

9

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).**

(Zie vergadering van 12 februari 2014.)

De voorzitter:

Aan de orde is de verdere behandeling van de Wet werk en zekerheid. Gisteren vond de eerste termijn van de zijde van de Kamer plaats. Wij begrepen via Twitter dat de minister er helemaal klaar voor is en 72 pagina's beantwoording bij zich heeft. Nu maar hopen dat het een groot lettertype is. Het woord is aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die ik hierbij natuurlijk welkom heet in het debat voor zijn beantwoording in eerste termijn. Ook de mensen op de publieke tribune heet ik welkom. Interruptions vinden in tweeën plaats: een vraag en een vervolg. Ik verzoek de bode om het spreekgestoelte van de minister iets omhoog te brengen. Wij willen immers niet dat de minister na die 72 pagina's met een hernia naar buiten loopt.

De algemene beraadslaging wordt hervat.



Minister Asscher:

Voorzitter. Ik ben er trots op om dit wetsvoorstel vandaag met uw Kamer te bespreken. Het is een wetsvoorstel dat wordt gedragen door de sociale partners, werknemers en werkgevers, en een positief oordeel heeft gehad van de Raad van State. In het wetsvoorstel is het begrotingsakkoord verwerkt dat wij in de afgelopen herfst hebben gesloten. Het voorstel draagt de naam Wet werk en zekerheid en die naam past precies. Werk staat voorop, niet alleen in de wetstitel, maar juist ook voor ons kabinet. De titel hint ook op de omslag die gemaakt moet worden van baanzekerheid naar werkzekerheid. Verschillende sprekers steunen dat principe. De term "zekerheid" refereert aan de zekerheid van een vast contract, dat het ijkpunt moet blijven op de arbeidsmarkt, en ook aan de WW, die er is en moet blijven voor mensen die ongewild hun werk verliezen.

Het arbeidsovereenkomstenrecht, zowel voor ontslag als voor flex, is bedoeld om de ongelijke relatie tussen werkgever en werknemer te reguleren. Het beperkt de mogelijkheden om werknemers langdurig in te zetten op basis van flexibele contracten en het beschermt de werknemer tegen willekeur bij ontslag. Daarnaast biedt de arbeidsovereenkomst toegang tot de werknemersverzekeringen, zoals de WW. Dit beschermt de werknemer tegen een scherpe inkomsteruggang bij ontslag. Het flexrecht, het ontslagrecht en de WW zorgen zodoende in samenhang voor een eerlijke en rechtvaardige werking van de arbeidsmarkt. Het

flexrecht, het ontslagrecht en de WW hebben daarnaast niet alleen een belangrijke maatschappelijke functie, maar ook een positieve economische functie. Ontslagbescherming en het flexrecht dragen bij aan het ontstaan van duurzame arbeidsrelaties, die zorgen voor continuïteit van het bedrijf, die innovatie bevorderen en die afwenteling van sociale risico's op de maatschappij door werkgevers voorkomen. De inkomensbescherming via de WW zorgt ervoor dat mensen na ontslag tijd en financiële rust hebben om nieuw werk te vinden dat goed bij hen past en waarin zij dus het meest productief zijn.

Het wetsvoorstel bevat een aantal belangrijke en noodzakelijke veranderingen op het brede terrein van flex, ontslag en WW; noodzakelijk omdat er sprake was van achterstallig onderhoud. Het huidige ontslagstelsel stamt uit de periode van wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog en is sindsdien niet fundamenteel herzien. Ook de belangrijkste hervorming van het flexrecht stamt alweer uit de vorige eeuw: de Wet flexibiliteit en zekerheid uit 1999. Kortom, het stelsel is niet meer bij de tijd. Het ontslagrecht is complex en oneerlijk. Waar sommigen een paar jaarsalarissen meekrijgen bij ontslag, staan anderen met lege handen op straat. Hoge vergoedingen voor ouderen staan soms mobiliteit in de weg. Nu krijgen wij een eenduidig en op werk gericht ontslagstelsel met wettelijk genormeerde ontslagvergoedingen voor iedereen.

Sinds de Wet flexibiliteit en zekerheid is de flexibele schil enorm gegroeid en is vooral het aantal mensen dat langdurig flexibel werkt, toegenomen. De nieuwe wet houdt de flexibiliteit, maar zorgt er wel voor dat de langdurige afhankelijkheid van flexcontracten wordt beperkt. Het wetsvoorstel maakt de WW activerender, levert een belangrijke bijdrage aan de overheidsfinanciën en zorgt ervoor dat werken vanuit de WW altijd loont. Van WW-gerechtigden wordt verwacht dat zij sneller lager betaald werk zullen accepteren.

Dat het voorstel gedragen wordt door de sociale partners, is van doorslaggevend belang. Het betekent dat breed in ons land de noodzaak wordt gezien van het moderniseren van de arbeidsmarkt. Het betekent ook dat de verschillende partijen in staat zijn gebleken om over hun schaduw heen te stappen. Uiteraard zijn er bij zo'n fundamentele hervorming voor iedereen plussen, maar ook een aantal minnen. Over die minnen zullen wij het vandaag in de Kamer zeker hebben. Het is goed daarbij in het achterhoofd te houden dat het wetsvoorstel een uitwerking is waarin een balans is bereikt tussen de verschillende belangen die gediend moeten worden. Overigens zijn ook hier parallellen te trekken met de Wet flexibiliteit en zekerheid, destijds een ingrijpende hervorming op basis van het sociaal akkoord met grote gevolgen. Ook toen waren er bij sommigen twijfels of de werking echt zou verbeteren.

Ik ben namens de regering bijzonder verheugd dat de doelstellingen van het voorstel op waardering en steun lijken te kunnen rekenen van verschillende fracties in deze Kamer. Ik heb gisteren met heel veel plezier naar een bijzonder inhoudelijk debat van de zijde van de Kamer geluisterd en ik meen die voorlopige conclusie te kunnen trekken. Alle elementen van waardering die geuit zijn, nemen niet weg dat fracties op onderdelen terecht vragen, opmerkingen en ook zorgen hebben. Die vragen zijn, gegeven de complexiteit, de ingrijpendheid en de breedte van het voorstel, niet verbazend. Ik waardeer juist de betrokkenheid van de ver-

schillende fracties die blijkt uit hun vragen en opmerkingen en ga er daarom graag op in.

De voorzitter:

De heer Heerma heeft al een vraag vooraf. Gaat uw gang.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik was van plan wat langer te wachten, maar iets in de inleiding triggert mij toch. De minister geeft aan dat het wetsvoorstel voor iedereen plussen en minnen heeft en hij preludeert erop dat er over de minnen zal worden gesproken. Ik ben benieuwd of de minister kan aangeven wat naar zijn mening de belangrijkste minnen aan het compromis zijn.

Minister Asscher:

Ik heb gemerkt dat de onderhandelende partijen dingen hebben moeten slikken. Ik vertel u daarmee geen groot geheim. De vakbeweging zegt: de WW-verkortings is niet ons idee geweest. Terwijl de werkgevers zeggen: die verbeterde bescherming van de flex is niet het eerste waarmee we zijn gekomen. Dat is wat ik bedoel. Zo heb ik ook het debat gister beluisterd. Ik heb van u en vele anderen hier steun voor grote onderdelen van de wet geproefd, maar ook vragen en zorgen. Dat is wat ik heb willen aanduiden. Ik ben zelf, maar dat zal gedurende de middag blijken, bijzonder enthousiast over het wetsvoorstel. Maar dat is meestal onvoldoende voor een Kamermeerderheid.

Ik wil mijn reactie proberen te structureren in vier grotere blokken. Ik wilde beginnen met flexibele arbeid, waar gister ook het meest over gesproken is. Dan wil ik het ontslagrecht in zijn nieuwe vorm behandelen, dan de WW en ten slotte een aantal specifieke vragen die ik niet onder een hoofdstuktitel kon rubriceren. Zo weet u allen een beetje hoe ik het wil doen. En we racen door de tekst heen, want we zijn al op pagina 5.

Voorzitter. Ik kom bij het onderdeel bescherming van mensen met een flexibel contract, de flexmaatregelen. Dat is een heel belangrijk onderdeel van deze wet, waar ook heel veel om gevraagd is, ook door de Kamer. Bij de eerste respons op het sociaal akkoord was er steun op dit punt van zowel SP als D66, en dat is natuurlijk wat ik vandaag voor de wet als geheel probeer te bereiken.

Flexibele contracten zijn van grote waarde, zowel voor werkgevers als voor werknemers. Werkgevers kunnen door het gebruik van flexibele contracten hun personeelsbestand makkelijker aanpassen aan wat er zich om hen heen afspeelt, aan de conjunctuur, maar ook bij ziekte en plotse veranderingen van vraag. Voor werknemers bieden flexibele contracten een prachtige opstap naar vast werk. Ze geven hen de mogelijkheid om werk beter te combineren met hun privéleven. Dat is ook de reden dat ik de verschillende flexibele arbeidsvormen niet wil beperken. Voldoende flexibiliteit in de economie moet gewaarborgd blijven.

Wel maak ik mij zorgen om de ontwikkeling van de afgelopen jaren die ziet op de toename van het aantal flexwerkers en het oneigenlijk gebruik van flexcontracten. De flexibele schil is explosief gegroeid, van 19,5% in 2001 tot 26,1% in 2012. De groei van die flexibele schil wordt niet zozeer veroorzaakt door de stijging van het aantal werknemers dat

te maken krijgt met tijdelijke en flexibele banen, maar vooral door een veel langer verblijf van die werknemers in de flexibele schil. De kans op een verblijf van langer dan drie jaar is tussen 2006 en 2010 verdrievoudigd, van ruim 10% naar ruim 30%. Onvrijwillig langdurig verblijf in de flexibele schil moet zo veel mogelijk worden teruggedrongen, zeker als het wordt veroorzaakt door oneigenlijk gebruik van flexcontracten. Van oneigenlijk gebruik is sprake als mensen langdurig onvrijwillig worden ingeschakeld door één en dezelfde werkgever, waar het in feite gaat om structurele werkzaamheden. Dit onvrijwillige en langdurig verblijf in de flexibele schil brengt een aantal majeure nadelen mee voor werknemers. Zo missen zij de bescherming tegen ontslag en ze vangen daardoor als eerste de klappen om van omzetfluctuaties en van conjunctuur. Mede daardoor hebben flexwerkers een veel minder goede toegang tot de woningmarkt.

Daarom is het noodzakelijk om de balans tussen de bescherming van de flexibele en vaste contracten te herstellen en constructies aan te pakken waarbij sprake is van het structureel en langdurig inzetten van een werknemer op basis van een flexibel contract. De wijziging van de flexmaatregelen in dit wetsvoorstel voorzien daarin.

Ik wil ingaan op een drietal van de onderwerpen die gister met nadruk in het debat aan de orde geweest zijn, te weten: de effecten van de wijziging van de ketenbepaling, de grens van twee jaar bij de ketenbepaling en de transitievergoeding, en de langjarige tijdelijke contracten. Voor al die onderwerpen zijn ook moties en amendementen aan de orde geweest.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Voordat de minister inhoudelijk ingaat op de onderdelen van zijn eerste blok, kom ik op twee vragen die ik gister in mijn eerste termijn gesteld heb en die meer algemeen zijn. Dit lijkt me daarvoor het geschikte moment. Ik heb gister heel nadrukkelijk aan de minister gevraagd waarom hier zo'n mammoetwet ligt. Waarom heeft de minister niet gewoon de Kamer de kans gegeven om die onderdelen apart te behandelen? Mijn andere vraag gaat over het volgende. Er was zo'n grote congruentie tussen de inbrengen van de vijf partijen dat ik mij afvraag of alles al is afgedaald of dat er nog ruimte is voor oppositiepartijen om zaken gewijzigd te krijgen.

Minister Asscher:

Dat zijn twee heel ongelijksoortige vragen. Ik zal proberen aan beide vragen recht te doen. De eerste vraag heeft betrekking op de samenhang. Ik heb in mijn inleiding betoogd dat het arbeidsovereenkomstenrecht van oudsher is bedoeld om de verhouding tussen werkgever en werknemer te reguleren, om de ongelijke positie van destijds maar ook van vandaag de dag vorm te geven door middel van bescherming tegen willekeurig ontslag. Ook moeten werkgevers de kans hebben om via vaste spelregels, als het economisch tegenzit of als er een conflict is, op een goede manier afscheid te kunnen nemen van een werknemers. Dat is lijnrecht verbonden met de positie van de flexwerkers; dat lijkt mij vrij evident. Je kunt moeilijk zeggen: we praten wel over ontslag maar doen onze ogen dicht voor de positie van flexwerkers en maken voor hen een aparte wet. De aparte wet, die is gemaakt door de heer Ulenbelt en

mevrouw Hamer, is overigens voor een deel in het wetsvoorstel geïncorporeerd. Ik denk dat zij daar blij mee zijn, want het is bedoeld om de arbeidsmarkt als geheel te reguleren.

Het derde deel van de WW, de arbeidsovereenkomst, betreft de toegang tot de werknemersverzekering, de toegang tot de bescherming tegen inkomensteruggang. De belangrijkste verandering die daarachter schuilgaat is de grotere rol voor sociale partners om mensen van werk naar werk te begeleiden. Je kunt zeggen dat het iets heel anders is: je wordt ontslagen en daarna krijg je een uitkering. Nee, wij willen juist dat werkgevers en werknemers zich er samen verantwoordelijk voor voelen om ontslag te voorkomen en, als het niet anders kan, van werk naar werk te worden begeleid, en om daarbij scholing in te zetten en de succesvolle systemen daarvoor uit te breiden. In mijn ogen heeft het wetsvoorstel een dusdanig sterke samenhang dat het geen recht zou doen aan hoe we de arbeidsmarkt in de toekomst, in de eenentwintigste eeuw, met werkzekerheid in plaats van baanzekerheid willen vormgeven, als we bij dreigend ontslag prikkels inbouwen om een langdurig verblijf in de uitkering te organiseren of om het af te wentelen op de samenleving. Nee, juist dan moeten werkgever en werknemer worden geprikkeld om zo snel mogelijk een nieuwe betrekking te vinden. Dat is voor mij de samenhang tussen die drie onderdelen. Dat zal vast als rode draad steeds terugkeren in mijn betoog. Ik heb niet de indruk dat partijen er moeite mee hebben gehad om naast de positieve ook de negatieve dingen eruit te lichten. Dat heeft het CDA gisteren heel welsprekend gedaan, en datzelfde gold voor de SP.

Daarnaast heeft de heer Heerma mij gevraagd hoe het zit met de congruentie tussen de inbrengen van een aantal partijen in de Kamer. Ik heb daar natuurlijk van genoten, maar ik heb daar verder geen invloed op. Ik heb geen invloed op de spreekteksten van de leden van de Kamer. Ik heb wel voorzichtig vastgesteld dat er bij verschillende partijen op het punt van de doelstelling van dit voorstel steun blijkt te zijn. Aan mij vandaag de taak om die steun om te zetten in expliciete steun.

Een vervolgvraag van de geachte afgevaardigde Heerma zou kunnen zijn of er contact is geweest. Jazeker, zoals er ook met de heer Heerma contact is geweest, en met de heer Ulenbelt en de heer Van Ojik; eigenlijk met iedereen behalve de heer Bosma, die de portefeuille te elfder ure heeft overgenomen van de door mij zeer gewaardeerde heer Van Vliet. Die contacten zijn er dus; dat leidt niet tot zekerheid vooraf.

De voorzitter:

Mijnheer Heerma, uw derde vraag.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik kan mij niet aan de indruk onttrekken dat er met sommige partijen intensiever contact is geweest dan met andere.

Mijn belangrijkste vraag, namelijk de tweede, is niet beantwoord. Is er voor andere partijen nog ruimte om dingen eventueel veranderd te krijgen, gegeven de grote mate van congruentie tussen de vijf partijen over zaken waar zij contact over hebben gehad? Wat het eerste punt betreft:

ja, er is overlap tussen de onderwerpen die de minister aanhaalt. In de Kamer hebben in de afgelopen decennia op al deze terreinen wetten voorgelegen, maar het is nog nooit zo verknoopt geweest, in ieder geval niet in mijn herinnering. Als de minister dat beter weet, moet hij mij corrigeren, maar in mijn beleving is het op dit terrein nog nooit zo verknoopt geweest. Bovendien zijn de verschillen van mening groot en is de tijdsdruk voor de verschillende onderdelen niet even groot. Die tijdsdruk is maar op één onderdeel van toepassing. Was het dan toch niet chiquer geweest om de Kamer de kans te geven om dat onafhankelijk van elkaar te behandelen? Fracties wordt straks om een totaaloordeel gevraagd, terwijl ze er misschien voor een deel heel erg voor zijn en voor een deel heel erg tegen zijn.

Minister Asscher:

Ik had het niet chic gevonden om de wet in allerlei brokken op te knippen. Er is wel degelijk samenhang. Dit voorstel gaat over de vraag hoe je de arbeidsmarkt van de 21ste eeuw wilt inrichten. De samenhang is ook door sociale partners nadrukkelijk gezocht. Als je wilt dat werkgevers zich meer betrokken voelen bij het van-werk-naar-werktraject, is het logisch om het ontslagrecht daarop aan te passen. Door de verandering van het ontslagrecht wordt het aantrekkelijker om mensen geen flexcontract aan te bieden, maar in vaste dienst te nemen.

De samenhang is er echt op tal van punten. Ik kan me niet goed voorstellen dat je het ene wel zou doen en het andere niet. Voor de kwaliteit van de wetgeving is het heel erg van belang om het als integraal voorstel te beschouwen. De heer Heerma stelt dat niet alle wetgeving op hetzelfde moment ingaat. Dat is waar. Er is doelbewust een cascade aan overgangsbepalingen, ingroeimogelijkheden en faseeringen aangebracht. Ze hebben te maken met de huidige conjuncturele situatie. We weten allemaal dat er onzekerheid blijft bestaan over de toekomstige inrichting van de arbeidsmarkt, als we nu niet het eindpunt, waar die balans in zit, gezamenlijk formuleren. Vervolgens moeten we in de overgangen ervoor zorgen dat we het op een verantwoorde manier doen. Er zijn verhitte debatten over gevoerd, er is over gestreden, er zijn goede relaties tussen mensen bijna geknapt op de discussies over ontslag, WW en Flexwet. Ik denk dat er nu een mooie kans is om het in samenhang over de finish te brengen, vanwege de inbreng van werkgevers en werknemers. Dat is volgens mij de beste weg.

De voorzitter:

Echt de derde vraag. Kort graag.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik kan de minister nog volgen als hij aangeeft dat het misschien voor de polderpartijen niet chic zou zijn om het uit elkaar te halen. Maar er is slechts één onderdeel dat echt tijdsdruk kent, en dat is het ontslagrecht. Dat is overigens een onderdeel waarover veel discussie is. Onder arbeidsmarktdeskundigen is hier nog heel veel over te doen, maar ook dat wordt nu met stoom en kokend water door de Kamer geloodst. Vindt de minister niet dat het voor de Kamer chiquer was geweest als zij meer tijd zou hebben gehad om een onafhankelijke afweging per onderdeel te maken?

Minister Asscher:

Dat er te weinig tijd zou zijn, is een ander argument. Ik wil juist recht doen aan de kwaliteit van de wetsbehandeling, vandaar dat ik mijn mensen heel dankbaar ben dat ze de 1.000 vragen zo ontzettend snel hebben kunnen beantwoorden. Het is een wens van verschillende partijen in de Kamer om deze belangrijke hervormingen niet voor zich uit te schuiven, maar nu tot besluitvorming over te gaan. Dat de ingangsdata verschillen, is een tweede. Ik heb gisteren in het debat niet de indruk gehad dat er ook maar één partij was die zich niet voldoende heeft kunnen voorbereiden, en die niet in de schriftelijke inbreng aan de orde is geweest. Dat het niet chic zou zijn, werp ik verre van me. Het heeft ook niets te maken met de polderpartijen. Het is juist een wens vanuit de Kamer. Ik hoor lid Buma nog zeggen dat hij het traject wilde versnellen. We zijn daaraan tegemoetgekomen door het wetsvoorstel in november integraal in de ministerraad te leggen en vandaag in de Kamer te behandelen. Het staat volgens mij los van de vraag of je het in samenhang moet behandelen. Voor de arbeidsmarkt moet je er, denk ik, niet één onderdeel uithalen.

Ik kom bij de effecten van de wijziging van de ketenbepaling. Door de fracties van de SP, de VVD, GroenLinks, D66, het CDA, 50PLUS, de SGP en de PVV is gevraagd of de wijziging van de ketenbepaling het beoogde effect zal hebben. De vraag spitste zich met name toe op het verkorten van de maximale termijn van drie naar twee jaar. In hoofdzaak vragen de fracties zich af of de wijziging er niet toe zal leiden dat flexwerkers eerder op straat komen te staan. Een aantal sprekers heeft zich hierbij mede gebaseerd op een recente enquête van TNS NIPO, waaruit blijkt dat slechts een klein deel van de werkgevers eerder een vast contract zou aanbieden, na invoering van de maatregelen. Uit de vraag blijkt dat we consensus hebben over het na te streven doel. We willen allemaal dat het vaste contract er eerder komt. Niemand betoogt dat het goed zou zijn om de onzekerheid zo lang mogelijk in stand te houden. De vraag is of dit onderdeel van het wetsvoorstel het beoogde effect heeft. Het is daarbij goed om scherp onderscheid te maken tussen de lange en korte termijn. Op korte termijn hebben wij te maken met een ongunstige economische conjunctuur, die werkgevers extra terughoudend maakt bij het aanbieden van vaste contracten. Dat geven ze ook aan. Dat komt ook tot uiting in de enquêteresultaten en in het onderzoek onder werknemers van Ecorys uit 2013. Bedrijven kunnen zich op dit moment moeilijk voorstellen dat er weer een periode met een krappe arbeidsmarkt kan aankomen waarin het voor werkgevers juist een voordeel is om mensen aan zich te binden en om vaste contracten aan te bieden, of waarin het misschien zelfs noodzakelijk is om de goede werknemers aan zich te binden.

Daarbij moet worden meegegeven dat werkgevers bij hun oordeel veelal alleen naar dit element kijken, namelijk de verkorting van de maximumduur van de ketenbepaling. Het totaalpakket omvat natuurlijk veel meer. De Wet werk en zekerheid brengt veel meer wijzigingen met zich mee. Denk aan het verlengen van de tussenpoos van drie naar zes maanden ter vermijding van de draaideur, waarvoor steun bestond. Denk aan een veel duidelijker systeem bij ontslag door wettelijk voor te schrijven welke route moet worden gevolgd — daarop zal ik straks nog uitgebreid ingaan — en op welke transitievergoeding een werknemer recht heeft, onafhankelijk van de gevolgde route. Denk aan de concurrentiebedingbepaling. Denk aan het uitsluiten van proeftijd bij korte contracten. Met andere woorden, er gaat

veel meer veranderen in de balans tussen flex en vast. Dat zal er veel meer toe kunnen leiden dat het aantrekkelijker wordt om een vast contract te nemen dan uitsluitend de duurbepaling van de ketenbepaling.

Overigens kun je ook betogen dat de ketenbepaling juist in een periode van laagconjunctuur haar waarde bewijst. Stelt u zich voor dat er nu geen ketenbepaling was geweest en dat werkgevers eindeloze reeksen tijdelijke contracten mochten blijven aanbieden. In tijden van crisis zou dit betekenen dat de doorstroom naar een vast contract geheel zou stagneren. Dat zou met name jongeren raken. Dat wordt ook bevestigd door de resultaten van de tijdelijke verruiming van de ketenbepaling die onderdeel was van het crisisbeleid in 2010 en 2011. Door die maatregel ontstond pas na vier jaar of bij het vijfde contract een vast dienstverband. Uit de evaluatie daarvan blijkt dat werkgevers vaak gebruik hebben gemaakt van de extra ruimte voor tijdelijke contracten, terwijl zij zonder die mogelijkheid wel degelijk een vast contract zouden hebben aangeboden. Op langere termijn ontstaat daartussen altijd een nieuw evenwicht en zullen de maatregelen op het terrein van flexibele arbeid leiden tot een verbeterde doorstroom van tijdelijk naar vast en een afname van de flexibele schil.

Daar geloof ik in. Dat doe ik niet zonder reden. Ik zal daarbij sportief ingaan op de vraag van de heer Dijkgraaf in hoeverre geloof kan worden verward met zekerheid. Werkgevers zien hun werknemers over het algemeen niet als een inwisselbare productiefactor en niet als wegwerparbeid die makkelijk kan worden afgedankt. Dat werd ook door velen beaamd. Een werknemer bouwt een relatie op met zijn werkgever. Hij bouwt specifieke kennis op over het bedrijf. Daardoor wordt hij ook voor de werkgever en voor het bedrijf als geheel steeds waardevoller. Een werkgever zal een werknemer na twee jaar dienstverband echt niet snel vaarwel zeggen als het enkel en alleen gaat om het feit dat er dan een vast contract komt.

De economische literatuur — veel leden hebben daarnaar gevraagd — lijkt dit te bevestigen. Een OESO-rapport geeft twee belangrijke inzichten mee met betrekking tot het aantal tijdelijke en vaste contracten op de arbeidsmarkt. In de eerste plaats laat de studie van de OESO zien dat weinig bescherming van tijdelijke contracten leidt tot een toename van het aantal tijdelijke contracten. Ook laat zij zien dat dit ten koste gaat van het aantal vaste contracten. In de tweede plaats is het aantal overgangen tussen tijdelijke en vaste contracten laag als het verschil in bescherming tussen beide contractvormen als gevolg van de regelgeving groot is. De OESO stelt dus niet dat het verschil tussen vast en flexibel alleen kleiner kan worden door vaste contracten flexibeler te maken, zoals Van Lienden en Van Vliet in een brief schrijven die door de Kamer geciteerd is. Die lezing bestrijd ik. Ik kom tot een andere conclusie. Ik verwacht dat het verstevigen van de positie van flexwerkers zal leiden tot verbetering van hun positie. Ik zie een aantal leden bij de interruptiemicrofoon staan.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Precies op dit punt heb ik een vraag. Volgens mij wordt in de brief iets anders gedaan. Daarin wordt de selectieve lezing die de minister gebruikt, uitgebreid door vast ook in beeld te brengen. Het is niet zo dat je, als werkgevers meer gebruikmaken van de mogelijkheden van tijdelijke contrac-

ten en als die mogelijkheden minder worden, ervan uit kunt gaan dat zij dan dus een vast contract zullen aanbieden. De reden om geen vast contract aangeboden te krijgen kan immers ook met de barrière voor het vaste contract te maken hebben. Dat wordt volgens mij aangegeven in de brief. Ziet de minister het risico dat als je alleen de termijn van het aantal flexcontracten beperkt, dit tot gevolg gaat hebben dat jongeren sneller op straat komen te staan? Dan verandert er namelijk weinig aan de zwaarte van het vaste contract.

Minister Asscher:

Ik kan een heel eind met de heer Heerma meegaan. Als het alleen zou moeten komen van die duurverkortings, dan zou dat waarschijnlijk onvoldoende zijn. Daarom heb ik net geschetst dat het gezien moet worden in een heel pakket aan maatregelen dat die balans verandert. Dat is het eerste.

Het tweede is dit: waar je de grens ook trekt, er bestaat altijd de kans dat het voor een werknemer in individuele gevallen negatief uitpakt. Dat heb ik ook in antwoord op de vragen aangegeven. Dat is het lot dat we met elkaar als wetgever sowieso te dragen hebben.

Het derde is dat het ontslagrecht natuurlijk niet ongemoeid blijft. Het wordt straks voor een werkgever veel beter inzichtelijk welke risico's — als je al in termen van risico's wilt spreken — hij neemt door iemand in vaste dienst te nemen. Die risico's worden kleiner, al was het maar omdat hij minder juridische kosten zal hoeven te maken en al was het maar omdat hij met de genormeerde ontslagvergoeding weet waar hij aan toe is als het zou moeten komen tot een ontslag. Daarentegen nemen de risico's van het steeds iemand met een flexcontract in dienst nemen, toe. Je moet dan namelijk steeds iemand vervangen door een ander, met alle inwerktijd en investeringen die teniet worden gedaan en met alle beperkingen die dan gelden. Het punt van het OESO-rapport is: het water gaat altijd naar het laagste punt als dat verschil heel groot is. Dat betekent een eindeloze uitbreiding van de flexibele schil. Dat verschil wordt kleiner. Het kan zijn dat partijen zeggen: u had dat verschil moeten overbruggen door "vast" aanzienlijk te beperken. Die keuze hebben we niet gemaakt. Dat klopt.

De heer Pieter Heerma (CDA):

De minister pakt ongeveer de halve wet bij een beperkt onderdeel en heeft allerlei punten aangeraakt waarop ik later in zijn betoog nog zal terugkomen. Ik doe dat niet nu, want anders gaan we de discussie heel breed maken. Dat is in ieder geval niet mijn bedoeling. Daar is de rest van het debat voor. Ik ga nog even heel specifiek in op het volgende argument dat de minister gebruikt: er verandert veel meer en daarop hoor ik geen kritiek. Dat kan geen argumentatie zijn op dit punt. Immers, als er op heel veel punten geen kritiek komt, dan komt dat omdat dat misschien wél goede ideeën zijn. Op dit punt is heel veel kritiek. Dan kan "er zijn ook andere aanpassingen" geen verdediging tegen die kritiek zijn.

Minister Asscher:

Ik bedoelde daarmee niet dat de heer Heerma geen kritiek zou mogen uitoefenen op dit punt. Dat was mijn lijn van argumentatie niet. Als je je verplaatst in de geest van de

werkgever en alleen maar vraagt om verkortings van de duur van de ketenbepaling, dan zal dat volgens de heer Heerma niet leiden tot een vast contract. Hij weet het net zomin als ik, maar dat is wat hij zegt. Daarbij geef ik aan dat we veel meer doen aan het veranderen van de balans tussen vast en flex. Dat heeft allemaal invloed op het besluit van de werkgever. Dit is daarvan een onderdeel. Dat heb ik gezegd. Ik heb niet gezegd dat de heer Heerma geen kritiek mag uitoefenen en ik bleef niet herhalen hoe positief hij over andere punten is. Nee, de werkgever moet straks een besluit nemen en komt straks voor de keuze te staan: ga ik weer iemand invliegen aan wie ik het hele vak moet leren, of heb ik na twee jaar een goed beeld van de werknemer, die ik vertrouw, die wat kan en die waarde toevoegt aan mijn bedrijf, en durf ik hem in dienst te nemen omdat met het nieuwe ontslagrecht de risico's beheersbaar en overzichtelijk zijn? Ik denk dat de balans, weliswaar niet in alle gevallen maar wel in meer gevallen dan nu, in het voordeel van vast zal uitvallen. Dat doel streven we ook na.

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Voorzitter, u zag dat ik even van mijn à propos raakte doordat ik zojuist hier voor de interruptiemicrofoon post ontving. Dat is me nog niet eerder gebeurd. Ik vind het interessant om te horen hoe de minister nu reageert op de uitkomst van dat onderzoek, waarin maar zo heel weinig werkgevers aangeven dat ze mensen in vaste dienst gaan nemen als dit gebeurt. De minister zegt twee dingen. Ten eerste zegt hij dat het negatieve antwoord deels wordt bepaald door de conjunctuur, die op dit moment nu eenmaal slecht is. Ten tweede zegt hij: ze weten niet dat er ook nog heel veel andere dingen gebeuren of daar is niet naar gevraagd. Ik mag er toch van uitgaan dat werkgevers wel degelijk die samenhang, die het kabinet zo belangrijk vindt en die volgens het betoog van de minister ten grondslag ligt aan het gezamenlijk indienen van voorstellen inzake ontslagrecht, WW en flex, ook bij werkgevers bekend is. Daarnaast heb ik nog de volgende vraag. Als de conjunctuur dan zo belangrijk is, in hoeverre gaan we de invoering van deze maatregelen — ik weet dat er voorstellen liggen om die naar achteren te schuiven — dan ook afhankelijk maken van een verbetering van de conjunctuur? Ik heb dezelfde vraag gesteld bij de WW, maar daar komen we nog op.

Minister Asscher:

Ik heb twee kanttekeningen geplaatst bij het belang dat je moet hechten aan de uitkomst van een enquête. Dat betekent dat ik mezelf niet ophang aan wat er uit een enquête komt. Sterker nog, het zou heel onverstandig zijn als hier wetgeving uitsluitend zou zijn gebaseerd op de uitkomst van een enquête op een bepaald moment. Als je op dit moment, midden in de crisis, aan de ondernemers vraagt — ze hebben die werknemer niet voor ogen en hebben er niet twee jaar mee gewerkt — om straks te kiezen tussen een vast en tijdelijk contract, wat is dan het risico om te zeggen "ik kies tijdelijk" terwijl ze dan niet in ogenschouw nemen hoe die arbeidsmarkt aan het veranderen is en hoeveel belang ze er straks bij hebben om iemand in dienst te nemen? Dat is de kanttekening die ik erbij heb geplaatst. Vervolgens moet je enquêtes niet groter maken dan ze zijn, maar ik reageer erop omdat het gisteren in de inbreng van de Kamer aan de orde kwam. Daar wil ik het nu ook graag bij laten.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

De reden dat het in ieder geval in mijn inbreng aan de orde kwam, is dat ik het weliswaar heel erg eens ben met datgene wat de regering met dit voorstel denkt te gaan bereiken, maar dat ik bang ben dat het middel averechts werkt. Ik denk dat dit een angst of een gevoel is dat bij heel veel van ons leeft. Het lijkt mij overigens niet zinvol om er nu verder een welles-nietesdiscussie van te maken, want we weten het nu geen van allen. Wel willen we proberen een regeling te maken die straks niet haar doel voorbijschiet. We moeten dan ook zoeken naar manieren om dat "voorbijschieten van dat doel" te voorkomen. Dan schrik ik wel, wellicht anders dan de minister, van een enquête waaruit blijkt dat een kleine 5% van de werkgevers aangeeft te willen doen wat beoogd wordt, namelijk het in vaste dienst nemen van mensen.

Minister **Asscher**:

Die zorg van de heer Van Ojik en anderen begrijp ik ook. We willen namelijk wel dat gaat gebeuren wat we beogen. We delen de wens om dat vaste contract als een logisch vervolg op een tijdelijk contract weer terug te brengen. We zien allemaal de waarde van werk, van duurzame arbeidsrelaties. Daar gaat het hier over. Ik kom straks in het kader van de evaluatievoorstellen nog op de wijze waarop ik tegemoet wil komen aan die zorgen, maar de eerste vraag die onder anderen door de Heerma aan mij is gesteld, is waarom ik geloof dat dit goed is voor werknemers. Dat betreft het eerste argument waarop ik inga. Vervolgens ga ik in op de subsidiaire argumenten en daarna op de wijze waarop de zorgen die in de Kamer leven op een verstandige manier kunnen worden meegenomen. Zeker kijkend naar de wat langere termijn, doe je hiermee volgens mij iets goeds voor werknemers. Een subsidiair argument daarbij dat toch niet geheel onbelangrijk is, is dat de werkgevers ervoor hebben getekend. Alle leden van VNO-NCW en MKB-Nederland hebben hiervoor getekend. Dat betekent iets. Ze hebben ervoor getekend en ik zal ze er ook op aanspreken. Afgezien van alle dingen die we kunnen doen: als men massaal blijft kiezen voor oneigenlijke flex, dan laten we het daar natuurlijk niet bij zitten. Juist uit het feit dat werkgevers en werknemers vinden dat er ten aanzien van de balans tussen vast en flex wat veranderd moet worden, leid ik af dat de Nederlandse werkgevers vinden dat we het in Nederland niet moeten hebben van het nog verder doorschieten in flexibilisering en het nog verder wegzetten van arbeid als de zoveelste productiefactor die maar zo goedkoop en anoniem mogelijk moet zijn. Ik leid er uit af dat het Nederlands economisch model, waarbij werkgevers en werknemers in een stabiele verhouding tot elkaar staan en proberen samen te werken en die natuurlijk belangenverschillen hebben maar daar over het algemeen samen wel uitkomen, op waarde geschat wordt en dat daarom ook de werkgevers zeggen: je moet dat niet meer eindeloos blijven doen.

Het primaire argument is dus, dat het in het totale pakket aantrekkelijker zal worden om iemand een vast contract te geven. Secundair: men heeft er voor getekend. Tertiair: de zorgen die er leven en hoe daarmee om te gaan. Ik heb overigens de indruk dat de heer Ulenbelt nu een vraag wil stellen.

De **voorzitter**:

Overigens bent u allen, zowel de Kamerleden als de bewindspersoon, vrij uitgebreid in uw interrupties. Dus dat wordt interessant vandaag.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Het is mijn eerste interruptie, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dat weet ik. Ik heb het natuurlijk ook niet over de mensen die nog niet aan het woord waren.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Ik kan de minister volgen dat het een verbetering geeft voor mensen na het derde contract, dus na twee jaar, maar het overgrote deel van de flexcontracten, namelijk twee derde deel, is korter dan twee jaar. Wat gaat er gebeuren bij de supermarkten in Nederland? Nu is er sprake van drie maal drie, met nauwelijks inwerktijd en geen binding. Wat verwacht de minister dat er bij de gemiddelde Albert Heijn verandert? Natuurlijk gaat men over op contracten van twee jaar min een dag. Dan kan men op dezelfde manier marcheren als nu en wordt aan dat flexprobleem niets gedaan. Is de minister dat met mij eens?

Minister **Asscher**:

Gaat dit wetsvoorstel alle problemen op de arbeidsmarkt oplossen? Nee. Is het een aanzienlijke verbetering voor werknemers in Nederland? Ja. Is het een aanzienlijke verbetering voor werkgevers in Nederland? Ja. Gisteren heeft de heer Ulenbelt een vraag gesteld over kleine contracten bij supermarkten. Daar kom ik straks op terug. En ik heb nog niemand geïnterrupteerd, voorzitter.

De **voorzitter**:

Nee, maar het ging ook over de antwoorden en niet alleen over de vragen.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Dat is een interessant antwoord van de minister: ik los niet alle problemen op. Dit probleem lost hij dus ook niet op. Dat betekent dat de minister een geweldige kans laat lopen, die wel geregeld was in het initiatief van mij en mevrouw Hamer, om vanaf dag 1 korte flex duurder te maken. Als je korte flex duurder maakt, wordt het voor de werkgever aantrekkelijk om tot vaste contracten over te gaan. Ik heb daarover dus amendementen, voorzitter. Dat zult u begrijpen. Komt de minister mij op dit punt tegemoet of niet?

Minister **Asscher**:

Ik heb natuurlijk de vraag van de heer Ulenbelt over premie-differentiatie gezien. Dat is een manier om korte flex duurder te maken dan lange flex. Verderop in mijn betoog ga ik daarop in. Ik weet hoe belangrijk dit voor de heer Ulenbelt is. Ik sprak nu echter puur over de duur van de ketenbepaling zelf, omdat daar gisteren zo veel naar is gevraagd. Ik kom vanzelf op de vraag wat je nog meer zou willen doen aan de verbetering van de positie bij flex en in hoeverre het prijsmechanisme daarbij aan de orde kan komen.

De voorzitter:

Gaat u verder met uw betoog.

Minister Asscher:

Voorzitter. Ik kom bij de zorgen van een aantal fracties. Juist waar er weerstand is vanwege de gevreesde kortetermijneffecten in samenhang met de economische conjunctuur, pleiten de fracties van SGP, GroenLinks, CDA, ChristenUnie, D66 en VVD in enige vorm voor een latere invoering van de aanpassing van de ketenbepaling. De leden Van Weyenberg en Van Nieuwenhoven hebben daartoe ook een amendement ingediend waarin uitstel tot 1 juli 2015 is opgenomen.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

Voordat minister Asscher verdergaat met de naam "Van Nieuwenhoven". Ik begrijp dat die wat meer vooraan in het hoofd zit, maar mag het de rest van dit debat "Van Nieuwenhuizen" zijn?

Minister Asscher:

Wat een afschuwelijke vergissing van de zijde van het kabinet. Ik was niet aan het speculeren. Ik had gewoon even de verkeerde naam op het oog, mevrouw Van Nieuwenhuizen.

Voorzitter. De zorgen over de kortetermijneffecten begrijp ik heel goed. Juist in de huidige ruime arbeidsmarkt hebben werknemers een relatief zwakkere positie en zijn werkgevers minder snel geneigd om een vast contract aan te bieden. Daar staat tegenover dat intussen verschillende economische signalen op groen zijn gesprongen. In 2014 wordt een bescheiden economische groei verwacht, terwijl wij in de afgelopen twee jaren nog krimp zagen. Het overgangsrecht is hier bepalend. Bestaande contracten worden ontzien en lopende cao's worden eveneens ontzien tot uiterlijk 1 januari 2016. Het duurt dus nog bijna twee jaar totdat de beperking van de ketenbepaling voor iedereen geldt. Tegen die tijd zal het naar verwachting, niet alleen van mij maar ook van degenen die er voor ons naar kijken, beter gaan. Niemand kan echter in de toekomst kijken. Ook werkgevers steunen deze aanpassing van de ketenbepaling en hebben zich daaraan gecommiteerd. In mijn ogen is het dus ook om tegemoet te komen aan de zorgen van de Kamer niet noodzakelijk om de datum van de invoering van de ketenbepaling naar achteren te schuiven. Ik begrijp de zorgen echter heel goed. Wij willen allemaal dat het beoogde effect wordt bereikt. Ik laat het oordeel over het amendement aan de Kamer over.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

Ik denk dat ik de minister goed heb verstaan, omdat hij zegt dat hij het oordeel aan de Kamer wil laten. Hij zei net in antwoord op vragen van collega Heerma dat het juist van belang is dat het ontslagrecht wordt aangepast. Hij legde dus zelf ook de koppeling. Daaruit mag ik toch wel concluderen dat de minister er enig begrip voor heeft dat die dingen beter synchroon kunnen lopen.

Minister Asscher:

Ik kan me een redenering voorstellen die gebouwd is op de samenhang van de invoering van de verscherpte ketenbepaling en het nieuwe ontslagrecht. Nogmaals, ik heb die ingangsdatum zo niet voorgesteld. Volgens mij is die ook niet nodig, juist omdat je de lange doorwerking hebt van bestaande contracten en cao's, maar ik begrijp het wel. Als dat kan helpen, juist om breder in de Kamer de zorgen die er over dit element van het wetsvoorstel leven weg te nemen, dan ga ik natuurlijk niet vallen over die iets latere invoering. Het gaat hier echt om de effecten op de lange termijn, om individuele werknemers die eerder naar vast doorstromen. Vandaar dat ik het oordeel over het amendement aan de Kamer wil laten.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Op het punt van dit amendement twee vragen. De minister schetst steeds de bredere context van de wet. Als alle kritiek op dit punt, die veel breder is dan alleen die van mij, zich focust op die overgang van drie naar twee jaar, is het dan niet verstandig om gewoon alles in te voeren? Want er zitten allerlei elementen in die de goede kant op werken. Is het dan niet verstandig om te bekijken wat het effect daarvan is? Als dat een positief effect heeft, heb je de gok van die twee jaar — want de minister heeft aangegeven dat hij het zelf ook niet weet — niet nodig. Dus waarom niet die twee jaar eruit halen?

Specifiek over dit amendement. Wat ik daar jammer aan vind, is dat het uitstel van mij langer had gemogen en dat de zesmaandentermijn ook wordt uitgesteld. Zou het niet verstandig zijn om die wachttermijn van zes maanden wel te laten ingaan? Volgens mij bestrijdt namelijk niemand dat dat een positief effect kan hebben.

Minister Asscher:

Ik ben juist wel overtuigd van het positieve effect van het verkorten van de ketenbepaling. Ik schets dit in samenhang, maar het is wel degelijk een heel belangrijk punt. Ik vind ook oprecht dat je na twee jaar wel moet weten waar je aan toe bent, als werknemer maar ook als werkgever. Dat is niet zo'n vreemde termijn. Die sluit ook aan bij de praktijk in het buitenland, waarvan ik zo een paar voorbeelden zal geven. Dus dit is niet zomaar uit de lucht gegrepen. Daarom geloof ik daarin. Ik weet dat ik hiermee niet alle kritiek op dat element wegneem, maar omdat er daarnaast, en misschien wel versterkt, kritiek is op de invoeringsdatum, juist vanwege de huidige economische situatie — het feit dat werkgevers zich erop moeten voorbereiden, naast mogelijke samenvaal met de invoering van nieuw ontslagrecht — ga ik hier niet dwars voor een eventueel voorstel liggen om die ingangsdatum iets naar achteren te schuiven. Ik begrijp namelijk die zorgen.

Dan vraagt de heer Heerma hoe ik aankijk tegen die zes maanden, het tegengaan van de draaideur. Ik vind dat een heel belangrijk en positief element. Dus als de Kamer geneigd zou zijn om dit amendement over te nemen — ik zou in tweede termijn moeten kijken of en zo ja, hoe dat technisch zou kunnen — maar als zij wel die zesmaandentermijn alsnog eerder zou willen invoeren, dan klinkt mij dat positief in de oren. Wat goed is, moet naar mijn mening snel komen. Dat vind ik gelden voor beide elementen. Daarin verschillen de heer Heerma en ik van mening. Maar

op zichzelf zou ik daar helemaal geen bezwaar tegen hebben. Het moet wel kunnen.

De heer Ulenbelt (SP):

Het doorbreken van de ketenbepaling, zoals die hier in het jargon heet, is zo'n beetje het paradepaardje in het stuk over flexibiliteit. Op initiatief van rechts, zeg ik maar even, wil men dat een jaar uitstellen, maar de minister zegt dan: oordeel Kamer. Je kunt je paradepaardje toch niet laten slachten op deze manier? Ik had verwacht van de minister dat hij daar pal voor zou staan en dan steun bij links zou gaan zoeken. Als je het over rechts zoekt, kom je in dit soort problemen. Had hij dit nu met ons gedaan, dan zou dit probleem zich niet hebben voorgedaan. Wellicht wel andere problemen, maar daarover hebben wij het hier vandaag niet. Als je paradepaard wordt geslacht, ga je toch steigeren?

Minister Asscher:

Ik heb bij de slachting van een paard een heel ander beeld dan de heer Ulenbelt. Dit is een raspaard dat nog decennialang door onze arbeidsmarkt gaat huppelen en dat gaat zorgen dat jongere en oude mensen sneller zekerheid krijgen. Nu doet de heer Ulenbelt alsof het geslacht wordt omdat wij uiteindelijk komen op de invoeringsdatum die in het sociaal akkoord was opgenomen. Na het sociaal akkoord is er versneld in het Herfstakkoord. Vervolgens wordt hier, wat mijn idee niet was, voorgesteld om het weer iets naar achteren te doen. Dan land je precies op de datum die in het sociaal akkoord werd voorzien. Dat kunnen wij geen slachting noemen. Maar wat ik heel verheugend vind, is dat de heer Ulenbelt zegt: voor de rest hoort u van mij vandaag geen problemen, daar hebben wij het een andere keer over. Dus dit is blijkbaar het springende punt voor de heer Ulenbelt. Dan hebben wij toch al heel veel bereikt, want in de wet zit nog wel meer dan alleen dit paradepaard. Zeker die ketenbepaling is belangrijk bij de verbetering van de positie van flex. Laten wij alsjeblieft niet doen alsof er een ramp gebeurt als het amendement wordt aangenomen. De doorlooptijd van anderhalf jaar in cao's, zoals voorzien in het sociaal akkoord, wordt immers in een amendement beperkt tot een jaar, dus heb je het per saldo over een beperkt uitstel, dat bovendien de charme heeft van het combinatieargument met het nieuwe ontslagrecht.

De heer Ulenbelt (SP):

Ik wil het allemaal niet te bloederig maken. Als je echter een verbetering, die de hoeksteen is van dat gedeelte in de flex, uitstelt, dan is dat toch, in politieke termen, een kras op het gezicht van de minister? Hij heeft hier steeds fel voor gestaan. Van de Partij van de Arbeid moesten we dit wetsvoorstel zo spoedig mogelijk behandelen vanwege het invoeren van die ketenbepaling op 1 juli van dit jaar. De minister noemt het een raspaard, maar zo wordt het toch een beetje een kreupel paard? Je weet immers niet wat er in dat jaar gaat gebeuren. Dat raspaard houd je op stal en er kunnen allerlei ongelukken gebeuren. Als de minister nou dat amendement ontraadt, dan kom ik weer een beetje naar hem toe.

Minister Asscher:

Ik vind in alle oprechtheid dat de SP zich hier een beetje laat kennen. Die fractie is blijkbaar op zoek naar een kras, ergens. Dat mag, maar laat ik ronduit zeggen wat ik vandaag probeer te bereiken met dit wetsvoorstel, namelijk deze belangrijke verandering op de arbeidsmarkt, een wet die vele jaren meegaat en die alle werknemers en werkgevers in Nederland gaat raken. Ik wil bereiken — ik weet niet of het lukt, maar dat is mijn inzet — om dat voorstel met zoveel mogelijk steun door de Tweede Kamer te krijgen, niet alleen vandaag, maar later ook door de Eerste Kamer. Dat betekent dat ik zeker hengel naar de steun van de SP, maar dat ik ook oog en oor heb voor de zorgen die partijen hebben over het effect van die ketenbepaling. De grote winst in het debat is dat al die partijen — of je ze links of rechts noemt, dat laat ik graag bij u — zeggen dat ze willen dat jongeren dat vaste contract krijgen, dat die zekerheid er komt. Dat is echt winst in het debat. Als daarvoor mogelijk meer steun is te vinden — ik zeg niet dat dat gebeurt — door het een jaar later in te voeren en het samen te laten vallen met het nieuwe ontslagrecht, dan moet de heer Ulenbelt een gelukkig mens zijn. Dat moet niet alleen onderdeel zijn van een politiek spel, in de trant van wie heeft er een kras en loopt het paard nou kreupel of loopt het recht? Het is een verandering die veel langer meegaat dan de mensen die vandaag in deze zaal aanwezig zijn, inclusief de minister. Het vorige ontslagrecht stamt uit 1945 en 1946, het vorige flexrecht stamt uit de vorige eeuw. Laten we nou proberen om op een verstandige manier afspraken te maken, met respect voor de zorgen die er bij verschillende fracties zijn. Daarom reageer ik zoals ik reageer. Dus ik ontraad het niet. Ik neem het ook niet over. Ik ben ervan overtuigd dat de goede kanten van dit element sterker zijn dan de slechte kanten, maar als dit nodig zou blijken, heb ik dat er graag voor over. Er zijn mensen die 1.000 jaar na afloop nog hun nederlaag bij een veldslag vieren. Volgens mij moet je dat niet doen, maar moeten we kijken wat we hier met elkaar kunnen winnen.

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Als ik goed luister naar het antwoord van de minister en zijn reactie op het voorstel om het uit te stellen, zijn er eigenlijk twee elementen. Dat is het synchroon lopen van de invoering met de datum van invoering van het ontslagrecht en het belang daarvan. Het andere element — en de minister begon daarmee — is de conjuncturele ontwikkeling. Dat is de parallel met de discussie over de WW-maatregelen die we nog gaan voeren. We hebben daar gisteren al even wat over gedebatteerd. Om die reden zeg ik dat het een goed idee is om die maatregel wat later in te voeren. We weten echter niet hoe — ik paraphraseer nu de interruptie die de heer Heerema gisteren bij mij maakte toen het over de WW ging — de conjunctuur er over vier, vijf jaar uitziet. Met andere woorden, als die maatregel niet effectief is in tijden van laagconjunctuur, dan los je dat probleem niet op door hem later in te voeren. Is de minister het daarmee eens?

Minister Asscher:

Ik heb ook niet voor niets betoogd dat juist in tijden van laagconjunctuur die ketenbepaling belangrijk is omdat die ook bescherming biedt. Dat is een element dat ik de heer Van Ojik daarbij in overweging zou willen geven. Ik heb ook het argument van de laagconjunctuur niet tot het mijne

gemaakt, want ik verdedig immers ronduit die nieuwe ketenbepaling, in samenhang met al die andere maatregelen. Ik verdedig ook de invoerdata zoals ik ze heb voorgesteld, maar, als het kan helpen om zorgen die in de Kamer leven over de conjunctuur weg te nemen, dan kan dit een oplossing bieden.

Ik kom straks nog terug op het kliksysteem dat de heer Van Ojik voor ogen heeft voor de invoering van de nieuwe WW. Op een bepaald moment moeten we zeggen of het goed genoeg is of niet. Ik denk dat de regering een overtuigend betoog heeft waarom u dat niet op die manier zou moeten doen, maar daar kom ik straks nog op terug, bij het onderdeel van de WW.

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Toen wij het zojuist hadden over de werkgevers en over de 4% die zei "wij gaan een vast contract aanbieden", zei de minister: dat komt onder andere door feit dat wij nu in een periode van laagconjunctuur zitten. Hij herinnert zich dat antwoord ongetwijfeld nog. Nu zegt hij: ik vind juist ook in een periode van laagconjunctuur dat je het wel moet doen. Kennelijk wringt er toch iets rond de vraag wat er gebeurt als je het doet in een periode van laagconjunctuur. Wat helpt het dan om het uit te stellen tot een periode waarin je hoopt dat het allemaal weer wat beter gaat, onwetend van wat er in de jaren daarna weer zal gebeuren? Nogmaals, wij zijn het eens over wat wij ermee willen bereiken; dat is geen punt van discussie.

Minister Asscher:

Ik denk dat het een goed voorstel is in tijden van hoogconjunctuur en laagconjunctuur. Ik denk namelijk dat het een betere balans oplevert tussen vast en flex. Ik denk dat meer mensen zullen doorstromen naar een vast contract. Niet alle mensen; ik heb erkend dat in individuele gevallen de afweging anders kan uitvallen. Ik denk dat het een goed voorstel is, dat ons door de jaren heen verder kan brengen. Ik heb zojuist aangegeven dat de ketenbepaling in zijn huidige vorm — ook begrensd tot drie jaar — mensen beschermt, juist in perioden van laagconjunctuur. Ik heb verwezen naar een enquête onder ondernemers, waarbij het niet ging om mensen van vlees en bloed, maar om de virtuele vraag: zou je straks iemand in dienst nemen met die kortere ketenbepaling? Natuurlijk laten ondernemers de huidige economie in hun hoofd meewegen. Voor mij is dat niet doorslaggevend, maar het kan een argument voor het amendement zijn. Dat heb ik met de heer Van Ojik gewisseld. In dat opzicht kan het geen kwaad, als ik meedenk met de indieners van het amendement. Ik ben geen indiener van het amendement. Ik sta hier als uw dienaar het wetsvoorstel te verdedigen.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Ik sluit nog even aan op de vraag van de heer Van Ojik. Ik ben overigens wel blij dat de minister het oordeel over het amendement aan de Kamer laat. Wij hebben gevraagd om er een beetje mee op te letten, juist vanwege de conjunctuur. De minister loopt daar wel gemakkelijk overheen door te zeggen dat het niet zijn argument is. Hij kan zijn ogen er toch niet voor sluiten dat op dit moment een heel laag percentage mensen met een flexcontract doorstroomt naar een vast contract? Waar is zijn overtuiging op gebaseerd

dat dit percentage wel toeneemt als wij het flexcontract verkorten?

Minister Asscher:

Die is erop gebaseerd dat wij met dit wetsvoorstel de balans op de arbeidsmarkt over de hele linie veranderen. Het besluit om iemand in dienst te nemen, komt eerder. De onzekerheid duurt dus korter. Het wordt voor de werkgever minder riskant om iemand in vaste dienst te nemen, omdat het veel helderder is wat de ontslagregels en de kosten van een onverhoopt ontslag zijn. Naast het verkorten van de ketenbepaling die de termijn van onzekerheid beperkt, doen we een groot aantal dingen meer. Denk aan het concurrentiebeding, aan de draaideur na zes maanden, aan de proeftijd. Dit is een hele rij maatregelen die er allemaal voor zorgen dat de keuze anders kan gaan uitvallen. Daarnaast hebben werkgevers gezegd dat ze die oneigenlijke "flex", dus het maar vasthouden van mensen in flexibele contracten, niet meer willen. In het verleden hebben we gezien dat zodra je werkgevers de ruimte geeft, zoals in de periode 2010-2011 is gebeurd, zij die altijd zullen gebruiken, terwijl zij mensen in vaste dienst zouden hebben genomen als die ruimte er niet was geweest. Dat geven zij aan. Ik loop er dus zeker niet gemakkelijk overheen. Ik heb ook gezegd dat ik die zorgen begrijp. Zo kom ik nog even op de evaluatie. Dat lijkt mij ook een belangrijk punt in deze discussie. Ik heb de overtuiging dat niet in alle gevallen, maar wel in meer gevallen dan nu, de keuze zal vallen op een vast contract.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Deze vraag speelt ook mee, omdat op hetzelfde moment, dus na die twee jaar, de transitievergoeding van kracht wordt. Met andere woorden: op het moment dat een werkgever een werknemer een vast contract aanbiedt of na twee jaar voor de keuze staat, weet hij dat er een transitievergoeding overheen komt als hij hem dan nog in dienst houdt. Zit daarin niet juist een versterkend effect de andere kant op, dus dat het voor werkgevers eerder remmend werkt? Wat is de afweging van de minister op dat punt geweest?

Minister Asscher:

Mensen van verschillende fracties, zoals die van de SP, hebben naast mevrouw Schouten inderdaad gevraagd naar de samenloop met de start van de verplichtstelling van de transitievergoeding. Daarop wil ik zo ingaan. Mij lijkt het voor het betoog beter als ik nu eerst de evaluatie behandel. Kan mevrouw Schouten daarmee leven?

De voorzitter:

Het lijkt erop. Gaat u verder.

Minister Asscher:

De onzekerheid bij verschillende fracties over de effecten van de aanscherping maakt het nodig om die effecten snel en goed te evalueren en te monitoren. Het jaar 2020 is het moment dat alle door ons voorziene veranderingen ten aanzien van de arbeidsmarkt en de nieuwe WW zijn uitgefaseerd. Het amendement om de evaluatie al in 2018 te laten plaatsvinden, is ingediend door de Partij van de

Arbeid, D66, SGP, ChristenUnie en de VVD. Ik begrijp die wens en laat het oordeel aan de Kamer. De heer Van Weyenberg heeft ook gevraagd om in te grijpen als ze niet goed uitpakken. Het lijkt mij helder dat je niet zomaar evalueert, maar dat je dat doet om te kijken of de door ons allemaal gewenste effecten op de arbeidsmarkt optreden. Als die onverhoopt negatief uitpakken, moet je kijken wat daaraan ten grondslag heeft gelegen en wat ervan de oorzaken zijn geweest. Die oorzaken moet je proberen weg te nemen. Dat zal wel lastig zijn. Ik denk dat we dat allemaal erkennen, zeker als de evaluatie al zo snel plaatsvindt teneinde de precieze werkgelegenheidseffecten van de aanpassingen in beeld te brengen. Dat maakt niet uit, in die zin dat het de moeite waard is om snel en grondig te evalueren, waarbij je de verschillende factoren die van invloed zijn, probeert mee te wegen. De effecten van genoemde aanpassing moeten dus nauwlettend worden gevolgd. De ontwikkeling van de verschillende contracten kan bijvoorbeeld worden gevolgd via de periodieke gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Wat mij betreft zal de evaluatie van de ketenbepaling grondig zijn en heeft zij plaats in 2020, tenzij het amendement wordt aangenomen. Dan gaan wij eerder evalueren. Dan heb je het nog steeds over vier jaar. Als ik mij niet vergis, is deze regeerperiode tegen die tijd voorbij. Dat kan tot gevolg hebben dat hier een andere minister staat, maar die zal de effecten van de wet onverminderd in de gaten willen houden en dus ook optreden als een en ander onverhoopt niet uitkomt.

Voorzitter. Dan kom ik nu bij de vraag van mevrouw Schouten over de ...

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Toch nog even op het punt van de evaluatiebepaling. De minister zei: als uit de gegevens van de evaluatie blijkt dat er maatregelen moeten worden genomen, moeten we dat goed bezien. Aan wat voor maatregelen denkt hij dan bijvoorbeeld?

Minister Asscher:

Dat hangt er helemaal vanaf wat de oorzaken zijn van de negatieve effecten. Ik verwacht positieve effecten, maar dit is een zeer aangelegen punt en er zijn zorgen over. Ik heb tegenover de heer Dijkgraaf weliswaar mijn vaste overtuiging geuit, gesteund door een aantal argumenten en gesteund door literatuur, maar ik weet net zo min als hij zeker dat de wet in alle opzichten zal uitwerken zoals ik hoop en verwacht. Daarom moet je evalueren.

De vraag van de heer Van Weyenberg was: gebeurt dat evalueren voor de gezelligheid, of ben je bereid daar ook wat mee te doen? Het antwoord daarop is: ja, daar moet je wat mee doen! Het gaat ons immers uiteindelijk om het doel van de wet, en dat is een arbeidsmarkt waar mensen gewaardeerd worden om wat ze toevoegen en niet alleen als kostenpost gezien worden. Een arbeidsmarkt waar mensen dus na een periode van onzekerheid dat vaste contract krijgen.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Als ik het goed samenvat, sluit de minister dus niet uit dat de ketenbepaling toch weer verlengd gaat? Hij sluit niet uit dat we toch weer teruggaan naar de huidige situatie, mocht

bij de evaluatie blijken dat het slecht heeft uitgepakt op onder andere de arbeidspositie van jongeren?

Minister Asscher:

Ik wil hier helemaal niets uitsluiten. Ik geloof in deze wet. Ik geloof dat die gaat doen wat die moet doen, maar als je over een aantal jaren ziet dat dingen anders moeten, om het doel dat wij gezamenlijk hebben, te bereiken, dan moeten we dat zeker niet nalaten. Ik ga daar niet op speculeren. Die grap zal ik niet meer maken, omdat je het niet weet. Mij gaat het erom dat we hier een aantal instrumenten aannemen en een heel grote verandering op de arbeidsmarkt in één keer doorvoeren. Dan moeten we dus goed kijken wat het doet. Er is ook gevraagd wat we gaan doen met de zzp'ers. We moeten niet een ander kanaal openzetten waar allemaal mensen in een schijn-zzp-constructie geduwd worden. Ik geloof erin dat deze wet een geweldige verbetering zal betekenen. Mocht dat niet zo zijn, dan moeten we de wet veranderen.

Er is vanuit verschillende fracties — ik noem SP, D66, CDA, 50PLUS — gevraagd of de tweejaargrens die geldt bij zowel de ketenbepaling als de transitievergoeding, er niet juist toe zou leiden dat werkgevers tijdelijke werknemers vlak voor dat moment ontslaan. De heer Ulenbelt had daar een heel beeldend verhaal bij. Weliswaar zegt dan de een: doe die ketenbepaling lager, en de ander zegt: doe de transitievergoeding eerder. Op het punt van de samenloop is de vraag gelijklopend. Ik acht het niet waarschijnlijk dat contracten binnen twee jaar zullen worden beëindigd, uitsluitend vanwege de termijn van het ingaan van de transitievergoeding. De omvang van de transitievergoeding is niet van dien aard dat het moeten betalen daarvan bij eventueel ontslag zou leiden tot eerdere beëindiging van het contract.

Als je de keuze maakt om iemand in dienst te nemen, doe je dat niet met het oogmerk om hem twee maanden later weer te ontslaan. Dat is volstrekt niet rationeel. Als het al zo zou zijn, dan is de transitievergoeding zoals die is vormgegeven in de wet niet het doorslaggevende punt. Ik verwacht dat een werkgever niet zijn tijdelijke werknemers als een soort automatisme zal ontslaan. Het is inefficiënt voor werkgevers om iedere twee jaar een nieuwe werknemer aan te nemen. Dat brengt kosten met zich mee. Mensen moeten worden geworven en ingewerkt. Het is zeer de vraag of die kosten zouden opwegen tegen de kosten van de beperkte transitievergoeding op dat moment.

Daarnaast hechten werkgevers er ook belang aan om werknemers aan zich te binden. Ik realiseer mij dat die redenering niet in alle gevallen opgaat. De caissières en de vakkenvullers uit het voorbeeld van de heer Ulenbelt, die hij net bij interruptie onder de aandacht bracht, zijn makkelijk vervangbaar. Hun inwerkperiode is veel korter en zij zijn voor de werkgever veel minder duur en veel minder arbeidsintensief. Dat is echter nu ook al zo. De transitievergoeding zal op dat punt niet doorslaggevend zijn. Ik erken dat dat niet ogenblikkelijk verandert door deze wet. Wel is, juist om jongeren tot 18 jaar met een contract van 12 uur of minder te beschermen, een speciale regeling getroffen. Die grens is gekozen omdat van jongeren tot 18 jaar, overeenkomstig de leer- en kwalificatieplicht, mag worden verwacht en verlangd dat zij deelnemen aan scholing en onderwijs. Voor hen heeft die ketenbepaling en dus ook de transitievergoeding een heel andere betekenis, namelijk

geen betekenis. Bovendien kan vanwege die grens van 12 uur met enige zekerheid worden gesteld dat zij voor hun levensonderhoud niet zijn aangewezen op het verrichten van die arbeid. Daar komt bij, desgevraagd, dat de overheid zich uiteraard zal gaan houden aan deze wet. Indien ambtenaren onder het BW komen te vallen en dus ook onder de regels betreffende het betalen van de transitievergoeding en de ketenbepaling, dan zullen die onverkort van toepassing zijn. Ik vind dat de overheid zich als een fatsoenlijk werkgever dient te gedragen en niet om het enkel verschuldigd zijn van de transitievergoeding contracten mag afsluiten van twee jaar minus één dag, conform het beeld dat hier geschetst werd. De afwijkingsmogelijkheid van de ketenbepaling biedt geen ruimte om contracten van trainees hieronder te laten vallen. Dat was de vraag van de heer Ulenbelt.

De heer Ulenbelt (SP):

Daar sta ik dan met dat beeld van die huilende caissière voor ogen. De minister geeft met zoveel woorden toe dat het inderdaad niet huilen wordt na drie jaar maar huilen wordt na twee jaar. Dat is mij duidelijk. Het gaat echter niet alleen om eenvoudig werk. Neem het voorbeeld van de Belastingdienst. Ik kreeg net het bericht van de voorzitter van de WSW-groep binnen de Abvakabo. Zijn dochter, een vrouw met kinderen, werkt bij de Belastingdienst en gaat na drie maal drie eruit. Wat gaat de Belastingdienst dan doen? Dat wordt toch eruit na twee maal twee? Waarom zou de Belastingdienst daar anders mee omgaan?

Minister Asscher:

Nu stuurt de heer Ulenbelt het paradepaard waar hij net zo hoog van opgaf terug het bos in. Ik geloof niet dat dat zo is. Er komt een nieuwe balans tussen vast en flex. Dat zal de afweging voor werkgevers, of zij nu overheidswerkgevers zijn of niet-overheidswerkgevers, gaan veranderen. Zal dat in alle gevallen leiden tot een vast contract? Nee. Zal dat in meer gevallen leiden tot een vast contract, na een tijdelijk contract? Ja. Dat geldt voor alle werkgevers. Het voorbeeld dat hier ter tafel komt, vind ik geen bewijs van het tegenovergestelde.

De heer Ulenbelt (SP):

Als de korte flex goedkoper wordt dan de lange flex en de vaste contracten, dan maakt de werkgever de calculatie. Als de investeringen in iemand heel laag zijn geweest, zoals bij een vakkenvuller, en iemand makkelijk inwisselbaar is, dan blijven juist die baantjes in de flex hangen. Dat blijven draaideurbaantjes. Het is nu mogelijk om daar wat aan te doen, maar de minister lijkt die mogelijkheid niet te willen pakken.

Minister Asscher:

Ik ga straks nog in op de vragen van de heer Ulenbelt over de prijsstelling en de premiedifferentiatie als onderdeel van het beïnvloeden van die calculatie. Hier ging het over de afwijkingsmogelijkheden van de ketenbepaling bij de overheid. Mijn punt was dat de overheid zich dient te gedragen als een goed werkgever. Werkgevers hebben gezegd "wij tekenen dat sociaal akkoord, wij willen dat niet meer" en dat moet a fortiori ook gelden voor de overheid. Ik zal straks nog ingaan op payroll bij de overheid.

De heer Pieter Heerma (CDA):

De minister zegt: ik begrijp de zorg, ik laat het oordeel over de mogelijkheid om het met een jaar uit te stellen aan de Kamer. Hij zegt dat hij het eerder gaat evalueren en niet uitsluit dat hij het terugdraait als daaruit komt dat het niet werkt. Deze wet is zo groot. De minister heeft herhaaldelijk aangegeven welke elementen daarin zitten die een positieve bijdrage leveren. Waarom zou je dat niet omdraaien? Waarom zou je niet al die dingen doen zonder die ketenbepaling en vervolgens evalueren of die het beoogde effect hebben gehad? Het punt waar iedereen over twijfelt, is dan misschien niet eens nodig.

Minister Asscher:

Ik wil niet in herhaling vallen, maar ik denk dat die periode van onzekerheid van twee jaar voldoende moet zijn voor een werkgever en een werknemer om de keuzes te maken die nodig zijn, om perspectief te krijgen en om eens in de richting van het vormen van een gezin en een huis te gaan. Dat beeld wil ik bij de heer Heerma oproepen. Die periode is lang genoeg. Dat is in Duitsland en in België zo, dus waarom zou dat dan in Nederland fataal zijn? Dat heeft veel meer te maken met de algehele structuur van onze arbeidsmarkt, die de afgelopen tien jaar hyperflexibel is geworden en waardoor die schil enorm is gegroeid. Ik geloof dat dit een wezenlijke bijdrage levert aan een verandering die de heer Heerma en ik beiden willen. De vraag was: wat nu als het toch niet het beoogde effect heeft? Als het niet het beoogde effect heeft, dan moet je dat evalueren, wat mij betreft zelfs eerder, en dan neem je maatregelen. Ik geloof echter dat het een positief effect heeft. Dat is het antwoord op de vraag waarom ik het er niet uithaal. Waarom zou ik iets eruit halen wat in mijn ogen een positief effect heeft?

De heer Pieter Heerma (CDA):

Als dat de redenatie van de minister is, waarom dan wel een jaar uitstel en waarom dan wel eerder evalueren? Is dat dan omdat de Kamer zorgen heeft die de minister niet heeft? Is dat de redenatie?

Minister Asscher:

Een jaar uitstel zou wat mij betreft niet nodig zijn, zoals ik net al heb aangegeven. Ik neem het amendement niet over, maar laat het oordeel aan de Kamer. Ik vind niet dat het heel zwaar moet wegen. Immers, in mijn voorstel zit een uitlooperperiode van de cao's van anderhalf jaar en in het amendement zit een uitloop van een jaar. Bij het sociaal akkoord was voorzien in invoering per 1 januari 2015. Je komt dus per saldo precies uit op het moment dat sociale partners toen voor ogen hadden. Kan ik daar bezwaar tegen maken? In feite niet. Zou het van mij eerder mogen? Zeker. Daarom heb ik het ook voorgesteld.

Mevrouw Hamer (PvdA):

Ik kom nog even op het punt van de evaluatie, ook naar aanleiding van de interruptie van de heer Heerma. Denkt de minister met mij dat het mogelijk is dat de evaluatie positief uitpakt en dat het daarom handig is om die eerder te doen, omdat de vele onzekerheid dan eerder wordt weggenomen? Acht de minister dat met mij ook nog een denkbare uitkomst van de evaluatie?

Minister Asscher:

Een evaluatie kan altijd beide kanten opgaan. Er zijn mensen geweest die hebben voorgesteld om de ketenbepaling tot één jaar te reduceren, omdat dat genoeg tijd zou zijn. Je zou ook kunnen concluderen dat de maatregel zo succesvol is dat je een stap verder moet gaan. Ongetwijfeld zal die uitkomst van de evaluatie met dezelfde meerderheid worden gesteund. Ik heb er veel vertrouwen in dat deze wet gaat helpen zorgen voor een arbeidsmarkt zoals wij die willen: een fatsoenlijke arbeidsmarkt, goed voor de werkgever en voor de werknemer. Ik heb geen bezwaar tegen eerder evalueren. Het enige bezwaar dat je daartegen zou kunnen hebben, is dat hoe meer tijd je hebt, hoe zuiverder een evaluatie kan zijn. Daartegenover staat het argument: juist dit onderwerp krijgt zeer de aandacht, dus laten wij er snel naar kijken. Dat begrijp ik ook.

Mevrouw Hamer (PvdA):

Ik stel deze vraag, omdat ik eerste ondertekenaar ben van het amendement en mijn collega's er allerlei invullingen aan willen geven. Vanuit mijn fractie is de behoefte aan evaluatie er juist om het verhaal dat wij nu allemaal houden omdat wij het niet weten zo snel mogelijk te kunnen vervangen door gegevens. Mijn fractie acht het in ieder geval zeer wel mogelijk dat het allemaal veel beter uitpakt dan iedereen nu denkt. Ik hecht er toch aan om dat gezegd te hebben.

Minister Asscher:

Dat is een hart onder de riem van de regering. Ik denk dat ik genoeg heb gezegd over de evaluatie.

Ik wil met u spreken over de mogelijkheid van langjarige tijdelijke contracten. Verschillende sprekers hebben daarover gesproken, in het bijzonder de heer Van Ojik van GroenLinks en de heer Heerma van het CDA. Zij hebben gevraagd hoe ik aankijk tegen de mogelijkheid dat een werkgever na een eerste tijdelijk contract een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst van tussen de twee en vijf jaar aanbiedt zonder dat dit leidt tot een vast contract. Laat ik beginnen met te melden wat er op dit moment al mogelijk is met langjarige tijdelijke contracten. Een werkgever kan met een werknemer een tijdelijk contract aangaan van bijvoorbeeld vijf jaar. Dat langjarige tijdelijke contract eindigt dan van rechtswege en er hoeft vervolgens niets te gebeuren. Er vindt nu na 36 maanden geen omzetting plaats naar een vast contract, een contract voor onbepaalde tijd, want er is geen sprake van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten, het element van de ketenbepaling. Wel is nog een keer een verlenging mogelijk van maximaal drie maanden zonder dat dat vaste contract ontstaat. Dat is bedoeld om bijvoorbeeld de uitloop van projecten te kunnen opvangen. Een dergelijk langjarig tijdelijk contract, zonder dat er een vast contract ontstaat, blijft ook op grond van de wet zoals ik die nu voorstel, gewoon mogelijk. Het aangaan van een tweede langjarig tijdelijk contract na een korter tijdelijk contract, zonder dat dit leidt tot een vast contract, vind ik niet wenselijk. Op die manier wordt in feite de mogelijkheid van een veel langere proeftijd gecreëerd dan wettelijk mogelijk is. Niet voor niets is de proeftijd aan wettelijke grenzen gebonden. Vervolgens zou de werknemer ook nog eens langdurig, namelijk langer dan 24 maanden, in onzekerheid blijven verkeren over zijn positie, doordat hij alleen een tijdelijke overeenkomst krijgt. De mogelijkheid van een tweede, opvolgend langjarig tijdelijk contract is ook strijdig

met de bedoeling, het oogmerk van de ketenbepaling, namelijk uitzicht bieden op een vast contract. Ik moet het ingediende amendement dus ontraden, hoewel ik wel sympathie voel voor de bedoeling van de indieners, namelijk het mogelijk maken dat mensen een langjarige verbintenis met elkaar aan kunnen gaan. Maar ik hoop dus te hebben aangetoond dat dit onder het huidige regime kan en ook onder het nieuwe regime, zonder dat je die ketenbepaling ondermijnt en zonder dat je de proeftijd verlengt.

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Alles in dit debat over de ketenbepaling staat of valt met de vraag wat je denkt dat er gaat gebeuren als de twee jaar voorbij zijn. Als je mag kiezen tussen flex en vast, ben ik het helemaal eens met de minister en dan zou ik zeggen verleng niet onnodig de flexperiode. Als je moet kiezen tussen flex en niets, tussen flex en werkeloos, zou ik zeggen kies voor flex. Ik denk dat de minister dat wellicht met mij eens is. We weten niet precies welke effecten optreden. Daarom gaan we eerder evalueren, later invoeren et cetera. Zou het toch niet te overwegen zijn om vanuit de zorgen die we allemaal hebben, de mogelijkheid voor een langdurig maar eindig contract waarin de werknemer werkervaring kan opdoen, zekerheid heeft, wellicht niet zoals bij een vast contract maar wel voor vier, vijf jaar, bij de hand te hebben? Want als die werknemer met niets eindigt, is hij slechter af dan als hij met flex eindigt.

Minister Asscher:

Zozeer ik het betoog van de heer Van Ojik begrijp, zozeer ben ik het toch ook met hem oneens. Ik heb gezegd dat het ook mogelijk is om te kiezen voor langjarig tijdelijk. Tegelijk weten we dat, als je de keuze laat, de ruimte altijd benut zal worden voor meer flex. Dat hebben we intussen wel met elkaar uitgevonden. Als je deze mogelijkheid op die manier invoert, leidt dat tot ondermijning van de ketenbepaling. Dan hoeft je de evaluatie ook al niet meer te houden. Ik denk dat het beter is om te bekijken wat er nu mogelijk is en om daar ook gebruik van te maken. We moeten de werkgevers erop wijzen dat ze dan wel gebruik maken van de proeftijd, dat ze tussentijds kunnen opzeggen bij disfunctioneren, dat er geen vast contract ontstaat. Dan hebben ze na twee, drie, vier, vijf jaar, met uitloop van drie maanden, een nieuw weegmoment of ze kiezen voor een vast contract. Ik ben oprecht bezorgd dat de effecten van het voorstel van de heer Van Ojik zou zijn: alleen maar weer meer flex, een heel lange proeftijd, en alleen maar meer onzekerheid.

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Toch zit er een ding in de redenering van de minister dat ik niet helemaal begrijp. Terecht zegt hij dat het nu ook al kan. Maar het kan nu alleen als je het meteen doet, als je niet eerst een kort tijdelijk contract hebt gehad. In de huidige situatie zit de werknemer ook voor die periode van vier, vijf jaar in dezelfde positie. Alleen, doordat hij eerst een heel kort contract heeft gehad, van zes maanden, wordt straks de mogelijkheid afgesloten om daarna nog een keer zo'n langdurig flexibel contract te hebben. Dat lijkt niet helemaal logisch, zeg ik heel eerlijk.

Minister Asscher:

De logica daarvan is gelegen in het feit dat we niet voor niets de proeftijd hebben beperkt tot twee maanden. Als de heer Van Ojik zegt dat het hem gaat om het verschil tussen die twee en die zes maanden — blijkbaar wordt in die vier maanden een veel beter oordeel gevormd over elkaar, waardoor dit zo'n positief effect heeft — raakt hij toch wel aan de betekenis van de proeftijd. Die is gelegen in het feit dat er een periode is waarin je iemand kunt ontslaan, waarin het mis kan gaan en waarin al die ingewikkelde regels niet gelden. Daar kan de werknemer ook mee omgaan — die weet dat ook — maar dat is eindig. Als je een de facto proeftijd van zes maanden zou introduceren, waarna alsnog het hele liedje van voren af aan begint, dan verleng je die onzekerheid. Daarmee creëer je per saldo meer onzekerheid in die eerste zes maanden en minder werkgelegenheid aan het einde van het contract. Als een werkgever namelijk bereid zou zijn tot zo'n langjarig tijdelijk contract, dan kan hij dat nu ook al geven. De proeftijd biedt hem de mogelijkheid om in het begin afscheid te nemen, als hij dat zou willen.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik wil het helemaal niet over proeftijd hebben. Volgens mij gaat het hierbij niet om proeftijd. Dit amendement zoekt naar manieren om een brug te slaan tussen vast en flex. De ketenbepaling is vooral gericht op het ontmoedigen van flex, dus van jaarcontracten. De mogelijkheid die er al is en die de minister al een aantal keren heeft benadrukt, laat zien dat wij niet ten principale iets totaal nieuws introduceren. Immers, die brug tussen vast en flex is er al. Echter, er wordt niet of nauwelijks gebruik van gemaakt, omdat een werkgever ervoor kiest om in eerste instantie een jaarcontract te geven en niet gelijk een vijfjaarscontract. Wat wij proberen voor te stellen is het volgende: geef de werkgever de mogelijkheid om na dat eerste jaar een meerjaarscontract te geven. Wij zijn er namelijk van overtuigd dat daarmee een brug wordt geslagen naar het vaste contract. Het effect gaat niet zijn dat jongeren geen vast contract meer krijgen — het probleem is juist dat dat al niet het geval is — maar dat zij juist meer vastigheid krijgen, een langer contract, en een kans om een hypotheek af te sluiten enzovoorts. We zorgen ervoor dat het instrument dat er al is — we vonden namelijk al dat er een brug moest zijn — wel gaat werken.

Minister Asscher:

Mijn reactie op de heer Van Ojik was niet bedoeld om te doen alsof ik het amendement of de bedoeling daarachter niet zou begrijpen. Ik vind alleen de nadelen die het amendement in mijn ogen met zich meebrengt, met name vanwege het effect daarvan op de ketenbepaling, niet opwegen tegen de mogelijke voordelen. Daarom heb ik het ontraden. Vervolgens had ik een interruptiedebatje met de heer Van Ojik over de vraag wat er gebeurt als het maar een heel kort contract aan het begin is. In dat verband heb ik het proeftijdargument gebruikt. De wetgever heeft niet voor niets gezegd dat je tijdens de proeftijd heel weinig bescherming geniet en dat die periode dus niet te lang moet duren. Ik kan het betoog van de heer Heerma heel goed volgen. Alleen, ik denk dat als je uiteindelijk een balans wilt vinden, je niet zo'n grote ontsnappingsroute uit die strengere ketenbepaling moet bieden.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Toch nog even. Ik kan met de minister meegaan als dat meerjarige contract helemaal aan het einde van de keten komt, zoals dat nu het geval is. Maar het amendement is in lijn met het voorstel. Die ontsnappingsroute zou er namelijk ook in het eerste contract zijn. Wij beperken het tot het tweede contract. Je ziet het risico: twee jaarcontracten of "twee jaar minus een dag"-contracten, en je ligt eruit. Het is toch in lijn met de nieuwe ketenbepaling dat je na een jaarcontract niet nog een jaarcontract krijgt maar gelijk een contract voor een paar jaar? Volgens mij kan dat heel goed binnen de huidige ketenbepaling, want dat mag nu bij het eerste contract ook al. Nogmaals, dan creëren we de brug die jongeren daadwerkelijk een betere positie op de arbeidsmarkt geven.

Minister Asscher:

Ik heb mijn taxatie gegeven van de effecten van het voorstel. Ik ontraad het, omdat ik denk dat het niet goed uitpakt. Ik blijf graag in gesprek met de heer Heerma en de heer Van Ojik om te bekijken hoe we binnen de grenzen van de door mij beoogde werking van die ketenbepaling tegemoet kunnen komen aan de wens die ik heel goed begrijp, om te voorkomen dat jongeren dar alsnog de dupe van zijn. Daarom heb ik relatief mild gereageerd op het uitstelvoorstel en kan ik mij voorstellen dat wij versneld evalueren. Ik zie het punt, maar ik ben bang dat het averechts zou werken en ontraad het om die reden.

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Het lijkt mij inderdaad heel goed om in gesprek te blijven, vooral omdat we het in deze kwestie geen van allen zeker weten; we hebben geen glazen bol. De minister zegt dat het voorstel van collega Heerma en mij de ketenbepaling ondermijnt. In zekere zin is dat natuurlijk juist, maar de ketenbepaling is een middel. Over het doel zijn wij het eens. De vraag is echter of de ketenbepaling, zoals die nu wordt voorgesteld door de minister, helpt om dat doel te bereiken. Dat is mijn punt. Als het de keuze tussen flex en vast betekent, zijn we het snel eens. We zijn echter bang dat het een keuze wordt tussen flex en niks. Dan is een langjarig flexcontract altijd nog beter dan een kortjarig flexcontract. Dat is de minister toch met mij eens?

Minister Asscher:

Dat ben ik zeker met de heer Van Ojik eens. Ik heb alleen op het volgende gewezen. Als je de keuze op deze manier voorlegt en je verandert niets aan de prikkels en de balans, zal er gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid om af te wijken en tijdelijk meer flexcontracten te sluiten. Ik bedoel dat verder niet in de appreciërende vorm, maar het is een algemeen bekend feit. We willen echter dat de balans uitvalt naar meer vast werk, want dat is uiteindelijk nodig voor de jongeren. Je ziet hoe lastig het voor hen is om een woning te kopen, of zelfs te huren, bij het uitblijven van een goede inkomensbescherming. We verschillen alleen van mening over het effect van de ondermijning van de ketenbepaling. Ik ben blij dat de heer Van Ojik het ook zo typeert, want dat is het. Ik meen oprecht dat ik in gesprek wil blijven met beide indieners. Als het gaat om het bevorderen van de keuze voor werk, zijn we natuurlijk bondgenoten. Volgens mij hebben we in het wetsvoorstel al een hele menukaart opgenomen die daaraan bijdraagt, maar je kunt nooit uit-

sluiten dat er nog iets bij komt. Het moet mogelijk zijn om binnen de nieuwe ketenbepaling tegemoet te komen aan die wens, met inachtneming van de periode van twee jaar. Na die periode moet de onzekerheid voorbij zijn. Uitnodigender kan ik niet worden.

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Het is inderdaad bedoeld als een toevoeging op het bestaande menu. Het komt niet in plaats van iets anders. Ik blijf zeggen dat de ketenbepaling slechts een middel is en dat ze in die zin niet heilig is. Het hoeft niet per se een ketenbepaling te zijn. Het gaat om het effect dat met de ketenbepaling wordt bereikt, namelijk het beschermen van werknemers tegen oneigenlijk gebruik en het bevorderen dat mensen doorstromen naar vast werk. Ik geloof dat de minister en ik het daarover eens zijn. Mijn vraag is of de ketenbepaling die nu voorligt, het juiste middel is om het doel te bereiken.

Minister Asscher:

Ik herken me zeer in het beeld dat de heer Van Ojik schetst. Ik ben ervan overtuigd dat deze wet integraal zal bijdragen aan het vergroten van de hoeveelheid vast werk, aan het bevorderen van de waardering van werknemers, en aan het tot stand komen van duurzame arbeidsrelaties. Dat laatste is ook in het belang van de werkgevers. Ik denk dat het daarbij nodig is dat je de periode van onzekerheid niet langer laat duren dan bijvoorbeeld in België of Duitsland. Daarom is de duurbepaling in de ketenbepaling opgenomen. Ik waardeer de voorstellen van de leden Van Ojik en Heerma, maar ik denk dat ze te zeer het andere doel ondermijnen om het voorstel niet te ontraden. Ik zei al: uitnodigender kan ik nauwelijks worden vandaag.

Ik kom bij de vraag van mevrouw Van Nieuwenhuizen en de heer Van Weyenberg over de zorgen van bijvoorbeeld de schildersbranche. Op grond van de nieuwe bepaling kan de werkgever in twee jaar, drie keer achter elkaar een contract afsluiten. De maximale tussenperiode is op zes maanden gesteld. De termijn is erop gericht om draaieurconstructies te voorkomen, zoals we nu heel veel zien, en overmatig beroep op de WW af te wentelen. Het is een doel dat bij de VVD terecht ook in hoog aanzien staat. Uiteraard hebben de branches behoefte aan flexibiliteit. Die behoefte moet echter niet worden afgewenteld op de collectieve middelen via de WW. Ik denk dat het goed mogelijk is om in het nieuwe systeem flexibel op veranderende vragen in te spelen. Er kan bijvoorbeeld interne flexibiliteit worden gecreëerd, zodat schilders ook in rustiger tijden aan het werk kunnen blijven. Ik kan de heer Van Weyenberg melden dat het bij mijn departement gebruikelijk is om de schilder in de winter te laten schilderen. Dat geldt ook voor het departement van Algemene Zaken. Ik heb het sinds gisteren niet voor alle departementen kunnen nagaan, maar die inzet van kabinet-Balkenende IV wordt gestand gedaan.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

Ondanks het feit dat de minister zijn ministerie in de winter laat schilderen, blijkt de afgelopen jaren dat de reclamecampagnes voor de winterschilder niet heel goed gewerkt hebben. Ik begrijp de zorgen van de schildersbranche zeer. Terwijl drie maanden heel moeilijk invulbaar zijn, kunnen zij met de periode van zes maanden in de knel komen. Ik

had de minister gevraagd of hij ons de geruststelling kan geven dat deze branche zijn bedrijfsactiviteiten goed kan voortzetten.

Minister Asscher:

In mijn ogen zal dat zeker kunnen. Ik heb wat betreft de winterschilders net een voorbeeld genoemd. Zeker bij SZW is dat maar een voorbeeld van een voorbeeld. Het moet heel goed mogelijk zijn om de werkzaamheden voor die branche zo te organiseren dat die ook onder de nieuwe regels kan werken. Als dat niet zo zou zijn, kan een weder-vraag zijn — die mag ik natuurlijk niet stellen — of wij willen dat dit afgewend wordt op de publieke middelen. Willen wij dat de WW gebruikt wordt om dat mogelijk te maken? Ik meen van niet. Ik denk dat het past bij de ontwikkeling van de markt dat er doorgedacht wordt, dat mensen juist het hele jaar door actief moeten zijn, dat dit op allerlei manieren en in allerlei branches kan en dat er voor seizoenswerk nog voldoende mogelijkheden blijven. Dat is altijd korter dan de zes maanden. Om een voorbeeld te noemen: de oogst zal nog steeds met seizoenswerk kunnen geschieden. Ik ben ervan overtuigd dat dit niet voor onoverkomelijke problemen hoeft te zorgen in de schildersbranche.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

Stel dat iemand mij zou vragen of je dit zou moeten afwentelen op de WW, dan zou het antwoord van de VVD daarop zijn dat dit uiteraard niet moet. Toch begrijp ik de zorgen van de schildersbranche wel. De minister ziet mogelijkheden dat zij hun bedrijfsvoering toch kunnen continueren. Is de minister bereid om hierover met de branche in gesprek te gaan om te bekijken hoe dat precies kan worden ingevuld?

Minister Asscher:

Vanzelfsprekend. Ik ben daartoe graag bereid. De schildersbranche heeft het natuurlijk ook als gevolg van de economische crisis en de malaise in de bouw moeilijk. Het zijn daar dus heel zware tijden. Ik ben daartoe uiteraard bereid.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

Ik ben zeer blij met deze toezegging van de minister. Ik hoop dat dit gesprek op korte termijn kan plaatsvinden.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik ben blij met wat de minister net toezegt aan mevrouw Van Nieuwenhuizen. Ik heb nog een vraag over het onderwijs. Daar bestaan rondom de ketenbepaling de zorgen dat zij hun invalkrachten niet meer goed kunnen inhuren, terwijl zij daar nu vaak een beroep op doen. Kan de minister daarover ook iets zeggen in hetzelfde kwadrant, hetzij nu hetzij in tweede termijn?

Minister Asscher:

In het onderwijs zie je aan de ene kant vormen van gebruik die je als "oneigenlijk" zou kunnen kwalificeren. Meesters, juffen en leerkrachten worden er ieder jaar drie maanden uitgedoofd om dan weer terug te komen bij dezelfde school. Dat wordt straks onmogelijk, ook met steun van de heer Van Weyenberg, denk ik. Aan de andere kant zie je in het

onderwijs, net als in andere sectoren, dat er snel een invalkracht moet zijn, omdat de juf ziek is. Dat blijft natuurlijk heel goed mogelijk, ook onder de nieuwe wet. Er zijn allerlei constructies voor tijdelijk werk, uitzendwerk en invalkrachten die mogelijk blijven en daar heel goed in kunnen voorzien. De praktijk dat iemand echter eindelijk in onzekerheid wordt gehouden, zal met die periode van zes maanden inderdaad tot het verleden behoren.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik dank de minister voor het antwoord. Het ging mij natuurlijk om de invalkrachten. Ik vind het goed nieuws dat de manier waarop het nu gaat ook in de toekomst zal blijven gelden. Dat was een belangrijke zorg van de PO-Raad. Ik ben blij dat die zorg nu kan worden weggenomen.

Minister Asscher:

Zolang het gaat om "ziek en piek", de klassieke functie van tijdelijk werk in een normale bedrijfsvoering, blijft het ook in de toekomst mogelijk. Er zullen uiteraard dingen moeten worden aangepast. Dat blijft echter gewoon mogelijk. De praktijk dat iemand al jaren op dezelfde school lesgeeft en er iedere keer drie maanden uit gaat, met alle onzekerheid van dien, wordt onmogelijk. Dat zullen sommigen in de PO-Raad ook lastig vinden, maar dan denk ik: nu moet je je een goede werkgever betonen. Ik geloof dat er de afgelopen tijd allerlei goed nieuws naar het onderwijs is gegaan, bijvoorbeeld over de middelen die het krijgt. Die mogen ook terecht komen bij goed werkgeverschap en het aangaan van een goede, professionele relatie met de leerkracht.

Nu ik me toch richt tot de heer Van Weyenberg: hij noemde ook het risico op heel andere constructies, bijvoorbeeld zzp'ers. Je moet oppassen met de term "de zzp'ers", want het zijn er heel veel. Je hebt zzp'ers die echt ondernemer zijn, die je vooral niet dwars moet zitten en die je hun gang moet laten gaan. Ook heb je zzp'ers die in feite gedwongen zijn om zzp'er te worden. Als er sprake is van oneigenlijk gebruik van de constructie, schijnzelfstandigheid, wordt dat met kracht bestreden. Ik verwijs daarvoor naar het Actieplan schijnconstructies en de maatregelen rond de VAR die door de staatssecretaris van Financiën zijn aangekondigd. Daar zijn we nog niet klaar mee. In het begrotingsakkoord is ook nog eens afgesproken dat er 100 miljoen moet worden bespaard om juist die schijnzelfstandigheid aan te pakken. Dat vergt nadere regelgeving en nadere acties. Ik ben zeer gemotiveerd om dat te doen, want ik ben het met de heer Van Weyenberg eens dat dit niet moet leiden tot een nieuwe explosie van schijn-zzp'ers. We willen echte ondernemers alle ruimte geven, maar mensen die tegen hun zin in zo'n constructie gedwongen worden en die daarvoor rechten opleveren, verdienen onze volledige steun.

Daarnaast heeft de heer Van Weyenberg gevraagd wat de meerwaarde is van het criterium "intrinsieke aard van de bedrijfsvoering" en of dat criterium geen belemmering vormt. Bij cao kan van het maximale aantal contracten en van de maximale duur worden afgeweken als die intrinsieke aard dat vereist. Met die term wordt bedoeld dat het hierbij niet gaat om een gewone schommeling in de bedrijfsvoering, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering in de sector, omdat de functies of functiegroepen naar hun aard het gebruik van tijdelijke contrac-

ten rechtvaardigen, bijvoorbeeld door de manier van financiering of afhankelijkheid van onvoorspelbare omstandigheden, zoals het weer. Het is de bedoeling om ervoor zorg te dragen dat de uitzondering slechts wordt gebruikt als dat echt nodig is. Het uitgangspunt is dat de huidige ketenbepaling de norm is. Die biedt in onze visie voldoende mogelijkheden om maatwerk te leveren bij het invullen van tijdelijke contracten. Werknemers moeten op een bepaald moment perspectief hebben op vast werk. Een normaal werkgeversrisico — vandaar die verwijzing naar de normale omstandigheden van het bedrijf — moet niet structureel via tijdelijke contracten op werknemers worden afgewenteld. De gekozen formulering maakt het mogelijk dat maatwerk wordt geleverd in sectoren waar dat echt nodig is en voorkomt dat een generieke verlengingsmogelijkheid wordt gecreëerd. Ik wil het amendement van de heer Van Weyenberg dan ook ontraden.

De heer Heerma stelde voor om de ketenbepaling zodanig aan te passen dat er maximaal sprake kan zijn van drie contracten in maximaal drie jaar, met een tussenpoos van zes maanden. In een interruptiedebat waarin we al wat dieper hierop gingen, heb ik al aangegeven dat ik daar niet voor ben.

De heer Dijkgraaf vroeg of er bij één schakel eigenlijk wel sprake is van een keten. De huidige ketenbepaling van drie contracten in drie jaar, met een tussenpoos van drie maanden — dus drie keer drie keer drie — wordt gewijzigd in drie contracten in twee jaar, met een tussenpoos van zes maanden. Dat betekent dat alleen in de maximale duur van de ketenbepaling een wijziging wordt aangebracht en niet in het maximale aantal contracten dat mogelijk is; dat maximale aantal blijft drie. De keten kan dus nog steeds uit een schakel van drie tijdelijke contracten bestaan.

De heer Ulenbelt vroeg waarom er geen algemeen verbod op nulurencontracten is afgekondigd. In mijn ogen hoeft er op zich niets mis te zijn met nulurencontracten; het moet alleen niet doorschieten. Nulurencontracten kunnen ook voordelen bieden, zowel voor de werkgever als voor de werknemer, bijvoorbeeld voor studenten en gepensioneerden die minder behoefte hebben aan zekerheid en vaste arbeidspatronen, maar die zich juist prettig voelen bij die contractvorm. Wettelijk gezien hebben oproepkrachten wel degelijk een aantal rechten. De werkgever is verplicht tot loondoorbetaling als er geen werk is in het geval dat de oproepkracht langere tijd gewerkt heeft voor de werkgever. Van die plicht kan nu echter nog onbeperkt worden afgeweken in een arbeidscontract. Die afwijkingsbevoegdheid wordt met de nieuwe wet beperkt. Voor bepaalde sectoren kan ik vervolgens op verzoek van de Stichting van de Arbeid regelen dat er niet van de hoofdregel kan worden afgeweken. Bij gelegenheid van het sociaal akkoord heeft de stichting dat verzoek gedaan met betrekking tot de zorg. De meeste klachten over het langdurig gebruik van nulurencontracten komen immers vanuit de zorg bij de vakbeweging terecht. Vandaar dat de sociale partners tot die afspraak zijn gekomen. Zij hebben beloofd nog bij mij te komen ter nadere duiding en afbakening van de definitie van "de zorg" in dit verband.

De heer Van Weyenberg heeft gevraagd of, indien er in een andere sector dan de zorg een verzoek komt om het uitsluiten van nulurencontracten, dat verzoek ook inhoudelijk wordt bekeken. Of wordt dat verzoek gewoon afgestempeld

en is het dan afgelopen met die contracten? Het moet gaan om een verzoek van de Stichting van de Arbeid, dus van werkgevers en werknemers, voordat überhaupt bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat voor een bepaalde bedrijfstak of onderdelen daarvan afwijking van de loon-doorbetalingsplicht onmogelijk is. Als zij op centraal niveau tot een dergelijk verzoek komen, waarbij de sociale partners op decentraal niveau uiteraard dienen te zijn betrokken, is dit voldoende gedragen om dit op te nemen. Daarbij is inhoudelijke toetsing echter wel degelijk nodig. Die zal dan dus ook worden gedaan door de minister.

Omwille van de tijd wil ik niet dieper ingaan op wat er allemaal aan zit te komen op het punt van de aanpak van de schijnconstructie; daar heeft de heer Van Weyenberg naar gevraagd. Ik houd het heel even bij de aanduiding die ik zojuist heb gegeven.

Ik kom bij de vraag over de aanzegtermijn. Bij de heer Bosma riep dit een confessionele klank op. Het is mij niet helemaal duidelijk of hij dat positief duidde of juist niet.

De heer **Bosma** (PVV):

Dat bedoel ik uiteraard zeer positief. Nader onderzoek heeft geleerd dat het woord "aanzeggen" in de Bijbel twaalf keer voorkomt, allemaal in het Oude Testament.

Minister **Asscher**:

Kijk, dat doet de heer Bosma om mij ook een prettig gevoel te geven bij die verwijzing. Dank daarvoor. Het is hier ook positief bedoeld. Die aanzegging dient te geschieden om ervoor te zorgen dat werkgever en werknemer op tijd met elkaar het gesprek voeren over de toekomst. De werkgever moet dus niet wachten tot het contract afloopt en dan de hakbijl laten vallen, maar het ontslag aanzeggen, zodat de werknemer op tijd op zoek kan gaan naar wat anders als het afloopt. Naar aanleiding daarvan vroeg de heer Dijkgraaf of het per se na zes maanden moet en of dat niet vroeg is. Ik kan me voorstellen dat je dat op een ander moment doet, bijvoorbeeld na twaalf maanden, maar ik hecht er wel aan dat de aanzegplicht blijft bestaan, niet vanwege de oudtestamentische connotatie maar juist vanwege dat element. Het is van belang dat werkgever en werknemer met elkaar dat gesprek voeren, dat gaat over het functioneren of over de toekomst van het bedrijf, en dan tot overeenstemming komen over wat er daarna gaat gebeuren.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Ik had ook nog een amendement op dit punt, maar daar komt de minister dan later nog op, denk ik.

Minister **Asscher**:

Ik dacht dat ik dat nu al een beetje had meegenomen, maar misschien moet ik nog helderder zijn.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Er is namelijk geen oordeel over het amendement gegeven. Overigens komt "aanzeggen" ook voor in Mattheus 7, vers 23, zo zeg ik tegen de heer Bosma, maar niet in een positieve context, ben ik bang.

Minister **Asscher**:

De heer Dijkgraaf zou me een bijzonder groot plezier doen als hij me dan even het citaat meegeeft.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Daarin wordt aangezegd dat het belangrijk is wie Jezus kent, en dat het anders niet goed is. Dat is wel een heel belangrijke tekst in de Bijbel.

Minister **Asscher**:

Dat klinkt nog niet onmiddellijk als negatief, zeker niet vanuit uw geloofsrichting.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Nee, het is een aanmoediging tot een positieve houding.

Minister **Asscher**:

Met die positieve houding wil ik reageren op het amendement — het oordeel daarover laat ik aan de Kamer — in die zin dat ik me kan voorstellen dat je de termijn op twaalf maanden zet in plaats van op zes maanden. Ik hecht er wel zeer aan dat die aanzegplicht blijft bestaan. Dat maakt ook deel uit van het sociaal akkoord.

Ik kom bij de vraag van de heer Ulenbelt over arbeidsmigratie en over het verband tussen arbeidsmigratie en de flexibele arbeidsmarkt. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid constateert dat de flexibele arbeidsmarkt en arbeidsmigratie eigenlijk elkaars bondgenoten, elkaars zusje zijn geworden. De Wet werk en zekerheid, die we vandaag bespreken, biedt meer bescherming aan flexwerkers aan de onderkant van de arbeidsmarkt, onder wie zich veel arbeidsmigranten bevinden. Ik onderschrijf in dit verband de analyse van de WRR dat een arbeidsmarkt met minder kortdurende arbeidscontracten een remmende werking heeft op de komst van arbeidsmigranten, omdat juist de flexibele banen dan aantrekkelijker worden voor Nederlanders. Bovendien kan de arbeidsmigrant de transitievergoeding waarin deze wet voorziet, aanwenden voor scholing om zo zijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Wat de minister zegt, namelijk "zodat hij de transitievergoeding kan aanwenden", is heel interessant. Voor contracten korter dan twee jaar is er echter geen transitievergoeding. De minister schrijft in zijn antwoorden dat hiervan een remmende werking uitgaat. Dat betekent dat het goedkoper maken van korte flexcontracten ten opzichte van lange flexcontracten en vaste contracten, de markt ook voor arbeidsmigranten heel interessant maakt. Ik geloof die remmende werking dus niet. Volgens mij ziet de minister dat niet goed. Hij heeft nog een probleem als je de arbeid voor die eerste twee jaar niet dunderd maakt. Dat is precies de markt voor arbeidsmigranten.

Minister **Asscher**:

We maken met dit wetsvoorstel flex minder flex. De heer Ulenbelt en ik zullen het daarover eens zijn. In de analyse van de WRR wordt gesteld dat juist de inrichting van de

Nederlandse arbeidsmarkt, die aan de onderkant hyperflexibel is, heeft geleid tot een selectie van arbeidsmigranten, die juist aan de onderkant van de arbeidsmarkt komen, met alle oneigenlijke verdringing en risico's van dien. Daaruit volgt dat aanneming van dit wetsvoorstel die balans terugbrengt, de afstand tussen flex en vast kleiner maakt, waardoor het aantrekkelijker kan worden om ook Nederlandse werkzoekenden in vaste dienst te nemen en minder grootschalig gebruik te maken van die goedkope oneigenlijke flex. Daarom levert het ook een bijdrage aan het verminderen van de hoeveelheid arbeidsmigratie. Dat is de analyse als gevolg van het rapport van de WRR.

Vervolgens kom ik te spreken over het ontslagrecht. Het huidige duale ontslagrecht is enerzijds geregeld in het BW, het civielrechtelijk ontslagrecht, en anderzijds in het BBA 1945, de publiekrechtelijke UWV-procedure. Dat heeft niet alleen geleid tot verschillende ontslagroutes voor dezelfde grond, UWV en de ontbindingsprocedure, maar ook tot heel verschillende uitkomsten, al naar gelang de door de werkgever gekozen route, bijvoorbeeld als het gaat om de vergoeding bij ontslag. Een verschil waar terecht al heel lang tegen wordt geageerd. Het moet werkelijk anders. Ik denk dat we het daar toch over eens moeten zijn. Maar daar blijft het niet bij. Op grond van het huidige ontslagrecht wordt in feite ook met verschillende criteria gewerkt. Zo kan het zijn dat een ontslag met toestemming van UWV door de rechter als kennelijk onredelijk wordt beoordeeld. Dat komt omdat de rechter deels andere criteria hanteert dan UWV. Ook kan het zijn dat daar waar door UWV geen toestemming wordt verleend voor ontslag, de kantonrechter toch ontbindt omdat hij niet gehouden is aan de criteria die weer gelden voor UWV. In het huidige ontslagrecht kunnen alleen werknemers met een contract voor onbepaalde tijd aanspraak maken op een vergoeding, werknemers met een tijdelijk contract niet. Voor dit onderscheid bestaat geen rechtvaardiging.

In het huidige ontslagrecht betaalt de werkgever hoge ontslagvergoedingen die mede afhankelijk zijn van de leeftijd van de werknemers en daardoor — dat zie je ook — is het niet aantrekkelijk voor oudere werknemers om mobiel te zijn en om naar ander werk te gaan en wordt het ook gepercipieerd als risicovoller om oudere werknemers in dienst te nemen. Ook dat past niet bij het wegnemen van de vooroordelen tegen oudere werknemers en de strijd tegen leeftijdsdiscriminatie. Kortom, het is hoogtijd voor een verandering van het ontslagstelsel, een verandering die wordt gedragen door sociale partners. Lang werd dat onmogelijk geacht. Een verandering die hard nodig is. Het stelsel wordt duidelijker, eenvoudiger, rechtvaardiger, sneller en goedkoper.

Duidelijker doordat het ontslagrecht in hoofdzaak in één wet wordt geregeld, het Burgerlijk Wetboek. Anders dan de heer Heerma in zijn bijdrage veronderstelde, komt daarmee het huidige duale ontslagrecht te vervallen. Met daal wordt niet bedoeld dat er twee routes zijn, maar met daal wordt bedoeld dat de werkgever kan kiezen welke route hij gebruikt voor het ontslag met alle onrechtvaardige, ongelijke uitkomsten.

Het wordt eenvoudiger door wettelijk voor te schrijven welke route moet worden gevolgd in welk geval en op welke transitievergoeding een werknemer recht heeft.

Het wordt sneller door de proceduretijd bij UWV te verkorten en die proceduretijd in mindering te brengen op de opzegtermijn. In dat verband heeft de heer Van Weyenberg gevraagd of de procedure niet verder kan worden versneld door de rol van de zogenoemde ontslagcommissies te beperken. Dat is ook mijn streven en ik ga daarover in overleg met de sociale partners.

Het wordt rechtvaardiger door alle werknemers die twee jaar of langer in dienst zijn, recht te geven op een transitievergoeding, ongeacht hun contractvorm.

Het wordt goedkoper door de vergoeding op basis van de kantonrechttersformule te vervangen door een lagere transitievergoeding. Een vereenvoudiging, een lagere vergoeding en een betere voorspelbaarheid van de uitkomst van de ontslagprocedure dragen bij aan lagere werkgeverslasten en dit bevordert het aangaan van vaste contracten en verkleint de verschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers.

Betekent dit nu dat iedere werkgever of werknemer het nieuwe ontslagrecht een verbetering zal vinden? Nee. Als een werknemer aanspraak dacht te maken op een zeer hoge ontslagvergoeding of als de werkgever dacht te kunnen kiezen voor de gratis UWV-procedure, dan zullen zij wellicht vinden van niet. Daartegenover staan de werknemer die voorheen niets kreeg maar in het nieuwe stelsel wel recht heeft op een vergoeding, en de kleine werkgever die op basis van de kantonrechttersformule meer dan €40.000 ontslagvergoeding betaalt aan de werknemer terwijl de transitievergoeding in het nieuwe stelsel een stuk lager zal uitpakken.

De heer Heerma heeft in dit verband opgemerkt dat het ontslag niet soepeler wordt. Dat klopt. Dat is niet beoogd met het sociaal akkoord. Beoogd is ervoor te zorgen dat werkgevers en werknemers meer rechtszekerheid hebben of ontslag mogelijk is en tegen welke vergoeding. De wettelijk bepaalde transitievergoeding draagt daar in hoge mate aan bij. Die rechtszekerheid is ook goed voor het kunnen beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Het kan procedures juist voorkomen.

De heer Pieter Heerma (CDA):

De minister gaat heel snel in een zinnetje over een aanzienlijk deel van mijn bijdrage aan het debat gisteren heen. Het was niet zomaar de heer Heerma die zei dat het duaal stelsel blijft. Ik heb verwezen naar tal van arbeidsrechtdeskundigen. Onder anderen staatsraad Heerma van Voss stelde tijdens een bijeenkomst van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland zeer expliciet dat er een duaal stelsel blijft en dat er alleen sprake is van een stroomlijning. De staatsraad en diverse andere arbeidsrechtdeskundigen hebben dat totaal verkeerd begrepen, begrijp ik uit de woorden van de minister.

Minister Asscher:

Dan kom je terecht in een semantische discussie. Ik vind het meer dan een stroomlijning. Het onrecht dat een werknemer door de keuze van de route met een heel andere uitkomst kan worden geconfronteerd, wordt namelijk beëindigd. Dat is meer dan een stroomlijning. Dat is echt een verbetering.

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

Er is een subtiel verschil tussen het antwoord van de minister nu en het antwoord dat hij net gaf. Er blijft een duaal stelsel. De keuzemogelijkheden worden beperkt, maar er blijven twee routes. Ergo, er blijft een duaal stelsel.

Minister **Asscher**:

Ik probeer subtiel en minder subtiel altijd goed te reageren op de vragen die de heer Heerma stelt. Hij zal het met mij eens zijn dat de wet straks bepaalt bij welk ontslag je welke route volgt. Dat is een grote afwijking van het huidige stelsel, die meer rechtszekerheid biedt. Daar komt bij dat thans de keuze van de te volgen ontslagroute grote effecten heeft op de ontslagvergoeding die een werknemer meekrijgt. De een krijgt niets, de ander krijgt soms tonnen. Dat is straks niet meer zo. Dat is een verbetering, dat is rechtvaardiger. Dat kun je een stroomlijning noemen. Prima. Ik laat dat graag aan de deskundige die dat woord daarop plakt. Ik vind het heel wezenlijk. Juist in een tijd als deze waarin mensen helaas worden geconfronteerd met ontslag, is die rechtszekerheid van grote waarde.

De heer Heerma heeft ook gevraagd of het aantal beroepsmogelijkheden niet per definitie tot hogere kosten leidt. Het belang van hoger beroep is ook gelegen in het bevorderen van uniformiteit van de rechtspraak. Uniformiteit en rechtszekerheid zullen juist bijdragen aan het bevorderen van ontslag met wederzijds goedvinden. Bij meer vaststaande kaders zullen partijen hier eerder voor kiezen. Ik verwacht dan ook niet dat het kunnen instellen van hoger beroep of cassatie zal leiden tot hogere vergoedingen in het algemeen. Het kan ook leiden tot meer rechtszekerheid. Wij hebben uiteraard bij de keuze voor hoger beroep verschillende belangen tegen elkaar moeten afwegen. Aan de ene kant is er het belang van werknemer en werkgever om snel duidelijkheid te hebben over het al dan niet beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Aan de andere kant is er het belang van werknemer en werkgever om in hoger beroep te kunnen gaan als die zich onrechtvaardig behandeld voelen. Dat geldt naar beide kanten. Hoger beroep en cassatie zullen, gezien de precedentwerking, uiteindelijk ook leiden tot een afname van het aantal zaken. Als dat niet al zou gebeuren, dan zullen wij dit zeer nauwlettend volgen, zeg ik tegen de Kamer. Wij zullen zeer goed in de gaten houden of niet een wildgroei aan procedures ontstaat en dat het recht doet aan wat beoogd wordt. Dat is vragen die mogelijk openstaan en die werkgever en werknemer zouden afhouden van de vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden, beantwoorden zodat alsnog zekerheid ontstaat.

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

Mijn vraag gisteren was iets anders. Ik heb niet gevraagd of de kosten hoger zijn bij meer beroep. Ik heb gezegd dat diverse arbeidsrecht deskundigen wijzen op het risico van onzekerheid over de lengte van de procedures. Er wordt gespeculeerd over acht jaar. Het zijn speculaties, wij weten het niet. In Duitsland heeft die onzekerheid bij werkgevers ertoe geleid dat zij, om van die lange procedures en dus die langdurige onzekerheid af te zijn, een hogere bovenwettelijke ontslagvergoeding geven. Daarmee ontstaat het risico dat werknemers strategisch gaan handelen. Het ging specifiek over dit risico. Mijn vraag was niet of langere procedures meer geld kosten.

Minister **Asscher**:

Dat risico hebben wij wel degelijk heel scherp voor ogen. Wij moeten daar ook heel serieus naar kijken. Vanwege een aantal zaken denk ik dat het niet die kant op zal gaan. In de eerste plaats is dat de ook door de Raad van State overgenomen keuze om de mogelijkheden zo beperkt mogelijk te maken. Zou je ze nog beperkter maken, dan is het de vraag of je in overeenstemming met het internationale recht handelt. Dat is ook een relevant punt. In de tweede plaats is er de toezegging, die ik zojuist heb gedaan en die ik eerder ook heb gedaan in de richting van werkgevers en werknemers, om scherp in de gaten te houden of het middel niet misbruikt wordt. Het is goed als mensen hun recht halen waar dat geschonden is. Dat is een kenmerk van onze rechtstaat. Het is niet goed als dat een algemeen onderhandelpunt is. Dat is de vrees die de heer Heerma verwoordt. Wij zijn ons zeer bewust van dat risico. Wij denken er alles aan te hebben gedaan om dat risico te mitigeren, te beperken, zo klein mogelijk te maken. Wij hebben daarvoor ook adviezen ingewonnen, onder andere van de Raad van State, die wij ook expliciet hebben gevraagd om daarop te adviseren. Daarom zijn de formuleringen gekozen zoals ze hier staan. Als het onverhoopt toch niet goed zou gaan, dan zal ik niet schromen om met voorstellen naar de Kamer te komen om daar toch weer iets aan te doen. Veel meer zekerheid is op dit moment op dat punt niet te verkrijgen.

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

Betekent dit dat de minister, gegeven dat risico, de vinger aan de pols blijft houden of er inderdaad een toename is van hogere vergoedingen aan het begin dan nu volgens de wet is geregeld?

Minister **Asscher**:

Zeker. Wij houden de vinger aan de pols. De jurisprudentie die ontstaat, en die altijd zal ontstaan, zul je heel goed moeten bestuderen, maar het antwoord is: ja, wij houden dat scherp in de gaten.

De heer Dijkgraaf en mevrouw Schouten hebben gevraagd waarom bijzonder onderwijs aan geestelijken niet meer wordt uitgezonderd van de preventieve toets. Zij willen graag een reactie op hun twee amendementen om de uitzondering op die preventieve toets te behouden. Ik wil daarop nu nog enigszins terughoudend reageren omdat ik — waar ik "ik" zeg, bedoel ik natuurlijk de voortreffelijke mensen met wie ik dit werk doe — aan het studeren ben, juist op het punt van het bijzonder onderwijs. Dus als de heer Dijkgraaf en mevrouw Schouten mij dat vergeven, kom ik daar straks in tweede termijn nog even op terug.

In algemene zin vind ik wel dat je goed zou moeten nadenken of je straks nog één categorie werknemers categoriaal zou willen uitsluiten van die preventieve toets. Ik denk niet dat dat wordt beoogd. Ik beluister veel meer de wens om de specifieke kennis van de sector die in de huidige beroepscommissies aanwezig is te behouden en niet zozeer als beoogd effect dat werknemers in het bijzonder onderwijs opeens slechter af zouden zijn dan andere werknemers. Zo heb ik de toelichting ook niet gehoord. Maar mede daarom ben ik hier nog even op aan het studeren.

Geestelijken, bekleeders van een geestelijk ambt, werken niet altijd op basis van een arbeidsovereenkomst op grond

van het Burgerlijk Wetboek, omdat er niet altijd sprake is van een gezagsverhouding. Voor hen is ook geen sprake van een onderscheid tussen regulier en bijzonder, zoals dat bij het onderwijs geldt. Dus dan ontstaat ook niet een grote ongelijkheid tussen groepen werknemers op de arbeidsmarkt. Daarom heb ik voor die groep geen bezwaar tegen het uitzonderen van de preventieve toets. Dat is een heel duidelijk afgebakende categorie werknemers van een bijzondere aard waarvoor dat veel minder bezwaarlijk is. Ik neem dit amendement dan ook over.

Ik kom bij de vraag over de bedenktijd. Net als nu het geval is, kunnen werkgever en werknemer ...

De voorzitter:

Ik moet u heel even onderbreken. U hebt zojuist gezegd dat u het amendement op stuk nr. 20 van mevrouw Schouten en de heer Dijkgraaf wilt overnemen?

Minister Asscher:

Ja, dat klopt.

De voorzitter:

Dan moet ik even aan de Kamerleden vragen of er bezwaar is tegen het overnemen van dit amendement. Dat is niet het geval. Dan zullen wij zorgen dat het in de wet wordt opgenomen.

Het amendement-Schouten/Dijkgraaf (stuk nr. 20) is overgenomen.

Minister Asscher:

Net als nu het geval is, kunnen werkgever en werknemer ook samen besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Zij kunnen een beëindigingsovereenkomst sluiten. De duidelijkheid die de wet biedt over de te betalen transitievergoeding draagt daar ook aan bij en kan het sluiten van dit soort overeenkomsten bevorderen. Dat kan juridische kosten uitsparen voor de werkgever zonder dat het ten nadele werkt van de werknemer.

Omdat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingrijpende gevolgen kan hebben voor de werknemer, krijgt de werknemer wel een bedenktijd van veertien dagen. De heer Heerma heeft hierover vragen gesteld en mevrouw Van Nieuwenhuizen en mevrouw Hamer hebben een amendement op dat punt ingediend.

Allereerst de vraag van de heer Heerma waarom eigenlijk die bedenktijd nodig is en waarop die is gebaseerd. Die bedenktijd beschermt de werknemer tegen te lichtvaardig instemmen met ontslag. Die termijn van veertien dagen kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor het inwinnen van juridisch advies. Natuurlijk zijn er heel veel werknemers die niet zomaar zo'n overeenkomst zullen tekenen, maar als je de diep ingrijpende gevolgen van het wel lichtvaardig tekenen in ogenschouw neemt en ook in ogenschouw neemt dat niet voor iedereen de toegang tot juridisch advies vanzelfsprekend of voor de hand liggend is, dan is het denk ik heel redelijk om zo'n bedenktijd te introduceren. Bovendien kan het ook procedures achteraf voorkomen. Een handtekening is alleen wat waard als de werknemer

de tijd heeft gehad om de consequenties daarvan te overzien. Je moet er niet aan denken dat bij ontstentenis van zo'n termijn iemand een procedure begint over die handtekening, met alle onzekerheid voor beide partijen tot gevolg. Een termijn van veertien dagen geeft een reële mogelijkheid om de gevolgen te overdenken, eventueel juridische bijstand in te roepen en overleg met de adviseur en de werkgever te voeren.

Ook vroeg de heer Heerma waarom een termijn van veertien dagen wordt aangehouden; die termijn is bekend uit het consumentenrecht, maar dit is toch iets heel anders? Welnu, je zoekt naar een balans. Had de termijn ook dertien dagen kunnen zijn, of vijftien? Zeker. In het consumentenrecht is echter niet voor niets voor deze termijn gekozen. Hier speelt voor mij ook wel een rol dat werkgevers en werknemers met elkaar hebben gezegd dit een redelijke termijn te vinden. Die veertien dagen staan ook in het sociaal akkoord, en ook in mijn brief daarbij. Dat is de reden dat ik die termijn in de wet heb overgenomen. Ik vind dat het natuurlijk ook in tien dagen kan, maar bij zo'n ingrijpende beslissing niet in een rare termijn.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Even voor de scherpte: ik heb gisteren in het debat niet een bedenktijd ten principale ter discussie willen stellen. Ik heb juist heel specifiek naar de lengte van die termijn gevraagd, omdat de bedenktijd bij colportage op afstand een stuk korter is, terwijl je zeker weet dat mensen er niet lang en goed over na hebben kunnen denken als zij 's avonds spontaan worden opgebeld. Uit mijn hoofd gezegd, is dat acht dagen, dus mijn vraag was wat de motivering is waarom die hier bijna twee keer zo lang is. Ik snap dat het antwoord van de minister is dat werkgevers en werknemers dat zo hebben afgesproken. Als je dit echter vergelijkt met de bedenktijd die we al kennen, die er met goede reden is, waarom is er dan voor een zo veel langere bedenktijd gekozen?

Minister Asscher:

Ik heb daar, denk ik, al antwoord op gegeven. Onder erkenning van het feit dat iedere grens altijd arbitrair is maar dat je een redelijke termijn in acht moet nemen, heb ik geoordeeld dat dit een redelijke termijn is. Ik moet wel zeggen dat het de SGP is geweest die in vragen bij de schriftelijke behandeling heeft gewezen op de mogelijkheid van het herhalen van het inroepen van die bedenktijd. Dat heb ik in de nota van wijziging gerepareerd, dus dat gat is gedicht, want dat zou kunnen leiden tot die bedenktijd als een onderhandelinstrument. Dat is niet beoogd, het is echt beoogd voor die onwetende werknemer, die heb je er ook tussen zitten, die een week later op een verjaardagsfeest vertelt dat hij heeft getekend, waarop iemand zegt: Wat heb je nou getekend? Hoe is dat mogelijk? Zou je niet eens even advies inwinnen?

Mevrouw Van Nieuwenhuizen en mevrouw Hamer hebben een amendement ingediend om die termijn tot drie weken te verkorten. Dat betekent dat de bedenktijd met slechts een week wordt verlengd als de werkgever de werknemer daar niet op wijst. De praktijk zal worden dat werknemers in een standaardvaststellingsovereenkomst op de bedenktijd zullen worden gewezen. Dit gaat puur over het misschien wel zuiver theoretische geval dat er een vaststel-

lingsovereenkomst is waarin de werknemer daarop niet wordt gewezen, waardoor die geen gebruik maakt van zijn bedenktijd en hij dat wel had willen doen. In dat geval is altijd de vraag wat dan de sanctie moet zijn en hoe een rechter daarover zou oordelen. Het leek verstandig om dan een verlenging als logische sanctie op te nemen omdat, als je dat niet zou doen, nietigheid van de vaststellingsovereenkomst voor de hand zou liggen, met alle onzekerheid van dien. Ik begrijp aan de andere kant dat het onwenselijk is om een werkgever te lang in onzekerheid te laten zitten over het definitieve einde van de arbeidsovereenkomst, ook al heeft hij zelf nagelaten de werknemer te wijzen op de bedenktijd in de vaststellingsovereenkomst. Ik laat het oordeel aan de Kamer om die termijn van veertien dagen naar zeven dagen terug te brengen.

Ontslag is alleen mogelijk als er een redelijke grond bestaat en herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Die redelijke gronden worden in de wet zelf opgenomen, zodat voor iedereen duidelijk is wanneer dat kan. Het opnemen van zo concreet mogelijke normen draagt ook weer bij aan het voorkomen van juridisering. Het is de heer Dijkgraaf die heeft gevraagd of de herplaatsingsplicht niet een verzwaring inhoudt ten opzichte van wat nu geldt. Die zorgen kan ik wegnemen, want dat is niet het geval. De verplichting geldt ook nu al, weliswaar niet overal even expliciet in de regelgeving, maar wel degelijk op grond van algemeen aanvaarde jurisprudentie, en in het verlengde daarvan ook op grond van de beleidsregels van het UWV. Die herplaatsingsplicht is er al.

In zijn amendement op stuk nr. 9 heeft de heer Dijkgraaf voorgesteld, te regelen dat de verplichting niet geldt als het ontslag het gevolg is van verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsrelatie of onvoldoende functioneren. Ik moet dat amendement ontraden, en wel hierom. De verplichting geldt als herplaatsing mogelijk is en in de rede ligt. Het spreekt voor zich dat de verplichting niet geldt bij ontslag wegens verwijtbaar handelen door de werknemer. Zo is het ook toegelicht. De verplichting geldt ook niet als het ontslag verband houdt met bijvoorbeeld verblijf in de gevangenis. Dat is dus al geregeld. Als er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, geldt de verplichting evenmin. Dat ligt alleen anders wanneer het een verstoorde arbeidsrelatie op de werkvloer betreft en niet met de werkgever zelf. In dat geval moet worden bezien of bijvoorbeeld overplaatsing naar een andere plek soelaas kan bieden. Door het te regelen zoals het in het amendement wordt voorgesteld, vervalt die nuancering en dat is ongewenst.

Disfunctioneren moet nadrukkelijk worden onderscheiden van verwijtbaar handelen. Bij disfunctioneren kan het bijvoorbeeld gaan om een oudere werknemer, die altijd naar behoren heeft gefunctioneerd, maar voor wie het uitoefenen van de functie mettertijd steeds zwaarder is geworden en die daardoor regelmatig steken laat vallen. Er is dan sprake van disfunctioneren, maar in dat geval is het niet redelijk dat de werknemer zou kunnen worden ontslagen zonder dat de werkgever mogelijkheden tot herplaatsing heeft onderzocht. Door het te regelen zoals in het amendement wordt voorgesteld, zou die werknemer, ondanks mogelijkheden tot herplaatsing, kunnen worden ontslagen. Dat is niet gewenst.

De heer Dijkgraaf (SGP):

Dat helpt een heel stuk, want het is natuurlijk niet onze bedoeling om, als er terecht een herplaatsingsinspanning van de werkgever nodig is, hem deze te ontnemen. Ik had een uitzondering gemaakt voor de onderdelen d, e, g en h. Het gaat om artikel 669. Dan blijft over onderdeel e. Daarin staat heel expliciet dat de inspanningsverplichting voor de herplaatsing ook geldt voor verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. Gezien het betoog van de minister is dat een element dat nog steeds moet worden geschrapt. Ik ben voornemens om mijn amendement zodanig te wijzigen, dat de andere gronden inderdaad uit het amendement verdwijnen, maar dat wij via het amendement onderdeel e nog wel schrappen. Ik kan mij voorstellen dat de minister daar in tweede termijn nog op terugkomt.

Minister Asscher:

Laat ik dat doen, dan kan ik even goed bezien wat de materiële betekenis is van deze wijziging. Ik kom daar in tweede termijn graag op terug.

Mevrouw Schouten heeft gevraagd of we in het wetsvoorstel met de regeling over ontslag wegens een gewetensbezwaar afwijken van hoe dat nu geregeld is in het Ontslagbesluit. Dat is niet het geval. Ik verwijs daarvoor naar het voorgestelde onderdeel f van het tweede lid van artikel 7:669 BW in combinatie met het eerste lid van dit artikel. Daaruit volgt dat als aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht, de werkgever moet bezien of herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, mogelijk is. Op grond van het Ontslagbesluit geldt exact dezelfde regeling. We hebben hier dus niet beoogd om een wijziging aan te brengen in het geldende recht en om dat onderdeel van het Ontslagbesluit nu op te nemen in het Burgerlijk Wetboek.

De heer Ulenbelt heeft gevraagd of het klopt dat onder het nieuwe ontslagrecht de positie van ambtenaren verslechtert. Hij meende dat te kunnen afleiden uit mijn antwoord bij de nota naar aanleiding van het verslag. Dat is niet het geval. Ik heb aangegeven dat als ambtenaren onder het BW worden gebracht, de regels van het nieuwe ontslagrecht voor hen en hun werkgever zullen gelden. In aanvulling daarop heb ik aangegeven dat de toetsing van de noodzaak van ontslag om bedrijfseconomische redenen, gebaseerd op politieke besluitvorming, om voor de hand liggende redenen — dat was de voor de hand liggende reden — anders is dan bij een werkgever in de markt. Dat is thans al het geval. Ook de bestuursrechter treedt namelijk niet in de beoordeling daarvan. In die zin verandert er dus niets. Minister Plasterk heeft daar onlangs nog een brief over geschreven. De Kamer heeft daarover in extenso gesproken.

Mevrouw Hamer heeft een motie over gelijke arbeidsvoorwaarden voor payrollwerknemers aangekondigd en de heer Ulenbelt heeft een aantal vragen over payrollings gesteld.

De voorzitter:

De heer Ulenbelt heeft over het vorige punt nog een vraag.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Ik wil het nog even over de ambtenaren hebben. Ik snap op zichzelf wat de minister zegt, maar hij wijzigt het ontslagrecht ook inhoudelijk. Ik noem als voorbeeld de veel grotere nadruk op herplaatsing die bij de rechter wordt gelegd. Nu kan de overheid niet failliet gaan, tenminste, ik hoop dat niet mee te maken en de minister ook niet, maar wat betekent dat dan? Een bedrijf kan om bedrijfspolitieke redenen een afdeling sluiten en de overheid kan dat als werkgever om politieke redenen doen. Waarom zou dat moeten uitmaken voor het ontslag? Wat is het verschil? Ik hoop dat de minister zegt: mijnheer Ulenbelt, u moet goed begrijpen dat de overheid anders is dan een normale werkgever. Dat wil ik eigenlijk horen.

Minister **Asscher**:

Ik weet dat u dat wilt horen. Ik wil hier alleen buiten het debat blijven dat u de afgelopen week met mijn collega Plasterk hebt gevoerd. Ik ga puur in op de vraag of er ten opzichte van de huidige praktijk iets verandert als gevolg van dit element in het nieuwe ontslagrecht. Het antwoord daarop is nee. Dezelfde beperking in de toetsing van politieke besluitvorming geldt nu al bij de bestuursrechter. Volgens mij vroegen de heer Van Weyenberg en u daar gisteren naar.

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

Ik dank de minister voor zijn toelichting. Ik check even of ik hem goed heb begrepen. Hij zegt dat de toetsing anders is als er politieke besluitvorming heeft plaatsgevonden. Kan de minister bevestigen dat de transitievergoeding in die systematiek wel aan ambtenaren zal worden toegekend, indien het initiatiefwetsvoorstel wordt aangenomen? Dat zou ik een mooie verbetering vinden, moet ik zeggen.

Minister **Asscher**:

Vanzelfsprekend.

Mevrouw Hamer heeft dus een motie over payrolling aangekondigd. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat de Stichting van de Arbeid zal adviseren over het fenomeen driehoeksrelaties. Daarin zal het onderwerp van gelijke arbeidsvoorwaarden worden meegenomen. We weten allemaal dat payrolling een heel nuttige functie kan vervullen, maar ook kan leiden tot uitholling van de bescherming van werknemers. Daarom is die passage in het Sociaal Akkoord terechtgekomen. Ik wacht nog op genoemd advies. Tot op heden is dat niet afgerond en ik ben er niet in alle opzichten optimistisch over dat dit vandaag of morgen binnenkomt. Mocht de stichting niet binnen afzienbare tijd tot een advies kunnen komen, dan zal ik, gelet op de gedachte en de geest van dit wetsvoorstel en op het Sociaal Akkoord, zelf maatregelen nemen. Vooruitlopend daarop zal ik onderzoeken welke wettelijke aanpassingen nodig zijn om dat te kunnen doen. Ik ben dus benieuwd naar de motie, al denk ik dat die heel goed zou kunnen passen bij het feit dat het advies is uitgebleven, maar dat we hier wel in de geest van het Sociaal Akkoord en de bedoeling van dit wetsvoorstel hebben te handelen. Ik kijk dus met buitengewone nieuwsgierigheid naar de motie uit.

De heer Ulenbelt heeft gevraagd hoe de ontslagregels komen te luiden. Het voert te ver om daar nu uitputtend op

in te gaan, maar in grote lijnen zal het volgende gelden. Als een payrollwerkgever een werknemer wil ontslaan, zal dat worden beoordeeld aan de hand van de redenen voor het opzeggen van de inleenovereenkomst door de feitelijke werkgever. Als de reden bedrijfseconomisch is, zal het ontslag in overeenstemming moeten zijn met het afspiegelsbeginsel, toegepast bij de feitelijke werkgever. Als er onvoldoende grond is voor ontslag of als er niet in overeenstemming wordt gehandeld met de afspiegeling, zal UWV geen toestemming verlenen voor ontslag en kan de arbeidsovereenkomst dus niet worden ontbonden. De werknemer blijft dan in dienst. Daarmee wordt de ontslagbescherming voor payrollwerknemers dus dezelfde als voor werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij een werkgever.

De heer Ulenbelt heeft ook gevraagd hoe de overheid daar nu mee omgaat. Uitgangspunt van dit kabinet is dat structureel werk bij de rijksoverheid zo veel mogelijk structureel wordt ingevuld via een passende arbeidsrelatie. Dat betekent dat we de inhuur van tijdelijke werknemers via payrollconstructies afbouwen. Dat zal in de komende twee jaar geleidelijk gebeuren, zodat de rijksoverheid vanaf mei 2016 geen gebruik meer maakt van dat soort constructies.

Dan kom ik bij de vragen over de transitievergoeding zelf. Veel partijen hebben daar vragen over gesteld. Het wetsvoorstel introduceert de wettelijke transitievergoeding. De vergoeding die nu bij een kennelijk onredelijk ontslag kan worden toegekend, komt te vervallen en de kantonrechttersformule dus ook. De opbouw is wettelijk vastgelegd, wat ertoe leidt dat voor werkgever en werknemer inzichtelijk is, waarop men recht heeft. Alle werknemers wier arbeidsovereenkomst twee jaar of langer heeft geduurd, krijgen recht op een dergelijke vergoeding. Dit geldt zowel voor werknemers met een tijdelijk contract, als voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd.

Dat recht bestaat, anders dan nu het geval is, onafhankelijk van de gevolgde ontslagroute, onafhankelijk van de leeftijd van de werknemer, maar afhankelijk van de ervaring. Daarmee komt een belangrijke tekortkoming in de opbouw van de vergoeding op basis van de kantonrechttersformule te vervallen. De vergoeding wordt eerlijker. De opbouw gaat minder snel dan bij een vergoeding op basis van de kantonrechttersformule het geval is. De transitievergoeding wordt gemaximeerd op €75.000 of, als een jaarsalaris hoger is dan dat bedrag, op één jaarsalaris. Die maximering maakt ontslag voor werkgevers voorspelbaarder en goedkoper, en ze bevordert het in dienst nemen van met name oudere werknemers.

Het voorstel van de heer Ulenbelt, eveneens bij amendement, om de opbouw van de vergoeding en de maximering te verdubbelen, ontraad ik. Het strookt niet met de doelen van de wet, waaronder ook valt het verbeteren van de ontslagprocedures. Het strookt ook niet met het doel om bij oudere werknemers steeds een hogere transitievergoeding te betalen, zonder dat er sprake moet zijn van een dienstverband van minstens tien jaar. Alleen bij een langer dienstverband is de behoefte aan een hogere vergoeding in deze overgangssituatie aan de orde. De werknemer heeft dan al langere tijd geen transitie van werk naar werk gehad. Daarmee ligt het voor de hand om in de huidige markt en de huidige overgang die hogere vergoeding toe te kennen.

Dat is ook het antwoord van de vraag van de heer Klein. Ik ben niet bereid om voor oudere werknemers de transitievergoeding te verlagen. Er is in het wetsvoorstel ervoor gekozen om onafhankelijk van leeftijd te vergoeden, juist om te voorkomen dat werkgevers oudere werknemers minder aantrekkelijk vinden. Dat neemt niet weg dat de transitievergoeding, als een oudere werknemer inderdaad een veel langer dienstverband heeft, via de tijdelijke regeling veel sneller wordt opgebouwd. De heer Klein vraagt ook of ik bereid ben om het weer mogelijk te maken, de ontslaguitkering in een stamrecht bv op te laten nemen. Het antwoord daarop is nee. Die mogelijkheid is per 1 januari van dit jaar afgeschaft.

De heer Klein (50PLUS):

Dat zijn even twee onderwerpen. Op het punt van die transitievergoeding ging het er nu juist om, voor de 50-plusser in het overgangsrecht te regelen dat hij de vergoeding kon meenemen van de periode voordat hij 50 jaar was. Dat heeft niets te maken met het al dan niet aantrekkelijk worden voor werkgevers om een 50-plusser in dienst te nemen. Voor de 50-plusser die in dienst genomen wordt, geldt de regeling die er nu is. Het gaat om de mensen van 50 jaar of ouder die ontslagen worden. De dienstjaren voor hun 50ste moeten op dezelfde wijze erbij betrokken worden als in de kantonrechterformule op dit moment.

Minister Asscher:

Dan is het voor de nieuwe werkgever bijzonder onaantrekkelijk om zo iemand in dienst te nemen. Hij neemt dan immers een sloot aan dienstjaren met zich mee, als ik de heer Klein goed begrijp. Ik leid af aan zijn gezichtsuitdrukking dat dat niet het geval is.

De heer Klein (50PLUS):

Nee, want het systeem van de kantonrechter heeft betrekking op de dienstjaren bij de betrokken werkgever. Dat staat in het amendement dat ik heb ingediend. Oude werkgevers worden daar niet ook nog eens bij betrokken.

Minister Asscher:

Het is van tweeën een. Of de werkgever waar iemand werkt, moet betalen als iemand ontslagen wordt. Daarvoor zijn regels. Daarbij is juist rekening gehouden met de kwetsbare positie, in de huidige conjunctuur, van oudere werknemers, via de overgangsregeling. Of de werkgever die iemand in dienst neemt, moet rekening houden met iemands arbeidsverleden. Dat laatste lijkt mij in strijd met het doel van meer mobiliteit. Dat maakt het alleen maar lastiger voor mensen om elders in dienst te treden. Ik denk dat het amendement dat bedoeld is om ouderen te helpen, de facto ouderen niet helpt. Het is een schijnveiligheid, die er alleen maar toe leidt dat ouderen elders niet meer worden aangenomen. Je wilt ze juist beschermen in de periode waar wij nu in zitten. Ik ben net als de heer Klein geraakt door hoe lastig het is voor 55-plussers om werk te vinden. Je wilt echter dat die leeftijdsdiscriminatie, die leeftijdsafhankelijkheid, in de toekomst er vanaf gaat.

De heer Klein (50PLUS):

Wij denken juist dat met het amendement de mogelijkheden groter worden. De vergoeding voor de 50-plusser bij ontslag wordt iets hoger omdat zijn arbeidsmogelijkheden veel slechter zijn. De cijfers zijn daar duidelijk over. Onze doelstellingen verschillen niet. We moeten alleen kijken hoe de uitwerking plaatsvindt. Misschien is het verstandig om daarop in tweede termijn uitgebreid terug te komen.

Minister Asscher:

Ik kan mij niet aan de indruk onttrekken dat ik al enige tijd bezig om over de uitwerking van die doelstelling van de Wet werk en zekerheid met de Kamer van gedachten te wisselen. Daar kun je het nog reuze over oneens zijn. Ik verheug mij nu al op de tweede termijn en op de uitwisseling met de heer Klein.

De heer Klein (50PLUS):

Ik heb nog een vraag over het tweede punt dat de minister aangaf, over de stamrecht bv. Staat u mij toe, voorzitter, om daar nog een kleine opmerking over te maken?

De voorzitter:

Dat sta ik u toe.

De heer Klein (50PLUS):

Dat is een heel ander onderwerp. De transitievergoeding kan gebruikt worden voor van werk naar werk, maar ook ter compensatie van inkomensverlies en voor de pensioenopbouw. Hoe kun je dat op een fiscaal aantrekkelijke en goede wijze doen? Dat kan bijvoorbeeld door een stamrecht bv op te zetten. De stamrecht bv die in het verleden bestond, is eigenlijk alleen maar om financiële redenen afgeschaft, om het geld uit te betalen aan mensen. Op zich bestaat de stamrecht bv nog wel voor de mensen die daar in het verleden geld in gestort hebben. Uit een evaluatie moet duidelijk worden of daaruit veel geld wordt opgenomen. Dat was de doelstelling van het stoppen met het hele verhaal. De vraag is of die stamrecht bv niet veel beter gehandhaafd kan worden om de transitievergoeding in te storten. De minister zegt alleen maar: nee, dat doen we niet. Is het niet veel verstandiger om daar ja tegen te zeggen zodat de transitievergoeding gebruikt kan worden als compensatie voor het inkomensverlies dat ontstaat na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als gevolg van een verminderde pensioenopbouw?

Minister Asscher:

Ik begrijp de vraag van de heer Klein heel goed. Ik probeer sommige vragen wat korter te beantwoorden met "ja" of "nee". Dat zijn vooral de vragen die gaan over debatten die al afgerond zijn in deze Kamer en in de Eerste Kamer. Een daarvan is het voorstel van de regering om die vrijstelling op te heffen. Dat zat in het Belastingplan. In beide Kamers is daarover gestemd. De volksvertegenwoordiging heeft daarmee ingestemd. Daarom vroeg ik of u die dan nu opnieuw in het leven wilt roepen. Het is én geen onderdeel van dit wetsvoorstel én niet mijn portefeuille. Bovendien heeft de Staten-Generaal net geoordeeld dat het goed is om de vrijstelling af te schaffen. Daarom volstond ik met "nee". Natuurlijk ging het ook over het EMU-saldo, over het

vrijmaken van bekleemd vermogen en over de gedachte dat het eigenlijk vreemd is om die toekomstige belastingclaim daarop te laten liggen. Het ging ook over de nieuwe transitievergoeding, die vooral bedoeld is voor scholing en voor de transitie naar werk in plaats van voor een fiscaal vrijgestelde spaarpot. Het zijn allemaal additionele argumenten die in feite niet meer ter zake doen, omdat beide Kamers net hebben geoordeeld dat het terecht is om de stamrecht-vrijstelling af te schaffen. Vandaar het "nee".

De heer **Klein** (50PLUS):

Dat is helder. Vanochtend hebben wij de inbreng in het verslag gehad over de pensioenopbouwregels voor de dga. Dan komen wij er verder op terug.

De **voorzitter**:

Ik kijk ernaar uit.

Minister **Asscher**:

Ik ook, voorzitter, ook al zal ik dat dan vanuit het toeschouwersperspectief moeten doen, omdat een andere bewindspersoon daarover gaat.

De **voorzitter**:

Dat geldt natuurlijk ook voor mij.

Minister **Asscher**:

Ja, maar u mag in ieder geval het debat leiden over die belastingvrije stamrecht-bv's en de pensioenopbouw van dga's.

De heer **Bosma** en de heer **Klein** hebben vragen gesteld over de aard van de transitievergoeding. De heer **Klein** wil weten waarom de vergoeding niet gekoppeld is aan het vinden van nieuw werk. Die koppeling is er natuurlijk wel. De transitievergoeding is tweeledig. Enerzijds is die bedoeld als compensatie voor ontslag, anderzijds is die bedoeld om de werknemer met behulp van de hiermee gemoeide financiële middelen in staat te stellen om de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. De vergoeding kan worden ingezet voor scholing om de transitie van werk naar werk te bevorderen, maar ze kan bijvoorbeeld ook worden ingezet voor outplacement als scholing niet nodig is. Kosten die bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden gemaakt voor maatregelen die werkloosheid voorkomen of de periode van werkloosheid bekorten, kunnen van de transitievergoeding worden afgetrokken. Dit stimuleert werkgevers om juist tijdens het dienstverband te investeren in werknemers. Het bevordert dat aan het eind van het dienstverband de werknemer in staat wordt gesteld om bijvoorbeeld door scholing of outplacement een nieuwe baan te vinden.

De heer **Klein** wil verder weten hoe de transitievergoeding fiscaal uitwerkt. Met het wetsvoorstel wordt geregeld dat de aanspraak op een transitievergoeding niet tot het fiscale loon behoort. Gedurende de opbouwperiode wordt er daarom geen belasting over afgedragen. Er wordt pas belasting over betaald bij een eventuele uitbetaling van die transitievergoeding.

De VVD, de PvdA, de SGP, de ChristenUnie en 50PLUS hebben gevraagd welke kosten nu precies kunnen worden afgetrokken. Dat is een heel belangrijke vraag, die ik heel goed begrijp. Over de aftrek van onder andere scholing en van-werk-naar-werkactiviteiten heb ik gisterochtend van de Stichting van de Arbeid een advies ontvangen. Daarin staat hoe zij de invulling daarvan ziet. Ik zal dat meenemen bij de invulling van de Algemene Maatregel van Bestuur waarmee wordt geregeld welke kosten aftrekbaar zijn. De kern is — dat moet u nu wel weten — dat kosten voor activiteiten die gericht zijn op het verbeteren van het arbeidsmarktperspectief buiten de organisatie aftrekbaar zijn. Verder moeten de werkgever en de werknemer het eens zijn over de kosten die in mindering worden gebracht. Uiteraard heb ik het advies nu nog niet goed kunnen beoordelen; ik heb gisteren naar de Kamer geluisterd. Ik wil er wel snel mee komen. Ik zeg toe dat ik die Algemene Maatregel van Bestuur hier zal voorhangen, zodat de Kamer er ook nog wat van te vinden heeft.

De heer **Dijkgraaf** heeft een amendement ingediend zodat bij AMvB ...

De **voorzitter**:

Mevrouw **Schouten** op het vorige punt.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Ik dank de minister, omdat hij de AMvB wil voorhangen. Kan hij een indicatie geven op welke termijn dat is?

Minister **Asscher**:

In tweede termijn. Ik ga mij even verstaan. Wij hebben het advies gisteren binnengekregen. Ik moet het bestuderen en dan laat ik het straks weten. Dat is nog niet de AMvB, maar het antwoord op de vraag.

De **voorzitter**:

Het antwoord! Gaat u verder.

Minister **Asscher**:

De heer **Dijkgraaf** heeft een maximumpercentage voorgesteld voor de aftrek van kosten. De transitievergoeding kan worden gebruikt voor de compensatie van ontslag, maar net als onder het huidige recht hoeft dat niet altijd in geld te gebeuren. De compensatie kan ook in natura, bijvoorbeeld door financiering van voor de transitie naar ander werk noodzakelijke scholing of outplacement. Beperken van de mogelijkheid tot aftrek zal tot gevolg hebben dat de kosten van ontslag stijgen, uitgaande van de veronderstelling dat genoemde kosten nog steeds zullen worden gemaakt. De beperking kan ook tot gevolg hebben dat die kosten niet meer worden gemaakt, wat contrair is aan het doel dat we met die transitievergoeding beogen. We willen nu juist dat de nieuwe arbeidsmarkt ervan uitgaat dat er tijdens de hele loopbaan geïnvesteerd wordt in de werknemer, in zijn ontwikkeling, in de duurzame inzetbaarheid, bij dreigend ontslag, meer specifiek, werkgevers die hun werknemer van werk naar werk helpen. Het zou bijzonder betreurenswaardig zijn als door zo'n vast maximumpercentage het tegenovergestelde bereikt wordt. Ik ontraad dus het amendement.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Mijn zorg zat in de formulering van de wet. In artikel 673, lid 6b, staat dat kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsoverkomst zijn gemaakt, afgetrokken kunnen worden. Dat was zo breed geformuleerd, dat als je 25 jaar in dienst bent, je misschien je hele vergoeding daaraan kwijt bent. Nu begrijp ik van de minister dat het gaat om kosten buiten de organisatie. Ik begrijp dat werkgever en werknemer het eens zijn en dat een AMvB nog voorgelegd wordt. Met die duiding van de minister neem ik graag genoegen en kan ik mijn amendement op stuk nr. 10 intrekken.

De **voorzitter**:

Het amendement-Dijkgraaf (stuk nr. 10) is ingetrokken.

Minister **Asscher**:

Dank u zeer, mijnheer Dijkgraaf.

De heer Van Weyenberg en mevrouw Hamer hebben een amendement ingediend waarmee een scholingsrecht wordt opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. We hebben daar vaker over gedebatteerd met elkaar. Ik onderschrijf het enorme belang van scholing van werknemers. Zeker in deze tijd, als je ziet hoe snel de economie verandert, is het ongelooflijk belangrijk dat er permanent aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling en de scholing van werknemers. In mijn ogen hoort dat ook al bij het goed werkgeverschap zoals we dat kennen. De open normen van het BW, juist rond goed werkgeverschap, brengen dat met zich. Het amendement levert een extra waarborg dat de werkgever investeert in de duurzame inzetbaarheid van werknemers, zonder de bezwaren die ik bij sommige andere varianten van zo'n scholingsrecht heb gezien, die mogelijk de solidariteit tussen werknemers onder druk zetten. Vandaar dat ik het oordeel over dit amendement aan de Kamer laat.

Ik kom bij de hardheidsclausule rond de transitievergoeding. Het kan voorkomen dat werkgevers door slechte financiële omstandigheden niet in staat zijn om de transitievergoeding te betalen. De wet regelt dan ook dat de transitievergoeding niet verschuldigd is bij faillissement, bij surseance, of bij toepassing van de schuldsanering natuurlijke personen. Bij het tot stand komen van het sociaal akkoord was men het ook eens dat de transitievergoeding niet moest leiden tot faillissementen, tot het onderuitgaan van de vaak kleine bedrijven die in zo'n situatie terecht kunnen komen. Nu hebben de heer Van Weyenberg, de heer Heerma en mevrouw Schouten daar vragen over gesteld. Zij vragen zich af waarom dit criterium gekozen is en ze maken zich zorgen dat de regeling misschien te laat kan komen voor werkgevers.

De overwegingen hierbij zijn de volgende. Ik stel voorop dat de transitievergoeding een recht is van de werknemer. Bij het ontnemen daarvan moet uiterste zorgvuldigheid worden betracht. Immers, we zien het juist als een groot goed dat het recht voor iedereen gaat gelden. Ten tweede, een werkgever weet dat hij die transitievergoeding bij ontslag verschuldigd zal zijn. Hij doet er dus goed aan, daarvoor middelen te reserveren. Een te eenvoudig of soepel criterium voor het niet verschuldigd zijn van de transitievergoeding zal de animo om middelen te reserveren, niet

bevorderen. Dat is niet wenselijk. Ten derde geldt dat het criterium zo eenduidig mogelijk moet zijn, niet in de laatste plaats om procedures te voorkomen, maar ook om het niet manipuleerbaar te maken. Bij de invulling daarvan zijn verschillende varianten de revue gepasseerd. Uiteindelijk zijn we met sociale partners tot de conclusie gekomen dat het thans voorgestelde criterium het meest voldoet aan de drie toetsen die ik heb gesteld.

Er zijn vragen gesteld over de passage hierover in de brief van de Stichting van de Arbeid bij het sociaal akkoord. Daar staat opgenomen dat transitievergoeding niet verschuldigd is als betalen daarvan leidt tot meer ontslagen, mits de werkgever voldoende heeft geïnvesteerd in de werknemer die dan zonder of met minder transitievergoeding wordt ontslagen. Ik heb na ampel beraad met sociale partners geconcludeerd dat dit criterium uit de STAR-brief bij het sociaal akkoord teveel te wensen overlaat. Dat is niet geschikt, niet toepasbaar, voldoet niet aan de drie eisen die ik stel. Als dat al vastgesteld kan worden, is het de vraag of ook aan de orde gesteld moet worden wat de werkgever heeft gedaan om de situatie te voorkomen. Heeft hij bijvoorbeeld tijdig gereserveerd? Wat zouden de consequenties moeten zijn als hij dat niet tijdig heeft gedaan? Dat geldt ook voor het tweede deel van het criterium. Wanneer kan geconcludeerd worden dat de werkgever voldoende heeft geïnvesteerd om hem te ontheffen van de verplichting om de transitievergoeding te betalen? Kortom: het criterium doet het niet. Dat moet je niet willen. Daarom is het niet in de wet terechtgekomen.

Met de hardheidsclausule die in de wet is opgenomen, verliest de werknemer pas zijn recht als het echt niet anders kan, en wordt de werkgever ontheven van zijn verplichting als hij mede daardoor in betalingsproblemen komt. Dat recht herleeft niet. Als de situatie verbetert en de surseance wordt opgeheven, is de werkgever niet alsnog de vergoeding verschuldigd. Dat maakt het gemakkelijker om activiteiten voort te zetten, en dat wil je. Daarnaast is in het wetsvoorstel in de mogelijkheid van gespreide betaling voorzien als betaling van het bedrag ineens zou zorgen voor problemen die voor de bedrijfsvoering onaanvaardbaar zijn. Ook dat moet niet te licht worden ingeroepen, maar het kan in sommige gevallen een uitweg bieden. Alles afwegende meen ik dat we tot een regeling zijn gekomen die garanties biedt voor de rechten van werknemers, en tegelijkertijd rekening houdt met de belangen van werkgevers.

Een aantal partijen heeft zorgen geuit over de gevolgen van het wetsvoorstel voor het midden- en kleinbedrijf, en met name voor het kleinbedrijf. Het CDA, de PVV, D66, de ChristenUnie, de SGP, de Partij van de Arbeid en de VVD zijn bang dat de introductie van de gestandaardiseerde, geharmoniseerde transitievergoeding leidt tot een lastenverzwaring voor het mkb bij ontslag, terwijl het mkb onvoldoende tijd heeft om zich daarop voor te bereiden. De heer Heerma van het CDA heeft zelfs een amendement ingediend om werkgevers met minder dan tien werknemers volledig uit te zonderen van de plicht tot betalen van de transitievergoeding, tenzij het eindigen of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst ernstig verwijtbaar is aan de werkgever. Laten we eerst kijken over welke groep bedrijven we het hebben. De meeste mensen denken bij het mkb aan de slager en de groenteboer om de hoek, een kleine groep bedrijven waar je best iets extra's voor wilt doen. Deze werkgevers hebben het heel lastig, omdat de

detailhandel het moeilijk heeft. Volgens de officiële definitie behoren alle bedrijven met minder dan 250 werknemers tot het mkb. Dan heb je het over meer dan de helft van het aantal banen in Nederland. In het wetsvoorstel hanteer ik de grens van 25 werknemers voor de uitzondering van de verzwaarde transitievergoeding voor oudere werknemers tijdens de overgangperiode na 2020. Deze bedrijven zorgen nog steeds voor een kwart van de Nederlandse werkgelegenheid. Het maken van uitzonderingen voor het mkb heeft dus gevolgen voor een groot aantal werkgevers en werknemers. De verschillende behandeling van werknemers in het mkb ten opzichte van werknemers in grotere bedrijven, leidt tot ongelijkheid, die heel snel grote groepen mensen raakt. We moeten daar heel terughoudend mee omgaan. Het neemt niet weg dat ik bijzondere aandacht heb voor kleine bedrijven. Niet voor niets zijn kleine bedrijven uitgezonderd van de tijdelijke hogere ontslagvergoeding. Ik wilde dit doen omdat de kosten van een individueel ontslag zwaar kunnen wegen voor kleine bedrijven en deze zich inderdaad onvoldoende hebben kunnen voorbereiden. Wat mij betreft is daarmee op een goede manier rekening gehouden met de positie van het kleinbedrijf. Het amendement van het CDA ontraad ik. Permanente uitzondering van kleine bedrijven die zich net zo goed kunnen voorbereiden op de kosten die je moet maken voor een redelijke transitievergoeding, gaat in mijn ogen te ver. Het gaat ten koste van de positie van werknemers bij die bedrijven.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik neem aan dat de minister zo meteen bij het amendement komt dat is ingediend door D66 en de VVD. Toch wil ik nog iets zeggen over dit punt. Een deel van de argumentatie die de minister geeft, gaat niet over het amendement. Het CDA heeft heel bewust bij alle plannen voor het mkb gezegd dat 250 medewerkers wel heel veel is. Wij zijn voor bijna alle voorstellen naar het echte kleinbedrijf toe gegaan. De minister geeft aan dat bedrijven met 25 medewerkers nog steeds een kwart van de werkgelegenheid bieden, maar wij hebben gekozen voor een grens van 10 werknemers. We hebben juist gekozen voor de slager op de hoek en andere echt kleine bedrijven. Dat is de kern van de banenmotor van Nederland. De belangrijkste stap die een zzp'er kan maken, is iemand in dienst nemen. Zouden we voor die heel kleine bedrijven geen uitzondering moeten maken, juist omdat je ziet dat het wetsvoorstel nog steeds een verschuiving maakt naar kosten bij het mkb?

Minister Asscher:

Ik zal zo nog betogen waarom er ook heel veel voordelen vanuit het perspectief van kleine bedrijven in het wetsvoorstel zitten. Ik vind het te billijken dat je gaat praten over een overgangperiode. Het is ook te billijken dat je zegt dat mensen zich moeten kunnen voorbereiden. Ik vind het niet reëel en niet rechtvaardig om werknemers van kleine bedrijven zo anders te behandelen dan werknemers van grotere bedrijven.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Dat is nu in de praktijk allang zo. Wij praten in de politiek zeker de laatste jaren over de enorme voordelen die heel grote bedrijven hebben ten opzichte van heel kleine bedrijven. Kleine bedrijven worden weggeconcentreerd door een samenspel van allerlei factoren. Ik vind het jammer dat

de minister aangeeft dat hij, andersom, kleine bedrijven niet wil bevoordelen. Ik wil die mogelijkheid juist openhouden, omdat de echt kleine bedrijven de kern van onze werkgelegenheid vertegenwoordigen.

De ruimte die de minister pakt, vind ik interessant. Stel dat in de overgang die je neemt, de ingroei, blijkt dat er echt problemen ontstaan bij de kleine bedrijven en dat de banengroei daar stopt. Is de minister dan bereid om de vinger aan de pols te houden om dan desnoods met aanpassingen te komen als blijkt dat dit effect optreedt?

Minister Asscher:

Ik kom zo op de overgangperiode, maar ik wil de heer Heerma toch nog een argument voorhouden. Het gaat er niet om dat de regering het kleinbedrijf geen voordelen gunt. Dat is het punt niet. Ik zal daarvan straks een paar voorbeelden geven. Het gaat erom dat het niet rechtvaardig zou zijn om de nadelen excessief bij de werknemers van kleine bedrijven neer te leggen. Dat is het effect van het amendement. Ik wil heel goed bekijken hoe je mkb-bedrijven mee kunt nemen in de nieuwe arbeidsmarkt. Ik denk dat het meer voor- dan nadelen biedt. Ik erken echter dat bedrijven zich in de overgang in sommige gevallen onvoldoende hebben kunnen voorbereiden. Ik vind het eigenlijk niet verdedigbaar om voor de eeuwigheid te zeggen dat een werknemer die bij een bedrijf werkt met negen werknemers, aanzienlijk slechter af moet zijn dan een werknemer bij een bedrijf met elf werknemers.

Een deel van de Kamer lijkt van mening dat er meer nodig is voor het kleinbedrijf. Daarom wordt in het amendement van de VVD, Partij van de Arbeid en de ChristenUnie geregeld dat bedrijven met minder dan 25 werknemers tot 1 januari 2020 een lage transitievergoeding betalen bij ontslagen die het gevolg zijn van een slechte financiële situatie bij de werkgever. Ik denk dat het niet nodig is, maar ik ben bereid om het oordeel erover aan de Kamer te laten. Daarbij wil ik wel aantekenen dat het niet op voorhand gezegd is dat de aanpassing van het ontslagstelsel ook leidt tot zwaardere lasten voor het kleinbedrijf. Het is waar dat kleinere bedrijven relatief vaak gebruikmaken van de UWV-route. Die gaat in het nieuwe stelsel gepaard met een standaardtransitievergoeding. Het nieuwe stelsel heeft echt ook een aantal heel aanzienlijke voordelen. Ik had de heer Heerma al beloofd die te noemen.

Een voordeel is bijvoorbeeld het versnellen van de UWV-route, het in mindering brengen van de gehele proceduretijd op de opzegtermijn, lagere ontslagkosten bij ontslag via de kantonrechter en aftrek van scholing en van-werk-naar-werkkosten van de transitievergoeding. Ook in de huidige situatie is er bij ontslag via UWV geregeld sprake van vergoedingen, bijvoorbeeld in het kader van een sociaal plan. Die zullen wellicht deels vervallen na introductie van de transitievergoeding.

Op verzoek van de heer Van Weyenberg noem ik twee voorbeelden die dat illustreren. Een werknemer van 45 jaar met 12 jaar dienstverband die via het UWV ontslagen wordt, krijgt in het huidige stelsel gemiddeld drie maandsalarissen. In het nieuwe stelsel krijgt dezelfde werknemer 4,3 maandsalarissen. Dat is het grote verschil. Heel eerlijk gezegd is dat niet per definitie onredelijk. Dat gat wordt verder gedicht door het versnellen van de UWV-route. Dat

levert een één of twee weken snellere procedure op, hetgeen alweer een half maandsalaris aan ontslagkosten kan schelen. Daarnaast is er de mogelijke aftrek van gerichte scholingskosten ten behoeve van de werknemer. Die noemde ik al.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

De minister is inmiddels al een paar sprongetjes verder. Ik ga nog even terug naar het amendement dat ik samen met mevrouw Hamer en mevrouw Schouten heb ingediend. De minister laat het oordeel daarover gelukkig aan de Kamer. Ik wil hem toch nog graag even het volgende meegeven. Wellicht dat hij dan zelf nog iets enthousiaster wordt over het amendement. Gisteravond heb ik een mail heb gekregen van een 67-jarige kapper uit Den Haag die ongelooflijk blij was met dit amendement. Hij zei 's nachts wakker te liggen en zou eigenlijk willen stoppen met zijn kapsalon, maar hij durft dit gewoon niet omdat hij het niet kan betalen om zijn twee werknemers te ontslaan. Mensen zien hierin dus echt een lichtpuntje. Hij is precies een voorbeeld van de groep voor wie wij het doen. Ik hoop dat de minister hierdoor iets enthousiaster wordt.

Minister Asscher:

Ik heb hierover gesproken met werkgevers en werknemers. Dit raakt natuurlijk wel degelijk aan de balans en de verhouding tussen werkgever en werknemer. Ik weet dat er op dit moment grote zorgen zijn bij het mkb, zeker bij het kleinbedrijf. In die zin vind ik het redelijk. Het ligt voor de hand om er rekening mee te houden dat iemand vandaag zonder enige vergoeding via het UWV ontslagen kan worden, terwijl dat morgen heel veel zou kunnen zijn. Dat moet wel heel scherp worden geclausuleerd. Vandaar de hele aanloop in mijn betoog, want dit moet scherp worden geclausuleerd en gecontroleerd en moet dus niet oneindig zijn. Het moet gericht zijn op een goede overgang, waarbij het mkb ook echt reserveringen moet aanleggen. Ja, daarbij gaan we de vinger aan de pols houden. Dan kan dit een verbetering zijn.

Tegen de heer Heerma zeg ik dat het aan de pols houden van die vinger tot twee dingen kan leiden. Het kan ertoe leiden dat we vaststellen dat het mkb in gebreke is gebleven met het aanleggen van reserveringen die verwacht mogen worden van een goede werkgever. Het kan ook anders zijn. Het kan zijn dat wij, als blijkt dat de zeer kleine bedrijven in een zeer lastige positie zitten, zeggen dat we daar iets anders op moeten verzinnen. Daar moeten we dan met elkaar over spreken. Ik wil de vinger dus wel degelijk aan de pols houden. Ik denk dat we met dit amendement, waarmee werkgevers en werknemers kunnen leven — dat is niet van belang voor het parlement, maar wel voor de uitwerking in de praktijk, juist omdat iedereen meeleeft met de kleinere bedrijven die het nu zo lastig hebben — een prima manier hebben om de transitievergoeding voor alle werknemers te garanderen en er op die manier voor te zorgen dat dit zacht landt in de wet.

De heer Ulenbelt (SP):

Dat amendement van de VVD heeft in de berichtgeving buiten dit parlement de opvatting doen postvatten dat alle kleinbedrijven tot 2020 zouden worden uitgezonderd; zo stond het er. De minister zegt terecht dat dit alleen geldt

voor werkgevers die in financiële problemen zouden zitten. Het is dus een andere uitwerking dan wat in de wet staat: bij financieringsregelingen bij surseance van betaling hoeft je helemaal geen transitievergoeding te betalen.

Minister Asscher:

Exact.

De heer Ulenbelt (SP):

De VVD formuleert het dus iets anders dan wat er in de wet staat en verkoopt dat aan de mkb'ers of het kleinbedrijf als vrijstelling. Dan is dit punt opgehelderd.

Minister Asscher:

De VVD is natuurlijk niet verantwoordelijk voor wat de kranten schrijven; gelukkig maar, zou ik daaraan willen toevoegen. De meeste kleine werkgevers willen hun mensen natuurlijk niet ontslaan. De grote angst bij kleine bedrijven is: als het moet, omdat zij in financiële problemen komen, en als zij zich als gevolg van die nieuwe wet niet hebben kunnen voorbereiden op die transitievergoeding, kunnen we daar dan niets op verzinnen? Daar voorziet het amendement in: vanaf een bepaalde datum had men kunnen weten dat het er zo uit zou zien; we geven tot 2020 de tijd om op te bouwen; er hoeft dus niet voor alle dienstjaren daarvoor al te worden afgerekend. Dat is ook voor werknemers niet onrechtvaardig, want die hadden voor het sociaal akkoord ook geen weet van het ontstaan van die transitievergoeding. Dit is echt niet bedoeld om mensen gratis te ontslaan. Het gaat om een situatie waarin het bedrijf anders in financiële problemen komt. Ik heb mevrouw Van Nieuwenhuizen ook altijd zo begrepen, maar ik denk dat er voor niemand enig misverstand over hoeft te bestaan dat dat de betekenis is van het amendement.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan de indiener van dit amendement, zodat zij ook zelf de achtergrond ervan kan duiden.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

We hebben zelf nooit iets anders gecommuniceerd dan dat het om bedrijfseconomische redenen voor ontslag gaat.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik ben blij dat de minister dit amendement aangrijpt om de komende jaren de effecten voor het mkb te blijven monitoren. Ik heb heel goed gehoord dat hij daarbij ook zal bekijken of bedrijven in gebreke zijn gebleven. Ik vermoed dat er bij de zeer kleine mkb'ers, het echte kleinbedrijf, grotere problemen zijn dan alleen ingroeiproblemen. De minister heeft zojuist terecht aangegeven dat het bij een aantal van 25 werknemers om een aanzienlijk deel van de werkgelegenheid gaat. Wil de minister toezeggen dat hij bij het monitoren in de komende jaren onderscheid zal maken tussen de echt kleine bedrijven en bedrijven met 25 werknemers? Ons amendement ging namelijk over een aantal van tien werknemers. Dat vindt de minister te ver gaan. Ik ben dat niet met hem eens, maar dat zal ik moeten accepteren. Wil hij bij die vinger aan de pols echter wel dat onderscheid blijven

maken? Daar kunnen volgens mij namelijk zeer grote verschillen in optreden.

Minister Asscher:

Ik begrijp heel goed wat de heer Heerma bedoelt. Hij denkt aan de groenteman die ik zojuist even voor ogen had. Met dien verstande dat ook bedrijven met tien man een miljoenenomzet kunnen hebben, ben ik best bereid om bij die monitoring een specifieke uitsnede te maken voor het echt kleine kleinbedrijf waar de heer Heerma het over heeft. Ik ben daar ook in geïnteresseerd. Je ziet aan het verschil tussen sectoren hoe goed het gaat met die zeer kleine bedrijven, maar ik wil hem de toezegging doen om daar specifiek naar te kijken. Ik voeg daaraan toe dat we de komende tijd de vinger ook breder aan de pols zullen houden met betrekking tot de positie van het mkb en zullen bekijken wat we kunnen doen.

Als uitvloeisel van de afspraken in het begrotingsakkoord doe ik onderzoek naar mogelijke knelpunten van de loon- doorbetaling bij ziekte — ik weet dat dat ook in kringen van het CDA leeft — en naar mogelijkheden om de solidariteit te bevorderen onder werkgevers in het mkb, om samen de premie te drukken, zo zeg ik in huiselijke termen, omdat het risico groot is. Ten slotte heb ik met de voorzitters van VNO-NCW en MKB-Nederland afgesproken om samen met de minister van Economische Zaken, en van het mkb, te gaan werken aan een agenda voor het mkb. Die zal betrekking hebben op onder andere administratieve lasten, ondersteuning bij sectorplannen — daarvan zouden ze meer gebruik moeten maken — en het punt van de Ziektewet. Dit is een specifiek punt naar aanleiding van deze wet. Het draagt eraan bij dat we echt oog houden op hoe het gaat met de kleinere bedrijven en kunnen bekijken wat we daarvoor kunnen doen.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Dit is de kat op het spek binden. Ik had dit brede antwoord niet verwacht. Ik ben heel blij dat de minister wat betreft het mkb verder gaat dan alleen dit punt. Ik heb naar aanleiding hiervan twee vragen. De eerste vraag is: krijgen we jaar in, jaar uit de effecten op het mkb van die twee uitgesplitst te zien? De tweede vraag gaat over het probleem van de loondoorbetaling in het mkb, dat punt dat ons zeer na aan het hart ligt. Op welke termijn kunnen we daarvan een nadere uitwerking verwachten?

Minister Asscher:

Ik heb de Kamer daarover nog onlangs geschreven. Er loopt nu een onderzoek naar en daar hoort een termijn bij die ik nu niet uit het hoofd weet. Ik kan het nog even nazoeken, maar de Kamer is daarover geïnformeerd. Het was een brief. Het kan best zijn dat die samenviel met de gelukkige gebeurtenis bij de heer Heerma thuis. Ik zoek het even na. In de tweede termijn laat ik het hem weten. Ik heb nog niet toegezegd om van jaar tot jaar te monitoren. Het is namelijk niet zo eenvoudig om die effecten op het mkb bij te houden. Ik heb toegezegd dat ik de vinger aan de pols zal houden en heb daaraan de toezegging toegevoegd om specifiek te kijken naar de kleine bedrijven. Op de wijze waarop ik die toezegging gestand zal doen, kom ik graag terug. Ik denk dat ik dat zelfs schriftelijk wil doen. Ik moet echt even met de technici bekijken hoe je dit het best in de gaten kunt

houden, zodat je ook uitkomsten krijgt waarmee de Kamer iets kan.

De fracties van de VVD en D66 hebben de zorg geuit of met het gekozen criterium voor de billijke vergoeding aanvullende vergoedingen wel tot een minimum zullen worden beperkt, terwijl de heer Ulenbelt aangaf dat ik, juist als verantwoordelijk minister voor de arbeidsomstandigheden, moet weten dat het om heel grote aantallen gaat. Ik denk dat het wel degelijk om kleine aantallen gaat. Alleen al de formulering geeft daar aanleiding toe: alleen bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werkgever is er ruimte voor het toekennen van een aanvullende billijke vergoeding. Zoals ook uit de voorbeelden in de memorie van toelichting blijkt, betreft het hier situaties die bij de gemiddelde werkgever niet dagelijks voorkomen. In reactie op het voorbeeld van de heer Ulenbelt wijs ik op het voorbeeld in de memorie van toelichting waarin aan de arbeidsomstandigheden wordt gerefereerd. Als een werknemer arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van het feit dat de werkgever onvoldoende zorg heeft besteed aan de arbeidsomstandigheden, dan bestaat er aanleiding voor het moeten betalen van de billijke vergoeding. Dan zal iedereen hier het daar ook mee eens zijn. De werkgever heeft dan ernstig verwijtbaar gehandeld en voldoet dan dus aan het criterium. Maar ook die situatie komt gelukkig bij de gemiddelde werkgever niet dagelijks voor. Indien die wel voorkomt, dan moet er worden betaald.

Ik sta niet alleen in mijn opvatting dat het hier om kleine aantallen gaat. De Raad van State vindt dat dit criterium mede aan de hand van de in de toelichting gegeven concrete voorbeelden in de praktijk hanteerbaar zal zijn om de additionele vergoeding beperkt te houden tot die gevallen waarvoor die ook is bedoeld. In dit verband is het ook van belang dat dit criterium ziet op ernstig verwijtbaar handelen of nalaten met ontslag tot gevolg. Dit criterium ziet daarmee uitdrukkelijk niet op het handelen van de werkgever in het licht van de gevolgen van het ontslag van de werknemer, het zogenoemde gevolgcriterium. Dat komt met dit wetsvoorstel te vervallen. Hierin wordt thans voorzien door de transitievergoeding. Meer wordt in dat verband niet van de werkgever verlangd.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

Ik weet niet of de minister al helemaal klaar is met zijn antwoord. We delen de gedachte dat het hier om heel specifieke gevallen moet gaan en dat het in de praktijk nu om kleine aantallen zou moeten gaan. Maar mijn vraag aan de minister is de volgende. We gaan de totale wet pas evalueren in 2020. Hoe gaan we in de tussentijd in de gaten houden dat dit niet toch een verkeerde kant op gaat, namelijk dat er toch buitensporig veel gebruik van zal worden gemaakt? Hoe gaat de minister dat monitoren?

Minister Asscher:

Als de Raad van State zich vergist, als ik mij vergis en als mijn juristen zich vergissen, komen we er snel genoeg achter, want dat zal dan blijken uit de jurisprudentie. Ik heb bij een eerder onderdeel al aangegeven dat ik de jurisprudentie op de voet zal volgen en dat ik dan ook niet hoeft te wachten op de evaluatie. Als het misgaat, als het uit de hand loopt, kom ik gewoon terug naar de Kamer met voorstellen. Ik heb hier naar beste weten gezocht naar wat

rechtvaardig is voor de werknemer. We willen ook dat deze een vergoeding krijgt. Tegelijkertijd zeg ik: we hebben nu de transitievergoeding en het is niet de bedoeling om nu alsnog een kantonrechtersformule 2.0 in het leven te roepen. Ik denk dat we het nu goed hebben georganiseerd maar ik zeg toe dat ik het scherp in de gaten zal houden en dat ik de jurisprudentie zal analyseren. Dat kun je niet na een maand doen, ook niet na twee maanden, maar we gaan er ook niet mee wachten tot de evaluatie van de wet als geheel.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):
Ik ben blij met deze toezegging van de minister. Ik hoop dat we hierover nooit nader bericht zullen ontvangen.

De heer Ulenbelt (SP):
Of het veel of weinig, klein of groot wordt, je kunt dat niet berekenen. Als mensen ziek worden kan dat tot ontslag leiden en dat zou dan kunnen gaan om behoorlijke aantallen. Maar goed, we gaan dat zien.

Wat mij wat verbaasde is de opmerking van de minister dat het niet de bedoeling is dat er een kantonrechtersformule 2.0 komt. Ik neem toch aan dat ook in het nieuwe ontslagstelsel de kantonrechters daar zelf over zullen gaan.

Minister Asscher:
Ik bedoelde daarmee te zeggen dat het standaard gebruikmaken van een vaste formule bij ontslag niet de bedoeling is. Het is namelijk alleen bedoeld in het geval van ernstig verwijtbaar handelen. Anders dan de heer Ulenbelt, denk ik niet dat er in heel veel gevallen sprake zal zijn van ernstig verwijtbaar handelen. Dat de kantonrechter zelf de omvang van de billijke vergoeding vaststelt, lijkt mij een groot goed.

De heer Ulenbelt (SP):
Dat in het geval het er heel veel zouden worden de kantonrechters een formule ervoor bedenken, stuit dan niet op bezwaren van de minister, naar ik aanneem. Want daar zijn die rechters voor, toch?

Minister Asscher:
In mijn ogen zullen het er niet heel veel worden, omdat er niet in heel veel gevallen sprake zal zijn van ernstig verwijtbaar handelen.

De heer Ulenbelt (SP):
Maar als de kantonrechters daar zelf regels voor willen opstellen, dan laten we de vrijheid daarvoor bij die kantonrechters?

Minister Asscher:
Ik ben zo opgevoed dat je nooit in maar-alsvragen moet meewandelen. Ik denk overigens ook niet dat die situatie zich zal voordoen. Ik ga niet over de manier waarop de kantonrechter vaststelt welke vergoeding hij redelijk en billijk acht.

Voorzitter, ik kan u trouwens meedelen dat ik thans ben gekomen op pagina 49 van mijn beantwoording. Ik merk dat de Kamer opgewekt aan het luisteren is.

De voorzitter:
Bent u dan nog steeds met het blokje ontslag bezig?

Minister Asscher:
Zo is het, voorzitter.

De voorzitter:
Dan wil ik wel voorstellen dat voordat u naar het blokje WW gaat, we heel kort schorsen in het kader van de arbeidsomstandigheden.

Minister Asscher:
Dat is al bijna zo ver, voorzitter, hoewel je dat nooit moet zeggen, want dat kan leiden tot een cascade van interrupties.

De heer Van Weyenberg heeft mij gevraagd of ik de mogelijkheden van een lichter regime met een ruimere ketenbepaling of andere mogelijkheden rond nuluurcontracten voor AOW-gerechtigden wil betrekken bij het wetsvoorstel doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Op zichzelf wil ik dat doen, want dat is het moment waarop al dit soort gedachten aan de orde moeten komen. Ik wil er wel op wijzen dat het onbeperkt kunnen afwijken van de ketenbepaling op gespannen voet kan staan met Europese jurisprudentie. Tevens moeten we er voor waken — dat is ook kern van de afspraken bij het begrotingsakkoord — dat dat soort maatregelen gaat leiden tot verdringing van oudere werknemers door AOW'ers. Daarmee zouden we het paard van de heer Ulenbelt achter de wagen spannen en daar is niemand mee gediend. Ik kom hier op een later moment op terug aan de hand van het wetsvoorstel doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

De heer Klein heeft gevraagd om een reactie op onderzoek van de Radboud Universiteit in samenwerking met Uitzendbureau 50-plus en hoe dit wetsvoorstel aansluit bij wensen van werkgevers en werknemers waar het gaat om doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. Daar kan ik kort over zijn: dat maakt geen onderdeel uit van dit wetsvoorstel. Dit komt aan de orde bij het wetsvoorstel doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Voorzitter. Ik kom nu bij het blokje overig.

De voorzitter:
Toch nog niet helemaal, want daar is die cascade!

De heer Van Weyenberg (D66):
Ik had nog een vraag rondom het faillissement. De minister heeft omstandig betoogd waarom hij het iets anders heeft vormgegeven. Heb ik hem nu goed begrepen dat wat hij op dit punt nu heeft ingediend en wat nu in de wet zit, op de volledige instemming van alle sociale partners kan rekenen?

Minister Asscher:

Rond de surseance? Zeker. De sociale partners hebben echter aangegeven dat zij de oplossing in het amendement beter vinden en dat zij daarmee kunnen instemmen. Dat heeft geleid tot mijn veel minder dan te doen gebruikelijk terughoudende en, sterker nog, licht-positieve houding ten opzichte van het amendement.

De voorzitter:

De heer Van Ojik heeft inmiddels het debat moeten verlaten vanwege andere verplichtingen. Hij wordt vervangen door mevrouw Voortman ... Sorry, Voortman. Al die "huizen"!

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Wellicht heb ik het door de wisseling van de wacht gemist, maar mijn fractie heeft ook een amendement ingediend om reeds vanaf dag 1 een transitievergoeding mogelijk te maken. Nu komt iemand daarvoor pas na twee jaar in aanmerking. De facto zou dat betekenen dat flexwerkers helemaal geen recht hebben op een transitievergoeding.

Minister Asscher:

Het is heel fijn om mevrouw Voortman hier te zien. Dat onderwerp hebben we wel besproken. Daarover ging ook een vraag van de heer Ulenbelt. Die ging over de angst dat een transitievergoeding na twee jaar ertoe zou leiden dat geen vast contract wordt gegeven. Daarvan heb ik betoogd dat dit niet het geval is. Ik kan niet vertellen of dit overtuigend genoeg was voor de heer Van Ojik. Dat moet mevrouw Voortman aan hem vragen.

De voorzitter:

Daarmee hebt u geen oordeel gegeven; dat hebt u tenminste niet zo hard gezegd.

Minister Asscher:

Dat betekent dat ik het ontraad.

De voorzitter:

Dank u wel.

Minister Asscher:

Ik wil aan het eind nog even alle amendementen langslopen om duidelijk te maken dat ik niemand heb overgeslagen.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Ik zal in tweede termijn ingaan op het belang van dit amendement. Wellicht kan de minister dan iets milder reageren.

Minister Asscher:

Ik verheug mij daarop.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

Ik had in eerste termijn ook nog een vraag gesteld over het opzegverbod van zieke werknemers bij bedrijfseconomisch

ontslag. Misschien kan de minister daar nog even op ingaan.

Minister Asscher:

Zeker. Ik heb dat ook gezien en ik heb daarop ook een antwoord. Misschien kan ik dat na de pauze doen. Dan heb ik het goede papier voor me.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

Dat is prima.

Minister Asscher:

De vrees van mevrouw Van Nieuwenhuizen was dat het kan leiden tot ongewenste situaties. Het opzegverbod geldt niet als de ziekte intreedt na het ontslag. Het gaat erom dat je zieke werknemers niet kunt ontslaan. Voor hen geldt het ontslag niet. Daarvoor is het opzegverbod. Volgens mij is dat de kern van uw vrees.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

Niet helemaal. Het ging om bedrijfseconomisch ontslag. Stel dat ergens een hele afdeling moet verdwijnen vanwege een reorganisatie. Dan wordt iedereen bij wijze van spreken ontslagen, behalve die ene persoon die toevallig op dat moment ziek is. Dat zou de rare prikkel kunnen opleveren dat mensen zich massaal ziek melden als zij zoiets zien aankomen. De vraag is hoe de minister daarmee omgaat.

Minister Asscher:

Daar kom ik dan straks op terug. Juist vanwege het feit dat het een ziekmelding moet zijn voor de opzegging lijkt mij dat niet een heel reële casus.

Mevrouw Van Nieuwenhuizen-Wijbenga (VVD):

Er zijn tal van bedrijven bekend waar men een reorganisatiespook in de verte ziet aankomen. Dat kan dan toch een prikkel zijn om het te doen.

Minister Asscher:

Dan zijn de gebruikelijke zaken om de werkgever te beschermen tegen misbruik van ziek melden nog steeds van toepassing. Zeker als dit gebeurt met het oog op het vermijden van een reorganisatie zal dit niet snel geaccepteerd worden.

De heer Ulenbelt (SP):

Ik ben even in verwarring. De minister had het over overige onderwerpen. Gaan die nog wel over ontslag? Of was de minister aan het einde van ...

Minister Asscher:

Daarin zitten allerlei dingen die aan ontslag raken, zoals cao-commissies en arbitrage.

De voorzitter:

Zullen we het gewoon afwachten? Als er dan nog vragen zijn, kunnen die gewoon gesteld worden.

Minister Asscher:

Om precies te zijn: het zijn overige dingen rond ontslag. Dat is wat de heer Ulenbelt vraagt. Daarna is er nog het blok WW, waarop de heer Ulenbelt zich ook verheugt, en vervolgens zijn er nog een paar exotische onderwerpen.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Ik had nog een vraag gesteld over de discussie bij het sociaal akkoord. Het gaat over de vraag of geen transitievergoeding behoeft te worden betaald als sprake is van een faillissement. Kan de minister aangeven hoe die discussie bij het sociaal akkoord verlopen is? Ten minste een van de sociale partners is er later weer op teruggekomen.

Minister Asscher:

Ja, dat was op zichzelf begrijpelijk, want in iedere onderhandeling kun je soms denken: ik had toch nog wel meer willen hebben. Dat lijkt hier wel op van toepassing. Dit is toen niet afgesproken, het is ook niet in de wet terechtgekomen. Ik kan mij er ook wel nadelen bij voorstellen, namelijk dat het ten koste zou gaan van fatsoenlijke sociale plannen als het gevoel zou bestaan dat er nog een algemene voorziening is om hierin te voorzien. In ieder geval is het niet afgesproken. Dat is ook in die discussies niet een heel springend punt geweest. Dat het nu alsnog op de agenda gezet wordt, begrijp ik heel goed, maar dat is wat mij betreft niet de aanleiding om daar nu opeens anders naar te kijken.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Ik zie het dilemma ook, maar wil de minister dan nog wel aangeven wat zijn afweging bij dat punt is, waarschijnlijk in relatie tot het amendement van de heer Ulenbelt?

Minister Asscher:

Ik vind dat je zuiver moet houden dat die transitievergoeding bedoeld is om de transitie mogelijk te maken. Bij een faillissement kan een bedrijf dat niet meer doen. Als je dan een collectieve voorziening maakt, heb je weer het risico dat er wordt afgewenteld op de samenleving, dat het ten koste zou gaan van goede sociale plannen, of dat werkgevers zeggen: ik hoef niet zo veel te reserveren, want als het misgaat heb je altijd die achtervang nog.

Dat vind ik een nadeel van zo'n voorziening. Op zichzelf, geredeneerd vanuit de situatie dat er een faillissement is en dat mensen op straat komen te staan, begrijp ik het. Daarvoor heb je nog de loondoorbetaling van het UWV, die wij weliswaar hebben gematigd tot anderhalf keer het dagloon, wat mij heel verdedigbaar lijkt, maar dat vangen wij met zijn allen op.

Om daarbovenop die transitievergoeding te gaan garanderen zou in mijn ogen als negatief effect kunnen hebben dat werkgevers minder voorzieningen aanleggen, minder reserveren, minder rekening daarmee houden en dat er als het misgaat een minder fatsoenlijk sociaal plan wordt

afgesloten omdat men weet dat er toch nog altijd die voorziening is. Dat was voor mij de reden.

De heer Ulenbelt (SP):

De vorige keer stond ik hier ook vanwege deze vraag. Bij het inrichten van een faillissementsfonds, of naar analogie met loondoorbetaling na faillissement door het UWV, zou het toch vanuit de positie van de werknemer alleszins redelijk zijn als er, nadat dat faillissement correct is verlopen, voor zover dat kan, ook voor deze mensen een ontslagvergoeding of — de nieuwe naam — een transitievergoeding is? Neem ALDEL. De minister brengt daar 2 miljoen naartoe, gericht op transitie. Waarom niet een algemene voorziening voor alle werknemers, of het nu na een reorganisatieontslag of een faillissementsontslag is? Dat is toch heel wenselijk?

Minister Asscher:

Dat heb ik net betoogd in de richting van mevrouw Schouten. Ik ben bang dat dat een perverse prikkel met zich meebrengt om minder te reserveren voor de transitievergoeding, om minder fatsoenlijke sociale plannen af te sluiten. Dat laat onverlet dat er altijd situaties kunnen ontstaan waarin de overheid zegt: hier moeten we iets extra's doen, zeker, maar als je dat tot een algemene regel maakt, als je daar dus een algemene voorziening van maakt?

Ik maak expliciet onderscheid met de loondoorbetaling. Een werknemer die de pech heeft bij een failliet bedrijf te werken, kan via het UWV zijn loon doorbetaald krijgen, tot een bepaalde hoogte, maar als je daaraan die transitievergoeding toevoegt, ben ik bang dat dat de al in de richting van mevrouw Schouten genoemde nadelen met zich meebrengt.

De heer Ulenbelt (SP):

Maar het is toch ontzettend pijnlijk om te constateren, met het aantal faillissementen dat wij nu hebben gehad en dat wij mogelijk nog zullen krijgen, dat er dan geen centen zijn voor een maatregel die bedoeld is om de overgang naar ander werk te maken? Ik kan me ook voorstellen dat de minister zegt: dan laat ik de transitievergoeding voorop lopen in het faillissement, zodat daar het eerst aan wordt begonnen, gevolgd door de premies en dan de belastingen. Maar wil de minister er nog eens over nadenken hoe hij deze mensen na ontslag als gevolg van een faillissement wel zou kunnen helpen en wil hij daarover in overleg gaan met de kersverse voorzitter van het CNV? Die was geloof ik nog niet betrokken bij het sociaal akkoord, of net wel, maar misschien levert dat verse bloed nieuwe inzichten op.

Minister Asscher:

Ik ben het met de heer Ulenbelt eens dat het bijzonder pijnlijk is als dat gebeurt. Daarover laat ik geen enkel misverstand bestaan. Wij hebben de afgelopen jaren veel te vaak gezien dat een en ander leidde tot faillissement. Ik heb zojuist aangegeven dat ik ervoor sta dat ook bij faillissement de loondoorbetaling bij het UWV blijft plaatsvinden. Inrichting van een faillissementsfonds uit algemene middelen brengt in mijn ogen het risico met zich dat ondernemingen minder geld opzij zetten voor een fatsoenlijk sociaal plan, minder geld reserveren voor transitievergoedingen

en misschien ook wel minder snel ingrijpen om te voorkomen dat het tot een faillissement komt. Misschien zullen zij zich zelfs geprikkeld voelen om het te laten ploffen. Dat zijn allemaal dingen die wij niet willen en die de heer Ulenbelt ook niet wil. Als de heer Ulenbelt mij vraagt of ik bereid ben om hierover van gedachten te wisselen met de heer Limmen van het CNV, dan is het antwoord altijd ja. Maar ik geef u wel mijn appreciatie.

De heer Pieter Heerma (CDA):

De minister geeft aan dat je niet wilt stimuleren dat men het bedrijf dan maar laat ploffen, maar hoe zit het met de opgebouwde transitievergoedingsrechten indien het bedrijf een doorstart maakt?

Minister Asscher:

Dat heb ik al aangegeven. Bij surseance is een en ander niet verschuldigd, omdat het de doorstart minder waarschijnlijk maakt.

De vergadering wordt van 16.11 uur tot 16.22 uur geschorst.



Minister Asscher:

Voorzitter. Ik pak de draad op waar ik was gebleven, namelijk bij mevrouw Van Nieuwenhuizen, op het punt van de zieke werknemer. Om even precies te zijn: voor een werknemer die zich ziek meldt nadat de werkgever toestemming heeft gevraagd voor ontslag, geldt het opzegverbod niet. Wanneer het gaat om een zieke werknemer geldt het opzegverbod niet als er sprake is van bedrijfsbeëindiging, want dan houdt de werkgever immers op te bestaan. Het verbod blijft wel van kracht als er sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen anders dan vanwege bedrijfsbeëindiging, dus ook als alle arbeidsplaatsen binnen een afdeling zouden komen te vervallen. Dat is het scenario dat mevrouw Van Nieuwenhuizen net schetste. De gedachte is dat de werkgever verantwoordelijk is voor re-integratie van een langdurig zieke werknemer binnen zijn bedrijf. Het gaat dan om re-integratie op de eigen of op een andere functie binnen de onderneming of bij een andere werkgever. Dat is dan het tweede spoor. Het enkele feit dat de arbeidsplaats komt te vervallen, betekent niet dat daarmee de verantwoordelijkheid voor de re-integratie ook komt te vervallen.

De heer Van Weyenberg heeft gevraagd of arbitrage mogelijk blijft voor alle gronden van ontslag. Dat is zeker het geval, want het wetsontwerp gaat niet over arbitrage en werpt daar ook geen additionele belemmeringen voor op.

De heer Heerma heeft gevraagd of afschaffing van de buitengerechterlijke vernietiging niet tot extra complexiteit zou kunnen leiden. Dat is niet zo. De praktijk wijst uit dat na buitengerechterlijke vernietiging de werknemer heel vaak alsnog naar de rechter moet gaan om een loonvordering in te stellen. Dit speelt als de werkgever geen gehoor geeft aan vernietiging van de opzegging. Vaak is dat zo omdat de arbeidsverhouding al danig is verstoord, dus zien we ook bij de mogelijkheid van buitengerechterlijke vernietiging nog steeds veel procedures. Ik kies voor de regeling in dit wetsvoorstel omdat die aansluit bij de vereenvoudiging en versnelling van het ontslagrecht. Het ligt voor de hand om

de vernietiging aan de rechter voor te leggen, die zowel uitspraak doet over de rechtmatigheid als over de hieraan te verbinden consequentie.

De heer Heerma heeft gevraagd of het voor de hand ligt dat de cao-commissie ook oordeelt over andere ontslaggronden dan alleen de bedrijfseconomische. Dat is niet het geval. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid is UWV bij uitstek geschikt om daarover te oordelen, gezien de expertise waar die organisatie al over beschikt, ook in het kader van zijn rol als poortwachter op grond van de Wet WIA, omdat inschakeling van verzekerings- of arbeidsdeskundigen nodig kan zijn om tot een juist oordeel over ontslag te kunnen komen. Dat zijn allemaal redenen waarom ik denk dat het daar in goede handen is.

Als het gaat om ontslaggronden die zijn toegewezen aan de kantonrechter, geldt dat preventief toetsen door een cao-commissie niet wenselijk is, omdat die commissie, anders dan de rechter, niet bevoegd is om een billijke vergoeding toe te kennen of om uitspraken te doen over het al dan niet verschuldigd zijn van een transitievergoeding wegens ernstige verwijtbaarheid, hetzij van de zijde van werkgever, hetzij van de zijde van werknemer. Preventief toetsen door een cao-commissie kan ertoe leiden dat alsnog de gang naar de rechter zal moeten worden gemaakt voor een billijke vergoeding. Dat lijkt me ongewenst.

Mevrouw Nieuwenhuizen heeft gevraagd wanneer het onderzoek van Panteia naar de hoogte van de ontslagkosten naar de Kamer wordt gestuurd. Dat onderzoek is klaar en ik zal het nog deze week naar de Kamer sturen.

Ik kom nu op de WW. Dat mensen ontslagen worden en hun baan verliezen is van alle tijden, maar juist in deze tijd, met dramatische werkloosheid, met een percentage van 8,5 voelen we meer dan ooit hoe pijnlijk dat is, maar ook hoe belangrijk het is dat er een fatsoenlijke voorziening is. Daarom moeten we alles op alles zetten om ontslag te voorkomen en mensen van werk naar werk te loodsen. Ik realiseer me dat dat niet altijd zal lukken, en daarom zal de WW als inkomensverzekering onverminderd noodzakelijk blijven. De WW moet er wel meer op worden gericht om mensen snel weer aan het werk te brengen. Werk biedt immers de beste zekerheid.

Op dit moment zien we een weliswaar prille, maar toch duidelijke verbetering van de economie en op korte termijn doen we er met de sociale partners alles aan om dat te ondersteunen. We bestrijden de jeugdwerkloosheid. Ik denk daarbij aan de premiekorting en aan het School ex-programma, de ambassadeur daarvoor en de regionale plannen. We ondersteunen ouderen met een mobiliteitsbonus, proefplaatsingen en 67 miljoen extra voor ondersteuning. We maken sectorplannen om mensen aan het werk te houden en te krijgen. Dat is dus voor de crisis het eerste wat we doen. Op de lange termijn is het van belang om maatregelen te nemen die de WW ook activerender maken. De WW-maatregelen, waar we vandaag net als gisteren over praten, helpen daarbij. Het is van belang om te weten dat hoe langer iemand in de WW zit, hoe lastiger het is om weer aan de slag te komen. Deze voorstellen helpen dus om langdurige structurele werkloosheid te voorkomen. Daarnaast leiden de maatregelen op lange termijn tot besparingen op de uitkeringslasten en dat is ook nodig met het oog op de overheidsfinanciën. Ten slotte heeft het CPB

berekend dat de maatregelen positieve effecten hebben op de werkgelegenheid.

Een aantal partijen heeft gevraagd of dit het goede moment is. De heer Van Ojik stelde dat maatregelen moeten worden genomen in een tijd dat ze effectief zijn en dat is in zijn visie niet nu. Ook de heer Heerma vroeg om een toetsmoment. Allereerst is het van belang dat de invoeringsdatum van de duurverkortings van de WW met het Sociaal Akkoord is verschoven van 1 juli van dit jaar naar 1 januari 2016. Dat is juist gedaan met het oog op de huidige economische situatie. Verder is van belang dat het allereerste effect van die maatregelen met betrekking tot de vermindering van de publiek gefinancierde WW-duur pas voelbaar is vanaf eind 2017. Pas in de loop van 2019 wordt voor iedereen de maximale publiek gefinancierde WW-duur beperkt tot 24 maanden. Door de geleidelijke invoering van deze maatregel is het arbitrair om ergens in 2015 de balans op te maken en te zeggen: dit is het klimmoment, nu weten we hoe het met de conjunctuur staat. Daarbij komt dat burgers zich kunnen voorbereiden als duidelijk is welke plannen op welk moment ingaan. Die zekerheid is er niet indien kort voor het moment van invoering alles kan worden heroverwogen. Het is belangrijk om het pakket met zijn beoogde effecten voor de arbeidsmarkt als geheel door te voeren. Op het punt van de WW-duur is voorzien in een heel gefaseerde invoering, juist omdat rekening is gehouden met de slechte economie op dit moment.

In dat verband vraagt de heer Klein hoe het kabinet handelt als de economie niet aantrekt. Hij gaf zelf aan dat we hebben gekozen voor een zeer geleidelijke invoering, waarop iedereen zich kan instellen, dus individuele burgers en sociale partners. Die laatste krijgen voldoende tijd om op gepaste wijze te reageren. Er is dus geen reden om nu al te bepalen hoe we reageren als het tegenzit. De sociale partners hebben ook aangegeven dat zij zelf voorzieningen willen treffen.

De heer Klein vraagt tevens of er wel genoeg banen zijn. Die zorg is terecht, die begrijp ik. De huidige situatie op de arbeidsmarkt is nijpend en de kans op het vinden van een baan is kleiner dan lang geleden. Tegelijkertijd constateer ik dat in de huidige economie ieder jaar ruim 200.000 mensen een baan vinden, vanuit de WW. Dat laat zien dat de arbeidsmarkt zelfs in deze zware tijd ook kansen biedt. Dit neemt niet weg dat het voor veel mensen op dit moment lastig, moeilijk en frustrerend is om een baan te zoeken. Daarom worden de maatregelen zo geleidelijk ingevoerd, dus niet nu, niet volgend jaar, maar vanaf 2016, waarbij ze pas eind 2019 helemaal doorgevoerd zullen zijn.

De heer Ulenbelt (SP):

De minister zegt: we verkorten de WW, want dan wordt die activerender. Ik vind dat een schoffering van de Nederlandse werklozen die iedere dag weer hun stinkende best doen om werk te vinden, werk dat er niet is. De minister zegt dat hij rekening houdt met de conjunctuur en een en ander daarom langzaam invoert. Deze wet is toch niet alleen voor deze conjunctuur? De WW hebben we toch voor goede, maar vooral ook voor slechte tijden? Wil de minister mij zeggen dat het eigenlijk helemaal niet gaat om de activering, maar om de 1 miljard die het de schatkist oplevert? Wil hij zeggen dat dat de werkelijke reden is? Toen het kabinet begon, heeft de minister voor een WW-duur van een jaar met

daarna het sociale minimum getekend. Het doel ervan was te besparen.

Minister Asscher:

Nu heeft de heer Ulenbelt voorstellen nodig, die ik hier niet doe, om te zeggen dat het allemaal niet goed is. Hij maakt ook bezwaar tegen het woord activerend. Ik zou niet weten wat er mis is met het woord activerend. Ik heb juist recht gedaan aan het feit dat we nu in een lastige economie zitten. Daarom besteedt het kabinet in de komende twee jaar ook 6 miljoen euro om in de sectoren die het lastig hebben, mensen aan het werk te houden en om jongeren aan het werk te krijgen. Dat je op termijn zegt dat de publiek gefinancierde WW heel gefaseerd naar 24 maanden kan en dat de sociale partners zelf kunnen kiezen in hoeverre ze bijverzekeren voor de opbouw en de duur kun je onmogelijk een schoffering noemen. Je kunt het ermee oneens zijn, maar dat heeft niets te maken met de huidige economie. Daarvoor nemen we crisismaatregelen. Bovendien is het bestand tegen de toekomst.

De heer Ulenbelt (SP):

De minister geeft een verkeerde voorstelling van zaken als hij zegt dat het een beperking tot 24 maanden is. Daardoor denk iedereen dat dit alleen maar voor ouderen geldt, want alleen zij hebben hogere rechten. Maar dit geldt natuurlijk ook voor jongeren, omdat de opbouw verslechtert. Je doet er veel langer over om dezelfde periode recht op WW te krijgen. Daar zit het idee achter: als ik de periode korter maak, gaan ze eerder aan het werk. Dat vind ik een schoffering van de Nederlandse werklozen, want die zijn op zoek naar werk dat er vaak niet is. Dan kun je niet zeggen dat je de WW activerender moet maken omdat het dan wel zal lukken. Dat bedoel ik met schofferen.

Minister Asscher:

Dat heb ik ook niet gezegd. Het is eenvoudig om te zeggen: dit bedoelt de minister en dat vind ik een schoffering. Ik kies mijn eigen woorden. Wij gaan naar een arbeidsmarkt die veel meer gericht is op het uitgangspunt van werk naar werk. De sociale partners, de bedrijven en de werknemers, hebben gezegd dat zij daar verantwoordelijkheid voor willen nemen. Zij willen gebruik gaan maken van de fondsen die ervoor zijn om mensen om te scholen in plaats van dat zij in de uitkering komen, alsof dat zo geweldig is. In plaats daarvan willen wij hun aan nieuw werk helpen. Al deze maatregelen zijn daarop gericht. Zeker in dit jaar zitten wij nog volop in de hoge werkloosheid. Daarom wordt die maatregel nu niet ingevoerd. Sterker nog, wij geven extra geld uit om mensen aan het werk te helpen. Volgend jaar idem dito. Daarna voeren wij die maatregel heel geleidelijk in. Dan nog kan er worden gecompenseerd. Sociale partners kunnen een bijverzekering afsluiten als zij daarvoor kiezen.

De eerste tien jaar van de opbouw blijft voor jongeren precies hetzelfde. Pas daarna wordt de opbouw minder. Kortom, wij doen dit juist met het oog op een goed functionerende arbeidsmarkt met kansen voor iedereen. Wij willen de prikkels zo laten werken dat ze voor de werkgever ertoe leiden dat die eerder in de werknemer investeert, dat het loont om mensen van de ene baan naar de andere te helpen, in eerste instantie binnen het bedrijf, binnen de eigen sector, en daarna in een andere sector. Vervolgens

blijft er altijd een fatsoenlijke WW voor degenen die de pech hebben dat zij hun baan kwijtraken. Je ziet vandaag hoe belangrijk dat is. Dat zal de komende jaren zo blijven.

De heer Ulenbelt (SP):

Werkgevers en werknemers hebben afgesproken dat zij deze forse verslechtering gaan repareren. Vakbonden en bazen zijn het er dus over eens dat deze regeling overeind moet blijven. De minister zegt nu ook dat zij daarvoor de gelegenheid hebben. Dat kan dus, volgens de minister. Dan is het sommetje snel gemaakt. Als de regeling gerepareerd wordt, is het enige verschil voor de overheid dat er op termijn 1 miljard wordt bespaard, terwijl de mensen hun centen houden. Dat is de achtergrond. Ik kan het echt niet anders zien. Er komt geen werkloze meer aan het werk als zijn uitkering wordt verlaagd. Het levert alleen wel 1 miljard op. Als de minister dat ruiterlijk erkent, dan is het in ieder geval duidelijk dat het hier om de overheidsbegroting gaat en niet om de werklozen.

Minister Asscher:

Ik kan het wel anders zien. Ik denk zelf dat de heer Ulenbelt het anders kan zien. Ik wijs erop dat werkgevers en werknemers er samen belang bij hebben dat er geen gebruik wordt gemaakt van het derde jaar, bijvoorbeeld omdat zij er zelf voor betalen, omdat zij zelf de verzekeringspremies moet opbrengen. Ik heb het over het moment dat het in de portemonnee van bedrijven wordt gevoeld als te veel mensen niet aan het werk komen. Dan ontstaat er een extra belang om te investeren in de opleiding van werknemers. Er ontstaat een extra belang om mensen van werk naar werk te begeleiden. Dan gebeurt er precies wat je wilt. Je zegt niet: je krijgt een uitkering, je bent kansloos en je blijft er maar zo lang mogelijk in zitten. Nee, voorkom dat mensen in de uitkering komen en, lukt dat niet, voorkom dan dat zij er langer inzitten dan nodig is. Dat is het doel.

Zeker, het levert ook een besparing op omdat werkgevers en werknemers er zelf voor betalen. Het heeft echter ook een verandering van mentaliteit tot gevolg. Zodra iemand zijn werk kwijtraakt: omscholen en ergens anders aan de bak brengen. Er is een financiële prikkel voor de werkgever om daarbij te helpen.

De heer Bosma (PVV):

De minister zegt dat de conjunctuur slecht is en dat daarom deze maatregel tamelijk langzaam wordt ingevoerd. Wat nu als de economie helemaal niet uit het dal komt? Dat is helemaal niet zo'n gekke voorspelling, gezien de structurele problemen van de eurozone. Zegt de minister dan dat deze maatregel over vier of vijf jaar weer wordt ingetrokken als de economie zo slecht blijft?

Minister Asscher:

Werkgevers en werknemers hebben als gevolg van het gekozen ingroei-pad de tijd om zich voor te bereiden op de nieuwe WW. Zij hebben de tijd om hun bedrijfsprocessen anders in te richten en de tijd om meer te investeren in hun werknemers. Je ziet ook dat het al begint met de sectorplannen. Men is veel meer gericht op omscholen, op mensen aan het werk houden. Wij verwachten nog een advies van de SER over de wijze waarop dit verder uitgebreid kan

worden. Die werkwijze maakt nu al school. In de toekomst zal de arbeidsmarkt, ook bij conjuncturele schommelingen, veel meer gericht zijn op het aan het werk houden van mensen dan op het verstrekken van uitkeringen.

De heer Bosma (PVV):

Ik vraag niet naar werkgevers en werknemers, ik vraag gewoon naar deze minister. Hij heeft ook een verantwoordelijkheid. Anders kunnen wij het hele ministerie wel afschaffen en het verder lekker overlaten aan de cao-partners. Ik stel een vraag aan de minister. Wat nu als de economie zo beroerd blijft en wat nu als de werkloosheid zo structureel blijft? Nogmaals, het is geen gekke voorspelling, want er zitten fundamentele, structurele problemen in die hele euro-economie. Wat nu als die werkloosheid 700.000 of 800.000 mensen blijft? Zegt de minister dan: als die getallen op het scorebord blijven staan over vier of vijf jaar, moeten wij de maatregel intrekken?

Minister Asscher:

Nee, daar ben ik juist op ingegaan. Ik heb de Kamer dit tijdspad voorgesteld, na overleg met de sociale partners. Ik heb dat juist gedaan omdat wij dan deze twee jaar die crisisaanpak kunnen uitvoeren en dat de sociale partners zich kunnen voorbereiden op de langzame ingroei in de jaren erna. Dat is waarom deze maatregel zo getimed wordt. De heer Bosma vraagt: wat nu als de werkloosheid hoog blijft? Dan moeten wij met alles wat wij kunnen proberen om die werkloosheid weer omlaag te krijgen. Daar zijn de sectorplannen voor, maar er zijn ook meer structurele maatregelen. Ik noem verder het isoleren van woningen, wat werk oplevert in de bouw. In de verschillende afspraken die wij hebben gemaakt, gaan wij weer werk creëren. Het belangrijkste is natuurlijk dat onze export verder groeit en dat het economisch herstel dat wij nu zien, wordt vertaald in werkgelegenheid. Deze maatregel is juist zo getimed met het oog op de slechte conjunctuur nu. Die timing maakt een verantwoorde invoering mogelijk en maakt het mogelijk dat iedereen zich erop kan voorbereiden.

De heer Bosma (PVV):

Nee, je verbetert de economie niet door woningen te isoleren. Je verbetert de economie door de belastingen te verlagen. Dat is de enige manier, echt de enige manier. Rutte II doet dat niet en als wij misschien nog een Rutte III en IV krijgen, zullen zij dat ook niet doen. Wel hogere btw, hogere belastingen en steeds meer negatieve maatregelen zoals al die gekke milieumaatregelen. Dan blijft die werkloosheid dus gewoon heel hoog: 700.000 of 800.000 mensen, helemaal ingebed in die stagnerende euro-economie. Dan kan de minister wel wijzen op werkgevers en werknemers, maar ik stel vast dat hij gewoon de andere kant op kijkt en niet doet wat hij moet doen. Hij zou moeten zeggen dat als wij op die 700.000 of 800.000 blijven, die maatregel wordt ingetrokken.

Minister Asscher:

De heer Bosma nodigt mij uit voor een breder debat over de economie. Dat kan altijd. Ik noemde het voorbeeld van het isoleren van woningen omdat het banen oplevert voor mensen in de bouw. Dat zijn banen die er nu niet zijn, doordat de nieuwbouw stilligt. De mensen die dat gaan

doen, zijn daar blij mee. Het zijn echte banen, de mensen worden betaald en komen thuis met loon. De heer Bosma kan tien keer zeggen dat het geen echte banen zijn, maar het zijn wel echte banen en die mensen zijn daar trots op. Op die manier zullen wij de werkgelegenheid overeind moeten houden.

Dat staat los van het economisch herstel, waar wij overigens alles aan doen binnen de doelstellingen die wij hebben. Die doelstellingen zijn lastig. Wij denken, anders dan de PVV, dat Nederland niet uit Europa moet. Wij denken, anders dan de PVV, dat je niet op de pof moet leven. Wij denken, anders dan de PVV, dat Nederland een handelsland is en zijn geld dus moet verdienen met handel. Daar zal de economische groei vandaan moeten komen.

Waar het gaat om de werkgelegenheid, voeren we nu beleid op de arbeidsmarkt zelf met sectorplannen, ten aanzien van jeugdwerkloosheid en voor ouderen. In de economie nu maken wij afspraken als die over woningisolatie. Dat levert tienduizenden banen op, echte banen die gewoon loon opleveren, voor bouwvakkers. Voor de arbeidsmarkt in de toekomst gaat deze wet ervoor zorgen dat men veel eerder investeert in opleiding en duurzame inzetbaarheid van werknemers, waardoor zij bestand zijn tegen economische veranderingen. Daarvoor vinden zij gemakkelijker een nieuwe baan in plaats van de door de heer Bosma geïdeëaliseerde uitkering.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Ik denk dat het isoleren van woningen wel degelijk banen kan opleveren. De vraag is echter wel of je daar nu al je zekerheden op moet bouwen. Wij hebben hier te maken met een wet en met conjuncturele omstandigheden. De minister lijkt er wel heel erg vanuit te gaan dat in 2016 ineens de crisis voorbij is. Dat is niet natuurlijk niet het geval. Dan zou het toch logisch zijn om in elk geval een moment te creëren waarop je gaat kijken hoe de situatie is en of de WW-maatregel inderdaad kan ingaan?

Minister Asscher:

Ik heb juist uitgelegd dat het niet om een moment gaat, maar om een heel gefaseerde invoering die verantwoord is. Ik vind dat een heel verstandige keuze. Dit voorstel staat in schril contrast met met het voorstel van GroenLinks zelf, nog afgelopen najaar gedaan, om dit jaar de WW te beperken tot één jaar. Dat leek ook niet echt acht te slaan op de conjuncturele ontwikkeling.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Daar zat bij dat wij heel erg veel investeren en er ook voor zorgen dat de lasten op arbeid flink omlaag gaan en de lasten op vervuiling flink omhoog. Ik vind het jammer dat de minister nu één element eruit haalt en niet het totale verhaal vertelt. Maar ik heb geen antwoord gehad op mijn vraag. Het kabinet is voornemens om de WW vanaf 1 januari geleidelijk aan te veranderen, maar we weten nu nog niet hoe de economie er dan bijstaat. Daarom vinden heel veel partijen dat je nu niet deze maatregel moet invoeren.

Minister Asscher:

Ik wil toch heel serieus ingaan op de voorstellen van GroenLinks. Die partij heeft inderdaad gezegd: we gaan allerlei vormen van consumptie meer belasten en arbeid minder. Volgens de modellen levert dat inderdaad werkgelegenheid op, maar wel op de lange termijn, niet in 2014. In dezelfde voorstellen schrijft GroenLinks dat ze in 2014 de WW tot één jaar wil terugbrengen. Nu staat mevrouw Voortman mij hier te vragen of het verantwoord is om dit in 2019 te doen. Dat vind ik merkwaardig. Ik denk dat het verantwoord is. De sociale partners nemen zelf hun verantwoordelijkheid. We hebben nu crisisbeleid en iedereen kan zich erop voorbereiden. Niemand weet wanneer er precies een belletje gaat en het met de economie opeens weer goed gaat. We zien wel dat heel veel lichten weer op groen springen. In eerdere debatten heb ik juist van de heer Van Ojik gehoord dat hij er zo blij mee is dat we met het sociaal akkoord die andere invoerdatum hebben gekozen.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Het gaat erom dat je een moment moet creëren waarop wordt gemeten of deze maatregel op dat moment kan worden ingevoerd. Dat wil het kabinet niet doen. Het kabinet gaat ervan uit dat het dan kan, zonder daarover nu zeker te zijn. Daarmee zet je wel zaken op het spel. Je neemt maatregelen die grote gevolgen voor mensen kunnen hebben. Daarmee heeft mijn fractie een probleem.

Minister Asscher:

Ik zeg nogmaals dat die gevolgen voor mensen stukken kleiner zijn dan bij de maatregel die GroenLinks heeft voorgesteld om nog dit jaar de WW tot één jaar te beperken, ongeacht wat er dan in de toekomst met de lasten op arbeid zou gebeuren. Ik denk dat dit volstrekt verantwoord is, juist omdat we vanaf 2016 per kwartaal heel gefaseerd die nieuwe WW invoeren. Werkgevers en werknemers hebben gezegd dat zij, waar dat nodig en wenselijk is, zelf de verantwoordelijkheid willen nemen om dit aan te vullen voor mensen. Met andere woorden: je moet niet de onzekerheid over wat de toekomst zal brengen, laten afhangen van een knipmoment vlak voor de ingangsdatum van een wet. Dit is het goede moment om dat te bespreken. Dit is ook het goede moment om niet alleen te kijken naar de crisis van vandaag, maar om ook te kijken naar wat Nederland in de komende jaren nodig heeft.

Dit wetsvoorstel gaat natuurlijk vooral over de arbeidsmarkt op de lange termijn. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de waarde van werk wordt gewaardeerd? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat alles er niet op is gericht om mensen in de uitkering te krijgen, maar dat alles erop is gericht om mensen aan het werk te houden? Hoe organiseer je prikkels voor werkgevers om mensen een vast contract te bieden in plaats van een los contract? Hoe zorg je ervoor dat werkgevers het als hun eigen belang ervaren om in mensen te investeren en te voorkomen dat ze in de WW terechtkomen? Dat is de samenhang van dit wetsvoorstel. Er wordt niets beter als je vlak voor de datum van invoer de "Van-Ojiktoets" doet waarbij wordt getoetst hoe het dan met de economie gaat. We kiezen niet voor niets voor een veel meer gefaseerde invoer dan GroenLinks voorstelde.

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

De heer Ulenbelt zei zojuist in een interruptie dat er een soort vanzelfsprekendheid is dat alle cao's dat derde jaar gaan repareren. Deelt de minister die assumptie?

Mijn tweede vraag gaat over de volgende redenering van de minister. Hij zei dat het derde jaar, als dat er is, stimuleert om meer van werk naar werk te gaan. Was dat effect niet nog veel groter geweest als je sociale partners die prikkel voorafgaand aan de WW had gegeven, of in de eerste periode van de WW? Nu komt die prikkel helemaal aan het einde, en ook nog afhankelijk van de vraag of er wel of niet wordt gerepareerd.

Minister **Asscher**:

Er zijn natuurlijk verschillende elementen die eraan bijdragen dat ook werkgevers en werknemers er belang bij hebben om die WW-kosten niet uit de hand te laten lopen. Ik denk aan de sectorpremie die ervoor wordt betaald, ik denk aan het onderscheid dat daarbij vaak wordt gemaakt tussen tijdelijke contracten en langere contracten. Het was zeker denkbaar geweest om die prikkels ook al eerder sterker te maken. Ik vind dat we hierbij een mooie balans hebben gevonden. De prikkel aan de zijde van de werknemers is door de passende arbeid en de verrekening ook aangescherpt. Het betoog was er vooral op gericht om aan de heer Ulenbelt duidelijk te maken dat het hierbij niet alleen om een bezuiniging gaat, maar dat dit hoort bij de hervorming van de arbeidsmarkt, bij het mensen aan het werk houden in plaats van in de uitkering.

De heer Heerma heeft nog een vraag gesteld, maar die ben ik nu even kwijt.

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

Ik vroeg of de minister de aannames van de heer Ulenbelt onderschrijft.

Minister **Asscher**:

O ja. Ik weet niet of in alle gevallen het derde jaar gerepareerd zal worden. Sociale partners hebben dit met elkaar afgesproken. Ik ga daar niet over. Dit zal aan de cao-tafels moeten gebeuren. De beste inschatting daarvan, waarmee ik het moet doen, is de inschatting van het Centraal Planbureau. Daar zegt men dat het in 60% van de gevallen zal gebeuren. Daar ga ik van uit.

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

De minister geeft aan dat er tal van manieren zijn waarop de WW activerend is en dat er prikkels zijn. Maar hij gaf heel nadrukkelijk ook aan dat er dit jaar een extra prikkel is, om daarmee te ontkrachten wat de heer Ulenbelt zei. Die prikkel was echter wel degelijk groter geweest als je dat eerder gedaan had, zeker omdat er in 40% van de gevallen al überhaupt geen sprake is van een derde jaar, als de best guess van de minister, de CPB-inschatting, klopt. Toch geeft de minister aan dat dit de juiste mix is. Waarom? Waarom dan niet de blik gericht op juist het begin van die WW-periode? Daar is de prikkel dan toch het grootst? Daar komt het het meest voor, daar is het meeste gebruik en daar is dan ook de kans om weer aan het werk te komen het grootst.

Minister **Asscher**:

Ook als werkgevers en werknemers niet kiezen voor het zelf verzekeren van dat derde jaar, wil dat niet zeggen dat de prikkel daarmee weg is. Als er namelijk wel heel veel gebruik van zou worden gemaakt, ontstaat er een beroep op de loonruimte om het alsnog te verzekeren. Die prikkel werkt dus ongeacht de vraag of men het doet of niet. Die zit in de verantwoordelijkheid voor het derde jaar.

Verder heb ik niet uitgesloten dat er nog andere maatregelen mogelijk waren geweest om dat te doen. Maar in de eerste plaats is op de korte termijn de behoefte aan de WW het grootst. Je moet je er dan op richten dat er heel snel door wordt gesolliciteerd. Dat bereiken we met die passende arbeid. Ten tweede, dat zien we nu helaas om onprettige redenen, door de sectorpremie en door de doorvertaling van de kosten naar sectoren, is het in algemene zin het belang van werkgevers om te vermijden dat mensen werkloos worden. Dat belang hebben ze al, want ze willen geen transitievergoeding betalen en ze willen hun werknemers vasthouden. Het zit hem echter ook in de financierings-systeem van de WW.

Daar komt nog bij dat de SER om advies is gevraagd over een grotere rol van werkgevers en werknemers in het kader van de regie over de WW. Dat is er ook op gericht om te kijken wat je nog meer kunt doen om mensen van werk naar werk te brengen. Dan moet ook het punt van de premiedifferentiatie aan de orde komen en moet bekeken worden of dat wel of niet een goede prikkel kan zijn. Het staat in het regeerakkoord als haakje. Het staat ook in deze wet als haakje. Ik kan me wel voorstellen dat we ertoe overgaan, maar dat hoort nu bij het adviestraject bij de SER. Dat is er wat mij betreft vooral op gericht om het zo af te stellen dat je het bedrijven niet moeilijker maakt dan ze het al hebben, maar dat je bedrijven beloont die investeren in van-werk-naar-werktrajecten, dus in die overgang op onze arbeidsmarkt, uiteraard met in achtname van de lessen van de commissie-Buurmeijer.

Ik heb al een aantal vragen beantwoord die verderop op mijn lijstje staan. De heer Heerma heeft bij interruptie de vraag gesteld die ik net wilde beantwoorden over het derde jaar.

De heer Ulenbelt heeft gevraagd waar de CPB-berekening op is gebaseerd. Het CPB heeft de effecten van het wetsvoorstel doorgerekend en die doorrekening is met het wetsvoorstel meegezonden. Ze gaan uit van 60% en ze komen daarop door enerzijds de huidige prevalentie van cao-aanvullingen van 40% als ondergrens te nemen en anderzijds de 80% werknemers die onder een cao vallen als bovengrens. In de raming gaan ze vervolgens uit van het gemiddelde. Dat is 60% volgens de eenvoudige methode die de heer Heerma ook al een keer voordeed: 40 plus 80 gedeeld door 2 is 60.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Ik ga ook maar bij het CPB werken, als het het optellen van twee getallen is en dan delen door twee. Laten we echter even aannemen dat het die 60% is. Dan hebben in 40% van de gevallen mensen minder recht daarop dan in een andere sector. Dat betekent dus dat in die sectoren waar vakbonden sterk zijn en werkgevers willen, er wel wordt gerepareerd en daar waar vakbonden niet sterk zijn, niet of nauwelijks

wordt gerepareerd. Dat is toch een ongelijkheid voor een belangrijke sociale voorziening die we niet zouden moeten willen?

Minister Asscher:

Dat is nu ook al zo. In 41% van de cao's zie je dit soort bovenwettelijke regelingen. Daar zijn werkgevers en werknemers zelf bij. Als dat ertoe leidt dat mensen eerder lid worden van een vakbond, is dat een effect dat de een positief zal duiden en de ander negatief. Maar dat is niet anders dan in de huidige situatie.

De heer Ulenbelt (SP):

Er zijn reparaties, maar dat zijn reparaties van eerdere verslechtingen van de WW. Dat zijn er niet veel geweest. Daar zit mijn bezwaar.

Een ander bezwaar is het volgende. Stel, er wordt bij Shell een prachtige opbouwregeling afgesproken. Er werkt daar een schoonmaakster en die schoonmaakster gaat naar een regeling waar geen opbouw is afgesproken. Hoe worden die rechten dan overgedragen? Ik wil de minister erop wijzen dat een publiek systeem en een privaat systeem naast elkaar worden gezet en dat mensen tussen deze systemen heen en weer moeten. Dat gaat toch heel grote problemen opleveren? Dat zien wij toch ook bij de pensioenen, van de ene naar de andere sector? De minister zegt: ik bemoei me er niet mee, ze zoeken het maar uit hoe ze het repareren. Het gevolg is: twee systemen naast elkaar met alle extra kosten van dien.

Minister Asscher:

Dit is bangmakerij. Ik ken geen schrijnende gevallen waarin dit op dit moment speelt. Ook nu zijn er bovenwettelijke verzekeringen, ook nu kunnen werknemers van het ene bedrijf naar het andere gaan en van de ene sector naar de andere. Het is niet te vergelijken met de problematiek rondom pensioenrechten; die is veel complexer. Het staat werkgevers en werknemers vrij om hierover afspraken te maken. Ze hebben ook afgesproken, op centraal niveau, dat ze gaan repareren. Ik kan niet voorspellen in hoeveel gevallen dat daadwerkelijk zal gebeuren. Dus heeft het Centraal Planbureau een berekening gemaakt. Maar nee, dat leidt niet tot allerlei problemen. In de huidige situatie zijn die bovenwettelijke mogelijkheden er immers ook en zijn er ook geen problemen.

De heer Ulenbelt (SP):

Dat gaat om andere bovenwettelijke bepalingen. Denk aan verhoging of verlenging als je eenmaal een uitkering hebt. In dit geval is sprake van verschil in opbouw van WW-rechten. Die rechten moeten op de een of andere manier worden overgedragen. Of niet, maar dan ben je ze kwijt. Ik wijs de minister er maar op. Volgens mij zou hij er verstandig aan doen, dit deel van de wet aan te houden, vervolgens te bezien waar werkgevers en werknemers mee komen en dat op elkaar af te stemmen. Dan kun je misschien iets krijgen waar je vertrouwen in kunt hebben.

Minister Asscher:

Ik dank de heer Ulenbelt voor die suggestie, maar ik taxeer de moeilijkheden anders dan hij.

De heer Van Ojik heeft gevraagd wat het risico is van cao-reparaties op het tenietdoen van de prikkels in de WW en daarmee van de positieve werkgelegenheidseffecten. Ik heb daar net al kort iets over gezegd in antwoord op vragen van de CDA-fractie. Als sociale partners besluiten tot bovenwettelijke aanvullingen, verwacht ik dat die hand in hand gaan met afspraken over investeren in duurzame inzetbaarheid, van-werk-naar-werktrajecten, re-integratie. Dat betekent namelijk dat de premie laag blijft, dat de kosten beperkt zijn. Of ze nu kiezen voor reparatie of niet, er zit een heel duidelijke prikkel in de private verantwoordelijkheid voor het derde jaar om te zorgen voor een positief werkgelegenheidseffect. Dat is dan niet het werkgelegenheidseffect van mensen die door de duurverkorting eerder gaan solliciteren, maar het effect van mensen die aan het werk blijven, van een beroepsbevolking die beter is opgeleid en beter is bestand tegen economische ontwikkelingen. Bovendien wordt de WW met de invoering van inkomensverrekening en het aanscherpen van passende arbeid activerender. Daarop hebben cao-aanvullingen geen invloed. Mijn verwachting is dan ook dat de hervorming van de WW positieve werkgelegenheidseffecten met zich meebrengt, zelfs als sprake is van cao-aanvullingen.

Mevrouw Hamer en de heer Van Ojik vroegen zich af hoe werkgevers en werknemers iets kunnen betekenen voor de inzet op van werk naar werk. Op dat punt ben ik het zeer met beide vraagstellers eens. Het is wenselijk dat sociale partners niet wachten met van werk naar werk. Ik verwacht ook niet dat dit zal gebeuren. Zo kunnen ze afspraken maken over de aanwending van de transitievergoeding. Deze middelen kunnen direct na het ontslag worden ingezet. Ook hebben sociale partners in het sociaal akkoord de ambitie uitgesproken om juist hiervan werk te gaan maken en zich hierin te onderscheiden.

De heer Heerma vraagt wat ik vind van de grote rol van de sociale partners. Ik heb daarover al wat gezegd. Die kan een heel positieve bijdrage leveren.

De heer Van Weyenberg vraagt of de Kamer periodiek geïnformeerd kan worden over de afspraken in cao's met betrekking tot boven- en nawettelijke WW-aanvulling. Dat kan ik de Kamer toezeggen. In de jaarlijkse rapportage over cao-afspraken zal worden ingegaan op afspraken die sociale partners hebben gemaakt over boven- en nawettelijke aanvulling.

Ik kom bij de arbeidsmarktpositie van ouderen. Zoals bekend, heeft dit punt de volle aandacht van het kabinet. Ik ben blij dat ook de arbeidsmarktpositie van ouderen stukje bij beetje begint te verbeteren. De netto arbeidsparticipatie van 55-plussers is gestegen van 43,5% in 2007 naar 53,4% in 2012. De gemiddelde uittreedleeftijd is gestegen van 61 jaar in 2007 naar 63,1 jaar in 2011. Dat is zeer positief. Anders is het als ouderen eenmaal werkloos worden. Zichtbaar is dat ze dan vaak langdurig werkloos zijn. Ik denk dat wij allemaal gesprekken hebben met mensen die in die situatie verkeren. Daarvoor zijn geen simpele oplossingen voorhanden, wel een aantal instrumenten die op zichzelf effectief zijn.

Oudere uitkeringsgerechtigden kunnen gebruikmaken van de mobiliteitsbonus. Proefplaatsing stelt oudere uitkeringsgerechtigden in staat om een tijd op proef te werken bij een werkgever. Er is extra geld beschikbaar voor het UWV om juist ouderen te ondersteunen, die het vaak niet moeten hebben van open sollicitaties of van de website. Maar ook bij die groep zal de focus moeten verschuiven naar nieuw werk. Dat gebeurt door de sociale partners. 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 55-minners. Tot die tijd handhaven we de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW), die wordt verlengd tot 2020. De Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) wordt heel langzaam afgebouwd, maar blijft beschikbaar voor werknemers 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, behalve in de eerder besproken uitzondering voor mkb-bedrijven die minder dan 25 werknemers in dienst hebben.

De heer Klein heeft gevraagd waarom de WW-duur wordt verkort. Dat heb ik net omstandig betoogd.

De heer Klein stelde dat de winst van 20.000 banen een schijntje is ten opzichte van het aantal werkzoekenden. Het CPB heeft berekend dat de WW-maatregelen leiden tot 20.000 extra banen. Dat is winst; elke extra baan is er één. Daarin is overigens al rekening gehouden met cao-aanvulling. De effecten zijn dus al gesaldeerd. Het CPB gaat ervan uit dat voor 60% wordt gerepareerd.

De heer Klein heeft gevraagd naar de IOAW, die in 1987 is ingevoerd om te voorkomen dat ouderen boven de 50 jaar na de WW in de bijstand komen. De IOAW kent een partnerinkomenstoets, maar geen vermogenstoets. De IOW is tot stand gekomen naar aanleiding van de duurverkortings in 2006. De arbeidsmarktpositie van 60-plussers werd toen dusdanig slecht geacht dat de inkomensvoorziening voor ouderen werd geïntroduceerd, zonder partnerinkomenstoets en vermogenstoets.

De heer Klein heeft gevraagd waarom er onderscheid wordt gemaakt bij 50-plussers op grond van die wetten. Beide wetten zijn gericht op oudere werklozen. Die situatie is onverminderd slecht.

De heer Klein heeft gevraagd of ik de partnertoets zou kunnen afschaffen. Hij heeft een amendement op dat punt aangekondigd. Gezien het verschil in achtergrond en geschiedenis van de wetten en de verschillende doelgroepen acht ik het gerechtvaardigd dat er onderscheid is tussen de regelingen: de IOAW voor WW'ers die op de eerste dag van werkloosheid 50 jaar of ouder zijn en de IOW voor WW'ers die op de eerste dag 60 jaar of ouder zijn. Het amendement leidt tot uitbreiding van het aantal IOAW-gerechtigden door het afschaffen van de partnertoets. De kosten daarvan worden geraamd op 200 miljoen per jaar, zonder dekking. De huidige uitgaven zijn ongeveer 180 miljoen.

Ik kom bij het blok overige vragen, maar dan ook echt exotische overige vragen. Niemand maakt bezwaar zie ik. Ik

beantwoord in dit blok een aantal specifieke vragen van de Kamerleden waar ik nog niet aan toe was gekomen.

De heer Heerma heeft gevraagd waarom ervoor is gekozen om de invoering van de calamiteitenregeling uit te stellen tot 1 april 2016 en hoe zich dat verhoudt tot het eerder genomen besluit om de invoering met een jaar uit te stellen. Deze regeling is uitgesteld tot 1 april vanwege het beroep dat ik moet doen op de capaciteit van het UWV om enkele onderdelen uit de Wet werk en zekerheid versneld in te voeren. Dat is een heel huiselijke reden, maar wel de werkelijke reden. De capaciteit van het UWV is nu nodig om bijvoorbeeld de inkomstenverrekening die werken lonend maakt voor iedereen op tijd door te voeren. Dat is een complexe operatie. We moeten het UWV serieus nemen als het over een uitvoeringstoets aangeeft dat het niet meer kan doen dan dat. Het staat dus los van het besluit tot uitstel dat ik eerder met de Kamer heb gedeeld. Aan de SER heb ik gevraagd om de calamiteitenregeling te betrekken bij het advies over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur. Ik had het daar net al even over. Dit heeft geen gevolgen voor de ruimte die de SER daarbij heeft om te adviseren. De SER heeft alle ruimte. Ik wacht het advies af en zal daarna bezien hoe de calamiteitenregeling moet worden aangepast.

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

Het eerdere uitstel was inderdaad gekoppeld aan het SER-advies. Het wordt nu vanwege de capaciteit verder naar achteren geschoven. Dat zou heroverwogen kunnen worden al naargelang waar sociale partners en het SER-advies op uitkomen omdat dan opnieuw bekeken wordt hoe het ervoor staat.

Minister **Asscher**:

Zeker. Als het advies er is, bezie ik of ik het overneem en op welke manier het ingevoerd kan worden. De voorziene invoering zou nu te veel druk op de ketel bij het UWV opleveren. Dat is een belangrijke uitvoeringsorganisatie waar we een beetje zuinig op moeten zijn.

De heer Dijkgraaf en mevrouw Hamer hebben vragen gesteld over de herinvoering van een dagloongarantieregeling. De heer Dijkgraaf vroeg welke alternatieven er zijn om mensen te stimuleren om lagerbetaald werk te accepteren. De regel om niet het laatste loon te hanteren maar het voorlaatste loon, is komen te vervallen, aldus de SGP.

De herziene dagloongarantie, dus de oude dagloongarantie in iets gewijzigde vorm, zal per 1 juli 2015 opnieuw worden ingevoerd. Ik heb goed gehoord dat mevrouw Hamer mij tot spoed maant om de regeling zo snel mogelijk in te voeren. De dagloongarantie zal onderdeel uitmaken van de wijziging in het dagloonbesluit. Ik kan de SGP en de PvdA toezeggen dat ik dit besluit snel voor advisering aan de Raad van State zal voorleggen. Eerdere invoering dan 1 juli volgend jaar is om uitvoeringstechnische redenen niet mogelijk. Daarvoor geldt hetzelfde als wat ik net zei tegen de heer Heerma. De veranderagenda van het UWV is te vol om dit eerder uit te voeren dan bij het op zichzelf logische moment 1 juli 2015.

Ik ken geen alternatieven die hetzelfde doen als de dagloongarantie. Met de Wet werk en zekerheid worden verschillende maatregelen genomen om de WW activerender

te maken. Zo zal al na een halfjaar alle arbeid als passend worden beschouwd. Tegelijk zal vanaf de eerste dag in de WW inkomensverrekening gelden. Van die laatste maatregel gaat eveneens een prikkel uit om lagerbetaald werk te accepteren.

De heer **Dijkgraaf** wijst erop dat flexwerkers nu recht hebben op een WW-uitkering van drie maanden, terwijl zij geen arbeidsverleden hebben opgebouwd. Hij vraagt of het niet logisch is, nu de contractuele mogelijkheden voor flexwerk worden beperkt, om de arbeidsverledeneis voor alle WW-uitkeringen te laten gelden.

Allereerst merk ik op dat alleen recht op een WW-uitkering kan ontstaan indien een werknemer voldoet aan de referentie-eis, dat wil zeggen dat hij in de laatste 36 weken voor ontslag in 26 weken heeft gewerkt. Anders gezegd: een werknemer met een flexibel contract heeft niet zonder meer recht op een WW-uitkering, maar moet een bepaalde periode hebben gewerkt.

Indien aan die voorwaarde is voldaan, heeft een werknemer recht op een uitkering van ten minste drie maanden. Die basisuitkering van drie maanden is vooral van belang voor starters op de arbeidsmarkt, omdat zij onvoldoende arbeidsverleden hebben voor een langdurige uitkering. Bekend is dat juist starters op de arbeidsmarkt aangewezen zijn op flexibele of tijdelijke arbeidscontracten, op weg naar een vast contract, met soms periodes van werkloosheid tussen twee contracten. De WW is en blijft bedoeld om een dergelijke periode te overbruggen. De basisuitkering moet mijns inziens dan ook blijven bestaan om starters op de arbeidsmarkt relatief snel de zekerheid van de inkomensbescherming te bieden.

De heer **Ulenbelt** heeft aangegeven dat hij aanneemt dat de regering met voorstellen komt om het wachtgeld voor politici op dezelfde manier aan te passen wat betreft passende arbeid als voor de werknemers in de WW.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Voorzitter. Nog even over het vorige onderwerp. De minister zegt dat de dagloonregeling niet eerder dan per 1 juli 2015 kan worden ingevoerd. Hoe hard is dat? Heeft de minister zich ervan vergewist dat het echt niet kan, of is dat een politieke keus? In het laatste geval zou ik zeggen: trek deze zo veel mogelijk naar voren. Als dat echt niet kan, dan willen we wel, maar dan kan het helaas niet.

Minister **Asscher**:

Ik kan naar eer en geweten zeggen dat ik het heel graag eerder wilde doen. Naar aanleiding van het bericht van het CNV heb ik zelfs bekeken of ik een constructie kon bedenken waardoor je het kon overbruggen. Ik heb er heel hard op gedruwd en de mensen van het UWV lang onder water gehouden, maar het kan oprecht niet. Dit is puur de consequentie van de bij het begrotingsakkoord overeengekomen versnellingen, te weten het eerder invoeren van het ontslagrecht, inclusief passende arbeid en inkomstenverrekening. Naast al het andere werk dat het UWV al op de agenda had staan, want het had niet een lege, maar een heel volle veranderingagenda, is dit een dusdanige operatie dat ik heb moeten accepteren dat het niet anders kan. Anders zou ik het heel graag anders doen.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Daar zullen we ons dan bij neer moeten leggen, ben ik bang.

Minister **Asscher**:

Ik vrees van wel, ja. Anders gaan we dingen opdragen aan de uitvoeringsorganisatie waarvan we nu al weten dat zij niet kunnen. Daar komen ongelukken van. Je weet niet precies waar die ongelukken zich zullen voordoen, maar het UWV is wel verantwoordelijk voor de verstrekking van het inkomen aan heel veel mensen. Je moet het niet meteen accepteren als zij nee zeggen, maar als zij na drie keer doorvragen en grote druk blijven zeggen dat het niet kan, dan wil ik dat graag accepteren. Ik ben blij dat de heer **Dijkgraaf** dat ook doet.

Ik ga in op de vraag van de heer **Ulenbelt** over de politici. De uitkering voor politieke ambtsdragers is in de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (APPA) geregeld. Die valt onder het beleidsterrein van mijn collega van Binnenlandse Zaken. Ik kan er wel in het algemeen iets over zeggen, want ik begrijp de vraag heel goed. De sollicitatieverplichting in de APPA is vormgegeven naar analogie van hetgeen in de WW voor werknemers geldt. Als dit wetsvoorstel wordt aangenomen — ik hoop dat dit gebeurt, met steun van de SP — dan mag in de toekomst ook van politieke ambtsdragers worden gevraagd om na een uitkeringsduur van een halfjaar alle maatschappelijk geaccepteerde arbeid te aanvaarden en daarop te solliciteren. Een aanscherping van de passende arbeid zoals nu voorgesteld in de WW, gaat dan ook voor uitkeringen op grond van de APPA gelden. De veranderingen in die wet en het wetsvoorstel daartoe zal de heer **Plasterk** in de Kamer behandelen.

De heer **Van Ojik** heeft gevraagd of het gesprek tussen het UWV en de WW'er in de toekomst in plaats van na drie maanden al op de eerste WW-dag kan plaatsvinden.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Gaat dit dan ook gelden voor de duur van het wachtgeld? Wordt die ook conform het wetsvoorstel vormgegeven in de APPA?

Minister **Asscher**:

Dat denk ik niet.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Ja, daar was ik al bang voor.

Minister **Asscher**:

Voor zover mij bekend, is dat niet zo en ziet de aanscherping op het criterium van de passende arbeid na het halfjaar.

De heer **Ulenbelt** (SP):

De minister spreekt toch namens de regering? Het is toch wel heel erg vreemd dat wat deze Kamer en deze minister goed vinden voor werkend Nederland, niet van toepassing zou zijn op politici die werkloos worden. Gelijke monniken, gelijke kappen, zou ik zeggen, voor de duur en de opbouw. Zijn politici dan zulke andere mensen dat zij anders behandeld moeten worden?

Minister Asscher:

Toch weer een bijzonder moment; ik zie zelfs een patroon. Ik denk de heer Ulenbelt gelukkig te maken door te zeggen dat de aangescherpte eis voor passende arbeid ook zal gelden voor politieke ambtsdragers; Plasterk komt met voorstellen; Kamer steun nou die wet. Dan zegt de heer Ulenbelt: ja, maar de duur; gelijke monniken, gelijke kappen. De kern van een aparte regeling is dat het blijkbaar geen gelijke monniken zijn. Dat vindt de Kamer ook. Desalniettemin wordt de sollicitatieplicht, inclusief de verscherpte regel omtrent passende arbeid, ingevoerd. Daardoor dient men na zes maanden ieder werk dat maatschappelijk is geaccepteerd, te aanvaarden. In plaats van een enthousiaste duim omhoog, zie ik de heer Ulenbelt hier beteuterd staan. Dat vind ik jammer. Dat mag hij verder met de heer Plasterk bespreken bij de verandering van de APPA.

De voorzitter:

U bedoelt "met de minister van Binnenlandse Zaken". Ja, ik ben toch maar even scherp.

Minister Asscher:

Pardon, u weet het wel.

De voorzitter:

Ik weet het, ja.

Minister Asscher:

Mijn collega van Binnenlandse Zaken.

Ik was iets te snel begonnen aan de vraag van de heer Van Ojik over de gesprekken op de eerste dag. Zoals bekend zal zijn, is het budget voor het UWV WERKbedrijf de afgelopen jaren gehalveerd. Dat is gebeurd met de wetwijziging inzake redesign. Vervolgens zijn heel scherpe keuzes gemaakt voor de dienstverlening door het UWV. Een van die keuzes was om niet direct aan het begin met werkzoekenden een individueel gesprek te voeren. Dat is namelijk niet efficiënt. Bij de WW gaat het om ongelooflijk veel mensen. In de eerste drie maanden van de WW komen veel van de werkzoekenden zelf weer aan het werk. Als die mensen allemaal voor een gesprek worden uitgenodigd, kost dat buitengewoon veel geld, terwijl de meesten zichzelf goed kunnen redden. In de eerste drie maanden wordt dienstverlening via werk.nl aangeboden.

De heer Ulenbelt heeft tot slot nog een vraag gesteld over premiedifferentiatie in de WW. Die differentiatie is volgens hem een van de interessante instrumenten om juist via de weg van de prijs te bevorderen dat de werkgever kiest voor een vast contract. Dat kun je realiseren door hogere WW-premies op te leggen bij flexcontracten. Mevrouw Hamer zegt dat ook de fractie van de Partij van de Arbeid er voorstander van is om de hoogte van de WW-premie meer afhankelijk te maken van het soort contract dat wordt toegepast. In het regeerakkoord is opgenomen dat de mogelijkheid wordt bekeken om de WW-premie per werkgever te differentiëren op basis van criteria van goed werkgeverschap. Goed werkgeverschap is in onze ogen dat op tijd zekerheid wordt geboden aan werknemers. In dat kader heb ik de SER gevraagd onder andere te adviseren over premiedifferentiatie in de WW. Ik ben zeer geïnteresseerd

in de vraag of, en hoe, premiedifferentiatie in de WW kan worden vormgegeven, juist in het licht van goed werkgeverschap en de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het beperken van het beroep op de WW. Hoe kan worden voorkomen dat financiële prikkels leiden tot te grote drempels voor bedrijven in economisch slecht weer? Hoe kan rekening worden gehouden met de positie van kleine bedrijven?

Na ontvangst van het advies van de SER zal de regering bepalen of, en op welke manier, die premiedifferentiatie zal worden ingevoerd. Als tot premiedifferentiatie op basis van bijvoorbeeld de duur van contracten wordt besloten, kan dat worden vormgegeven in een besluit op grond van dit wetsvoorstel. Dat haakje zit er dus al in. Dat kan snel, het hoeft niet te leiden tot een nieuw uitgebreid wetstraject, maar ik wil daar nu niet op vooruitlopen. Je moet namelijk wel heel goed kijken naar de gevolgen, zodat het positief uitwerkt op de arbeidsmarkt en niet negatief.

Dat waren de vragen over de WW. Ik kom nu bij de amendementen. Ik hoop dat ik niemand tekortdoe. Het amendement van de heer Ulenbelt om de WW-premie nu alvast te verhogen, moet ik ontraden, omwille van de redenen die ik net gaf in mijn toelichting. Ik wacht op een SER-advies, de mogelijkheid zit al in de wet en in het regeerakkoord. Als dat SER-advies leidt tot een goed voorstel, kan ik dit snel introduceren.

De heer Ulenbelt heeft het in zijn amendement op stuk nr. 17 over de mogelijkheid van opting-in, waarbij UWV de opdracht kan krijgen om een cao-aanvulling uit te voeren. Ik ontraad dit amendement. Ik ben verantwoordelijk voor UWV. Op basis van die verantwoordelijkheid bepaal ik welke taken het uitvoert. Dit amendement doorkruist die verantwoordelijkheid. Het is bovendien niet nodig. Op grond van artikel 5 van de Wet SUWI kan op verzoek van UWV nu al goedkeuring worden gegeven voor een andere taak. Overigens wordt er nu een wat terughoudender lijn gevolgd, in verband met het risico op verstoring. Verder is het van belang dat UWV op dit moment al een enorme bak werk heeft om deze Wet werk en zekerheid te introduceren.

Het amendement op stuk nr. 22 van de heer Ulenbelt gaat over het schrappen van de duurverkortingen en het aanscherpen van de opbouw van de WW. Dit amendement heb ik net ontraden, en volgens mij heel extensief beargumenteerd.

Datzelfde geldt voor het amendement op stuk nr. 25 van de heer Klein over het laten vervallen van de partnerinkomenstoets in de IOAW. Ik heb aangegeven dat het andere groepen zijn en andere doelen, en dat het niet is gedekt terwijl het 200 miljoen zou kosten.

Ik heb nog een paar vragen onbeantwoord gelaten. De leden Heerma, Ulenbelt en Bosma vroegen waarom er is gekozen voor één wetsvoorstel. Eigenlijk heb ik die vraag al beantwoord, in een reactie op een interruptie. Ik was dus van plan om die vraag te beantwoorden, maar wel ietsje later. De heer Bosma vroeg hoe het wetsvoorstel in de praktijk zal uitpakken. We hebben daar reeds met elkaar de degens over gekruist. Met betrekking tot Panteia heb ik ook al het nodige toegezegd.

Voorzitter. Ik ben daarmee gekomen aan het einde van mijn beantwoording in eerste termijn. Ik zie reikhalzend uit naar de tweede termijn van de Kamer.

De voorzitter:

Hiermee is een eind gekomen aan de eerste termijn van de regering. Ik stel voor om nu te schorsen voor de dinerpauze. Dat geeft u de gelegenheid om nog even te overleggen. Daarna kunnen we de tweede termijn van zowel de Kamer als de regering doen. We hebben daar de hele avond de tijd voor, want de dertigledendebatten zijn van de agenda gehaald.

De vergadering wordt van 17.12 uur tot 18.47 uur geschorst.



De heer Ulenbelt (SP):

Voorzitter. De reden waarom ik indertijd ben gaan werken aan het initiatiefvoorstel Wet zekerheid voor flexibiliteit had te maken met het feit dat wij een einde willen maken aan wegwerppersoneel, draaideurpersoneel en doorgeschoten flexibilisering. Ik gebruikte daarvoor het beeld — dit was de opening in mijn eerste bijdrage — van de caissière die hoorde dat zij na drie maal drie jaarcontracten niet meer hoefde terug te komen en daar om huilde. Ik heb aan de minister de vraag voorgelegd of de situatie uit dat beeld wordt weggenomen door deze wet. Dit is niet het geval. Sterker nog, mensen met tijdelijke contracten korter dan twee jaar lopen de kans na twee jaar te moeten huilen omdat hun arbeidsovereenkomst niet wordt gevolgd door een andere. Het gaat niet om een paar mensen, het gaat om ongeveer twee derde van de mensen met tijdelijke contracten.

Als het om het ontslagrecht gaat, is mijn fractie ontzettend blij dat alle pogingen in de afgelopen decennia om de preventieve ontslagtoets te slopen, voorkomen zijn. De hoogte van de ontslagvergoeding, die op zichzelf een instrument is dat bijdraagt aan preventie van het ontslag, is echter heel fors verlaagd.

Ik ga verder met de WW. De verlaging van de opbouw van de WW zal heel hard aankomen bij werkend Nederland in crisistijd. Er wordt aan ons voorgespiegeld dat dit is bedoeld om mensen sneller aan het werk te laten komen. Dit wordt de activerende werking van de WW genoemd. Je kunt echter nog zo veel geprikkeld worden, als er geen werk is, vind je geen werk en ben je aangewezen op de WW. Op het moment dat deze sociale voorziening wordt uitgekleed, wordt de route naar de bijstand een heel snelle route. Mijn fractie kan hieraan absoluut niet meewerken.

De Kamer kent de SP als een constructieve partij. Wij hebben ook voorstellen gedaan om de mankementen die ik opnoem, te repareren. Ik heb voorstellen gedaan om de ontslagvergoeding ook voor kortere contracten in te voeren, de ontslagvergoeding te verhogen en de WW te veranderen. Ik hoop dat ik alsnog op steun in deze Kamer kan rekenen.

Een belangrijk deel van het debat heeft zich vandaag en ook hiervoor in achterkamers afgespeeld. Er was weinig beweging in te krijgen. Ik wil de Kamer alsnog uitnodigen wel in beweging te komen, want anders moet ik een conclusie trekken over dit wetsvoorstel. Ik heb gezocht naar

woorden daarvoor. Dit wetsvoorstel lijkt een grote salade met een paar prachtig mooie rode frisse tomaten erop. Bij nadere inspectie echter blijkt dat de salade toch vooral uit gras bestaat. Een salade van gras en tomaten, ik kijk de voorzitter aan en zie haar niet meteen denken: hé, die is voor mij.

De voorzitter:

Mevrouw Hamer kan dit niet voorbij laten gaan.

Mevrouw Hamer (PvdA):

Ik ben heel benieuwd naar het onderzoek waaruit blijkt dat raspaarden geen tomaten lusten. Dat heb ik nooit eerder gehoord.



De heer Ulenbelt (SP):

Dan moet u eens in een manege gaan kijken.

Mevrouw Hamer (PvdA):

Dit leidt echt tot de vraag waarom dan juist de SP met tomaten rondloopt. Ik kan het niet laten dat te zeggen.

De heer Ulenbelt (SP):

Waarom de SP met tomaten rondloopt? Omdat mensen ervan houden. Wij zijn niet van de Dierenpartij, laat staan van de Paardenpartij.

Tot slot dien ik een motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de regering voorstelt om de WW te verslechteren door de opbouw fors te verlagen en de duur te beperken tot 24 maanden;

van mening dat het gezegde "gelijke monniken gelijke kappen" moet gelden en de opbouw, duur en hoogte van de wachtgeldregeling voor politici derhalve gelijk moet zijn aan die van werknemers;

verzoekt de regering, een voorstel aan de Kamer te zenden teneinde de wachtgeldregeling voor politici in lijn te brengen met de Wet werk en zekerheid,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

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

Zij krijgt nr. 40 (33818).

De heer **Ulenbelt** (SP):

Voor alle duidelijkheid: als mijn amendementen worden aangenomen, zal ik deze motie vanzelfsprekend intrekken. Dat weten wij pas dinsdag.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Het is een beetje procedureel, maar zegt de heer Ulenbelt: als deze motie wordt aangenomen, zal ik mijn amendement intrekken?

De **voorzitter**:

Nee, als de amendementen worden aangenomen, zal hij zijn motie intrekken.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Excuus.

De **voorzitter**:

We stemmen eerst over de amendementen.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Dat klopt. Excuus, mijn fout.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Mijn nadrukkelijke verzoek is om na de amendementen over deze motie te stemmen.

De **voorzitter**:

Zoals gebruikelijk zullen wij dat ook deze keer doen.

□

Mevrouw **Van Nieuwenhuizen-Wijbenga** (VVD):

Voorzitter. Ik dank de minister hartelijk voor zijn beantwoording in de eerste termijn, maar zeker niet in de laatste plaats wil ik ook alle ambtenaren, zowel hier aanwezig als op het ministerie, van harte danken voor het vele werk, dat ze niet alleen in dit debat hebben gestoken, maar ook in de hele voorbereiding van dit wetsvoorstel. Er werden al omschrijvingen aan gegeven als "mammoetwet". Het is een heel grote klus geweest. Ik wil ze hartelijk voor hun inzet danken.

Ik ben ontzettend blij, niet alleen met de antwoorden van de minister op de vragen, maar vooral ook met zijn advies om het oordeel aan de Kamer te laten over het door mij ingediende amendement om kleine ondernemers, dat wil zeggen ondernemers met minder dan 25 werknemers, te ontzien en hun een overbruggingsregeling te bieden voor de transitievergoeding indien zij om bedrijfseconomische redenen personeel moeten ontslaan. Op deze manier krijgen ze ook de tijd om zich beter voor te bereiden en een buffer op te bouwen. De VVD is er ontzettend blij mee dat zij dit nu met steun van de Kamer kan gaan doen.

Dat geldt ook voor het advies om het oordeel over het amendement inzake het uitstellen van de invoering van de ketenbepaling met een jaar aan de Kamer te laten. Het siert de minister dat hij op deze manier oor heeft voor de wisse-

lende geluiden hierover in de Kamer. Het is heel goed dat er in deze moeilijke economische tijden ook voor gekozen wordt om dit synchroon te laten lopen met het ontslagrecht. Ik ben dus blij dat de Kamer dit kan doen.

Zoals gezegd, het gaat hier om belangrijke hervormingen. Het is een heel grote wet. Ik ben blij dat hiermee een betere balans ontstaat tussen vast en flexibel, dat het ontslagrecht goedkoper, sneller en eenvoudiger wordt, dat de WW activerender wordt en dat — last but not least — werken ook vanuit de WW altijd gaat lonen. Het is voor de VVD ontzettend belangrijk dat die prikkel er altijd in zit en dat iemand er ook altijd echt op vooruit gaat als hij of zij aan de slag gaat.

Kortom, het zijn ontzettend belangrijke stappen. Ik zal niet in de sfeer "hobbyhorses" van de heer Ulenbelt terecht willen komen. Ik wil het hier dus graag bij laten. Ik denk dat we belangrijke stappen zetten die recht doen aan de dynamiek van de economie. Die zorgen ervoor dat onze arbeidsmarkt daarmee in overeenstemming wordt gebracht.

□

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

Voorzitter. Wij zijn het eens over het doel van de wet die wij hier vandaag bespreken. We willen mensen op de arbeidsmarkt meer zekerheden bieden, vooral zij die werken met een tijdelijk contract en slechts zekerheid hebben tot hun contract is afgelopen. Een vast contract geeft de meeste zekerheid. Wij gunnen iedereen de zekerheden die horen bij een vast contract, maar we kunnen er ook niet omheen dat er steeds minder vaste contracten zijn.

De oplossingen van dit kabinet zullen, hoe goed bedoeld ze ook zijn, niet het antwoord zijn op de slechtere positie van mensen met een flexibel contract. Het kabinet hoopt, misschien tegen beter weten in, dat die trend gekeerd kan worden met de aanpassingen in de ketenbepaling. GroenLinks vreest dat dit juist niet gaat werken. Werkgevers zijn daar ook duidelijk over. En dat de zorgen hierover breed gedeeld worden, werd al duidelijk in eerste termijn. Daarom wordt het later ingevoerd en eerder geëvalueerd. Evalueren lijkt mij goed, maar mijn fractie ziet vooral de signalen die er nu al op wijzen dat met deze maatregelen de positie van flexwerkers helemaal niet wordt verbeterd, maar dat flexwerkers na twee jaar weer kunnen omzien naar een andere baan.

De voorstellen die de SP heeft gedaan, bijvoorbeeld rond de WW-premie, zorgen ervoor dat flexwerkers steviger komen te staan en dat voor werkgevers het aanbieden van een vast contract wordt aangemoedigd. Daarom zullen wij die voorstellen steunen. Mijn collega Van Ojik heeft samen met de heer Heerma van het CDA een amendement ingediend om een langer tweede contract mogelijk te maken. Dan kan de ketenbepaling overschreden worden, maar dat betekent dan niet meteen dat een contract wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Zo kunnen mensen toch langer in dienst zijn, ook met een tweede tijdelijk contract, kunnen zij meer werkervaring opdoen en hebben zij langer een baan. Het biedt niet direct de zekerheid van een vast contract, maar het biedt wel een langere zekerheid dan de ketenbepaling die het kabinet voorstelt. We hopen natuurlijk op brede steun voor dit amendement.

Ik proef echter nog niet veel welwillendheid bij de minister. Mocht het amendement onverhoopt toch niet aangenomen worden, dan willen wij toch dat het kabinet goed en serieus gaat kijken naar de mogelijkheden en de voor- en nadelen van zo'n langer tweede tijdelijk contract. Daarom dien ik met de heer Heerma de volgende motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat mensen met een tijdelijk contract, onder wie veel jongeren, een grotere kans hebben op werkloosheid;

overwegende dat zorgen bestaan dat werknemers met een flexibel contract sneller dan nu al het geval is hun baan verliezen, omdat de mogelijkheid om te werken met een flexibel contract beperkt wordt tot maximaal twee jaar;

constaterende dat meerjarige contracten al mogelijk zijn, maar alleen als eerste contract;

overwegende dat een langer tijdelijk contract weliswaar niet de zekerheid van een vast contract biedt, maar wel meer keuzevrijheid en zekerheid voor flexwerkers biedt;

verzoekt de regering om de mogelijkheden en de voor- en nadelen van een meerjarig tweede contract te onderzoeken en de Kamer daarover bij de begroting voor 2015 te informeren, en zo mogelijk hiertoe voorstellen te ontwikkelen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Voortman en Pieter Heerma. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 41 (33818).

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Ook wil ik een motie indienen over de diensten van de adviseur werk bij het UWV. Nu kunnen mensen vaak pas drie maanden na inschrijving een gesprek met deze adviseur voeren. Zij krijgen dus dan pas meer duidelijkheid over bijvoorbeeld de vraag of stage lopen binnen de WW mogelijk is of dat dat gevolgen heeft voor de uitkering. Ook sluit dit niet aan bij de wens van veel mensen om zich snel weer te richten op het vinden van nieuw werk of het vergroten van de kansen op nieuw werk. Daarom dien ik de volgende motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat werklozen in de regel pas drie maanden na inschrijving bij het UWV een gesprek met een adviseur werk kunnen krijgen;

verzoekt de regering, mensen die met ontslag bedreigd worden de mogelijkheid te geven om vanaf het moment van inschrijven gebruik te maken van een breed pakket van diensten van de adviseur werk,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

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

Zij krijgt nr. 42 (33818).

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Voor ons is dit een heel belangrijk punt. Wanneer wij willen dat mensen zich snel kunnen richten op het vinden van werk, moeten wij er als overheid ook voor zorgen dat er meer mogelijkheden toe komen. Daarom heb ik deze motie ingediend.

Ik kom op de transitievergoeding. Wat GroenLinks betreft, moet deze vergoeding zo breed mogelijk kunnen worden ingezet om de kansen op een nieuwe baan te vergroten. Wij willen dat iedereen die mogelijkheid heeft, ook mensen die korter dan twee jaar bij een werkgever gewerkt hebben. Collega Van Ojik heeft het gewijzigde amendement op stuk nr. 32 ingediend om ook werknemers met een dienstverband korter dan twee jaar recht te geven op zo'n vergoeding. Dat amendement is niet zozeer ingediend omdat wij vrezen dat mensen ontslag krijgen voordat zij twee jaar voor een werkgever hebben gewerkt, zoals de minister in eerste termijn in reactie op het amendement zei, maar omdat wij vinden dat iedereen recht op zo'n vergoeding heeft. Die vergoeding is er immers ook om makkelijker een andere baan te kunnen krijgen en om jezelf bijvoorbeeld bij te scholen. Wij willen niet dat dit beperkt blijft tot mensen die een langer dienstverband hebben gehad. Daarom heeft GroenLinks dit amendement ingediend. Ook dit punt is voor ons zeer belangrijk. Graag wil ik hierop een reactie van de minister.

Ik kom op de voorstellen met betrekking tot de WW. Bij de hoorzitting was iedereen het erover eens: niet invoeren in tijden van recessie. Dat is ook wat collega Van Ojik in eerste termijn heeft betoogd. Het kabinet is ervan overtuigd dat de WW vanaf 1 januari 2016 geleidelijk kan worden hervormd, omdat het hoopt dat we dan uit de crisis zijn. Ik hoop ook dat dit zo is, maar het is niet zeker. We willen niet aan WW-rechten zitten zolang door de recessie de seinen op rood staan. De trein moet niet gaan rijden op het moment dat nog niet iedereen is ingestapt. Wij wachten liever op groen licht en hadden daarom liever gezien dat deze maatregelen pas ingaan op het moment dat het weer beter gaat. Is het daarom niet beter om in aanloop naar 1 januari 2016, wanneer het kabinet deze maatregel in werking wil laten treden, nog te evalueren of de economische situatie wel de gelegenheid biedt voor deze aanpassingen? Graag wil ik hierop een reactie van de minister. GroenLinks zal het in ieder geval kritisch volgen.

De minister is duidelijk geweest. Hij hoopt op zo breed mogelijke steun voor zijn maatregelen voor de arbeidsmarkt, maar vooralsnog toont hij zich weinig toeschietelijk richting partijen die zich hier constructief opstellen. Het mag duidelijk zijn dat we de stip op de horizon delen. Maar

de fractie van GroenLinks is kritisch over de vraag of deze maatregelen daar ook echt aan bijdragen en of we elke maatregel nu moeten nemen. Wij vinden dat iedereen, ook bij een korter dienstverband, recht heeft op een transitievergoeding, dat de positie van flexwerkers ook echt verbeterd moet worden en dat we pas aan de WW kunnen sleutelen als de economische situatie de seinen op groen hebben gezet. Daarom hebben wij amendementen ingediend met betrekking tot de transitievergoeding en de ketenbepaling en hebben wij zojuist twee moties ingediend. Wat er met deze moties en amendementen gebeurt, is van groot belang voor ons eindoordeel over deze wet.

De voorzitter:

De heer Ulenbelt heeft nog een vraag.

De heer Ulenbelt (SP):

Mevrouw Voortman zei dat het oordeel over de wet mede afhangt van de uitkomst van de stemmingen in deze Kamer over haar moties. Ik neem aan dat zij ook wil dat deze moties in stemming worden gebracht voor de stemmingen over het wetsvoorstel?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Ik dank de heer Ulenbelt voor zijn vraag. Ik denk dat dit inderdaad de meest logische weg is.

De voorzitter:

Geldt dit voor beide moties?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Precies.

De voorzitter:

De motie-Voortman/Pieter Heerma op stuk nr. 41 en de motie-Voortman op stuk nr. 42 zullen in stemming worden gebracht voordat wij stemmen over het wetsvoorstel.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Dan krijgen we dus eerst de amendementen, dan de moties en daarna de eindstemming?

De voorzitter:

Als u het zo wilt, doen we het zo.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Ja, dank u wel, voorzitter.

□

Mevrouw Hamer (PvdA):

Mevrouw de voorzitter. In eerste termijn heb ik al gezegd dat wij een zeer belangrijk wetsvoorstel behandelen. Door de combinatie van de verschillende onderwerpen is het een historisch wetsvoorstel. Het gaat over flexwerken, over de WW en over het ontslag. Vandaag is verschillende keren in het debat gewisseld hoe bijzonder het is dat er Kamerbreed

maar ook met sociale partners een akkoord is. Dat akkoord behelst duidelijk een aantal veranderingen die inspielen op wat gaande is in de samenleving. Daar staat tegenover dat er nieuwe beperkingen worden opgelegd, vooral ten aanzien van flexarbeid. Wij willen de flexibilisering zoals die de laatste jaren is gegroeid, tegengaan. Dat is een heel mooi resultaat.

Ik heb gemerkt dat de heer Ulenbelt erg is geschrokken van het complimentje. Achteraf gezien, had ik dat misschien niet moeten geven, want ik vond hem vandaag een stuk minder vrolijk. Maar goed, zo is dat soms.

Ik loop de drie onderdelen van het wetsvoorstel langs. De PvdA is ten aanzien van de flexarbeid zeer tevreden dat de ketenbepaling van twee jaar in de wet wordt opgenomen. De minister heeft dat vandaag buitengewoon goed uitgelegd en verdedigd in antwoord op alle vragen die daarover gesteld zijn. Ik dank hem daarvoor. Wij kunnen ons daar zeer goed in vinden.

Samen met mevrouw Schouten en mevrouw Van Nieuwenhuizen heb ik een amendement ingediend om de bepaling tijdig te evalueren. Het is mijn bedoeling om ook aan werkgevers te laten zien dat dit wel degelijk tot het gewenste resultaat kan leiden. Het werkt stimulerend om de resultaten zo snel mogelijk te inventariseren en beoordelen. Vandaar dat ik graag de evaluatie naar voren wil halen.

Dat betekent dat mijn fractie niet veel ziet in andere mogelijkheden zoals verlengde of opeenvolgende contracten conform het voorstel van GroenLinks. Wij willen hiermee aan de slag. Pas op het moment dat blijkt dat het niet werkt, willen wij naar andere mogelijkheden zoeken. Laten wij vooral eerst evalueren. Ik ben ervan overtuigd dat dit wel degelijk kan werken.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Mevrouw Hamer heeft dit in eerste termijn al aangegeven. Om die reden heb ik samen met de heer Heerma een motie ingediend waarin wordt gevraagd om ons voorstel in ieder geval te onderzoeken. Hoe staat de Partij van de Arbeid daar tegenover?

Mevrouw Hamer (PvdA):

Je moet pas iets anders gaan onderzoeken als je zeker weet dat de bepaling niet werkt. We hebben het over een ketenbepaling van twee jaar en we halen de evaluatie naar voren. Ik zal de motie uiteraard met belangstelling lezen. Dat doe ik altijd met alle moties. Mij valt op dat het onderzoek losstaat van wat volgens mij de kern van het proces is. De ketenbepaling is tot stand gekomen in overleg met werkgevers en werknemers. Dat element ontbreekt in uw motie. Ik zit niet te wachten op een nieuw onderzoek omdat wat er nu ligt, het gevolg is van een afspraak met werkgevers en werknemers. Die afspraak hebt u niet in uw motie betrokken.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Als dat het punt is, kunnen wij vast nog wel iets aan de motie toevoegen. De werkgevers en werknemers reageren heel erg boos op het voorstel dat door de Partij van Arbeid van harte wordt ondersteund om de invoering van de

ketenbepaling uit te stellen. Als het punt van de PvdA is dat de werkgevers en werknemers erbij betrokken moeten worden, wil ik best kijken of wij de tekst daar nog even op moeten aanpassen.

Mevrouw Hamer (PvdA):

Ik heb al gezegd dat ik de motie, net als alle moties, met belangstelling zal bekijken. Zolang sociale partners daar geen belangrijke rol in hebben, weet mevrouw Voortman in elk geval dat zij mijn steun niet heeft. Laat ik het even zo formuleren.

Mevrouw Voortman vroeg ook naar het uitstel. Daar gaat de volgende opmerking over. Wij hebben al in het debat gezegd dat wij dat amendement zullen steunen. Eerlijk gezegd begrijp ik de commotie daarover niet helemaal. Ik geloof dat de minister ook al heeft gezegd dat als je optelt en aftrekt wat er eerst naar voren is gehaald en uiteindelijk weer naar achteren is geschoven — de overgangstermijn is weer met een halfjaar beperkt ten opzichte voorstellen uit het sociaal akkoord — je de facto ongeveer uitkomt op de termijn die in het sociaal akkoord zelf is voorgesteld. Daar kan ik op zichzelf niet zo tegen zijn. Wij zien het naar voren halen maar even als dat de bedoeling was dat dit voor een beperkte periode zou zijn.

De heer Ulenbelt (SP):

Tijdens het debat heb ik gevraagd of hierover is overlegd met werkgevers en werknemers. Mevrouw Van Nieuwenhuizen wist dat niet, mevrouw Hamer zei ja en de minister zegt dat er overleg is geweest. Drie uur geleden heeft de voorzitter van CNV echter gezegd dat het sociaal akkoord geen keuzemenu is en dat er niet in geshopt kan worden. Hij is helemaal niet te spreken over dat uitstel. Ik vraag aan mevrouw Hamer, en misschien ook aan de minister, of er nu gesproken is met alle partijen die het sociaal akkoord hebben getekend en of zij allen hebben ingestemd met het amendement van mevrouw Van Nieuwenhuizen over uitstel.

Mevrouw Hamer (PvdA):

Ik kan mij voorstellen dat u gisteren wat confuus was, mijnheer Ulenbelt, maar u hebt dat gevraagd over de regeling en het amendement ten aanzien van het mkb, dat ik zelf heb meegetekend. De minister heeft gisteren gezegd — dat heb ik gisteren stilletjes in uw oor gefluisterd — dat over dat amendement is overlegd. Over het amendement inzake uitstel hebt u dat niet gevraagd. Dat vraagt u dan blijkbaar nu. Ik weet niet of daar overleg over is geweest. Ik constateer in elk geval dat als je het optelt en aftrekt — de datum was 2015, die is naar voren getrokken en nu weer naar achteren geschoven — wij de facto uitkomen bij de afspraken uit het sociaal akkoord. Ik begrijp goed — ik neem aan dat u daarnaar verwijst — dat de voorzitter van het CNV zegt dat er niet geshopt moet worden in het sociaal akkoord. Wij moeten echter nu ook niet doen alsof er iets heel spannends wordt voorgesteld met dat uitstel, want wij zijn weer terug bij de datum uit het sociaal akkoord.

De heer Ulenbelt (SP):

Ik heb een heel eenvoudige vraag: is er met alle partijen die het sociaal akkoord hebben getekend, overlegd over dit amendement?

Mevrouw Hamer (PvdA):

Dat weet ik niet, want ik heb het amendement niet ingediend. U zei dat ik gisteren ja zei, maar dat ging over het amendement over het mkb en niet over dit amendement.

De heer Ulenbelt (SP):

Mag ik dat van via u aan de minister vragen, mevrouw Hamer?

Mevrouw Hamer (PvdA):

U mag via mij alles aan de minister vragen, mijnheer Ulenbelt. Ik kan het antwoord op uw vraag over dit amendement, dat ik zelf niet heb ingediend, niet geven. Ik zeg wel dat ik het zal steunen omdat ik het de facto gelijk zie lopen met de eerdere afspraken uit het sociaal akkoord.

De heer Ulenbelt (SP):

Compliment daarvoor.

Mevrouw Hamer (PvdA):

Voorzitter. Ik ben nu aangekomen bij het onderdeel ontslag van dit wetsvoorstel. Het mag geen twijfel lijden dat de PvdA erg blij is dat de preventieve toets overeind is gebleven, dat er nu een ontslagvergoeding komt voor iedereen na twee jaar contract en dat de ontslagvergoeding kan worden ingezet voor van-werk-naar-werktrajecten. Dat zijn allemaal dingen die de PvdA buitengewoon belangrijk vindt. Wij zijn blij met de reactie van de minister op de hardheidsclausule mkb, zoals ik die maar even noem.

Ik heb in mijn eerste termijn gezegd dat de PvdA al lange tijd zegt dat daar waar het kan, wij echt een einde zullen moeten maken aan de payrollconstructies, omdat wij iedereen een gelijke behandeling gunnen. Daar hebben wij al in eerdere begrotingsbehandelingen en debatten met de minister over van gedachten gewisseld. Er is ook het een en ander over opgenomen in het sociaal akkoord. Ik zou daarin eigenlijk ook de volgende stap willen kunnen zetten. De minister preludeerde daar al een beetje op. Daarom wil ik graag de volgende motie indienen.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat de sociale partners in het sociaal akkoord overeen zijn gekomen dat voorkomen moet worden dat payrollconstructies gebruikt worden voor de ontduiking van arbeidsvoorwaarden;

overwegende dat in de Wet werk en zekerheid de ontslagregels die nu voor payrollrolling gelden al zodanig worden aangepast dat de payrollwerknemer werkzaam bij de inlener dezelfde bescherming krijgt als de eigen werknemers bij de inlener;

verzoekt de regering, te zorgen voor gelijke behandeling bij de arbeidsvoorwaarden tussen payrollwerknemers

werkzaam bij de inlener en de eigen werknemers bij de inlener,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

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

Zij krijgt nr. 43 (33818).

De heer Ulenbelt (SP):

De minister heeft gezegd dat de payrollconstructies bij de overheid in 2016 voorbij zijn. Nu moet dit voor die tijd gebeuren. Deze wet is dan nog niet van kracht. Is deze motie nu een oproep van mevrouw Hamer om de payrollmedewerkers bij de overheid te behandelen alsof de Wet werk en zekerheid al van kracht was?

Mevrouw Hamer (PvdA):

Het is een voorstel om zo snel mogelijk met de payrollconstructie aan de gang te gaan, ja. Zo heeft de minister er volgens mij ook al een beetje op gereageerd, omdat we nog in afwachting zijn van het advies.

De heer Ulenbelt (SP):

Nu weten de ingewijden dat die hele payrollreorganisatie bij de overheid vóór 1 april haar beslag moet krijgen. Hebben deze mensen dus nog iets aan deze motie?

Mevrouw Hamer (PvdA):

Dat hoop ik. Dat gaan we zien bij de uitwerking van de motie.

Ik kom bij de WW. Ik heb in mijn eerste termijn al gezegd dat de Partij van de Arbeid blij is dat de WW op 28 maanden is gebleven, met de bereidwilligheid van de sociale partners om de laatste 12 maanden te repareren via hun overleg. Dat zien wij met vertrouwen tegemoet.

Ik dank de minister voor zijn positieve reactie op het amendement over scholing dat ik samen met de heer Van Weyenberg heb ingediend. Volgens mij is dat een belangrijke stap om scholing nóg meer onderdeel te laten zijn van het bestaan van de werknemer. Wij willen al heel veel jaren dat werknemers zich tijdens hun werkzame leven blijven scholen. Dat heet "een leven lang leren". Dat krijgt een mooie verankering in deze wet.

Ik dank de minister ook voor zijn toezegging om de dagloongaranties zo snel mogelijk in te laten gaan.

Volgens mij hebben we hiermee een belangrijk wetsvoorstel behandeld. Net als mevrouw Van Nieuwenhuizen deed, wil ook ik iedereen bedanken die hierbij betrokken was. Dat geldt uiteraard in de eerste plaats de medewerkers. Maar volgens mij mogen we in zekere zin ook de sociale partners bedanken, al is dat misschien een beetje raar. Zij hebben immers met het sociaal akkoord de eerste stappen gezet in de richting van dit wetsvoorstel. Ik ben blij dat wij dit wetsvoorstel deze twee dagen in grote rust hebben kunnen

behandelen. Ik wens de minister hiermee verder heel veel succes. Ik heb al een paar keer gezegd dat ik uitkijk naar de behandeling van de volgende belangrijke hervorming, die zal gaan over arbeid en zorg. Dat is een stukje dat er nog bij hoort.

De heer Van Weyenberg (D66):

Voorzitter. Ook ik dank de minister voor zijn antwoorden in de eerste termijn. Net als alle collega's die voor mij hebben gesproken, dank ik ook alle medewerkers, zeker die bij het departement, maar ook die bij onze fracties. Zij hebben deze toch buitengewoon complexe en ingrijpende wetsbehandeling mogelijk gemaakt.

Eindelijk, na jaren van praten en schuttersputjessituaties is er nu sprake van een echte hervorming van de WW, van het ontslag en van de regels voor flexwerk. Daarmee zetten wij een grote stap voorwaarts.

Ik was blij met het antwoord van de minister op een aantal ideeën waar mijn fractie een amendement over heeft ingediend of die mijn fractie mede heeft ondertekend, of waar mijn fractie grote sympathie voor heeft. Ik wil er een paar noemen. Dat betreft om te beginnen het amendement rondom het verankeren van scholing als iets dat hoort bij goed werkgeverschap. Dat amendement heb ik samen met mevrouw Hamer ingediend. Dat geldt ook voor de reactie rondom kleine bedrijven en de transitievergoeding bij bedrijfseconomisch ontslag. Dit wetsvoorstel heeft vele overgangsbepalingen en dit vind ik een goede aanvulling, zodat werkgevers hieraan kunnen wennen en zich kunnen voorbereiden op de nieuwe regels die voor hen gaan gelden, want op dit moment gebruiken zij vooral de "gratis" UWV-route en dat gaat veranderen.

Misschien wel de meeste vragen heeft mijn fractie gesteld over de ketenbepaling. De minister is daar minder bezorgd over dan ik. Dat stemt mij hoopvol. Hij heeft voor twee belangrijke amendementen het oordeel aan de Kamer gelaten. Ik interpreteer dat bijna als steun. Dat vind ik een grote stap voorwaarts. Het eerste amendement gaat over de evaluatie. We gaan na drie jaar evalueren wat er is gebeurd. De minister zei letterlijk: ik evalueer niet voor niets, als er problemen zijn, zal ik de oorzaken wegnemen. Dat is een buitengewoon belangrijke toezegging. Die zorgt er namelijk voor dat, mochten de risico's die door iedereen worden erkend en die de een misschien groter vindt dan de ander, optreden, dan kan er ook snel worden gehandeld. Dat vind ik een grote stap voorwaarts.

Het tweede amendement gaat over het ingangsmoment. In dat amendement staat dat het ontslagrecht en de flexregels tegelijkertijd moeten worden aangepast en de de regels voor de ketenbepaling dus een jaar later. Dat vind ik verstandig, gezien de inhoudelijke koppeling tussen ontslagrecht en de regels voor flexibele arbeid. Ik vind het ook verstandig kijkend naar de conjunctuur.

Al met al dank ik de minister voor deze twee wat mij betreft majeure handreikingen naar hen die zorgen hebben. Natuurlijk had ik ook nog een amendement ingediend om wat betreft de uitzonderingen per cao te kiezen voor maximaal zes contracten in vier jaar. Helaas steunt de minister dat niet. Dat geldt ook voor het amendement van Groen-

Links en het CDA. Maar ik vind die twee amendementen waar hij positief op heeft gereageerd al een grote handreiking, waar ik hem voor dank.

Ik heb reeds aangekondigd dat ik een motie zou indienen om te zorgen dat de proceduredtijd bij het UWV bij de "overzichtelijke gevallen" echt vier weken zal zijn, de termijn die ook in het sociaal akkoord was opgenomen. Daarom dien ik de volgende motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat in het sociaal akkoord was afgesproken dat het UWV ontslagaanvragen in principe binnen vier weken afhandelt, maar dat deze procedure volgens de Wet werk en zekerheid vier tot vijf weken zal duren;

constaterende dat het betrekken van de Ontslagadviescommissie bij het besluit van het UWV zes á zeven kalenderdagen aan proceduredtijd kost;

van mening dat het van belang is dat werkgever en werknemer zo snel mogelijk duidelijkheid krijgen over het ontslag;

van mening dat de toegevoegde waarde van de ontslagadviescommissies bij de reguliere ontslagzaken beperkt is, omdat er weinig discretionaire ruimte in de relevante wet- en regelgeving zit;

verzoekt de regering om in de regeling op grond van het zevende lid van artikel 671a geen rol toe te bedelen aan de Ontslagadviescommissie bij reguliere zaken, maar slechts bij de ingewikkelde gevallen, opdat de proceduredtijd voor het gros van de ontslagzaken wordt beperkt tot vier weken,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Van Weyenberg en Van Nieuwenhuizen-Wijbenga. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 44 (33818).

De heer Van Weyenberg (D66):

De tweede motie waar ik op heb gepreludeerd in mijn eerste termijn gaat over het doorwerken na de AOW-leeftijd. Er ligt een amendement van de heer Heerma om ruimere regels toe te staan rondom contractvormen. Ik vind dat prematuur. Dat moeten we integraal wegen. Ik vind het echter wel heel belangrijk dat hier serieus naar wordt gekeken in het wetsvoorstel en bij de voorbereiding van het wetsvoorstel. Daarom de volgende motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat in de begrotingsafspraken is vastgelegd dat er een wetsvoorstel komt om vrijwillig doorwerken na de AOW makkelijker te maken;

overwegende dat een lichter regime qua regelgeving de kansen om naast de AOW te werken, kan vergroten;

verzoekt de regering, bij de uitwerking van dat wetsvoorstel onder andere te kijken naar ruimere contractvormen voor werkenden boven de AOW-leeftijd,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

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

Zij krijgt nr. 45 (33818).

De heer Pieter Heerma (CDA):

De heer Van Weyenberg zegt: prematuur. Tegelijkertijd zie ik zijn motie waarin hij verzoekt om het een en ander mee te nemen. Die discussie hadden wij ook in de eerste termijn. De heer Klein vroeg bij interruptie: zijn wij op tijd om dit mee te nemen? Hoe kijkt de heer Van Weyenberg daar tegenaan? Of gaat hij ervan uit dat dit probleem is opgelost met het amendement dat voorligt? Denkt hij dat er nog tijd is?

De heer Van Weyenberg (D66):

Voorzitter. Volgens mij heb ik toen in reactie op de vraag van de heer Klein gezegd dat ik het zag als een aansporing om ook het andere wetsvoorstel zo snel mogelijk in te dienen, te behandelen en in werking te laten treden.

De heer Klein (50PLUS):

Dat hebt u inderdaad gedaan. Maar ik vraag mij wel af of deze motie in feite ook niet vooruitloopt op de vraag hoe je het op een juiste wijze invult. Zijn alle aspecten die u noemt wel verstandig? Dat weet ik niet, daar moet ik nog even naar kijken.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dat is precies de reden waarom ik de ingediende amendementen niet steun. In de motie wordt letterlijk gevraagd om ruimere contractvormen mee te nemen. Dan kan exact integraal worden gewogen wat wel verstandig is en wat niet. Wij nemen daar nu geen besluit over, maar ik vraag de minister wel om bij de voorbereiding van het wetsvoorstel hier heel goed naar te kijken.

Jarenlang hebben wij gesproken over hervormingen op de arbeidsmarkt. Denk aan de commissie-Rood, de heer Donner en de commissie-Bakker. Maar rapporten leveren geen banen op, behalve misschien voor de mensen die ze opstellen. Eindelijk zetten wij grote stappen: een WW die activerender wordt en tot 20.000 extra banen leidt en nog veel meer, indien terughoudendheid wordt betracht bij reparaties in cao's; een ontslagrecht dat sneller, eerlijker, eenvoudiger en goedkoper wordt en flexibele arbeidsregels waarmee wij zorgen voor een betere doorstroming naar

een vaste baan. Ik vind dit een heel belangrijk wetsvoorstel en ik ben blij met de behandeling ervan in de afgelopen twee dagen.



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

Voorzitter. Ik wil de minister bedanken voor zijn uitvoerige beantwoording in eerste termijn. Tijdens de dinerpauze liet ik het debat tot nu toe een beetje in mijn hoofd passeren. Ik houd ergens een onbestemd gevoel over aan deze wetsbehandeling. Het gaat, zoals ik in eerste termijn zei, over een wet vergelijkbaar met de Mammoetwet, een enorme wet waaraan op onderdelen jarenlange discussie vooraf is gegaan. Niemand kan ontkennen dat er ook ten aanzien van deze wet op onderdelen best veel discussie is en dat er twijfels zijn of de wet op deze punten wel doet wat hij moet doen en of ermee wordt bereikt wat men ermee zegt te bereiken. Ik denk aan de ketenbepaling en de positie van jongeren op de arbeidsmarkt, maar zeker ook aan de stevige twijfels die door diverse arbeidsrecht deskundigen zijn geuit over de aanpassing van het ontslagrecht.

De interrupties in dit debat zijn beperkt gebleven tot vragen over een amendement dat zojuist door de minister is omarmd, positief bejegend. Bij mij rijst dan de vraag of wij als parlement voldoende recht doen aan de omvang van deze wet en de zorgen en vragen in de samenleving. Stel dat op termijn blijkt dat deze zorgen terecht waren en er negatieve effecten optreden, hoe kijken wij dan terug op de behandeling van deze wet?

De aanpassingen die wel zijn gedaan, zijn vaak beperkt. Het gaat dan om een zachte landing, wat uitstel en een vroege evaluatie. Denk hierbij wederom aan de ketenbepaling, de transitievergoeding en de gevolgen van het ontslagrecht voor het mkb. De aanpassingen gaan voor mijn fractie niet ver genoeg. Wij hebben ook voorstellen gedaan die verdergaan. De minister heeft deze veelal ontraden, maar wij handhaven deze voorstellen.

Tegelijkertijd wil ik erkennen dat de beperkte aanpassingen die zijn voorgesteld, wel veelal de richting opgaan die mijn fractie heeft betoogd. Ik zie ook dat de ruimte die de minister tot verdere aanpassing heeft, beperkt is en dat dit te maken heeft met het dwingende draagvlak dat het sociaal akkoord heeft gecreëerd voor de voorstellen die hier nu liggen. Wellicht wordt dat onderstreept door het verhaal van de voorzitter van het CNV, ook vandaag nog, vanavond, met betrekking tot een amendement over het uitstel van de ketenbepaling en misschien nog wel meer door de reactie van de minister in eerste termijn op het amendement van collega Van Nieuwenhuizen, dat ook sociale partners hier goed mee kunnen leven. Die vraag was echter niet gesteld. Ik begrijp dat het dwingende draagvlak er is. Mijn partij zal de laatste zijn om het belang van draagvlak te miskennen in de polder, onder sociale partners. Maar soms is het lastig te accepteren als mijn fractie juist de diepe overtuiging heeft dat de wet op de betreffende punten beter kan.

Het ergst ervaar ik dat als het gaat om de positie van jongeren op de arbeidsmarkt en de mogelijke gevolgen van de aanpassing van de ketenbepaling naar twee jaar. Het gaat dan zeer nadrukkelijk om het voorstel dat wij samen met GroenLinks gedaan hebben voor de mogelijkheid van lan-

gere, meerjarige contracten voor jongeren. Mijn fractie heeft de stellige overtuiging dat hiermee een verbetering van de arbeidsmarktpositie voor jongeren kan worden bereikt. We hopen dat een weekend nadenken door de partijen in het parlement volgende week nog tot een positief oordeel over dit amendement kan leiden. Omdat we, ook als dit niet het geval is, de strijd hiervoor niet willen opgeven, heb ik zojuist een motie van collega Voortman me ondertekend. Als ons amendement onverhoopt geen meerderheid haalt, kan onze motie hopelijk wel gesteund worden. Dan kan deze discussie voortgezet worden, daar waar er hier misschien niet de ruimte voor is.

Over het ontslagrecht heeft de minister duidelijk aangegeven dat hij de vinger aan de pols wil houden wat betreft de risico's van strategisch gedrag en hoger oplopende ontslagvergoedingen dan in de wet bepaald is. In Duitsland is dat gebeurd. Arbeidsrecht deskundigen hebben daarop gewezen. Kan de minister in tweede termijn toelichten op welke wijze hij dat wil doen? Kan hij daar iets concreter over zijn en kan hij zeggen op welke wijze hij de Kamer hierover de komende tijd zal informeren?

Ik dank de minister voor zijn erkenning van de bijzondere en kwetsbare positie van echt kleine bedrijven. We hadden het in het debat en in mijn amendement over bedrijven tot tien medewerkers, het echte kleinbedrijf. De minister heeft aangegeven de vinger aan de pols te houden en het onderscheid daarin in de terugkoppeling te maken. Wat betreft de wijze waarop de Kamer hierover zal worden geïnformeerd, vervees de minister naar een brief die op een later moment komt. Omdat dit voor mijn fractie een zeer belangrijk punt is — dat zal de minister niet verbazen als hij de plannen van de CDA-fractie van afgelopen week heeft gezien — neem ik daar helemaal geen genoegen mee en kom ik op dit punt met een motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat door aanpassing van het ontslagrecht werkgevers in het midden- en kleinbedrijf te maken krijgen met hogere kosten;

overwegende dat dit met name voor werkgevers van kleine bedrijven kan betekenen dat zij minder mensen zullen aannemen dan nu het geval is;

voorts overwegende dat moet worden voorkomen dat hierdoor het mkb als banenmotor van de economie onder onevenredig grote druk komt te staan;

verzoekt de regering, de gevolgen van de aanpassing van het ontslagrecht in de gaten te houden en de Kamer jaarlijks te informeren over de relatieve ontwikkeling van het aantal banen in het mkb,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

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

Zij krijgt nr. 46 (33818).

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

Voorzitter. Toen het over het mkb ging, kwam de minister met een wat bredere verhandeling waarin hij naar de mening van mijn fractie terecht de zorg aanstipte over de gevolgen van loondoorbetaling bij ziekte, juist voor de kleine bedrijven. Hij refereerde daarbij aan een brief daarover. Hij zou in tweede termijn erop terugkomen welke brief dat was en wanneer deze aan de Kamer is gestuurd. Ik heb deze mogelijk gemist in verband met mijn gezinsuitbreiding. Ik wacht het antwoord in tweede termijn af. Ik zal straks controleren of het laatste ook het geval was.

□

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Voorzitter. De minister twitterde voor het debat dat hij een zinderend debat verwachtte. Mijn constatering is dat het vooral een heel inhoudelijk debat is geworden. Dat doet ook recht aan de grote onderwerpen die we hier de afgelopen dagen besproken hebben. Ook van mijn kant dank voor het vele, vele werk van alle ambtenaren. Ook wij telden mee met het aantal briefjes dat de minister nog aan spreektekst had, 72, om te zien hoe snel hij erdoorheen ging. Dat is ook redelijk gelukt. Dank daarvoor.

Ik had in mijn bijdrage vooral vragen over de ketenbepaling. Daarover zijn twee amendementen ingediend. In eerste termijn heb ik al gezegd dat deze op onze steun kunnen rekenen. Het ene betreft uitstel met een jaar en het andere betreft het naar voren halen van de evaluatie. Ik dank de minister dat hij op beide punten het oordeel aan de Kamer heeft gelaten. Ik denk dat een en ander wel goed, maar geleidelijk en verstandig moet worden ingevoerd, waarbij ook wordt gekeken naar de effecten ervan.

Ik dank de minister voor het overnemen van ons amendement over ontslag van geestelijken. Ik ben benieuwd naar de appreciatie van het amendement dat de heer Dijkgraaf en ik hebben ingediend over het bijzonder onderwijs.

Bij het ontslag heb ik ook een vraag gesteld over de snelheid van de UWV-route. Ik heb ook gehoord dat daarover een motie is ingediend. Ik kan alvast zeggen dat die motie onze warme instemming heeft. Als we de UWV-route als het ware verplichtend opleggen, is het wel van belang dat werkgevers erop kunnen rekenen dat deze met de nodige accuraatheid en snelheid gepaard gaat.

We hadden nog wel een vraag over de transitievergoeding en over de gevolgen voor het kleine mkb. Met de VVD en de PvdA hebben we een amendement ingediend om een hardheidsclausule in te bouwen. Ik dank de minister dat hij het oordeel aan de Kamer heeft gelaten. Ik ga ervan uit dat het goed komt, want dat is van groot belang voor die werkgevers.

De minister heeft toegezegd voorrang te geven aan de scholingsaftrek. Hij is mij nog een antwoord verschuldigd op de vraag hoe snel we die tegemoet kunnen zien. Ik verwacht daar zo antwoord op.

Ook dank voor het heldere antwoord van de minister dat het de bedoeling is dat de sociale partners inspraak blijven houden bij de calamiteitenregeling.

De heer Heerma sprak van een mammoetwet die wij behandeld hebben. Het is een grote wet, en ik denk dat deze een behoorlijke impact zal hebben. Het is ook een wet met wat historische lading. Het is allemaal gebaseerd op het besef dat iedereen wil dat de kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen gelijk zijn en dat er verbetering ontstaat als het gaat om het verschil in arbeidsmarktpositie tussen verschillende groepen. Ik heb er vertrouwen in dat we met het voorliggende wetsvoorstel goede stappen in die richting gaan zetten.

□

De heer **Klein** (50PLUS):

Voorzitter. Ik dank de minister voor de uitgebreide beantwoording. Bij ons blijven toch zorgen bestaan over de arbeidsmarktpositie van 50-plussers. De regeling is wellicht technisch heel erg mooi, maar de timing is toch bijzonder slecht, omdat er sprake is van moeilijke economische tijden. Er wordt heel vaak gezegd dat men hoopt dat mensen geactiveerd worden door deze maatregelen, maar het is toch een grote tombola, omdat er sprake is van een grote werkloosheid.

Het gaat ons om goede en rechtvaardige regelgeving. Een aantal bepalingen in dit wetsvoorstel gaat in die richting, bijvoorbeeld over de UWV-route of de keuze tussen UWV en kantonrechter. Daarover zijn heel duidelijke afspraken, maar die kosten ook geen geld. De maatregelen die wel geld gaan kosten, zijn eigenlijk alleen maar ten nadele van de 50-plusser en ten voordele van het op orde brengen van de rijksfinanciën.

De minister heeft uiteraard gezegd dat hij heel optimistisch is over de toekomst en dat hij hoopt dat er betere tijden zullen komen. Dat hopen wij ook, maar helaas, een glazen bol hebben wij niet.

De minister verwijst ook naar het feit dat de ouderenparticipatie, de arbeidsparticipatie van 50-plussers, al hoog is. Dat komt natuurlijk ook doordat er een demografische ontwikkeling is en door de huidige ontslagbescherming. Die wordt nu iets verslechterd, waardoor juist een positie wordt gecreëerd die slechter is voor de 50-plusser. Dat zie je bijvoorbeeld vooral bij de regel over de duurverkortings van de WW. Daarover dien ik graag de volgende motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat dit kabinet de WW activerender wil maken door enerzijds de duur hiervan te verkorten en anderzijds het begrip passende arbeid aan te passen en een inkomensverrekening in te voeren;

overwegende dat door een duurverkortings van 38 naar 24 maanden, gezien het benodigde arbeidsverleden om voor een dergelijke uitkering in aanmerking te komen, werkzoekenden van 50 jaar en ouder worden geraakt;

overwegende dat werkzoekende 50-plussers heel graag willen werken maar veel minder reële kansen op de arbeidsmarkt hebben;

verzoekt de regering, bij het activerend maken van de WW zich te beperken tot het aanpassen van het begrip "passende arbeid" en het invoeren van een inkomensverrekening en derhalve onder de huidige economische omstandigheden geen duurverkorting in te voeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

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

Zij krijgt nr. 47 (33818).

De heer Klein (50PLUS):

Als wij dan praten over de arbeidsmarktpositie van 50-plussers, zou je zeggen dat er voldoende flankerende maatregelen zijn om de arbeidsmarktpositie te verbeteren. We zien echter juist dat niet alleen deze minister, maar het totale kabinet een heel slecht beleid voert voor het realiseren van de activerende mogelijkheden voor de 50-plusser. Ik denk hierbij aan de afschaffing van de stamrecht-bv, de mobiliteitsbonus en de doorwerkbonus. Vandaar dat wij er toch op blijven hameren om daarop wel actie te ondernemen en wel een goed flankerend beleid te voeren. Vandaar dat wij dat graag aan de Kamer voorleggen.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de leeftijdsgrens voor de mobiliteitsbonus is verhoogd van 50 naar 56 jaar;

overwegende dat het uitgangspunt in de Wet werk en zekerheid het realiseren van werkzekerheid is en snel van werk naar werk gegaan moet kunnen worden;

overwegende dat werkgevers aangemoedigd moeten worden om oudere werknemers in dienst te nemen met de mobiliteitsbonus;

overwegende dat werkzoekenden tussen de 50 en 55 jaar buitenproportioneel worden geraakt door de verhoging van de leeftijdsgrens naar 56 jaar, gezien hun slechte arbeidspositie;

verzoekt de regering, de mobiliteitsbonus beschikbaar te stellen om werkzoekenden vanaf 50 jaar in dienst te nemen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

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

Zij krijgt nr. 48 (33818).

De heer Klein (50PLUS):

Datzelfde geldt voor het volgende.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat bij de aanpassingen in het ontslagrecht, ten aanzien van het systeem van de transitievergoedingen, 50-plussers tot 2020 deels worden ontzien;

overwegende dat de regering deze uitzonderingspositie terecht creëert omdat werkzoekenden van 50 jaar en ouder vooralsnog een slechtere arbeidsmarktpositie hebben;

overwegende dat deze transitievergoeding voor vele werkzoekende 50-plussers van groot belang is om het inkomensverlies, zowel op het moment van de werkloosheid als door verminderde pensioenopbouw, ten gevolge van werkloosheid, al dan niet op maandelijkse basis, te compenseren;

constaterende dat de mogelijkheden om deze transitievergoeding, geheel of deels, fiscaalvriendelijk in een stamrecht-bv te kunnen onderbrengen met ingang van 1 januari 2014 voor de nieuwe gevallen is afgeschaft;

verzoekt de regering, voor de groep ontslagen en werkzoekende 50-plussers de mogelijkheid tot het onderbrengen van een transitievergoeding in een stamrecht-bv te herstellen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

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

Zij krijgt nr. 49 (33818).

De heer Klein (50PLUS):

Wij hebben een amendement ingediend over de hoogte van de transitievergoeding. Dat zullen wij handhaven, want dit blijft een groot probleem.

Wij zijn niet tevreden met de beantwoording over de onrechtvaardige verschillen tussen de IOAW en de IOW. Eigenlijk was het enige argument van de minister dat dit geld kost. Dat is extra zuur, want we hebben juist veel maatregelen gehad die de vijftigplussers raken. Daarom is het heel slecht om die IOAW niet goed af te stemmen. Vandaar dat wij vasthouden aan het amendement op stuk nr. 25.

Ook de UWV-route voor de ontslagbescherming van mensen die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, is uitermate slecht. We zien er ook niets van terug. In feite ben je op dat moment vogelvrij, dus ontslagbescherming is op dat moment op haar plaats. Dat heeft de Raad van State ook aangegeven. Vandaar dat het amendement op stuk nr. 35 zeer verstandig is. Ik beveel het iedereen warm aan.

Voor mensen die uiteindelijk gepensioneerd zijn en willen doorwerken, moet er ook een goede afstemming komen met deze wetten. Wij vinden echt dat er een goede afstemming moet komen. Vandaar dat wij de Kamer tot slot nog de volgende motie voorleggen.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat het belangrijk is als mensen na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ook in aanmerking kunnen komen voor werk in loondienst;

overwegende dat de maatregelen in de Wet werk en zekerheid voor iedereen geldend zijn en mogelijk de arbeidsperspectieven voor AOW-gerechtigden beperken;

overwegende dat door het kabinet een wet in voorbereiding is betreffende het werken na de AOW-gerechtigde leeftijd;

verzoekt de regering om te zorgen voor een stroomlijning tussen de maatregelen in de Wet werk en zekerheid en de nieuwe wet werken na AOW-leeftijd door de inwerkingtreding van deze wetten op elkaar af te stemmen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

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

Zij krijgt nr. 50 (33818).



De heer Dijkgraaf (SGP):

Voorzitter. Ik wil de minister danken voor zijn antwoorden, op 72 pagina's. Het viel mij op dat er in snelle tijd veel informatie doorheen is gegaan, maar ook dat er heel zorgvuldig is geantwoord, luisterend naar de Kamer. Ik moest een beetje denken aan een hoogleraar die college geeft. Ik wil de minister daarom zeker eens uitnodigen voor een college op een zekere universiteit. Ik hoor zo meteen graag zijn antwoord.

De heer Dijkgraaf (SGP):

Ik kom straks mogelijk toch te spreken over een derde termijn, dus dan kan ik die motie daarin indienen. Ik weet zeker dat die Kamerbreed zal worden aangenomen. De minister kan dan alleen nog besluiten om haar niet uit te voeren. Ik dank de ambtenaren voor het vele werk. Vanochtend heeft de Kamer besloten om het zo te organiseren, dat zij op tijd naar huis kunnen. Dat is na alle inspanningen zeer verdiend.

Er zijn drie grote onderdelen in deze wet. In eerste termijn was ik tevreden; niet over alle details, maar wel over de grote lijnen van de ontslagbescherming en de WW. Ik had de meeste vragen over de ketenbepaling. Daarom zijn wij ook blij met het jaar uitstel dat nu zeer waarschijnlijk zal worden geregeld door deze Kamer. Dat is belangrijk, want daardoor loopt dit synchroon met de andere maatregelen.

Daardoor is er ook tijd gekocht. Wij plaatsen er namelijk onze vraagtekens bij of dit in tijden van grote crises niet anders uitwerkt dan wanneer de economie verder aantrekt. Daarom waren wij ook blij met de evaluatie die snel zal plaatsvinden. Ik zeg het mevrouw Hamer na: laten we hopen dat die evaluatie zal uitwijzen dat dit een succes is en dat we hiermee door kunnen. Maar de Kamer heeft ook een haakje gecreëerd: mocht het onverhoopt anders uitpakken, dan zullen we zaken kunnen aanpassen. In welke richting, zien we dan wel.

Ik sluit niet uit dat een derde termijn nog nodig zal zijn. Ik heb namelijk nog geen commentaar gehad op twee amendementen. Ik kan dat dus niet uitsluiten, maar ik ga ervan uit dat de beantwoording zo is dat dit niet nodig zal zijn. Het betreft het amendement op stuk nr. 9. Daar is op zich wel op gereageerd, maar ik heb het amendement daarop aangepast en het is nu het amendement op stuk nr. 39 geworden. Dat betekent dat het niet langer in de rede ligt om de werkgever een herplaatsingsinspanning te laten plegen bij verwijtbaar handelen van de werknemer. Het is gaat om het onderdeel artikel 669, lid 2e.

De voorzitter:

Misschien kunt u hier een motie over indienen! De andere leden zijn geschapt na het commentaar van de minister, maar dit lijkt mij nog wel een klein juridisch punt dat vastgelegd moet worden.

Het andere punt betreft het amendement op stuk nr. 19 over het bijzonder onderwijs, dat ik samen met mevrouw Schouten heb ingediend. Hierover ga ik nu niets zeggen, want wij wachten op het antwoord van de minister. Hij had nog enige tijd nodig, maar ik ga ervan uit dat daarop ook een positief antwoord komt.



De heer Bosma (PVV):

Voorzitter. Fijn dat ik hier mocht zijn. Het waren twee fantastische dagen. Na 150 pagina's memorie van toelichting en 74 pagina's antwoord, hebben wij nu ook nog 3 kilo moties en amendementen om mee te nemen in de trein straks. Ik zal ze allemaal met veel plezier lezen.

Deze minister was in een vorige functie wethouder van het provinciestedje dat tevens onze hoofdstad is en hield zich toen onder andere bezig met de Noord/Zuidlijn. Dat is een heel groot gat waarin miljarden euro's aan belastinggeld verdwijnt. Op een gegeven moment was er zo veel geld verdwenen dat er een soort parlementaire enquête moest komen, aldaar in het stadhuis. De burgemeester, de heer Cohen, zei toen: sorry dat het is misgegaan, maar wij zijn allemaal amateurs. Dat was het commentaar van de heer Cohen op de heer Asscher. Ik zal zelf niet zover gaan. Ik denk dat de Noord/Zuidlijn een uitstekende stage is geweest voor hetgeen de minister hier doet. In Den Haag hebben wij ook een Noord/Zuidlijn. Sterker nog, Nederland heeft een Noord/Zuidlijn. Sterker nog, Nederland is eigenlijk één grote Noord/Zuidlijn geworden. Bij het ministerie van Financiën hier vlak achter staat een soort buizenpost met ernaast een gat in de grond, waar de heer Dijsselbloem elke dag bij staat. Met deze buizenpost verdwijnen vele miljoenen van Noord naar Zuid. Ze verdwijnen naar Afrika, want daaraan schijnen wij veel verschuldigd te zijn, naar de

Antillen en naar Zuid-Europa, naar de Club Med. Griekenland bijvoorbeeld zullen wij straks ook weer moeten sponsoren. Die buizenpost moet gevuld worden, er moeten miljarden in en dat geld moet toch ergens vandaan komen. Vandaag stoppen wij met zijn allen weer 1 miljard in die buizenpost; dat is het geld dat wordt bespaard doordat wij de WW inkorten. Dit is niet nodig en totaal verkeerd. Heel veel mensen zullen werkloos worden. Economisch ziet het er niet goed uit.

Ik fietste afgelopen zaterdag naar de grachtengordel, want mijn partij staat er zo goed voor in de peilingen dat wij onze basis een beetje moeten verbreden. Ik fietste op de Linnaeusstraat en er fietsten allemaal fietsers voor mij. Het duurde en het duurde maar en ik zei allemaal dingen die ik als lid van de Bond tegen vloeken niet zou moeten zeggen. Ik dacht: wat houdt de boel op. Ik haalde de fietsers in en herkende de minister. Ik waardeer het op zich dat deze minister van zijn werk zijn hobby heeft gemaakt en van zijn hobby zijn werk. De boel ophouden is natuurlijk de core business van dit kabinet. Als je de btw verhoogt met kolossale bedragen, als je de belasting verhoogt en als je op allerlei mogelijke manieren de economie frustreert, dan houd je de boel op. Mensen worden dan werkloos. Vroeger hadden wij een mooi vangnet, maar dit vangnet is nog maar 24 maanden lang en dat is veel te kort. Ik zie het als mijn plicht aan te zeggen dat de kans zeer groot is dat mijn fractie om redenen van de inkorting van de WW tegen deze wet zal stemmen. Ik ben de laatste spreker, dus ik moest even de dagsluiting doen.

De voorzitter:

Mevrouw Schouten heeft een vraag voor de dagsluiting van de dag van de zijde van de Kamer.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Ik krijg de indruk dat de heer Bosma het oordeel over de wet laat afhangen van de snelheid waarmee deze minister fietst. Was zijn oordeel anders uitgevallen als de minister de boel niet had opgehouden en de heer Bosma in de door hem zo genoemde grachtengordel snelheid had kunnen maken?

De heer **Bosma** (PVV):

Nee. Wij hebben echt naar de inhoud gekeken en naar de desastreuze effecten voor onze economie die het ophouden van dit kabinet met zich meebrengt.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Dan is er in ieder geval nog een inhoudelijke beoordeling geweest.

De voorzitter:

Hiermee is een einde gekomen aan de tweede termijn van de zijde van de Kamer. De minister heeft verzocht om een schorsing van 20 minuten zodat hij zich voorbereiden op zijn reactie, op de ingediende moties en op de amendementen die hij nog niet heeft beoordeeld.

De vergadering wordt van 19.52 uur tot 20.12 uur geschorst.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor zijn reactie op de ingediende moties, de nog resterende reacties op de amendementen en wellicht nog wat antwoorden op vragen die zijn gesteld.

□

Minister Asscher:

Voorzitter. Ik dank de Kamer recht hartelijk voor de overwegend positief getoonzette tweede termijn over dit belangrijke wetsvoorstel, dat door de heer Heerma "de mammoetwet" is gedoopt. Ik sta hier ook als een dankbaar mens. Een jaar geleden was het zeer de vraag of het zou lukken om een sociaal akkoord te sluiten. Het was uitermate onzeker of werkgevers de traditie dat je elkaar vindt als het moeilijk is, opnieuw gestand zouden doen. Op 11 april vorig jaar lukte dat. Inmiddels komen we nu langzaam in de richting van het einde van een parlementair proces, het vertalen van al die afspraken in wetgeving.

Zeker, wetgeving heeft altijd zorgpunten. Er zijn altijd zaken waarvan je het effect moet afwachten. Maar over het geheel zetten wij op die manier, met steun van de werkgevers en werknemers in Nederland, toch een heel belangrijke stap op weg naar een toekomst met een fatsoenlijke arbeidsmarkt, met een betere positie van mensen met een flexibel contract, met meer nadruk op vast werk, met meer perspectief voor mensen, met ontslagrecht dat eerlijker, eenvoudiger en sneller is en met een WW die veel meer gericht is op van werk naar werk gaan in plaats van alleen maar WW.

Ik heb geproefd dat wij hier een bijzonder rijk en inhoudelijk debat hebben gevoerd. Daarvoor ben ik de Kamer zeer dankbaar. In mijn carrière hier in Den Haag vond ik dit het mooiste debat dat ik heb mogen voeren, omdat het werkelijk ging over zo'n belangrijk voorstel dat alle werkgevers en werknemers in Nederland zal raken. Ik loop de gestelde vragen nog langs. Ik behandel de amendementen en de moties. Ik zal hier en daar nog reflecteren op de toonzetting van de inbreng van de fracties. Uiteraard in een ultieme poging om iedereen achter het voorstel te krijgen.

De heer Dijkgraaf heeft gevraagd hoe lang het nog duurt totdat de AMvB over de scholingskosten bij de Tweede Kamer terecht zal komen. Zoals gezegd, heb ik het advies gisteren ontvangen. Ik ga mijn best doen de AMvB snel naar de Kamer te sturen, uiterlijk voor het zomerreces. Dat wil zeggen een jaar voor de inwerkingtreding op 1 juli 2015. Het is weliswaar niet in de tweede termijn, maar toch redelijk vlot.

De CDA-fractie vroeg om terug te komen op de planning van het onderzoek naar knelpunten in de loondoorbetaling bij ziekten en de verzekeraarbaarheid van dit risico. Ik dacht dat ik daarover een brief had gestuurd, die misschien door gelukkige omstandigheden aan de aandacht was ontsnapt. Dat blijkt helemaal niet zo te zijn. Ik ken de heer Heerma ook als een scherp man die altijd één oog op de baby en een ander oog op de mailbox heeft. Ik kan echter wel melden dat het onderzoek in het vierde kwartaal van dit jaar aan de Kamer zal worden aangeboden.

De heer Klein vroeg naar de transitievergoeding voor oudere werknemers in een tijdelijke regeling met een opbouw conform de kantonrechtformule. Hij heeft

gevraagd om nader in te gaan op het amendement waarin hij ervoor zorgt dat oudere werknemers een hogere transitievergoeding krijgen. Hij vroeg nader te verklaren waarom ik zijn voorstel voor een nog hogere transitievergoeding voor oudere werknemers niet overneem. Ik kies daar uitdrukkelijk niet voor. Ik kies wel voor een tijdelijke regeling voor oudere werknemers, maar ik benadruk dat die verhoogde opbouw alleen geldt bij een lang dienstverband, van tien jaar of meer. Dan heeft al lange tijd geen transitie naar werk meer plaatsgevonden. Dat is ook de kern van de verhoogde bescherming. Ik kies er dus niet voor om die opbouw zodanig hoog te laten zijn dat deze oudere werknemers de komende jaren recht krijgen op een vergoeding die even hoog is als die op basis van de kantonrechtर्सformule. Ik kies er ook niet voor om de opbouw leeftijdsafhankelijk te laten zijn. Dat gaat veel te ver. Dat is een te grote last. Voor oudere werknemers geldt dat de transitievergoeding lager wordt dan de vergoeding op basis van de kantonrechtर्सformule, maar juist in die overgangperiode is er de verhoogde bescherming voor mensen die al een tijd geen transitie hebben meegemaakt.

Er is gevraagd of er met sociale partners is gesproken over het amendement over het uitstel van de ketenbepaling. Ik heb daarvoor niet voorafgaand toestemming, instemming of enthousiasme bespeurd, zoals ook blijkt uit de uitingen van sommigen. Het ligt ook niet in de rede om dat te bespreken, juist omdat je landt op de exacte datum die de sociale partners voor ogen hadden voor de invoering van die aangescherpte ketenbepaling. De exacte datum. Dus daar waar sommigen zeggen dat het geen keuzemenu is, zou ik zeggen: wees blij, want deze verandering van het begrotingsakkoord is hiermee ongedaan gemaakt terwijl wij tegelijkertijd tegemoet komen aan de wens die leeft in de Kamer.

De heer Ulenbelt (SP):

Ik mag normaal gesproken niet verwijzen naar de publieke tribune, maar daar zitten onderhandelaars. Zij schudden hun hoofd.

Minister Asscher:

Dat staat ze vrij.

De voorzitter:

De heer Ulenbelt zegt er ook niet bij welke kant ze op schudden.

Minister Asscher:

Ik kan niemand verbieden om met het hoofd te schudden of instemmend te knikken. Ik heb het antwoord gegeven dat de heer Ulenbelt vroeg. Misschien is hij er niet tevreden mee. Dan schudt hij ook met het hoofd. Maar dit was het antwoord.

De heer Heerma vraagt hoe ik zal onderzoeken of de zuivere mogelijkheid van hoger beroep zou kunnen leiden tot een hogere vergoeding bij vaststellingsovereenkomst. Ik heb toegezegd dat ik daar de vinger aan de pols zou houden. Dat is dus iets anders dan het in de gaten houden van de jurisprudentie. Dat heb ik ook toegezegd. Dit vraagstuk zal ik te zijner tijd onderzoeken door een enquête onder werkgevers en werknemers te houden. Dan kun je nagaan hoe

die vaststellingsovereenkomsten eruitzien. Ik zal de Kamer daar vanzelfsprekend over informeren, zodat ook zij zich een oordeel kan vormen over de vraag of die ongewenste ontwikkeling zich wel of niet heeft voorgedaan.

Ik wil ingaan op het algemene betoog van de heer Ulenbelt. Hij heeft mij ietwat in verwarring gebracht door de zigzagbewegingen die hij maakt. Hij is zeer enthousiast tot heel kritisch. Ik heb het allemaal voorbij zien komen. Ik ga er wel van uit dat de SP voor deze wet zal stemmen. Die wet heeft namelijk het rapportcijfer 7- gekregen van Emile Roemer, voor zover mij bekend de leider van die partij. Dat was nog zonder alle amendementen die daarna zijn ingediend. Dat is natuurlijk gebeurd om het cijfer naar een 9 of een 10 op te krikken, maar je stemt natuurlijk sowieso wel voor een wet die je een 7- waard vindt. Ik heb zo'n rapportcijfer bovendien niet eerder van de SP ontvangen. Ik ga er dus gewoon van uit dat de SP voor stemt, misschien met een aantekening op een aantal punten. Anders vind ik het heel ingewikkeld om te duiden hoe je dan de beoordeling van de SP de volgende keer zou moeten opvatten. Je kunt wel zeggen dat het 100% sociaal moet, maar als het 0% samenwerking is en een 7- betekent dat je toch niet overgaat, dan zegt dat heel veel over de positie van die partij. Ik ga ervan uit dat met de kritiek beoogd wordt om het nog beter te maken, maar dat die steun verzekerd is. Dat merk ik volgende week.

Voor de PVV geldt dat het welbekende oud-PVV-Kamerlid Van den Besselaar in 2012 nog heeft aangegeven dat hervorming van het ontslagrecht voor hem goed denkbaar was. Daarbij zou het erom gaan dat je het zogeheten duale stelsel zou moeten aanpassen, zodat er één route is, hetzij via de rechter hetzij via UWV, maar dat er geen keuzevrijheid is. Daarbij houdt de rechter of de uitvoeringsorganisatie de bescherming intact en moet worden nagedacht over een simpeler systeem met lagere kosten zonder dat de bescherming zelf wordt aangetast. Het wetsvoorstel is precies in die geest opgesteld. Ik wil me door niemand links laten inhalen, en zeker niet door Martin Bosma. Dat is echter gebeurd op de fiets. Ik ga ervan uit dat hij er nog eens goed over nadent of hij dit wetsvoorstel toch niet kan steunen, ook al was hij dan op weg naar de grachtengordel.

Het amendement op stuk nr. 19 van de leden Dijkgraaf en Schouten gaat over de uitzondering voor onderwijzend personeel in het bijzonder onderwijs. Ik moet dat amendement in deze vorm ontraden. Ik wil de indieners een aantal dingen meegeven. De belangrijkste reden is dat het effect van het amendement zou zijn dat een heel grote groep werknemers in Nederland plotseling in een heel ander regime komt te staan dan andere werknemers die vergelijkbaar werk doen. Er is dan in ieder geval geen sprake van een preventieve toets, terwijl straks voor alle werknemers in Nederland die preventieve toets zal gelden. Die geldt ook voor de ambtenaren op het moment dat ze ook in het BW hun ontslagbescherming zullen vinden. Dat andere regime lijkt me niet wenselijk. Dat geeft ook een grote rechtsongelijkheid voor een grote groep. Ik heb ook niet de indruk dat dat beoogd wordt. Ik meen dat wel beoogd wordt om de specifieke kennis die niet alleen voor de sector als geheel maar ook voor bijzondere vormen van bijzonder onderwijs van belang is, ook bij het beoordelen van dit soort geschillen, te behouden. Zo heb ik ook de brief van het CNV opgevat: we moeten ervoor zorgen dat met de nieuwe wet die expertise niet verloren gaat. Ik meen dat je ook met het nieuwe wettelijke stelsel die expertise heel goed zou kunnen

behouden. Zouden de indieners er toch op staan om in enige vorm die afwijking mogelijk te maken, dan wil ik hen met klem aanraden om de groep scholen waarop het van toepassing is, goed af te bakenen en duidelijke criteria mee te geven, opdat er niet een grote uitzondering wordt gecreëerd waardoor veel werknemers opeens met een ander ontslagregime te maken krijgen.

Op zichzelf ben ik welwillend om te bezien of we hierin kunnen meegaan als het over een heel kleine afgebakende groep gaat waarbij geen noodzaak is tot verandering. Dat vergt echter een wijziging van het amendement. Ik kan mij voorstellen dat we dit niet vanavond met elkaar afmaken, maar dat, als de indiener bereid is om het amendement te wijzigen, ik daar schriftelijk op kan reageren. Dit vergt namelijk wel precisie.

De heer Dijkgraaf (SGP):

Dit soort dingen vergt zorgvuldigheid. Het is inderdaad niet onze bedoeling om per se een hele groep een preventieve toets te onthouden. Het is wel de bedoeling dat, voor scholen die dat van belang vinden, die identiteit ook in het ontslagproces voldoende meegewogen kan worden door mensen die er verstand van hebben. Het lijkt mij het beste dat we daar eens even op gaan kauwen en dat we bekijken of we een formulering kunnen vinden die bij "oordeel Kamer" past. Voor ons is dit wel belangrijk om in te kunnen stemmen met het wetsvoorstel. Ik zal mij constructief opstellen en zal proberen om een goede formulering te vinden.

Minister Asscher:

Ik heb geen moment gedacht dat dit niet belangrijk was. Zo heb ik de indiener ook wel leren kennen in de afgelopen periode. Ik ben blij dat hij bereid is om ook naar de bezwaren te luisteren die ik heb weergegeven. Zodra een en ander verder bestudeerd is, zal ik snel reageren, zodat het bij de stemmingen kan worden meegenomen.

Met het amendement-Pieter Heerma op stuk nr. 26 wordt beoogd de maximale duur bij de ketenbepaling 36 maanden te laten zijn. Ik heb zojuist dacht ik al een negatief preadvies gegeven. Het amendement staat hier nog op het lijstje, omdat het blijkbaar nog niet formeel was afgevinkt. Maar we hebben dat debat uitgebreid met elkaar gevoerd.

Ik kom op het amendement-Klein op stuk nr. 35 over een preventieve toets voor werknemers die worden ontslagen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Dat amendement wil ik ontraden. Het gaat echt te ver om dat nu op dit punt te doen. Hiermee maak je het voor werkgevers ongelofelijk ingewikkeld. Ik denk dat het juist een goed moment is om het makkelijk te maken om door te werken, maar dat het ook een goed moment is om dan wegens bereik van de pensioengerechtigde leeftijd afscheid te kunnen nemen.

De heer Klein (50PLUS):

Dan zou het toch logisch zijn om die bepaling te koppelen aan de nieuwe wet die nog moet komen over werken na de AOW-gerechtigde leeftijd? De kunstmatige scheidslijn, namelijk het wel of niet hebben bereikt van je AOW-gerechtigde leeftijd, zou toch niet moeten leiden tot ontslag?

De situatie is als volgt: u bent AOW-gerechtigd, dus is er geen preventieve toets mogelijk, dus kunt u ontslagen worden. Dan is het toch niet rechtvaardig, zeker niet in het licht van de komende wet? Zou het dan niet verstandiger zijn om het aan elkaar te koppelen?

Minister Asscher:

Nee, dat vind ik niet. Het zou heel ver gaan als we zouden zeggen dat iemand ook na het bereiken van zijn pensioengerechtigde leeftijd niet ontslagen kan worden zonder die voorafgaande toets. Maar het staat de heer Klein natuurlijk vrij om bij de behandeling van dat wetsvoorstel alsnog dit voorstel in te brengen. In het licht van deze wet ontraad ik het amendement.

Voorzitter. Ik kom op het amendement-Pieter Heerma op stuk nr. 36, waarmee wordt beoogd de voorgestelde aanpassing in de ketenbepaling niet van toepassing te laten zijn op AOW'ers die een arbeidsovereenkomst aangaan. Dat amendement ontraad ik. Het onderwerp ketenbepaling AOW-gerechtigden wordt nog meegenomen in het wetsvoorstel inzake doorwerken na AOW. Ik wil vandaag niet ingaan op dit amendement. Ik verheug mij uiteraard wel op het debat hierover, maar ik moet eerst het voorstel nog produceren.

In het amendement-Pieter Heerma op stuk nr. 37 staat: "Om draaideurconstructie versneld tegen te gaan, wordt met dit subamendement geregeld dat de tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien, verlengd wordt van drie naar zes maanden per 1 juli 2014." Dit vergt ietsje meer. Op zichzelf ben ik hier positief over. Het beperken van de draaideur juich ik immers toe. Daarom zit dit ook in het voorstel en was het mijn idee om het allemaal per 1 juli van dit jaar in te laten gaan. Dit amendement komt pas aan de orde als het andere amendement over het uitstel het haalt. Dan zou je die termijn van zes maanden weer naar voren halen. Zo sympathiek als ik dat vind, zo bezorgd ben ik over wat het met zich brengt in de verschillende regimes die dan gelden. Ik ben bang dat wij het dan te ingewikkeld maken, omdat dan afwijkingsmogelijkheden in een cao alleen voor een bepaald regime gelden. Voor een ander regime komt dat dan een jaar later, met een beperkte uitloop van een jaar. Ik moet het amendement ontraden. Zo sympathiek als ik het vind, ben ik bang dat het in de uitvoering tekortschiet. Het komt ook de duidelijkheid voor werkgevers en werknemers niet ten goede.

Het amendement op stuk nr. 39 van de heer Dijkgraaf gaat erover dat de verplichting tot herplaatsing niet geldt als het ontslag het gevolg is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Ik laat dit amendement over aan het oordeel van de Kamer. Zelf ben ik van mening dat dit voldoende blijkt uit de wet en de toelichting daarop, maar als de Kamer de behoefte heeft om dit expliciet in de wet zelf op te nemen, dan laat ik daar graag ruimte voor.

De heer Dijkgraaf (SGP):

Meer voor de verslaglegging dan voor het begrip van de minister het volgende. Volgens mij weet de minister het wel. In artikel 669, lid 2e, staat nu een formulering die de argeloze lezer op het verkeerde been zou kunnen zetten. Het lijkt mij beter om glashelder neer te zetten wat de bedoeling is.

Minister Asscher:

Ik denk dat de argeloze lezer de jurisprudentie erop naslaat en ziet dat er geen twijfel over mogelijk is dat verwijtbaar handelen ook onder het huidige recht geen herplaatsingsverplichting met zich brengt. Uit de toelichting blijkt ook dat dit niet veranderd is. Het siert de heer Dijkgraaf dat hij de argeloze lezer bij de hand wil nemen en snel uit de onzekerheid wil halen. Vandaar dat ik het aan het oordeel van de Kamer wil overlaten of deze explicatie wordt toegevoegd.

De voorzitter:

Voordat u overgaat naar de moties, vraag ik u voor de volledigheid naar uw oordeel over het amendement op stuk nr. 38 van de heer Dijkgraaf. Dit is ingediend ter vervanging van het amendement op stuk nr. 11.

Minister Asscher:

Wat staat er in dat amendement, mevrouw de voorzitter?

De voorzitter:

Het is een amendement betreffende wijziging van de plicht tot het informeren over het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Minister Asscher:

O, de aanzegplicht. Ik heb al aangegeven dat ik enthousiast ben over de aanzegplicht bij zes maanden, maar dat er geen zeer zwaarwegende reden is om aan die grens vast te houden, omdat die grens per definitie enigszins arbitrair is. Vandaar dat ik het overlaat aan het oordeel van de Kamer.

De voorzitter:

Oordeel Kamer. Dank u wel.

Minister Asscher:

Ik heb dit in eerste termijn behandeld.

Dan de moties. De heer Ulenbelt heeft een motie ingediend over de wachtgeldregeling. Ik heb zojuist aangegeven dat hij op zijn wenken wordt bediend bij het aanvaarden van passende arbeid. De heer Plasterk, ik bedoel de minister van Binnenlandse Zaken, komt daarmee naar de Kamer terug. Overigens is er geen sprake van gelijke monniken, maar is het een aparte regeling. In deze vorm ontraad ik de motie.

De motie van de leden Voortman en Heerma gaat over de tijdelijke contracten langer dan twee jaar. In eerste termijn hebben wij hier uitgebreid over gesproken. Het zal mevrouw Voortman en de heer Heerma niet verbazen dat ik de motie ontraad. In deze vorm staat zij in mijn ogen op gespannen voet met de betekenis van het sociaal akkoord en de aangescherpte ketenbepaling. Dat neemt niet weg dat ik nog steeds positief sta tegenover de gedachte die daar weer onderligt, zoals die door de heer Van Ojik en de heer Heerma in het debat is ingebracht. Ik moet de motie ontraaden omdat zij op gespannen voet staat met de bedoeling van het wetsvoorstel, maar als het mogelijk zou zijn om de

gedachte erachter over te nemen, om die als ondersteuning te beschouwen, had ik dat gedaan. In deze vorm moet ik de motie ontraaden.

Mevrouw Voortman verzoekt in haar motie op stuk nr. 42 om directe dienstverlening van UWV vanaf dag één. Ik heb in mijn beantwoording net al gezegd dat daar niet alleen de middelen niet voor zijn — helaas, moet je misschien wel zeggen — maar dat het ook niet efficiënt zou zijn. Deze motie ontraad ik dus. Ik geef mevrouw Voortman wel mee dat wij naar aanleiding van het midwinteroverleg van 19 december 2012 middelen hebben vrijgemaakt om UWV meer ruimte te geven voor dienstverlening en voor maatwerk daarin. Daar wordt gebruik van gemaakt. Ik heb zelf gezien dat dit soms tot betere resultaten leidt. Wij hebben dat nog eens aangescherpt voor juist oudere werkzoekenden, omdat het voor die mensen extra belangrijk is dat er direct contact is en dat zij in contact worden gebracht met werkgevers. Dat is niet wat mevrouw Voortman hier vraagt. Wat zij vraagt, kan ik niet doen en kan ik niet goedvinden. Dat moet ik ontraaden. Wij doen echter ons best om wel in de geest van wat hier wordt gevraagd te handelen, door waar het efficiënt is sneller directe dienstverlening toe te passen.

De motie van mevrouw Hamer op stuk nr. 43 gaat over payrollings. Ik heb het advies van de STAR over de driehoeksrelaties nog niet ontvangen. Dat wacht ik af. Mocht dat te lang duren, moet ik zelf bekijken hoe ik met die knoop wil omgaan en moet ik mogelijk ook met maatregelen komen. Ik laat het oordeel over deze motie dus ook aan de Kamer. De motie is op zichzelf, voor zover ik kan nagaan, een adequate vertaling van wat er beoogd was bij het sociaal akkoord: een gelijkstelling op het punt van bescherming van arbeidsvoorwaarden van mensen die onder zo'n constructie werken en van mensen die dat niet doen.

De motie van de leden Van Weyenberg en Van Nieuwenhuizen op stuk nr. 44 gaat over het betrekken van de ontslagadviescommissie bij het besluit van UWV en de effecten daarvan op de proceduretijd. Die motie beschouw ik als ondersteuning van beleid. Zij stemt overeen met de inzet om de rol van de OAC te beperken, juist in de gevallen waarin dat echt nodig is, en te garanderen dat de proceduretijd kort is.

De motie van de heer Van Weyenberg op stuk nr. 45 gaat over de begrotingsafspraken over vrijwillig doorwerken na de AOW-leeftijd. Ik vraag de hem om die motie aan te houden en te betrekken bij het wetsvoorstel over werken na de AOW. Ik wil daar nu nog niet op vooruitlopen, omdat hierbij verdringing ook zo'n belangrijke rol speelt. Op zichzelf kan ik mij goed vinden in het idee dat er ruimere contractvormen nodig zijn voor werkenden boven de AOW-leeftijd. Wij hebben afgesproken dat wij al die elementen, aan de ene kant het risico van verdringing aan de andere kant het gewenste maatschappelijke effect, mee te nemen. Vandaar dat mijn advies is om deze motie aan te houden.

De voorzitter:

Wat is uw advies als zij niet wordt aangehouden, maar in stemming wordt gebracht?

Minister Asscher:

Dan zou ik haar op dit moment ontraden. Het is een licht ontraden, zeg ik daarbij. Ik weet niet of die kleur erin zit.

De voorzitter:

Nee, nee.

Minister Asscher:

Ik heb daar net al wat mee geëxperimenteerd, bij de motie van de leden Voortman en Heerma. Ik zal kijken of ik zo nog een bloedrode ontrading kan geven.

De heer Bosma (PVV):

Ontraden licht.

Minister Asscher:

Ja, precies.

In de motie op stuk nr. 46 verzoekt de heer Heerma de regering om de gevolgen van de aanpassing van het ontslagrecht in de gaten te houden en de Kamer jaarlijks te informeren. Als "jaarlijks" kan worden vervangen door "periodiek na een relevante periode", beschouw ik deze motie als ondersteuning van beleid. Overigens merk ik op dat het nog maar de vraag is of het leidt tot hogere kosten. De overwegingen neem ik dus zeker niet over. Ik ben echter op zichzelf, zoals ik al heb gezegd, bereid om ook te kijken naar die kleine bedrijven en hierover te rapporteren. Ik begrijp heel goed dat de heer Heerma dat ook nog in een motie vastgelegd wenst te zien. Als hij ervan maakt "periodiek na een relevante periode" beschouw ik deze motie als ondersteuning van beleid.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik ga nog even naar de tekst kijken en ik sluit niet uit dat ik nog met een gewijzigde motie kom.

Minister Asscher:

Mooi.

In zijn motie op stuk nr. 45 verzoekt de heer Klein de regering om de mobiliteitsbonus beschikbaar te stellen om werkzoekenden vanaf 50 jaar in dienst te nemen. Die motie moet ik ontraden. De dekking ervan ontbreekt. Verhoging van de leeftijd van de mobiliteitsbonus was nodig in het kader van de pensioenafspraken rond de verandering van het Witteveenkader. Dit sluit ook aan op het Actieplan 55-plus Werkt en op de reeds verbeterde positie op de arbeidsmarkt van werknemers tussen de 50 en de 55 jaar.

De voorzitter:

U moet nog reageren op de motie-Klein op stuk nr. 47, minister.

Minister Asscher:

Die heb ik merkwaardig genoeg nu voor mij liggen, voorzitter.

In de motie op stuk nr. 47 wordt de regering verzocht, zich bij het activerend maken van de WW te beperken tot het aanpassen van het begrip passende arbeid en het invoeren van een inkomensverrekening en derhalve onder de huidige economische omstandigheden geen duurverkorting in te voeren. Die duurverkorting wordt pas ingevoerd vanaf 1 januari 2016, en wel gefaseerd op weg naar 2019 met een maand per kwartaal. Als met deze motie wordt beoogd om dit nog verder uit te stellen, dan moet ik haar ontraden. De veronderstelling is namelijk onjuist. De aanpassing van de arbeidsverledenopbouw heeft betrekking op iedereen met meer dan tien jaar arbeidsverleden, dus niet alleen op ouderen. De WW wordt meer in lijn gebracht met wat internationaal gebruikelijk is. Sterker nog, we hebben straks nog steeds een prachtige publiek gefinancierde WW. Ten slotte zou wat in deze motie wordt gevraagd, ook een gat in de rijksbegroting slaan.

De heer Klein (50PLUS):

Dat laatste kan ik niet ontkennen.

Minister Asscher:

Het eerste ook niet.

De heer Klein (50PLUS):

Het eerste toch wel. Daar gaat het nu juist om. In het wetsvoorstel is sprake van een overgangsperiode. Ik beoog in feite alleen maar dat deze overgangsperiode afhankelijk wordt van de economische mogelijkheden. Als er veel werkloosheid is, moet er inderdaad worden uitgesteld. Maar als alles heel goed gaat, de economie geweldig opbloeit, er geen werkloosheid meer is — nou ja, dat is wel erg optimistisch — en de positie op de arbeidsmarkt beter is, dan kan het plan dat nu voorligt gewoon doorgaan.

Minister Asscher:

Ik heb eerder in dit debat al gezegd, onder andere in reactie op de inbreng van GroenLinks, dat het volgens mij verstandig is om nu afspraken te maken over een heel gefaseerd en rustig pad voor die verandering in de WW. Die verandering is erop gericht om mensen van werk naar werk te helpen. Sociale partners hebben aangegeven dat zij hun verantwoordelijkheid willen nemen voor compensatie van de opbouw en het derde jaar. Ik heb gezegd dat het om die redenen niet verstandig is om tot op een later moment, kort voordat de maatregel daadwerkelijk ingaat, onzekerheid te creëren of te laten bestaan door de maatregel te laten afhangen van de conjuncturele situatie op dat moment, zonder dat daarvoor duidelijke criteria zijn. Het is veel beter om het nu op deze manier te doen, met een verstandig gefaseerde invoering. Iedereen kan zich op die manier hierop voorbereiden, sociale partners kunnen op die manier hun rol op zich nemen en mensen weten op die manier waar ze aan toe zijn. Dat laat nog onverlet het secundaire en tertiaire argument.

De heer Klein (50PLUS):

Dat kan ik niet helemaal plaatsen. Ik stel in de motie immers voor om de duurverkorting ook te koppelen aan de conjuncturele ontwikkelingen. Dit biedt mensen niet minder, maar juist méér zekerheid. Als het slecht gaat, blijft de termijn

van 38 maanden gewoon bestaan. Die biedt meer zekerheid. In het wetsvoorstel zegt men eigenlijk: ach, het blijft slecht, dus weet je wat, je gaat maar eerder naar de bijstand.

Minister Asscher:

De heer Klein en ik worden het op dit punt niet eens. Dat is te betreuren, maar dat laat onverlet dat ik nu zou willen doorgaan met de behandeling van de moties. Ik kom daarbij op de motie op stuk nr. 49. Daarin wordt de regering verzocht, voor de groep ontslagen en werkzoekende 50-plussers de mogelijkheid te herstellen tot het onderbrengen van een transitievergoeding in een stamrecht-bv. Ik ontraad die motie. Ik ben hierop uitvoerig ingegaan in de eerste termijn.

In de motie-Klein op stuk nr. 50 wordt de regering verzocht, te zorgen voor een stroomlijning tussen de maatregelen in de Wet werk en zekerheid en het voorstel voor een nieuwe Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, door de inwerkingtreding van deze wetten op elkaar af te stemmen. Het parlementair proces met betrekking tot het wetsvoorstel over het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd bevindt zich nog in de beginfase. Voor zover het mogelijk is, zullen de data van inwerkingtreding op elkaar worden afgestemd. Dit hangt dus van een aantal omstandigheden af. Als door dit parlementair proces die data niet gehaald zouden worden, dan moet dat niet leiden tot het uitstellen van de invoering van de Wet werk en zekerheid. Als ik de motie op die manier mag lezen, laat ik het oordeel over de motie aan de Kamer.

De heer Klein (50PLUS):

Ik heb het schemaatje gezien voor de behandeling van het wetsvoorstel over het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat wetstraject verkeert nog ergens in de beginfase. Het zit nog ergens bij het kabinet. Deze motie is dus met name een aansporing voor het kabinet om dat proces zo snel mogelijk in gang te zetten. Zo beschouwd, ben ik het op dit punt met de minister eens.

Minister Asscher:

Kijk, wonderen bestaan!

Voorzitter. Ik ben gekomen aan het eind van mijn beantwoording in tweede termijn. Ik zeg u veel dank. Ik zeg het de Kamerleden na die medewerkers van SZW hebben bedankt. Zij hebben dag en nacht gewerkt aan de totstandkoming van het wetsvoorstel, aan de beantwoording van de vragen en op weg naar dit debat. Ik dank de Kamer voor de inbreng bij dit debat over deze belangrijke wet voor de toekomst van de Nederlandse arbeidsmarkt.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

Ik dank de minister en de Kamerleden voor hun bijdragen.

De stemmingen over het wetsvoorstel, de amendementen en de moties zullen komende dinsdag plaatsvinden.

Ik sluit de vergadering en wens u allen een veilige thuisreis.