

3

Wet arbeidsmarkt in balans

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans) (35074).**

De voorzitter:

Dan gaan we nu naar het debat van vandaag over de Wet arbeidsmarkt in balans, Kamerstuk 35074. Ik heet de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van harte welkom.

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De voorzitter:

Ik geef als eerste spreker — even kijken, waar is mijn lijstje? — de heer Gijs van Dijk namens de PvdA het woord. Heeft u echt 30 minuten nodig? De heer Gijs van Dijk.



De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Voorzitter, dank voor het mooie gedicht. Ik ga het ook in dichtvorm doen vandaag, 30 minuten, dus ... Nee, nee, nee. Goedemorgen. We waren in één keer op tijd klaar gisteravond, dus ik denk dat we allemaal uitgerust zijn. Ik zie trouwens vandaag ook weer alleen de inhoudelijk woordvoerders zitten, dus ik zou willen beginnen met mijn inbreng. Laten we er een goed debat van maken. Het is een belangrijk debat. Het gaat namelijk over de Wet arbeidsmarkt in balans.

Vijftien euro voor een foto die wordt geplaatst op een website. Die foto is gemaakt door een fotojournalist die daarvoor is opgeleid en daarvan zijn beroep heeft gemaakt. Vandaag, nu bestellen en vandaag nog bezorgd, gratis bezorgd. Vijftien uur in een taxi zitten, voortdurend rondjes rijden door de straten van een stad om maar te kijken of iemand met jou mee wil rijden. En waarom doe je dat? Om voldoende inkomen te krijgen als zelfstandige, weer thuis te komen, weer boodschappen te kunnen kopen en zodat je kinderen weer naar school kunnen.

Dat is de olifant in de Kamer vandaag, voorzitter. Dat zijn namelijk de vele zelfstandig ondernemers, meer dan 1 miljoen in Nederland, waarvan er velen in slechte omstandigheden moeten werken en moeten leven, zonder bescherming tegen ziekte, zonder opbouw van pensioen, zonder zekerheid van een inkomen waardoor je je leven weer kunt opbouwen en vooruit kunt kijken. Dat is eigenlijk het grote vraagstuk van vandaag en ook het politieke vraagstuk. Als je het hebt over een arbeidsmarkt in balans, in evenwicht, dan moeten we het vandaag ook hebben over die ruim 1 miljoen zelfstandig werkenden, waarvan er velen op zoek zijn naar die vaste grond onder de voeten. Maar daar wachten wij op.

Dat beperkt dit debat vandaag alleen tot de werknemers in het land, ook van belang. Dat zijn er ook miljoenen, maar wij kunnen dat debat niet voeren als wij, politiek en ook kabinet, niet gaan beseffen dat we alleen kunnen praten over een arbeidsmarkt in balans als we iets doen aan de bescherming en zekerheid voor alle werkenden in Nederland. Dat willen we al jaren. Waarom lukt dat maar niet? Waar zit die politieke blokkade? Kan de minister daar wat duidelijkheid over geven? Wanneer gaan we dat evenwicht in de arbeidsmarkt brengen, die echte balans die nodig is en die bescherming voor alle mensen in Nederland, voor alle werkenden in Nederland?

Dus los van deze olifant in de Kamer spreken we vandaag wel over een belangrijke wet, de Wet arbeidsmarkt in balans. Daar zie ik twee kanten. Aan de ene kant een minister, een kabinet en een coalitie die zeggen: wij moeten flexwerk onaantrekkelijk maken en dat doen we door dat duurder te maken. Daarover is de Partij van de Arbeid ook positief gestemd. Dat is hartstikke van belang. Mensen willen die zekerheid. Mensen willen dat vaste contract en niet jarenlang met een flexibel contract werken en daardoor een onzeker leven leiden, dus dat is een goede stap. Je zou zeggen: mooi, dan zijn we daarmee klaar.

Maar nee, het kabinet en de coalitie zeggen: aan de andere kant willen we ook wat doen aan de bescherming van de positie van werknemers. Dat vinden wij vreemd. Het gaat heel goed met Nederland. Bedrijven zijn op zoek naar goed opgeleid personeel, trekken mensen zelfs van de opleiding en zeggen: kom maar vast bij me werken; ik geef je een contract. Waarom zouden wij in deze tijden van tekorten en economische voorspoed morrelen aan de ontslagbescherming van werknemers? De balans slaat helaas negatief door, want wij willen juist dat alle werkenden in Nederland weer meer bescherming en zekerheid krijgen.

Het is aan de ene kant goed om flexwerk minder aantrekkelijk te maken, maar aan de andere kant onnodig in deze tijden van voorspoed om aan de bescherming van de positie van mensen te morrelen. Vandaag zal de Partij van de Arbeid dan ook verschillende voorstellen doen om deze wet te verbeteren. U kent de Partij van de Arbeid: de voorstellen die goed zijn, steunen wij en de voorstellen die minder goed zijn of die zelfs slecht uitwerken, willen wij verbeteren. Dat zullen we vandaag doen. Dan kijken wij naar de coalitie, dan kijken wij naar het kabinet met de vraag: is die uitgestoken hand vandaag echt wat waard?

Dan begin ik bij de zelfstandigen. Ik zei het al: wij kunnen alleen praten over een arbeidsmarkt in balans als we echt iets doen aan de bescherming van alle werkenden. De zorg van werkgevers- en werknemersorganisaties is terecht die zeggen: "Het is goed om flexwerk aan de ene kant duurder te maken, maar dan moet je ook wat doen aan de opkomst van platformbedrijven en al die zzp-constructies. Anders bestaat de kans dat het effect ontstaat dat werkgevers die het niet zo goed voorhebben met hun mensen, die zzp-constructies gaan gebruiken." Sterker nog — en dat vond ik wel opvallend — de mkb-voorzitter zegt vandaag in De Telegraaf: wij gaan die zzp-constructies wellicht gebruiken als deze wet doorgang vindt.

Versta ons goed: wij willen dat deze wet koste wat het kost doorgaat en dat er tegelijkertijd heel veel haast wordt gemaakt met zzp-wetgeving. Maar ik vind het vreemd dat een voorman van een werkgeversorganisatie nu al zegt:

misschien ga ik zelf ook wel schijnconstructies gebruiken. Dan spreken we over een week na de uitspraak van de rechter: Deliveroo, u bent gewoon een bedrijf en u dient de mensen gewoon in dienst te nemen. De vraag aan de minister en het kabinet is: wat vindt u nou van zo'n opstelling van het mkb? En wanneer gaat de minister leveren als het gaat om de bescherming van al die zelfstandigen in Nederland, die zo hard nodig is?

Voorzitter. Er zitten een aantal goede voorstellen in deze wet. Een van die voorstellen is het aanpakken van payrolling. Payrolling is de laatste jaren een constructie geworden om mensen goedkoper te laten werken, waardoor collega's geen collega's meer zijn maar concurrenten, omdat je nou eenmaal een payrollconstructie hebt — veel mensen weten dat zelfs niet eens — waardoor je misschien wel hetzelfde loon ontvangt maar allerlei andere voorwaarden, zoals pensioen, ziektebescherming en vakantiedagen, anders zijn. Dat is gek. Wij willen geen concurrenten op de werkvloer. Wij willen dat je weer collega's kan zijn. Dus het is goed dat het kabinet er, net als de Partij van de Arbeid, Groen-Links en de SP in hun initiatiefwetsvoorstel, voor kiest om die payrollconstructies duurder te maken.

Dat is een goede ontwikkeling, maar er wordt één belangrijk onderwerp gemist: de pensioenen. De pensioenpremie is een van de grootste kostenverschillen tussen een payroll-werknemer en een werknemer met een contract bij de eigen baas. In ons wetsvoorstel heffen we dat verschil op. De vraag aan de minister en de vraag aan de coalitie is: gaan we vandaag die eerste goede stap om payrolling onaantrekkelijk te maken ook echt vervolmaken? Gaan we ervoor zorgen dat er helemaal geen kostenverschil meer is? Sterker nog, gaan we er vandaag voor zorgen dat die payrollconstructies duurder zijn dan mensen gewoon in dienst nemen? Dat is een belangrijke vraag van vandaag.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

50PLUS zal elk voorstel om verschillen te verkleinen steunen, dus: goed idee. Maar wij zouden eigenlijk helemaal van de payrollconstructie af willen. Waarom willen we die nog handhaven? Waarom kunnen we werkgevers niet alleen faciliteren als een loonbedrijf, in die zin dat ze de loonproductie en -betalingen overnemen? Dan hebben we alleen nog uitzendwerk en mensen in dienst. Waarom zouden we die payrollconstructie nog steeds handhaven?

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Een goede vraag. Payrolling is ooit ontstaan voor bijvoorbeeld een klein bedrijf dat net begint. Dat bedrijf redeneert als volgt: ik wil heel graag met mensen werken, ik wil ze ook in dienst gaan nemen, maar ik ben net begonnen en weet nog niet of mijn bedrijf een succes gaat worden, dus ik moet even via een derde — payroll houdt in dat je via een derde mensen in dienst neemt — mensen aannemen. Dat was ooit de essentie van payrolling, wat ik een goede ontwikkeling vind, want daarmee stimuleer je beginnende bedrijven die heel graag met vaste mensen willen werken, zonder te weten of ze dat kunnen doen, want wellicht bestaan ze over een jaar niet meer. Naar die essentie van payrolling brengen we het nu eigenlijk weer terug. Want als je in ons voorstel voor payrolling kiest, betekent dit dat de payroll-werknemer duurder is dan de werknemer die in dienst wordt genomen. De bedoeling is dat je daarmee weer teruggaat naar de essentie van payrolling: alleen als

je het echt nodig hebt, bijvoorbeeld als startende ondernemer.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Die startende ondernemer kan dan toch ook naar een uitzendbureau gaan? Begrijp ik hieruit dat het voorstel van 50PLUS om deze constructie volledig uit de wet te verwijderen, niet op de steun van de PvdA kan rekenen?

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Wij kiezen inderdaad voor een andere weg. Payroll in de zuivere vorm, namelijk dat het duurder is, maar dat het voor sommige bedrijven handig is om daarmee te beginnen, willen we laten bestaan. Maar wij willen van de ontduikconstructies die we de laatste jaren zien af. Dan moet je de kosten dus gelijk maken. Sterker nog, je moet payroll duurder maken.

Voorzitter. Het is een goede ontwikkeling dat we payroll weer terugbrengen naar de essentie. Maar we kennen ook een andere schijnconstructie, die veel voorkomt op de werkvloer, waar werkgevers op zoek zijn naar goedkope constructies. Dat is contracting. Een ingewikkeld woord, maar het is eigenlijk een vorm van het ontduiken door met name uitzendbureaus van de regel "gelijk loon, gelijk werk". Die constructie neemt grote vormen aan. Bij velen leeft de terechte zorg dat op het moment dat we payrolling onaantrekkelijker maken als ontduikconstructie, deze vorm zal toenemen. De heren Heerma en Van Weyenberg hebben in een eerder debat aan de minister gevraagd om daar eens wat nader onderzoek naar te doen. Ik zou heel graag van de minister willen weten of hij bereid is om, als dat echt een probleem blijkt te zijn — mijn stelling is dat dit een probleem is dat alleen maar groter wordt — hiervoor maatregelen te nemen.

Mijn laatste punt rondom payrolling gaat over de sociaal ontwikkelbedrijven, de oude SW, die nieuwe vormen heeft aangenomen. We zien dat deze bedrijven zorgen hebben dat mensen met een arbeidsbeperking door deze maatregelen in de problemen zouden kunnen komen. De positie van de Partij van de Arbeid is dat we in deze wet zo min mogelijk uitzonderingen moeten maken voor allerlei sectoren, want dan ontstaat alsnog de mogelijkheid van allerlei ontduikscenario's. Maar er is wel één uitzondering, namelijk de sociaal ontwikkelbedrijven. Wij vinden namelijk dat we oog moeten hebben voor mensen met een arbeidsbeperking, die vaak kwetsbaarder zijn. Wij hebben goed naar de wet gekeken en wij hebben geen gemakkelijke oplossing voorhanden. Maar ik zou de minister willen vragen om dit, met het oog op het belang van deze groep, die duurzaam aan het werk zou moeten gaan — ofwel via het sociaal ontwikkelbedrijf ofwel bij een reguliere werkgever — goed vorm te geven en goed te kijken naar de zorgen. Misschien gaan we daar vandaag niet uitkomen, maar ik zou vandaag wel willen markeren dat we die onzekerheid voor deze groep kunnen wegnemen.

Voorzitter. Dan de proeftijd.

De heer Pieter Heerma (CDA):

De heer Van Dijk zegt in dit laatste blok vrij veel over payrolling en zorgen enerzijds en anderzijds, waarin ik mij goed

kan vinden en waarover coalitie en oppositie in vorige debatten al soortgelijke dingen hebben gezegd. Ik begrijp dat de heer Van Dijk over het wetsvoorstel zegt dat, als we echt iets aan payrolling willen gaan doen, ook serieus naar de pensioenen moet worden gekeken. Anders blijft er een verkeerde prikkel bestaan. Maar u zoekt ook naar een beperkte ruimte om de onderkant van de arbeidsmarkt hieronder niet te veel te laten lijden, zoals Cedris ook al aangeeft. Daar neig ik ook naar. Het is volgens mij inderdaad wel heel ingewikkeld hoe dat vorm te geven. Heeft de heer Van Dijk daar ideeën over of is het echt een verzoek aan het kabinet om iets te gaan zoeken om daar heel beperkt, dus niet breed, iets aan te gaan doen?

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dank voor deze vraag van de heer Heerma, want dat is precies mijn zorg. Wij willen echt kijken naar deze groep en hoe je daar een hek omheen kunt zetten. Want dat is gewoon de praktijk. Ik zie nu al een aantal uitzendbedrijven die hiernaar kijken en denken: o, dat is een mooie weg, want dan kan ik alsnog die payrollwetgeving ontduiken. Dat is niet de bedoeling. Volgens mij is dat ook helemaal niet de bedoeling van het kabinet, vanuit de coalitie. Dus ik wil heel graag kijken hoe we nou specifiek voor deze groep een regeling kunnen treffen, waardoor zij gewoon kunnen werken en ook duidelijkheid hebben over hun inkomen en duidelijkheid hebben over hun arbeidsvoorwaarden. Dat moet niet voortdurend wisselen, omdat het nou eenmaal zo is dat je aan de ene kant bij de post kan werken en dan weer in het groen. Dan wil je niet een soort onzeker inkomen krijgen met allerlei verschillende voorwaarden. Daar ben ik naar op zoek, maar wel met oog voor het belang dat deze wetgeving de ontduikconstructies echt helemaal moet dichtschroeven.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik herken de zoektocht van collega Gijs van Dijk heel erg. Volgens mij willen we allemaal niet dat dit via het verhaal van de ontwikkelbedrijven, waarover ik het met de heer Van Dijk eens ben, opnieuw de deur openzet voor allemaal andere constructies die helemaal niet beogen te helpen. Ik denk dat velen van ons hier hebben zitten puzzelen. Ik heb het exacte antwoord nog niet. Zou het een idee kunnen zijn dat we de minister, al dan niet wettelijk als dat nodig is, vragen ruimte te creëren voor iets, zonder dat we straks misschien toch nog constructies hebben gewit die we allemaal niet willen? Want we willen echt iets doen voor de ontwikkelbedrijven, maar niet voor de lobby van de payrollen en de uitzendbranche, die er volgens mij ook om andere motieven achter zit.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dit is precies de essentie. Dit is wat we ook met de heer Van Weyenberg en de heer Heerma aan de minister vragen: kijk hier nou naar. Misschien wordt dat niet vandaag, maar creëer wel uiteindelijk die duidelijkheid zodat die sociaal ontwikkelbedrijven niet in de problemen komen, inderdaad zonder de lobby vanuit andere hoeken te ondersteunen.

Voorzitter, ik kom bij de proeftijd. Dat was in een keer vijf maanden vogelvrij. De vraag is wel hoe dit ooit in de wet terecht is gekomen, want inmiddels zien we gelukkig ook de coalitie zeggen: dit was misschien niet zo'n goed idee.

Nee. Dit was gewoon een heel slecht idee. Misschien kunnen we al in de eerste termijn van de Kamer met elkaar over die vijf maanden zeggen: "We gaan het niet doen. Minister, haal dat uit de wet."

Dan de ketenbepaling. Ik zei net al: het gaat hartstikke goed met Nederland, er is economische voorspoed, bedrijven schreeuwen om mensen en halen ze zelfs van de opleiding vandaan. De vraag is nu aan deze minister: waarom gaat u nu van twee jaar mogelijkheid tot tijdelijke contracten weer de stap naar drie jaar nemen? We zien eigenlijk dat het aantal vaste contracten op dit moment aan het toenemen is, dat de Wet werk en zekerheid werkt. Dit is daar een aanpassing op. Waarom dan deze aanpassing? Wat is hier de ratio achter? Waarom moeten we nu naar drie jaar flex, en kunnen we het niet gewoon bij twee jaar houden?

In dit kader kom ik ineens bij een gekke passage in de Wet arbeidsmarkt in balans. Want we spreken over alle sectoren, maar één sector wordt er ineens uitgehaald en in deze wet gezet. Dat zijn de leraren van het basisonderwijs. We kennen de problemen bij het basisonderwijs. Er is grote werkdruk bij leraren, er is een groot tekort aan goede leraren. Er wordt op dit moment aan alle kanten hard aan gewerkt. Daar moet echt veel meer bij. Ze gaan ook actie voeren in maart, en terecht. En tegelijkertijd gaan we tegen de leraren in het basisonderwijs zeggen: voor u geldt "levenslang flexibel", en dat gaan we ook wettelijk regelen. Ik begrijp het niet. Ik weet namelijk dat werkgevers en werknemers in het basisonderwijs met elkaar goede afspraken maken, namelijk maximaal drie jaar tijdelijk, wat geldt voor ziek en piek en voor invalwerk. Maar nu gaan we wel wettelijk alvast dit "levenslang flexibel" voor leraren regelen. Dit staat even los van de cao-afspraken tussen werknemers en werkgevers. Sterker nog, de wetgever gaat daar doorheen; de Raad van State is hier ook terecht zeer kritisch op. Dit gebeurt, terwijl we eigenlijk willen dat die zekerheid krijgen. We willen hen een mooi salaris geven, nog beter dan dit en hen ook nieuwe collega's geven die ook die zekere basis willen hebben. Waar is de ratio, waarom doen we dit? Waarom regelen we dit bij wet en laten we dit niet aan de sector zelf over?

De heer Van Weyenberg (D66):

Volgens mij staan wij zij aan zij met de heer Gijs van Dijk over de positie van leraren, die er gelukkig ook een eerste forse salarisverhoging bij hebben gekregen, zeker in het basisonderwijs. Maar ik ken collega Gijs van Dijk ook als iemand die heel nauwkeurig en precies formuleert en volgens mij ging hij net wel even uit de bocht. Over die ziekte-regeling, die in het wetsvoorstel eigenlijk een eerder besluit van de toenmalige minister Asscher permanent maakt, kun je verschillend denken. Maar die beperkt zich echt tot vervangingen bij ziekte, omdat we niet willen dat kinderen bij een griep epidemie naar huis moeten. Ik waardeer altijd de constructieve toon van de heer Gijs van Dijk. Hij zegt nu "iedereen vogelvrij"; met alle respect, dat vind ik echt onzin. Ik zou hem willen vragen om dat wel een slag preciezer te doen. Zo ken ik hem ook. Dit vond ik iets te makkelijk.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Het was niet makkelijk; dit was mijn zorg. Het was ook mijn verbazing, net als die van de Raad van State. Waarom gaan we dit nou wettelijk regelen, als we het in de sector gewoon

netjes met elkaar hebben opgelost? Dat is de vraag aan D66, maar vooral ook aan de minister: waarom gaan we dat wettelijk regelen? Ze kunnen het prima zelf.

De heer Van Weyenberg (D66):

Vanzelfsprekend mag de heer Gijs van Dijk elke vraag stellen die hij wil. Ik begrijp de vraag ook, maar hij zei tot twee keer toe bewust: alle leraren vogelvrij in flex. Dat is, met alle respect, niet wat er in die wet staat. Dat weet de heer Gijs van Dijk ook. Ik ken hem als iemand die heel precies en zorgvuldig formuleert, dus ik zou het wel waarderen als hij zegt dat hij kritisch is op een regeling die gaat over wat je doet bij ziekte. Het is helemaal niet aan de orde dat hier generiek alle regels worden losgelaten.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Ik blijf bij mijn woorden. Ik wijs op het gevaar dat als je dit wettelijk regelt, je de flexibiliteit oneindig maakt, terwijl ze in de sector gewoon netjes afspraken met elkaar maken. Volgens mij hechten wij daar juist aan. Wij onderkennen de problemen die ook de heer Van Weyenberg onderschrijft. Je hebt absoluut te maken met ziekte en inval. Maar waarom moeten wij dat nu voor één specifieke sector wettelijk regelen? Dat is voor mij een terechte vraag. Volgens mij kunnen we dit dan ook meteen wettelijk schrappen.

Voorzitter. Ik kom bij de tussenpoos tussen tijdelijke contracten. De minister krijgt de mogelijkheid om de tussenpoos tussen tijdelijke contracten te verkorten. De vraag is waarom de minister deze mogelijkheid heeft. Die tussenpoos is er niet voor niets, want we willen daarmee een draaideur voorkomen. Daar is de tussenpoos tussen tijdelijke contracten voor nodig. Waarom heeft de minister dit voorstel gedaan?

Een heel specifieke vraag, die toch wel even van belang is, is wat de minister gaat doen met het advies van de Stichting van de Arbeid. Want volgens mij is het de lijn dat de Stichting van de Arbeid wordt gevraagd om een advies op het moment dat er wordt afgeweken. De Stichting van de Arbeid moet dan een unaniem advies geven aan de minister, dat de minister dan overneemt. Of kan de minister afwijken van dit unanieme advies en ook zonder de Stichting van de Arbeid of met een verdeeld advies een eigen besluit nemen? Dat is wel van belang, want dit doorkruist het sectorale overleg en ook het belang van de Stichting van de Arbeid om te letten op de afspraken die worden gemaakt tussen werkgever en werknemers. Graag duidelijkheid daarover.

Voorzitter. Dan de ontslagbescherming. Ik zei net al dat er een aantal goede onderdelen in deze wet zitten, maar waarom zou je nu aan de ontslagbescherming van mensen gaan morrelen? De kern van de ontslagbescherming is dat werkgevers goed in gesprek blijven met hun werknemers, ook als het slecht gaat. Op het moment dat je ziet dat het slecht gaat of dat de verhouding slecht is, bouw je netjes een dossier op en ga je met mensen in gesprek. De wet biedt dan de mogelijkheid om uiteindelijk met elkaar tot de conclusie te komen dat het niet meer gaat. Zo werkt het. Zo werkt het op dit moment prima, zoals we ook tijdens de hoorzitting van verschillende kanten hebben vernomen. Het kabinet en de coalitie kiezen ervoor om mensen op meerdere gronden te kunnen ontslaan. Dat heet de cumulatiegrond. Ik weet dat dit al langer de wens is van werkge-

vers, maar het zou wat ons betreft niet moeten betekenen dat het makkelijker wordt om zonder dossier en zonder een goed gesprek met mensen tot een makkelijker ontslagrecht te komen. De positie van mensen moet wel beschermd blijven.

Ik zie dan eigenlijk een weeffout in deze wet. Want als je ervoor zou kiezen om niet op één grond maar op meerdere gronden — de cumulatiegrond — mensen te gaan ontslaan, dan zou je aan rechters moeten voorleggen wat zij ervan vinden. Aan de rechters moet dan ook de verantwoordelijkheid worden gegeven te bepalen of het dossier op orde is en wat de positie van de werknemer was, om uiteindelijk te bepalen: u kunt uit elkaar; werkgever, u dient het volgende bedrag te betalen. Zo was het eigenlijk ook geregeld voor de Wet werk en zekerheid. Omdat je op meerdere gronden zou mogen ontslaan, vind ik het alleszins redelijk om te zeggen dat dit aan de rechters is. Tijdens de hoorzitting hebben verschillende rechters daar ook voor gepleit.

Het kabinet kiest ervoor om de ontslagvergoeding te maximeren op anderhalf keer. Mijn inhoudelijke vraag is waarom de minister dat doet. Als de minister ervoor kiest om die meerdere gronden toe te passen, zou hij ook de rechters de vrijheid moeten geven om te oordelen over de situatie van de betreffende werknemers, over de relatie en over het dossier, en de rechters ook de vrijheid moeten geven de ontslagvergoeding en de hoogte daarvan te bepalen. Stel dat u 55 jaar bent en u wordt ontslagen. Dan vind ik dat de rechter goed moet kijken hoe het voor deze meneer of mevrouw zit en wellicht de vergoeding wat hoger moet maken, zodat de betrokkene uiteindelijk niet in de bijstand terecht komt omdat hij of zij gewoon nog twaalf jaar door moet werken.

De heer Van Weyenberg (D66):

Als die cumulatiegrond, zoals die technisch heet, wordt gebruikt, krijgen rechters met dit wetsvoorstel de ruimte om, afhankelijk van de sterkte van het dossier, tussen 0% en 50% extra boven op de transitievergoeding te doen. Dat wilden de werkgevers niet. Die wilden niet extra betalen, maar dat doen we met dit wetsvoorstel wel en dat vindt ook mijn fractie verstandig. In de hoorzitting zei mevrouw Ulrici, die kantonrechter is: als je die nog hoger zou maken, dan ga ik nog meer zaken inwilligen die ik nu afwijs. Wat ik niet helemaal begrijp aan het pleidooi van de heer Van Dijk is dat hij eigenlijk zegt: de verruiming van de cumulatiegrond is nog te star. Op basis van het wetsvoorstel zal een rechter over sommige zaken zeggen: die gaan we niet ontbinden. Maar de heer Van Dijk zegt: geef rechters nog meer ruimte, zodat ze ook die ontslagen kunnen ontbinden. Ik vind dit een bijna atypisch interruptiedebatje tussen de Partij van de Arbeid en mijn partij. Maar dat is het pleidooi van de heer Van Dijk: zorg dat rechters nog meer zaken kunnen ontbinden. Dat lijkt mij niet verstandig.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dit is mooi geprobeerd door de heer Van Weyenberg, maar zo werkt het niet. Uiteindelijk zul je natuurlijk rechters moeten hebben die op basis van de gronden en de onderbouwing daarvan — want zo zit de wet in elkaar — kunnen bepalen of er überhaupt sprake is van ontbinding of niet. Als er op basis van meerdere gronden wordt gekeken, dan vind ik ook ... Het is heel arbitrair om vanuit de politiek te

zeggen: dat betekent dat je maximaal anderhalf keer de ontslagvergoeding zou mogen vergoeden. Dat vind ik heel arbitrair. Dat is ook een soort politieke grens, want waarom dan niet twee keer, tweeënhalve keer of vier keer? Als werkgevers kiezen om die cumulatiergrond te gebruiken, en rechters de expertise hebben om goed te kijken of er überhaupt sprake is van ontbinding, dan vind ik dat je rechters ook de mogelijkheid moet geven om in uitzonderlijke situaties te zeggen: u moet echt gaan betalen.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik vind het heel opmerkelijk dat de heer Van Dijk eigenlijk vraagt om een verdere versoepeling van het ontslagrecht. Mevrouw Ulrici, een kantonrechter, zei in dat overleg: ik ontbind niet, tenzij u mij nog meer ruimte geeft. De heer Keulaerds, die op de publieke tribune zit, zei: wacht even, ik vind het wel verstandig dat het kabinet dat niet doet, want daardoor blijft er een goede weging mogelijk tussen zaken waarin het oordeel luidt "met een extra vergoeding ontbinden" en zaken waarin de rechter nee zegt. De heer Van Dijk wil rechters vaker de kans geven om te ontbinden. Ik zou zeggen: dat mag, als het redelijk is om daar tot 50% bij te doen, maar daarboven ontbinden we niet. Ik vind dat heel verstandig.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Ik zei het net al: de heer Van Weyenberg draait het om. Hij doet voorkomen alsof dit een versoepeling is van het ontslagrecht, maar dat is het absoluut niet. Het ontslagrecht wordt met dit wetsvoorstel versoepeld. Wij zeggen: als je dat doet, geef rechters dan ook de vrijheid om op basis van meerdere gronden een uitspraak te doen. De eerste basisvraag is altijd: is er überhaupt sprake van ontbinding of niet? Maar als er echt sprake is van een onwerkbaar situatie, de werkgever het niet op orde heeft en ontbinding mogelijk is, dan moet je de rechter de ruimte geven om te zeggen: u gaat echt betalen. Ik let dan vooral op de positie van met name oudere werknemers. Dat is echt mijn grote zorg, want die zorg is er.

De voorzitter:

Heel kort, meneer Van Weyenberg.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik zal een ja-nee-vraag stellen. Kan de heer Van Dijk bevestigen dat de kantonrechters in het rondetafelgesprek dat we hebben gehad, zeiden: als u de grens verder opschuift richting het voorstel van de heer Van Dijk, dan zullen wij vaker ontbinden? Dat was toch gewoon wat mevrouw Ulrici zei?

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Nee.

De heer Pieter Heerma (CDA):

De heer Van Dijk en ik voeren een debat dat mijn partij in de vorige periode ook met toenmalig minister Asscher, nu fractievoorzitter van de PvdA, voerde over de aanpassing van de WWZ. Ik wil ruiterlijk toegeven dat de modernisering van het ontslagrecht in de vorige periode een heel belang-

rijke stap is geweest. Die hebben wij ook gesteund. Maar ik heb in die debatten wel altijd op het risico gewezen. Met dit brede wetsvoorstel, de WAB, wordt het ontslagrecht verbeterd ten opzichte van een belangrijke stap die in de vorige periode is gezet. Het gaat niet om de hele wet, maar om een aanpassing van een onderdeel waar men, naar mijn mening, ook toen al een probleem mee had. Ik wil toch even terugkomen op de hoorzitting die we gehad hebben. De heer Keulaerds, die hier inderdaad aanwezig is, gaf aan dat het een beperkte aanpassing is van de WWZ, omdat het een gemaximeerde extra vergoeding is. Als je die niet maximeert, dan loop je het risico, waar de FNV heel bang voor is, dat heel veel zaken ...

De voorzitter:

En uw vraag is?

De heer Pieter Heerma (CDA):

... via de rechter worden ontbonden, terwijl de dossiers helemaal niet goed zijn. Deelt u niet wat de heer Keulaerds zei, namelijk dat juist omdat het gemaximeerd wordt, het niet zo is dat alles via de rechter ontbonden wordt, ook als het dossier heel slecht is?

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Volgens mij lopen er twee zaken door elkaar. Om elkaar even goed te begrijpen: het blijft staan dat het dossier op orde moet zijn, ook als je op meerdere gronden wil gaan ontslaan. Dan moet je dat alsnog aantonen bij een rechter. Dat is deel één. Volgens mij zijn we het daarover eens. Maar als de rechter vervolgens zegt "op basis hiervan kan ik ontbinden", dan vind ik wel dat de rechter oog moet hebben voor de persoonlijke omstandigheden van de betreffende werknemer. Dan vind ik het niet meer dan terecht dat je de rechter de vrijheid geeft om te zeggen: op basis van de positie en de situatie van de betreffende werknemer kom ik tot de volgende vergoeding. Ik ben bang — dat is het effect als je het gaat maximeren — dat sommige mensen wel echt in onzekerheid terechtkomen.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik vind het dus een verstandige aanpassing ten opzichte van de goede richting die in de vorige periode is ingezet. Maar nogmaals, de FNV zegt: we willen dat het niet alleen maar via de rechter gaat lopen. Dat is een beetje in lijn met het amendement dat de heer Smeulders en de heer Van Kent hebben ingediend: we doen het überhaupt niet. Dat is de lijn die de FNV uitstraalt. Zij willen het helemaal niet. Ik vind het wel een verstandige aanpassing. Maar er zijn toch veel deelnemers aan de hoorzitting, deskundigen, geweest die zeiden: ja, de aanpassing is verstandig, maar juist omdat je het maximeert, is het niet een enorme wijziging ten opzichte van de vorige periode?

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

We zijn hier een beetje de standpunten aan het herhalen. Aan de ene kant wil je gewoon dat er een goed dossier wordt opgebouwd. Dat blijft staan. Aan de andere kant hebben wij oog voor de positie van de werknemers die er niet goed voor staan. Wij roepen u er ook toe op om daarop te letten.

De voorzitter:
Gaaf u verder.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):
Geef de rechter dan ook de ruimte om dat te doen. Daarom hebben wij met de SP ook het betreffende amendement ingediend om de ontslagbescherming op dit punt wat ons betreft te verbeteren.

Voorzitter, nog even op dit punt. Heeft de minister wellicht ook gekeken naar het verschil tussen de kleine mkb-bedrijven en de grote bedrijven met een eigen hr-afdeling, die dat dossier prima op orde zouden moeten hebben en die cumulatiegond helemaal niet nodig zouden moeten hebben? Is er wellicht ook gezocht naar een oplossing om die hele kleine mkb'er met vier mensen te helpen, mocht er een probleem zijn in de arbeidsrelatie met werknemers? En is de minister bereid om dit eventueel ook te evalueren? Onze angst is namelijk een beetje — we verschillen daarover van mening met D66 en het CDA — dat door het gebruik van die cumulatiegond de werknemers die uiteindelijk kunnen worden ontslagen nu met een te lage transitievergoeding en een zorgelijke situatie moeten verdwijnen. Is de minister bereid om daarnaar te kijken?

Dan kom ik bij het duurder maken van flex. Dat gaat over de WW-premie. Dat is een hartstikke goed voorstel. Dat steunen wij dus ook. Ik heb alleen wel even een vraag — met name de bouw- en infrasector hebben daar aandacht voor gevraagd — over de sectoren die het heel goed doen. Die worden straks dus eigenlijk in hun premie gestraft voor hun goede gedrag vanuit een goede maatregel van de minister nu. Heeft de minister daar een oplossing voor? Omdat ze het goed doen, hebben zij eigenlijk nadeel van deze goede maatregel. Ik denk dat het moeilijk is, maar ik wil toch even een reactie van de minister.

Voorzitter. Dan de oproepovereenkomsten. Het is goed dat de minister de oproepkracht een betere positie wil geven, want ook als oproepkracht heb je maar weinig zekerheid als het gaat om je situatie en of je wel voldoende gaat verdienen. Dat is dus positief. De minister kiest voor die vier dagen. Is de minister eventueel bereid om deze termijn op te rekken? Want als je opvang, zorg of een andere baan moet combineren, kunnen die vier dagen misschien wel ingewikkeld zijn. Ook de positie van oproepkrachten om hun recht op te eisen is niet erg sterk. De vraag is dus of zij hiervan gebruik gaan maken. Wat is de minister van plan om die positie van oproepkrachten te verbeteren?

Dan kom ik logischerwijs ook bij de nulurencontracten. Ik had het er net al even over: als je payroll verbetert, namelijk door het duurder te maken, is de vluchtweg contracting. Dat zien we nu al. Ik vroeg: wat gaat de minister daaraan doen? Maar als je de positie van oproepkrachten verbetert, is ook de vlucht mogelijk naar nulurencontracten. En mensen met een nulurencontract hebben blijvende onzekerheid. Wat gaat de minister doen aan de positie van mensen met een nulurencontract?

Voorzitter. Dan kom ik bij een leven lang leren. Dat is ook van belang. We willen dat iedereen voortdurend oog heeft voor zijn eigen scholing, zeker in een arbeidsmarkt die enorm aan het veranderen is en waar de robotisering aan het toeslaan is.

De voorzitter:
Misschien kunt u uw zin afmaken voordat er wordt geïnterrumped.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):
Het gaat volgens mij om het vorige punt.

De voorzitter:
Ja, maar ...

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):
Dit is mijn laatste blokje, voorzitter. Zullen we het zo doen?

De voorzitter:
Ja.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):
De scholingskosten binnen de eigen organisatie moeten nu verrekend worden met de transitievergoeding, maar bijvoorbeeld scholingskosten voor de eigen functie zijn iets voor werkgevers. Waarom zou je die moeten verrekenen met de eigen transitievergoeding van de werknemer? Ik vind ook dat de werkgever de verantwoordelijkheid heeft om gewoon te gaan investeren in de functie en dat dit niet afgetrokken zou moeten worden van de uiteindelijke transitievergoeding voor de werknemer. Dat zijn gewoon kosten voor de werkgever. Wat vindt de minister daarvan? Het gaat ook om een afhankelijkheidsrelatie. In hoeverre kan je dan nee zeggen tegen een bepaalde scholing omdat je die niet wil laten meetellen?

Ik zei al dat die technologie steeds sneller gaat. De scholing wordt steeds belangrijker. Investeren door de werkgever in scholing is belangrijk. Nu kunnen de scholingskosten tot vijf jaar terug worden verrekend met de transitievergoeding. Dat vind ik best lang, omdat je voortdurend nieuwe kennis nodig hebt. De kennis en de scholing van vijf jaar geleden zijn verouderd. Is de minister bereid om te kijken naar die termijn? Het is logisch dat je bepaalde scholing meerekent met je eigen transitievergoeding, maar het lijkt een beetje alle scholing te worden en ook voor een termijn die wat ons betreft wel vrij lang is.

Voorzitter. Ik kom tot een afronding. Ik begon met "de arbeidsmarkt in balans" en die hele grote groep werkenden die op dit moment op zoek is naar bescherming, zekerheid en de mogelijkheid om een leven op te bouwen. Je kan niet praten over "een arbeidsmarkt in balans" als je niet iets doet aan de bescherming van alle werkenden in Nederland. Daarom is dit een deel van het werk, deze Wet arbeidsmarkt in balans, waarvan wij vinden dat daar goede onderdelen in zitten maar dat het absoluut onnodig is om aan die ontslagbescherming en aan die positie van mensen te zitten. Ik roep het kabinet en de coalitie daarom op: als je echt werk wil maken van die arbeidsmarkt in balans, dan zullen we morgen en overmorgen werk moeten maken van de bescherming van de zelfstandig ondernemers. De volgende stap is het aanpakken van bedrijven die lak hebben aan Nederlandse arbeidswetgeving; er was hier in de Kamer grote ophef over bedrijven als Deliveroo en Uber. Dan krijgen we die arbeidsmarkt pas echt in balans.

De voorzitter:

Volgens mij was de heer Wiersma het eerst. Welkom terug, meneer Wiersma.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Waar was u eigenlijk? Pardon.

De heer Wiersma (VVD):

Ik kan u vertellen dat er zoveel geweldige techniek is dat ik de heer Van Dijk integraal heb beluisterd. Ik was er dus misschien niet zichtbaar bij maar wel heel onzichtbaar.

De voorzitter:

Zo.

De heer Wiersma (VVD):

Maar ik ben nu weer zichtbaar, hoop ik. Dat geeft mij de mogelijkheid een vraag te stellen over wat de heer Van Dijk zojuist zei. Hij had het over oproepcontracten en nulurencontracten. Het succes van nieuwe regels is ook dat er soms uitzonderingen zijn. We horen nu ook verhalen van specifieke ondernemers die seizoenswerk bieden. Ze hebben bijvoorbeeld een strandtent of kweken aardbeien. Die hebben we ook in de hoorzitting gehoord. Mijn vraag aan de heer Van Dijk is of hij ook het probleem bij hen ziet. Zij hebben die vaste baan niet als optie, maar willen ook niet onnodig op hoge kosten gejaagd worden omdat ze wel werk hebben te bieden.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Deze discussie herhaalt zich. Die hebben we namelijk ook gehad bij de Wet werk en zekerheid. De vraag bij dit soort wetgeving is hoeveel uitzonderingen je wil maken. Ik ben niet voor veel wettelijke uitzonderingen, dus bij wet. Waar ik wel voor ben — dat is bij de vorige wet ook gebeurd — is de mooie traditie dat, als er een probleem is in een sector of bij bedrijven, werkgevers en werknemers dan met elkaar aan tafel gaan. Zo is dat in de vorige periode ook gebeurd in de landbouw. Zij maken afspraken met elkaar en zeggen: wij gaan dit op basis van deze wet zo invullen. Ik heb dus oog voor de belangen van bedrijven: kan je je bedrijfsvoering vormgeven en heeft je bedrijf toekomst? Maar we moeten ons nu niet laten afschrikken door zorgwekkende berichten. Als zich een probleem gaat voordoen, laat dat dan aan cao-partners.

De heer Wiersma (VVD):

Ik hoor de heer Van Dijk twee dingen zeggen. Aan de ene kant wil hij niet dat we nieuwe regels hebben en meteen allerlei uitzonderingen gaan maken, zodat we die regels weer omverwerpen. Dat snap ik. Aan de andere kant wil hij wel ruimte bieden als, ook met recht, misschien uitzonderingen gemaakt moeten worden. Hij vindt dat cao-partijen dat kunnen doen. Is hij inderdaad bereid om specifiek op het punt van die oproepcontracten de mogelijkheid te bieden dat cao-partijen daar helemaal hun eigen afspraken over zouden kunnen maken?

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Nee, ik wil nu in die zin geen vrijbrief geven. De vorige weg vond ik een heel mooie weg. Als cao-partners zeggen dat zij een probleem hebben en dat zij dat als volgt willen oplossen, leg je dat vervolgens bij de Stichting van de Arbeid neer. Dat zijn de werkgevers en de werknemers op landelijk niveau. Daar wordt dan getoetst of de oplossing in lijn is met de wet en de bedoeling daarvan. Ik wil daarin dus die veiligheid wel zien.

De heer Pieter Heerma (CDA):

De afgelopen jaren hebben woordvoerders van de PvdA in debatten heel vaak gezegd dat het probleem op de arbeidsmarkt is: vast is te vast en flex is te flex. Ik hoor het mevrouw Vermeij nog steeds zeggen. Tegelijkertijd zie je nu in de polder dat werkgevers zeggen: alléén "vast is te vast" is het probleem. En vakbonden zeggen: alléén "flex is te flex" is het probleem. Hoe kijkt de heer Van Dijk daarnaar op metaniveau, even los van het maatregelenniveau? Geldt nog steeds: vast is te vast en flex is te flex?

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Met alle waardering voor mijn collega's in eerdere periodes, en zeker voor mevrouw Vermeij, zie ik vooral het probleem dat flex te flex is, wat grote nadelen heeft voor het leven van mensen. Ook zie ik de enorme mogelijkheden om te ontduiken voor werkgevers. We hebben de mkb-voorzitter al genoemd, die zegt: via zzp. Ik zie het probleem niet zo in "vast is te vast". Ik zag wel een probleem, met mevrouw Vermeij, in de loondoorbetaling. Daar hebben heel veel kleinere bedrijven denk ik terecht zorgen over geuit. Die loondoorbetaling is echt een probleem, en dat komt ook voor bij het in dienst nemen van mensen. Dat is nu opgelost. Dat is altijd mijn deel van de oplossing geweest om werkgevers in het mkb tegemoet te komen. We zeggen: ja, je hebt daar een probleem; dat zien we en dat wordt politiek nu gelukkig ook opgelost.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Toen de PvdA in de vorige periode in de coalitie zat, zei zij: vast is te vast en flex is te flex, en daarom is de arbeidsmarkt in onbalans. Het CDA zat toen in de oppositie en zei precies hetzelfde. Blijft staan dat er nog steeds barrières zijn voor mkb'ers om iemand een vast contract te willen geven. Willen we echt oplossingen voor de arbeidsmarkt vinden, dan zou ik het toch goed vinden als de heer Van Dijk beide erkent. Ik snap dat hij balansverschil ziet en dat "flex is te flex" in zijn ogen misschien het grootste probleem is, maar beide erkennen — vast is te vast en flex is te flex — is de enige manier om de balans te kunnen herstellen op de arbeidsmarkt.

De voorzitter:

Dat was een statement.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Nou, toch even, voorzitter, want hier vinden we elkaar. De heer Heerma spreekt terecht over het mkb. Ik heb niet voor niets gevraagd hoe het bijvoorbeeld met de kleine werkgevers zit bij ontslag. Daar vinden we elkaar dus, want dat vind ik ook echt; daarin kan ik een heel eind mee. Dat is een

ander probleem dan grote bedrijven die klagen dat vast te vast is, want dat is in die zin echt onzin.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Gijs van Dijk. Dan ga ik naar de heer Van Weyenberg namens D66.



De heer Van Weyenberg (D66):

Dank, voorzitter. Ik constateer maar even dat in ieder geval het standpunt van de PvdA hierin tussen coalitie en oppositie misschien een beetje te flex is. Maar dat geheel terzijde.

Voorzitter. Vandaag behandelen we een belangrijke wet, de Wet arbeidsmarkt in balans. Dat is een balans die moet worden hersteld. En de heer Gijs van Dijk heeft helemaal gelijk dat dit breder is dan de wet van vandaag; ik kom daar zo ook uitgebreid op terug. Het gaat natuurlijk ook over zelfstandigen zonder personeel, en ik vond zeker ook de maatregelen rondom de loondoorbetaling bij ziekte, die net voor de kerst kwamen, echt winst.

Voorzitter. Het is misschien goed om in te gaan op de vraag: waarom deze wet, waar inderdaad werkgevers- en werknemersorganisaties allebei boos op zijn? Ik krijg de indruk dat de werkgevers op dit moment misschien nog wel ontevredener zijn dan de vakbeweging. Gegeven de inhoud kan ik dat misschien deels zelfs wel volgen. Want deze wet is er op initiatief van de politiek gekomen omdat het helaas in de polder na jaren praten niet is gelukt om tot een compromis te komen. Daar was stilstand helaas koning. Daar waren de schuttersputjes te diep en was de ruimte om er samen uit te komen te klein. Dat is jammer, en daarom vind ik het extra goed dat de politiek, het kabinet, hier zijn eigen verantwoordelijkheid neemt.

Want, voorzitter, er is balans te herstellen op de arbeidsmarkt. Flex is te flex. Het gaat hartstikke goed op de arbeidsmarkt en toch zie je dat het aandeel werknemers met een flexcontract — dat zijn tijdelijke contracten, oproepcontracten, nulurencontracten en payrolling — nog steeds stijgt. Na de afgelopen vele jaren van economisch herstel zet de trend van steeds minder contracten voor onbepaalde tijd, gewoon door. Had in 2004 nog ongeveer 84% van de werknemers een contract voor onbepaalde tijd, inmiddels is dat 72% geworden. Dat is een trend die we moeten keren, want dat heeft effect op mensen. Mensen blijven steeds langer vastzitten in een tijdelijk contract. Ze merken dat terwijl het werk vast is, zij toch steeds op een tijdelijk contract zitten, omdat de werkgever hun geen contract voor onbepaalde tijd durft te geven. Bij hun aanname hoorden ze dus eigenlijk al dat ze over twee jaar worden ingewisseld voor iemand anders. Heel frustrerend. Daardoor kun je soms niet verder naar de aanschaf van een eigen huis, dat je zo graag wilt, of misschien zelfs het stichten van een gezin. Daarom is het goed dat deze wet daar een stevige verandering in brengt.

Voorzitter. Daarbij is zeker ook het onderwerp van de zelfstandige zonder personeel belangrijk, maar ik vind het wel goed om te benadrukken dat juist vooral werknemers met een flexcontract heel ontevreden zijn. Zij ervaren veel onzekerheid, terwijl veel zzp'ers daarover gemiddeld juist tevredener zijn dan mensen met een vaste baan. Zij vinden

de arbeid-privéverdeling minder prettig. Zij maken zich zorgen en zijn gewoon minder tevreden over hun werk. Juist bij alle werknemers met een flexcontract zit wat mij betreft een heel urgent probleem.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ik ben zo benieuwd wat D66 nou anders leest dan 50PLUS, waardoor de heer Van Weyenberg denkt dat de zekerheid nu verbeterd is. Ik zie namelijk alleen maar dat we van twee keer een jaarcontract naar drie keer een jaarcontract gaan. Daarna gaan mensen er alsnog uit. Zou het niet veel beter zijn dat een werkgever, als hij weet dat iets structureel werk is, kijkt of iemand in een jaar tijd goed functioneert en daarna een contract voor onbetaalde tijd geeft? Die vraag zullen wij straks ook aan de minister stellen.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dat is volgens mij ook precies waar we naartoe willen, maar om daar te komen, doen we in deze wet een aantal heel goede dingen wat mij betreft. We maken flex duurder en vast goedkoper via de WW-premie. We draaien de regels rond oproepwerk en payrolling heel fors aan zodat daar minder kostenvoordeel zit. Daarmee denk ik echt dat we de balans tussen vast en flex fors kunnen versterken. Daardoor durft juist ook de kleine mkb-ondernemer weer. Iemand die denkt dat payroll lekker goedkoper is, ziet dan dat dat niet meer zo is. Er zijn dus een heel aantal maatregelen, waarvan sommige een beetje tegelijkertijd zijn ontstaan met een aantal initiatieven van een aantal andere partijen. Die gaan denk ik echt helpen om de balans te herstellen.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Wij zien dat nog niet. Ik denk dat dit wensdenken is van D66. Ik zou heel graag willen dat het uitkomt, want ik gun mensen meer zekerheid. Dat zou ook het doel moeten zijn. Denkt D66 niet dat we veel verder doordrijven en dat iedereen juist richting schijnzelfstandigheid geduwd wordt door deze wet?

De heer Van Weyenberg (D66):

De eerste vraag is of ik verwacht dat dit de balans tussen werknemers helpt. Ik denk dat dit helpt. We gaan dat monitoren. Ik constateer dat de vorige wet van minister Asscher, waar heel veel goeds in zat, in ieder geval niet heeft bijgedragen aan het herstel van de balans tussen werknemers met een vast en een flexcontract. We zien dat in ieder geval nog niet terug in de cijfers. Die trend naar beneden is helaas niet gestopt. Dat vinden wij allebei niet gelukkig.

De tweede vraag is of de route naar zzp gaat als we al die andere vormen dichtdraaien; dank voor het compliment. Dat is een terechte zorg en daar kom ik zo ook uitgebreid op terug.

De heer Van Kent (SP):

Ik ben erg benieuwd hoe de heer Van Weyenberg kan verantwoorden hoe het helpt om werknemers een jaar langer te laten wachten op een zeker contract als hij zegt dat er minder flex en minder onzekerheid moet komen. Nu is het twee jaar, maar als het aan de heer Van Weyenberg ligt,

wordt dat drie jaar. Hoe gaat dat zorgen voor meer zekerheid voor werknemers?

De heer Van Weyenberg (D66):

Dan ga ik even één stap terug. Dit was een aanscherping uit de Wet werk en zekerheid. Die had tot doel dat je sneller een vaste baan kreeg. De conclusie is dat dat niet is gebeurd. Het is voor sommige mensen wel gebeurd, namelijk voor mensen met een goede arbeidsmarktpositie. Misschien zijn dat vaker mensen met een hoge opleiding of komt het door krapte. Voor hen werkte het wel. Maar heel veel mensen waarvan werkgevers niet dachten "die heeft heel specifieke kennis", hebben er helemaal niks aan gehad. Zij wisten vooral dat ze er een jaar eerder uit gingen. Ik denk dat die wet niet heeft geholpen, hoe nobel het doel ervan ook was. In die zin kan ik me wel iets voorstellen bij die aanpassing. Het is niet mijn grootste succespunt uit deze wet en het komt ook niet uit mijn verkiezingsprogramma, maar ik constateer wel dat de gedachte achter de Wet werk en zekerheid om van drie jaar naar twee jaar te gaan, waardoor de vaste banen als gebraden kippen onze mond in zouden vliegen, helaas absoluut niet is uitgekomen.

De heer Van Kent (SP):

Ik ben dan toch wel erg benieuwd waar dat idee dan wel vandaan komt als het niet van D66 komt, maar dat even terzijde. Als we mensen meer zekerheid willen geven, maar hen in plaats daarvan een jaar langer laten wachten op een vast contract, staat dat toch in geen enkele verhouding tot de andere maatregelen uit deze wet? Ik wil de heer Van Weyenberg wel een beetje helpen met zijn zelfverzekerdheid. We gaan hier regelen dat flexwerken voor de werkgever inderdaad duurder wordt en vast werken goedkoper en ook dat de ontslagvergoeding vanaf dag één gaat gelden. Dat waren twee grote gebreken in de flexwet van de heer Asscher. Als we deze maatregelen nemen, gaat dat er toch toe leiden dat werkgevers er niet toe overgaan om mensen twee jaar in dienst te nemen en daarna te ontslaan, omdat dat gewoon veel duurder is op de langere termijn? Laten we dat zelfvertrouwen hebben en laten we die onzinnige, onnozele maatregel schrappen om mensen een jaar langer te laten wachten op een zeker contract.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik ken ook heel veel werkgevers die nu wel na een jaar een vast contract geven. Ik zie juist dat de mensen die een wat minder sterke positie op de arbeidsmarkt hebben, nu vooral de zekerheid hebben dat ze na twee jaar eruit gaan in plaats van na drie jaar. Daarmee heeft die wet echt niet gebracht wat ik ervan had gehoopt. Ik dank de heer Van Kent overigens voor de complimenten op een heel aantal onderdelen van deze wet. Op een aantal van die onderdelen liggen overigens initiatiefwetten mede van uw partij, dus ik hoop eigenlijk dat we elkaar daar vandaag grotendeels in kunnen vinden.

De voorzitter:

Tot slot op dit punt, meneer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):

Die voorstellen zaten al in de initiatiefwet van de heer Ulenbelt van vele jaren terug, maar dat terzijde. Het gaat er volgens mij om dat wij met elkaar manieren zoeken om het voor werkgevers niet aantrekkelijk te maken om mensen na twee of drie jaar te ontslaan. Daarom gaan we ontslagvergoeding vanaf dag één organiseren. Daarom gaan we via de WW-premie het aannemen van alleen maar flexwerkers tegen. Als we die maatregelen nemen, is het toch heel gek om zo weinig zelfvertrouwen te hebben en zo weinig ervan uit te gaan dat die maatregelen gaan werken dat we meteen zeggen: we geven die werkgever en daarmee ook de werknemer nog maar een derde jaar onzekerheid?

De heer Van Weyenberg (D66):

Nogmaals, ik ga ervan uit dat die maatregelen ertoe leiden dat werkgevers steeds vaker gewoon een contract voor onbepaalde tijd aanbieden. Juist van de groep die er nu na twee jaar uit gaat, krijgt een deel eerder een vaste baan. Bovendien kunnen we voorkomen dat een deel op straat komt te staan. Want het effect van de Wet werk en zekerheid was echt dat een groep mensen vooral één ding zeker wist: na twee jaar ga ik eruit!

De heer Kuzu (DENK):

Ik snap de zoektocht van de heer Van Weyenberg van D66 naar de balans op de arbeidsmarkt. We hebben het nu over de tweejaars- en driejaarsconstructie. Hij gaf heel duidelijk aan dat het niet kwam uit de koker van D66. Het kwam waarschijnlijk uit de koker van een van de andere coalitiepartijen. Ik vraag de heer Van Weyenberg nu heel duidelijk om eens in de huid te kruipen van een werkgever of een werknemer. Wat ziet een werkgever nu gebeuren? Die ziet dat er een verruiming is van twee naar drie jaar. Dan gaat het beslismoment dus naar drie jaar en niet naar één jaar, zoals bij die paar werkgevers die de heer Van Weyenberg kent. Nee, het gaat naar drie jaar. En dan is er de positie van de werknemer. Daarvoor moet de heer Van Weyenberg even in de huid van de werknemer kruipen. Die ziet dat hij niet na twee jaar maar pas na drie jaar een vast contract krijgt. Hoe kan de heer Van Weyenberg dan beweren dat dat meer zekerheid brengt voor de werknemer, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt?

De heer Van Weyenberg (D66):

Er zijn twee elementen. Eén. Ik denk dat een groep dus eerder een vast contract krijgt. Ik denk en hoop dat we met deze wet en met maatregelen zoals loondoorbetaling bij ziekte, het duurder maken van flex en de transitievergoeding vanaf dag één een aantal redenen wegnemen, waardoor werkgevers nu langer wachten met het contract voor onbepaalde tijd. Twee. Ik constateer dat een groep werknemers nu gewoon al weet: ik krijg geen vaste baan; ik ga er na twee jaar uit. Ik hoop werkgevers met deze wet te verleiden en op te roepen om dat eerder te doen. Er zijn heel veel werkgevers die de twee jaar niet afwachten, maar tegelijkertijd heeft de vermindering van drie naar twee jaar niet echt gewerkt. Het enige punt dat ik verder gemaakt heb, is dat deze maatregel niet uit mijn verkiezingsprogramma komt. Daar ben ik heel open in.

De heer **Kuzu** (DENK):

"Het komt niet uit mijn verkiezingsprogramma", is een heel eerlijk antwoord. Maar vervolgens heeft de heer Van Weyenberg toch heel veel woorden nodig om het te verdedigen. Ik betrap de heer Van Weyenberg twee keer op het gebruik van het woordje "hoop".

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

Die gun ik iedereen, voorzitter.

De heer **Kuzu** (DENK):

Hij zei: ik hoop dat dit gebeurt en ik hoop dat dat gebeurt. Ik denk dat werknemers, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, heel weinig hebben aan de hoop die de heer Van Weyenberg achter het spreekgestoelte uitspreekt. Zij hebben wel iets aan de feiten. Als we kijken naar de feiten, zien we gewoon heel duidelijk dat werkgevers het beslismoment op het laatste moment neerleggen. Het kan wel zo zijn dat voor een groep werkgevers iets anders geldt, maar voor de meerderheid geldt dat het beslismoment een jaar wordt uitgesteld. De consequentie daarvan is dat werknemers langer moeten gaan wachten. Ziet hij dat in?

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

Ik gun iedereen hoop, ook de heer Kuzu, en die hoop is — ik kan hem geruststellen — ook een verwachting. Daar zet ik dus tegenover dat we dit altijd eerst moeten laten zien. Ik ga ervan uit dat we deze wet nauwkeurig monitoren. Ik had ook hoop bij en een verwachting van de Wet werk en zekerheid. Die heeft op dit punt nog niet geleid tot een einde aan de daling van het aandeel vaste contracten. Voor een groep mensen — ik hoop dat de heer Kuzu dat met mij eens is — hebben we gezien dat het teruggaan van drie naar twee jaar in de Wet werk en zekerheid één ding betekende, namelijk zekerheid. Inderdaad, zekerheid, maar vooral de zekerheid dat je er een jaar eerder uit ging.

De **voorzitter**:

Tot slot op dit punt, de heer Kuzu.

De heer **Kuzu** (DENK):

Daartegenover staat, om met de woorden van de heer Van Weyenberg te spreken, een hele andere groep. Die groep is denk ik wat groter dan de groep waar D66 het over heeft. Kunnen we het dan misschien eens worden over het volgende? Ik zit te lang in de Kamer om te zien dat evaluaties ervoor zorgen dat dit soort fundamentele dingen worden aangepast. Kunnen we dan afspreken dat we die evaluatie niet na vijf jaar doen, maar dat we na twee jaar even een korte inventarisatie doen van de resultaten van de maatregel? Dan kunnen we op basis daarvan, eventueel nog in deze kabinetsperiode — dat is natuurlijk afhankelijk van de vraag of deze coalitie het gaat volhouden, maar dat is weer een hele andere discussie — binnen een jaar of twee jaar hierover weer een discussie hebben. Laten we dan kijken naar de cijfers of het werkt.

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

Ik ben ervoor om altijd te blijven kijken naar de cijfers rondom werk. Sterker nog, dat is de reden waarom dit

wetsvoorstel er ligt en we niet de evaluatie hebben afge wacht. Ik ga er dus van uit dat we goed de vinger aan de pols houden. In alle eerlijkheid, daar heb ik niet altijd een wetsevaluatie voor nodig. Laat ik het eens omdraaien: als het ons in deze tijd van hoogconjunctuur met deze wet niet lukt om die trend van dalende aandelen vaste contracten en meer werknemers met een flexcontract te keren, hebben we met elkaar een groot probleem.

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

Ik gaf net al aan dat meer onzekerheid als maatregel tegen meer onzekerheid natuurlijk onnozel is. Maar dat even terzijde. We hebben die vorige flexwet nog niet eens geëvalueerd. Ik hoor de heer Van Weyenberg zeggen dat mensen in een aantal sectoren met die twee jaar uit die vorige wet zeker wisten dat ze er na twee jaar uit zouden vliegen. Maar we hebben nog niet eens gekeken of dat inderdaad zo is. We hebben nog niet eens gekeken wat er dan anders zou moeten. Is de heer Van Weyenberg bereid om dit onderdeel van de wet, een jaar langer onzekerheid voor heel veel werknemers in Nederland, aan te houden, totdat er goed gekeken is naar hoe die vorige flexwet heeft gewerkt en welke aanpassingen nodig zijn aan ons arbeidsrecht? Laten we, als die evaluatie heeft plaatsgevonden, kijken of het dan nog nodig is om dat derde jaar toe te passen.

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

Daar ben ik niet toe bereid. Dan gaan we weer wachten, en ik vind dat we al lang genoeg hebben gewacht. Ik vind het heel goed dat de politiek nu haar verantwoordelijkheid neemt, met een heel breed pakket aan maatregelen. Ik weet dat een heel groot aantal daarvan ook op de instemming van de heer Van Kent kan rekenen. Wat mij betreft wachten we daar niet mee. Dan voel ik me eerlijk gezegd meer thuis bij de lijn van de heer Kuzu: als blijkt dat dingen niet werken, moet je niet vijf jaar op je handen gaan zitten.

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

Degenen die straks gaan wachten, zijn werknemers, want die moeten van D66 straks een jaar langer wachten op dat zekere contract, een jaar langer in onzekerheid werken. Laten wij dus die tijd nemen om goed te kijken of de vorige flexwet op dat punt gefaald heeft. Laten we kijken hoe het uitwerkt als we het voor werkgevers duur maken om mensen steeds weer twee jaar in dienst te nemen en daarna te ontslaan. Dat doen we door ontslagvergoedingen in te stellen vanaf dag één. Dat bestaat nu niet. Dat gaat straks wel komen. Dat doen we door een hogere WW-premie te vragen van de werkgever voor werknemers met een onzeker contract. Laten we kijken hoe dat werkt. Als blijkt dat dat onvoldoende werkt, laten we dan met elkaar kijken wat er nog meer nodig is. Maar dit is de omgedraaide wereld. Onzekerheid bestrijden met onzekerheid is onnozel.

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

Ik heb er echt veel vertrouwen in — ik zal het woord "hoop" niet meer gebruiken — dat we mede door deze wet eindelijk die dalende trend van het aandeel vaste contracten gaan keren. Ik hoop ook dat de economie nog een tijd goed blijft. Volgens mij is dat dan the proof of the pudding, zeg ik tegen de heer Van Kent.

De voorzitter:

Gaat u verder, meneer Van Weyenberg.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dank u wel, voorzitter. Ik zei al dat veel werknemers met een flexibel contract over het algemeen minder tevreden zijn over hun werk en veel meer onzekerheid ervaren. Daarmee zijn ze gemiddeld ook echt een andere groep dan zelfstandigen, die over het algemeen wel tevreden zijn en de werk-privébalans goed vinden. Maar het is helemaal waar dat deze wet het in zijn eentje niet gaat doen. Vóór de jaarwisseling — ik zei het al — was er een akkoord over de loondoorbetaling bij ziekte, waarbij tegelijkertijd overigens ook de bezuiniging op de arbeidsomstandigheden niet doorging. Ik vond dat een heel mooi pakket. Dat zal u niet verbazen, want ja, ik ben er echt van overtuigd dat we ook moeten zorgen dat we die vaste baan beter bereikbaar maken, niet alleen door flex aan te pakken, maar ook door te zorgen dat ook een mkb'er die vaste baan gewoon veel meer durft te geven. Daarbij helpt de wet die we vandaag behandelen, helpt de loondoorbetaling bij ziekte.

Terecht zei de heer Gijs van Dijk het al en het zat ook al in de interrupties: je zult ook moeten kijken naar zelfstandigen. Deliveroo is hier veel genoemd. Daar ligt nog een hele opgave en die is best ingewikkeld. De minister is bezig met een minimumtarief. Daaronder ben je werknemer. Dat legt echt een bodem in die markt, want dat vind ik daar de filosofie. We gaan échte zelfstandig ondernemers meer ruimte geven om te ondernemen, maar we gaan wel iets doen aan groepen die eigenlijk geen ondernemer zijn maar daarin gedwongen zijn.

In dat licht was ik overigens erg geïnteresseerd in een stuk van twee economen van de Autoriteit Consument & Markt, die betogen dat sociale dumping voorkomen een reden kan zijn om prijsafspraken toe te staan. Eerder hebben meerdere leden in dit huis, ook ik, weleens aangegeven "waarom mag een groep zelfstandigen niet samenwerken en tegenmacht creëren?" Ik wil niet dat de vakbond over hen beslist, maar laat ze zelf beslissen, laat ze zelf tegenmacht organiseren. De staking van de fotografen werd ook al eerder aangehaald. De ACM was daar altijd heel kritisch op. Is daar nu sprake van een doorbraak, vraag ik de minister, en biedt dit kansen, ook in het dossier zpp?

Voorzitter. Dan moeten we inderdaad ook een fundamentele debat voeren, bijvoorbeeld over de ondernemersovereenkomst, een aparte juridische status. Ik ben blij dat de commissie toekomst van werk daar ook heel expliciet naar gaat kijken. En ja, daarbij zitten we natuurlijk ook nog te kijken naar het wetsvoorstel. Ik hoop echt dat het de minister lukt om ook aan die onderkant iets te doen. Europeesrechtelijk is dat allemaal ingewikkeld, ik begrijp dat, maar voor de balans is het wel nodig dat we daar wat doen. De minister is daar hard mee bezig. Ik vraag hem of hij nog iets nader op het tijdspad kan ingaan. Ik zie collega Gijs van Dijk.

De voorzitter:

Ja, die zie ik ook.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dit is echt wel een essentieel punt. Het gaat over de zelfstandig ondernemers. Vanmorgen kwam het CBS met cijfers dat 40% van de zelfstandigen geen inkomstenbelasting betaalt. Dus we zijn eigenlijk voor een groot deel inkomsten aan het verliezen, maar we verliezen ook een deel van ons sociaal stelsel. Nou hoor ik de heer Van Weyenberg dezelfde zorg uiten, maar dan over een commissie die ergens eind van dit jaar moet rapporteren. Wij zouden graag morgen of overmorgen met maatregelen komen. Waarom is dit nou zo ingewikkeld en wil D66 ook opschieten, zodat we bij wijze van spreken volgende week of de week daarop écht kunnen gaan praten over reële plannen, in plaats van allerlei ambities, die wij ook ondersteunen?

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik heb het gehad over die commissie. Die gaat over een veel fundamentele debat, dat we denk ook moeten voeren, over het arbeidsrecht: kun je nog werknemers en zelfstandigen uit elkaar houden; werken gezagsverhoudingen nog in een steeds fluidere arbeidsmarkt? Maar ik deel volledig het ongeduld van de heer Van Dijk, omdat ik in de filosofie van het regeerakkoord aan de onderkant kwetsbaren beter wil beschermen en aan de andere kant die echte zelfstandige ook beter wil helpen, want die had last van die Wet DBA. Dat mogen we ook niet vergeten. Aan dat wetsvoorstel wordt gewerkt. Daarom vraag ik precies aan de minister: hoe staat het daarmee? Ik wil hem ook vragen of de uitspraak van de rechter in het kader van Deliveroo, als die standhoudt, want daar is natuurlijk nog een heel juridisch steekspel bezig, dan ook de minister en ook de Arbeidsinspectie toch nu al meer mogelijkheden geeft om te handhaven. Dat zou ik positief vinden, zeg ik tegen de heer Van Dijk. Ik weet dat dat voor hem ook geldt.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

We leven in een soort niemandsland. De zorg is nu ook van de uitzendsector, die zegt: die platformbedrijven groeien als kool en de wetgever komt er pas heel langzaam achteraan. De vraag is of je het dan nog kan indammen, of je dan nog rechtvaardig kan maken. Wij hebben met elkaar ook gekeken naar Deliveroo. We hebben ook gezegd: die Belastingdienst moet gaan handhaven; 100 bedrijven op een lijst, die gaan we handhaven. Tot op heden is er volgens mij een niemandsland, ook als het gaat over handhaven. Dus wij praten daarover, wij hebben ambities. Maar zouden we dan niet in ieder geval een stap kunnen zetten? Want de Wet DBA moest en zou van tafel. De Belastingdienst zou daarvoor in de plek komen, maar ik hoor van alle kanten: er is geen handhaving, er is geen naleving, er wordt geen bedrijf aangesproken.

De heer Van Weyenberg (D66):

Die 100 van de heer Gijs van Dijk herken ik. Wat daar de stand is, valt een beetje buiten het bestek van dit wetsvoorstel, maar het is heel relevant dat je ook iets aan de zpp'ers doet. Ik deel volledig het ongeduld. Daarom ook mijn vraag: biedt die rechterlijke uitspraak bijvoorbeeld wel degelijk meer handhavingsskansen? Ik zeg er wel bij "als die standhoudt", want ik geloof dat er nog hoger beroep is ingesteld.

Voorzitter. Los van de zelfstandigen, waar we dat onderscheid beter willen kunnen maken — een niemandsland is

niet goed — proef ik breder een tendens richting constructies. Dat is een zorg die volgens mij Kamerbreed leeft. Als we flex beter gaan beprijzen, gaan we dan geen vlucht krijgen naar andere, nieuwe constructies? Zijn de slimmerds ons niet altijd een stapje voor? Wordt er niet altijd weer een nieuw laagste punt gezocht op de arbeidsmarkt?

Ik heb er eerder vragen over gesteld, maar ik zie bijvoorbeeld in de uitzendsector zorgelijke ontwikkelingen. Ik zie vormen van contracting, waarbij ik me af en toe afvraag of dat niet alleen maar bedoeld is om gewoon kosten te besparen. Ik zie shoppen tussen cao's. Het is ook heel ingewikkeld: die cao-indeling knelt af en toe echt. Ik zie voorbeelden waarin het lijkt of het in de uitzendsector goed geregeld is, maar waar je eigenlijk nooit in de volgende fase van bescherming komt, omdat je even in de WW wordt geparkeerd. Het lijkt alsof er na anderhalf jaar meer kans is op een beter, uitgebreider pensioen in de uitzendsector, maar sommige uitzendbureaus bouwen met werkgevers een constructie waardoor je daar als uitzendkracht gewoon nooit in terecht komt, omdat ze je er gewoon een tijdje uit gooien en je weer op nul mag beginnen. Ik zie voorbeelden in de vleesindustrie, waarin gewoon wettelijke vakantiedagen niet werden uitbetaald. Ik heb daar met collega Heerma vragen over gesteld.

Hoe kijkt de minister hiernaar? Ik heb er zorgen over. Ik ga in tweede termijn een oproep aan de minister doen om hier echt dieper naar te kijken. We moeten echt het kaf van het koren scheiden. We moeten anticiperen op mogelijke nieuwe constructies, nu we bij flexwerk de teugels aanhalen. Hoe kijkt de minister nou eigenlijk naar die markt? Herkent hij het beeld dat werkgevers soms denken: ach, voor die werknemer tien anderen; gaat u maar klagen; dat durft u toch niet? Wat kun je daaraan doen? Herkent de minister het beeld van de FNV en de Inspectie SZW dat werknemers vaak geen klacht tegen hun werkgever durven in te dienen, omdat ze zich zo kwetsbaar voelen? Ze zeggen: als ik mijn recht haal, vlieg ik eruit. Herkent de minister het beeld dat cao's steeds vaker knellen, omdat sommige werkzaamheden nou eenmaal heel lastig in een bepaalde sector in te delen zijn? Dan wordt er geshopt: waar is het het goedkoopst? Ik zou daarover graag een beschouwing van de minister horen.

Voorzitter, dan concreter naar de wet. De analyse die aan deze wet ten grondslag ligt, wordt wat mij betreft vrij breed gedeeld. Vaste contracten worden als te onaantrekkelijk en te risicovol ervaren, zeker door mkb'ers. Tegelijkertijd zijn er heel veel vormen van flex die vaak vooral goedkoop zijn. Er zit heel veel in de wet waarvan ik denk dat ook de linkse partijen in deze Kamer er heel tevreden over kunnen zijn. De heer Van Kent noemde er al een aantal. Ik noem het feit dat payrollmedewerkers op primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden onder dezelfde voorwaarden komen te vallen. Zij gaan gewoon onder het reguliere ontslagrecht vallen. Oproepmedewerkers krijgen meer rechten en meer zekerheid over momenten waarop ze wel en niet opgeroepen kunnen worden en waarop ze kunnen worden betaald. De transitievergoeding gaan we vanaf dag één opbouwen. Het is nu voor een werkgever goedkoper om drie mensen steeds voor twee jaar in te huren en dan afscheid te nemen dan één iemand zes jaar. Dat is natuurlijk gewoon helemaal de verkeerde prikkel en leidt dus ook niet tot het gewenste gedrag. In de premiedifferentiatie in de WW gaan we ervoor zorgen dat flexibele contracten heel veel duurder worden dan contracten voor onbepaalde tijd. De gemiddelde ver-

houding zal een premie van ongeveer 7,5% voor flexcontracten en 2,7% voor contracten voor onbepaalde tijd zijn.

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

Ik ga op zoek naar een aantal verbeteringen. We hebben de proeftijd van vijf maanden.

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

Daar kom ik nog op.

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

Maar ik denk dat ik weet wat u gaat zeggen.

De **voorzitter**:

Dat is bijzonder.

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

Ja, sommige mensen hebben dat.

De **voorzitter**:

Voorspellende gave.

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

Ik heb ook gezegd dat we iets moeten verbeteren in de payroll. De beweging van het wetsvoorstel is goed, maar als je de kosten van de pensioenen niet meeneemt, dan neem je eigenlijk een halve maatregel. Gaat D66 ook die pensioenen vandaag regelen?

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

Ik kom daar zo vrij uitgebreid op. Ik kan nu heel kort het antwoord "ja" geven, maar ik snap dat u daar geen genoeg mee neemt. Dit onderwerp luistert heel precies. Ik ga daar zo iets heel precies over zeggen.

De **voorzitter**:

Dan heeft de heer Gijs van Dijk ook de gelegenheid om daar alsnog vragen over te stellen.

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

De heer Van Weyenberg noemde de oproepkrachten. Hij is het volgens mij met ons eens dat die in een heel kwetsbare positie zitten. Ze kunnen niet makkelijk iets afdwingen. De vraag is of we het voor deze oproepkrachten niet wat makkelijker moeten maken. Als mensen een jaar continu als oproepkracht gewerkt hebben, moeten zij van rechtswege een arbeidsovereenkomst krijgen voor het gemiddeld aantal uren dat zij gewerkt hebben.

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

Volgens mij staat in deze wet dat je recht hebt op een arbeidscontract voor de gemiddelde duur van de afgelopen twaalf maanden als je twaalf maanden hebt gewerkt. Volgens mij zit het wetsvoorstel heel dicht bij de wens van mevrouw Van Brenk, tenzij ze een andere juridische vorm-

geving voorstelt. Dat kan ik niet helemaal overzien. Als dat het geval is, ga ik daar gewoon naar kijken.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

In deze wet staat dat de werkgever een aanbod moet doen. Maar de vraag is of ze dat gaan doen en of een oproepkracht zodanig in zijn of haar recht staat dat hij of zij dat kan afdwingen. Onze vraag is of dat niet van rechtswege kan zodat het gewoon gebeurt.

De heer Van Weyenberg (D66):

Volgens mij zijn we het over het doel in ieder geval eens. U vraagt of een ander instrument niet effectiever is. Ik ben nieuwsgierig naar de reactie van de minister. Volgens mij trekken we aan hetzelfde touw, maar er zal vast niet voor niets voor deze vorm zijn gekozen. Ik hoop dat mevrouw Van Brenk tevredenheid haalt uit het feit dat de richting dat je daar na twaalf maanden gewoon recht op hebt, al in deze wet zit. Ik ben nieuwsgierig naar de reactie van de minister op haar precisering.

We moeten ook zorgen dat werkgevers die vaste baan weer durven te geven. Eén van de ideeën daarvoor is de proeftijd. Is het niet een interessant idee om te zeggen: als u als eerste contract meteen een contract voor onbepaalde tijd geeft — dat komt natuurlijk bijna nooit voor — dan mag u een wat langere proeftijd gebruiken? Dit is een soort innovatieve manier om te proberen om werkgevers te verleiden om meteen een contract voor onbepaalde tijd te geven. Dat vind ik qua vertrekpunt een interessante gedachte. Laten we heel eerlijk zijn: in één keer een vast contract komt bijna niet meer voor. Als dit zou helpen, zou ik dat een interessante ontwikkeling vinden.

Tegelijkertijd zie ik ook de zorg. Als je dit doet, bijvoorbeeld met een proeftijd van vijf maanden, dan zal daarop geconstrueerd worden. Ik heb veel vragen gesteld en dat geldt eigenlijk voor de hele Kamer. Kun je dat risico dichtschroeven? Als ik naar de antwoorden kijk, dan ben ik daarvan verre van overtuigd. Ik begrijp het doel van meer contracten voor onbepaalde tijd al bij het eerste contract — daar is het voorstel toe beperkt — maar ik vind het risico eigenlijk gewoon te groot.

De heer Smeulders (GroenLinks):

Ik ben blij dat de heer Van Weyenberg dit zegt. Hier is veel kritiek op geweest, ook tijdens de hoorzitting die we hebben gehad. Dat is ook de reden dat wij samen met de SP en de PvdA een amendement hierover hebben ingediend. Het amendement wordt nu zo aangepast dat we echt teruggaan naar de situatie zoals die nu is. Ik zou graag van de heer Van Weyenberg willen weten hoe hij ten opzichte van dat amendement staat.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik wacht dat even af. Als u het zo opschrijft, dan gaat mijn fractie dat steunen. Ik zeg hier wel dat als wij deze route sluiten — ik begrijp dat — wij allen de verantwoordelijkheid hebben om dat vaste contract echt aantrekkelijker te maken voor werkgevers. Ik vraag hier geen steun voor sommige maatregelen, maar ik vind wel dat we dat moeten realiseren. De achtergrond was een zoektocht om ervoor te zorgen dat

mensen sneller het contract voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen. Dan was dit inderdaad niet de vorm, maar ik vind wel dat we met elkaar moeten zoeken naar manieren om dat te doen. Ik hoop dat de heer Smeulders dat ook doet. Minder flex is goed, maar we moeten er ook voor zorgen dat die vaste baan beter bereikbaar wordt en dat mkb'ers dat durven.

De heer Smeulders (GroenLinks):

Dit debat is te leuk om niet te voeren. Ik neem de uitnodiging graag aan. Ik snap dat de heer Van Weyenberg zegt dat we vaste contracten aantrekkelijker moeten maken voor werkgevers. Ik ben benieuwd naar zijn argumentatie. Maken de voorstellen in de Wet arbeidsmarkt in balans vaste contracten ook aantrekkelijk voor werknemers?

De heer Van Weyenberg (D66):

Sterker nog, het doel is dat meer werknemers dat contract krijgen. Dat is namelijk precies het probleem in de huidige situatie. Ik zie in de huidige situatie dat een steeds groter aandeel werknemers — ik heb het niet over zelfstandigen — een tijdelijk contract, een oproepcontract of een payrollcontract heeft. Dat proberen we aan te passen met een hele reeks aan maatregelen om flexarbeid wat duurder te maken en de rechten van werknemers te verbeteren, zodat werkgevers minder belang hebben om die routes in te gaan en het minder een puur kostenvoordeel is. Volgens mij zijn dat allemaal maatregelen die u qua richting steunt. Maar ik denk dat we ook moeten zorgen dat die mkb'er dat durft. Ik denk dat de maatregelen in dit pakket, zoals lagere WW-premie bij een vast contract, helpen. Het ultieme doel is dat we de kans op een contract voor onbepaalde tijd vergroten. Volgens mij is de werknemer daarmee geholpen. Ik meen echt dat de gemiddelde mkb'er niet 's ochtends opstaat met: hoe zal ik weer eens mijn personeel ontslaan? Ik ken veel meer mkb'ers die opstaan met: nu moet ik iemand tijdelijk aannemen terwijl ik graag een vast contract had willen geven, maar ik durf het niet.

De voorzitter:

Tot slot op dit punt, de heer Smeulders.

De heer Smeulders (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. Er zitten heel veel maatregelen in die wij ook kunnen steunen. Maar met name over die cumulatiegrond, eigenlijk het makkelijker maken om mensen te ontslaan, hebben wij grote zorgen. Ik hoor de heer Van Weyenberg nu een paar keer "wij hopen" of "wij verwachten" zeggen. Zou de heer Van Weyenberg in kunnen gaan op de harde analyses waar die hoop en die verwachting op gebaseerd zijn? Ik ken D66 als een partij van de feiten. Wij vinden het zelf nog niet supersterk onderbouwd dat dit echt gaat leiden tot meer vaste contracten.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik zou er later op komen, maar laat ik het dan nu doen. Er zat heel veel goeds in het ontslagrecht bij de Wet werk en zekerheid; collega Heerma zei dat ook terecht. Maar je ziet dat door het verdwijnen van de cumulatiegrond een veel groter aandeel ontslagverzoeken niet wordt goedgekeurd. Ik hoorde iets van 40% afwijzingen bij het gerechtshof

Amsterdam. Dat leidt ertoe dat veel werkgevers gewoon kopschuw worden. Je ziet het in de cijfers. Het aandeel vaste contracten is verder gedaald na de Wet werk en zekerheid, niet gestegen. Dat baart ons beiden zorgen. Dit is inderdaad een beperkte verruiming. Als je hiermee die cumulatiegrond toepast, dan zeggen wij wel, in tegenstelling tot werkgevers, dat daar ook een extra vergoeding bij hoort. Dan zetten we allermindst de sluizen open. Dat bleek al in een eerder debat. Het betekent dat er voor een groep zaken nog een weg is. Als afzonderlijke gronden niet optellen maar wel stevig genoeg zijn om gezamenlijk een goede ontslaggrond te kunnen zijn, dan kan er worden ontbonden. Ik vind dat verstandig. Uit wetenschappelijke literatuur over het ontslag blijkt ook dat dat kan helpen bij langdurige werkloosheid, niet voor het niveau — dat geef ik direct toe — maar wel voor de groep die juist vastzit in langdurige werkloosheid. Ik heb hier verwachtingen van. Na wat er bij die gerechtshoven gebeurde, merkte ik bijvoorbeeld dat heel veel werkgevers gewoon op de ondernemersborrel, want zo werkt het, net als bij de loondoorbetaling bij ziekte tegen elkaar zeggen: "Heb je het al gehoord? Ik had iemand, een aantal redenen, maar het was net niet genoeg. Mijn zaak is niet toegestaan door de rechter. Nou, die vaste baan, dat doe ik dus nooit meer." Ik verwacht dat dit daarbij helpt. Maar zoals ik net ook al zei in reactie op een vraag van collega Kuzu: we zullen goed de vinger aan de pols moeten houden, want in alle eerlijkheid, de tijd dringt. De economie is al jaren sterk, maar het aandeel vaste banen is niet gestegen.

Voorzitter. Dat brengt me bij het payrollen; dat had ik de heer Gijs van Dijk nog beloofd. We zien in de praktijk dat dit wetsvoorstel zegt: we gaan de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gelijk trekken; daarmee voorkomen we dat je om kostenredenen naar payroll gaat. Ik ben blij met de aardige woorden van collega Van Dijk. Het vorige kabinet is dat, ondanks een aangenomen Kamermotie, niet gelukt. Nu ligt er gewoon een wetsvoorstel en dat is mooi. Inderdaad, rond pensioen was er nog een apart geval. Er ligt een initiatiefwet waar volgens mij iedereen van denkt: dat is toch wel heel lastig uitvoerbaar, met hoge administratieve lasten. Nu staat in het wetsvoorstel "een adequate pensioenregeling". Dat vind ik nog te vaag. Ik wil graag preciezer maken wat dat is. Het kan niet zo zijn dat je dan ergens een pensioenregeling in een payroll hebt waarbij je eerst maar eens even 26 weken moet wachten tot je überhaupt pensioen gaat opbouwen, met een minimale werkgeverspremie waardoor uiteindelijk payroll veel goedkoper blijft dan iemand in dienst nemen. Daarom heb ik een aantal wensen voor de algemene maatregel van bestuur die de minister nu gaat maken om dat begrip in te vullen. Dat lijkt mij ook de meest werkbare weg, zeg ik tegen collega Van Dijk. Ik hoop daarbij op zijn steun.

Wat mij betreft gaat het om drie dingen; ik zal er in tweede termijn nog heel precies op terugkomen. Ik wil eigenlijk dat het altijd de gemiddelde werkgeverspremie is. Die is een kleine 15% in dit land. Ik wil dat er geen wachttijd is. Ik weet dat dat voor meer collega's geldt als het gaat om dit lijstje, ook in de coalitie overigens. En ik vind dat er voor nabestaanden altijd iets goeds moet worden geregeld. Ik zou graag een reactie van de minister op die opsomming willen hebben, met als doel om nog even met één maatregel een goede bodem in de markt te leggen. Dat heeft het voordeel, zeker voor de meest kwetsbare groep, zeg ik tegen collega Van Dijk, dat we bij payroll de gemiddelde pensioenpremie-

inleg van de werkgever hebben, zeker in sectoren met slechts een heel bescheiden pensioenregeling.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Het is goed om dit te horen. Het is goed dat D66 die payroll wil vervolmaken. Dan is het echt van belang om de pensioenkosten gelijk te trekken. Ik vraag het nu aan D66, maar misschien moet ik het ook aan de minister vragen: wat betekent dat dan gemiddeld gezien, als je die gemiddelde premie zou nemen? Ik kan het niet overzien, maar als het enigszins lijkt op de kosten en de hoogte in de gemiddelde sectoren, dan kan ik me daar enigszins iets bij voorstellen. Maar ik kan me ook voorstellen dat je een keuze neerlegt. Dan zeg je tegen bedrijven: of je kiest voor de inlenersregeling — in het onderwijs kies je dan voor het ABP — of je kiest vanwege de administratie toch voor de gemiddelde pensioenpremie. Kan de heer Van Weyenberg daar ook in meegaan?

De heer Van Weyenberg (D66):

Dank voor de kans om het nog een slag preciezer te doen. Ik wil dat het minimaal de gemiddelde premie is. Ik kan me ook goed voorstellen dat je zelfs nog een andere keuze maakt. Het voordeel hiervan is het volgende. We weten allemaal dat het regelmatig gaat over sectoren met hele lage pensioenpremies. In dat type sectoren leggen we de lat wat mij betreft hoger, misschien zelfs wel zo hoog als in het voorstel dat u eerder hebt gedaan.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dat kan ik niet helemaal overzien, maar volgens mij zijn we het eens over het doel. Wij willen dat die kosten worden gelijkgetrokken. Dan is de pensioenpremie van belang. Dan zijn er verschillende mogelijkheden in de uitwerking, maar dat zullen we ook aan de minister moeten vragen.

De heer Van Weyenberg (D66):

Helemaal eens. Mijn beeld is dus dat je het hier hebt over een premie van gemiddeld 14%, 15%, maar laat ik die vraag ook expliciet aan de minister stellen. Dank aan de heer Van Dijk voor deze kans.

De heer Van Kent (SP):

Ik ben blij dat D66 ook meegaat in het feit dat de pensioenpremie geen reden mag zijn voor het ontstaan van een oneerlijke concurrentiepositie tussen payrollwerknemers en werknemers in loondienst. Wij hadden in onze initiatiefwet ook een heel eenvoudige oplossing bedacht, namelijk: laat de totale premie-inleg voor de payrollwerknemer en voor de werknemer die hetzelfde werk op dezelfde werkplek uitvoert, gelijk zijn. Dat verschilt niet heel veel van wat u nu voorstelt, behalve dat zo'n premiebedrag in veel gevallen bijvoorbeeld 20% van de loonsom kan inhouden. Die één dag in de week werken voor het pensioen is door de bank genomen in veel sectoren het bedrag dat daarvoor betaald moet worden. Welke nadelen ziet de heer Van Weyenberg in dat voorstel? En waarom kiest hij ervoor om uit te gaan van de gemiddelde premie-inleg?

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

Dat is een terechte vraag. Als ik het goed heb, ging het in de initiatiefwet zelfs om de regeling waar je je bij moest aansluiten. Zo heb ik hem in ieder geval altijd begrepen. Ik zag dat er in de nota naar aanleiding van het verslag wat vragen over en weer gingen over de werkbaarheid en de administratieve lasten. Daar heb ik echt twijfels over. Daarom kom ik nu met dit voorstel, waar een aantal coalitiepartijen, waaronder collega Heerma, overigens al langer aandacht voor vragen, waarmee we het misschien wat werkbaarder maken en we met minder administratieve lasten de facto hetzelfde doel bereiken. Dit gaat echt over het instrument dat het beste past. Ik wacht ook op de reactie van de minister; we zullen dat moeten wegen. Een van de voordelen van die gemiddelde premie is dat we de lat juist iets hoger leggen voor sectoren met relatief lage werkgeverspremies voor werknemers. Sectoren waar veel payroll is, zijn met enige regelmaat ook sectoren waar dat speelt. Maar als je het gemiddelde neemt, is het in sommige sectoren hoger, in andere lager.

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

Wij hebben bij onze initiatiefwet juist geprobeerd om partijen als D66 — maar ik kan me ook herinneren dat de VVD daar een groot punt van maakte — tegemoet te komen door af te stappen van het idee dat de regeling precies hetzelfde moet zijn. Dan heb je namelijk ook met nabestaandenpensioenen enzovoort te maken. Wij hebben een nota van wijziging ingediend om in plaats daarvan uit te gaan van het totale premiebedrag. Dat moet gelijk zijn, om daarmee te voorkomen dat payroll alsnog goedkoper kan zijn dan het in loondienst nemen van een werknemer. In de overheidssector, bijvoorbeeld, wordt ook veel gebruik gemaakt van payroll. Daar worden aardige salarissen betaald. Daarbij kan voor de overheid een kostenvoordeel ontstaan door iemand via een payrollbedrijf in te huren, uitgaande van het gemiddelde. Daarom nogmaals de vraag waarom niet de eenvoudige stelregel wordt gehanteerd dat het premiebedrag voor payrollwerknemer en werknemer die hetzelfde werk op dezelfde werkplek uitvoert, gelijk moet zijn?

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

Dank voor die nota van wijzigingen. Dat lijkt me in ieder geval al helpen. Ik zal uiteindelijk een afweging maken naar werkbaarheid. Bij dezen heb ik wel de vraag of uw voorstel niet heel veel administratieve lasten met zich brengt. Over het doel zijn we het dus gewoon eens, maar ik zal een en ander wel gaan wegen. Maar ik denk dat één premie echt kan helpen in sectoren met een lage werkgeverspremie, waarbij het overigens wel belangrijk is om op te merken dat de rijksoverheid bij mijn weten — graag bevestiging — niet meer met payroll werkt.

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

Maar er zijn, naast de rijksoverheid, ook nog gemeentelijke overheden en andere die daar weer wel mee werken. Maar goed, dat even terzijde. Zullen wij dan samen de minister vragen om aan te geven wat de voor- en nadelen zijn van het gelijk stellen van de premie voor een werknemer aan die voor een payrollwerknemer, daarbij uitgaande van een gemiddelde? Want ik ben ervan overtuigd dat de nota van wijzigingen van PvdA, GroenLinks en SP qua uitwerking administratief gezien bijzonder eenvoudig kan zijn. De

voordelen van het voorstel van de drie linkse partijen wegen volgens mij zwaarder dan de voordelen die de heer Van Weyenberg net noemde, omdat daarmee het oneerlijke concurrentieverschil wordt weggenomen.

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

Waarbij ik denk dat je dat met dat gemiddelde ook doet. Maar hierbij gaat het om de vraag welke vorm het meest effectief is. Volgens mij hebben we geen verschil van inzicht over het doel. De heer Van Kent vraagt of we die vraag aan de minister kunnen stellen. Zeker. Ik dacht dat ik haar impliciet al stelde, maar hij maakt haar expliciet. Het moet allemaal werkbaar blijven; daarin zoeken we de balans.

Als het gaat om payroll sluit ik me aan bij de vraag die collega Gijs van Dijk stelde over de sociaal ontwikkelbedrijven en de brief daarover van Cedris. Daarbij vind ik het inderdaad heel belangrijk dat we niet de weg opgaan dat via die route allerlei andere vormen van payroll meeliften. Ik zie een specifiek probleem. Het lijkt me overigens heel ingewikkeld om dat juridisch op te lossen. Ik heb nog geen amendement weten te bedenken wat dat helemaal precies vat. Maar ik kan mij goed voorstellen dat de minister op de een of andere manier voor zichzelf ruimte creëert om daarvoor een echte maatwerkoplossing te vinden, ook gelet op de zorgen hierover van Cedris.

Dan ligt er ook nog een amendement van collega Van Kent over de afdrachten voor scholing en payroll. Mijn gevoel was dat dit voor een groot deel al was gedekt door de wet. Zou de minister daar nog iets over kunnen zeggen? Als niet wordt meegedaan aan de fondsen moet een geldelijke afdracht ter hoogte van de inleg van andere werknemers worden gedaan. Zou dat helpen? De heer Van Kent is bang dat dit het volgende kostenverschil wordt. Wil de minister daarop reflecteren? Ik heb de indruk dat dit van een totaal andere omvang is dan bij pensioenen of primaire arbeidsvoorwaarden. Is zo'n amendement nou werkbaar? Maar over het basisvertrekpunt, namelijk of we de kostenverschillen zo klein mogelijk kunnen maken, bestaat in deze Kamer heel brede overeenstemming. Over oproepkrachten heb ik al de vraag gesteld: kunnen mensen hun recht nu eigenlijk wel halen? Er komen meer rechten in deze wet. Wat kun je daar nu aan doen? Want dat succes hangt inderdaad af van het ook daadwerkelijk binnenhalen van dat recht. Daar hoor ik graag toch nog een reflectie van de minister op. En over seizoenswerk horen we veel zorgen van werkgevers over deze wet, met name over wat de WW-premiedifferentiatie voor impact op hen heeft. Ik moet bekennen dat achter dat verhaal allerlei sectoren vandaan kwamen waarvan ik dacht: sorry, maar als dat al seizoenswerk is, is dat niet mijn insteek. Maar ik begrijp tegelijkertijd dat we voor echt seizoenswerk in de vorige Wet werk en zekerheid al allerlei uitzonderingen aan de arbeidsrechtelijke kant hebben gemaakt. Ik zou de minister willen vragen hier nog wat op te reflecteren. Ik zag een amendement van collega Stoffer voorbijkomen. Dat vond ik soms weer erg breed, maar er zaten wel elementen in die ik mogelijk wel interessant vond en ik ben nieuwsgierig naar de reactie van de minister.

Voorzitter. Ik kom op de transitievergoeding vanaf dag één. Dat vind ik echt een heel belangrijk punt. Zoals ik al zei, nu is het voor een werkgever, als hij een werk heeft voor tien jaar, goedkoper om dat gewoon op te knippen: steeds iemand voor twee jaar en dan eruit. Dan hoeft je nooit een

transitievergoeding te betalen. Dat is natuurlijk precies het aanmoedigen van de verkeerde richting. Het is inderdaad een weeffout in de Wet werk en zekerheid, zoals iemand het noemde. Ik moet dat erkennen en ik wil eerlijk zijn: er waren partijen die dat toen al dachten en die hebben gelijk gekregen. Ik vind het goed dat we dat nu ook oplossen en dat we dat ook doen in balans, want er zijn ook andere dingen in deze wet. Zo vind ik dit echt een gebalanceerde wet waarvan ik hoge verwachtingen heb, maar dat hebt u al gemerkt.

Voorzitter. Ik heb nog een specifieke vraag over een hele specifieke situatie. Er komt een compensatieregeling voor werkgevers om de transitievergoeding te betalen als hun werknemers meer dan 104 weken ziek zijn geweest. We zagen in de praktijk dat veel dienstverbanden slapend werden gehouden, maar met deze huidige regeling hebben werkgevers daar straks geen belang meer bij. Dat is denk ik goed nieuws; ik weet dat velen in deze Kamer hier zorgen over hadden. Maar nu ontstaat wel de situatie dat als de werkgever om wat voor reden dan ook pas na 1 januari 2020 dat slapend dienstverband ontbindt, de nieuwe opbouw van de transitievergoeding geldt. Dit geldt ook als de werknemer al voor 1 januari 2020, onder de oude wet, al 104 weken ziekte had bereikt. Het is heel technisch, voorzitter, maar dit kan voor mensen een groot verschil maken. De minister geeft in de nota naar aanleiding van het verslag aan dat dat wel klopt, maar dat daar iets aan doen het ongewenste effect zou kunnen hebben dat de werknemer door te laat handelen van de werkgever alsnog wordt benadeeld. Dat wil natuurlijk ook niemand, maar zou de minister bereid zijn om werkgevers met slapende dienstverbanden voorafgaand aan de implementatie van deze wet aan te sporen om deze ook echt voor 1 januari te ontbinden? Want ik zou het echt heel zuur vinden voor mensen als ineens op 2 januari iets is opgelost, waardoor ze slechter af zijn. Is hiervoor in de voorlichting, in het contact met werkgevers iets te bedenken?

De heer Wiersma (VVD):

Ik vind dat een interessant punt. We hebben de regeling net voor het reces in de Kamer met elkaar geaccordeerd. Deze is belangrijk, want er blijven heel veel slapende dienstverbanden en het is netjes voor werkgever en werknemer om dat af te hechten. Maar volgens mij zit het al in de voorwaarden dat je zo snel mogelijk daadwerkelijk die transitievergoeding moet betalen om aanspraak te kunnen maken op de regeling. Alleen, we zien de website van het UWV, en ik heb vorige week ook Kamervragen gesteld samen met de heer Van Kent — VVD en SP, dat zijn sowieso goede vragen — over deze onduidelijkheid.

De voorzitter:

Ik weet het niet hoor, maar goed.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dat is een nieuw geluid van de VVD, maar dat terzijde.

De voorzitter:

Aparte samenwerking.

De heer Van Weyenberg (D66):

We hebben het vanmorgen ook met jou geprobeerd, maar dat is niet gelukt.

De heer Wiersma (VVD):

Waar zo'n coalitie wel niet goed voor is.

De heer Van Weyenberg (D66):

Mijn handen zijn altijd allebei uitgestoken.

De voorzitter:

Gaat u verder, meneer Wiersma.

De heer Wiersma (VVD):

De zoektocht is nu dat het UWV ook heldere en duidelijke informatie gaat geven. Ik sluit me even aan bij de heer Van Weyenberg in de oproep om dat snel te verhelderen. Want deze vraag geeft maar weer even aan hoe onduidelijk die situatie is en hoe wenselijk het is voor met name werkenden om dit wel te weten.

De heer Van Weyenberg (D66):

Volgens mij kan ik ter ondersteuning van dit feit zeggen: we gaan dingen regelen. Wat kunnen we nou doen om dit zo snel mogelijk te laten doen door werkgevers? Volgens mij heeft iedereen er belang bij om dat te willen. Kan de minister daar nog bij helpen? Collega Wiersma wijst naar het UWV. Het is een goede vraag en ik ben nieuwsgierig naar het antwoord.

Voorzitter. Ik merk dat er in de sport zorgen zijn over de impact van de transitievergoeding op met name de amateursport. Mijn vertrekpunt is dat als er sprake is van een dienstverband, daar gewoon een transitievergoeding bij hoort. Dat is de richting van deze wet: je wilt flex beprijzen. Zeker de amateursport maakt zich wel echt grote zorgen, merk ik. Ik vraag de minister om daar toch nog even specifiek op in te gaan. Ik heb dat ook gevraagd voor sommige met name seizoensgebonden sectoren, ook onder verwijzing naar een aantal amendementen van collega Stoffer.

Voorzitter, tot slot. We hebben het hier veel over de relatie tot zzp'ers en de relatie tot loondoorbetaling bij ziekte in deze wet. De vierde in die vierhoek is wat mij betreft scholing: het belang van scholing en duurzame inzetbaarheid. Er blijkt geld over te blijven in de regeling om mkb-ondernemers te helpen bij pensionering met de transitievergoeding. Ik sta hier toevallig als eerste spreker van de coalitie, maar het lijkt de coalitie echt een goed idee om geld vrij te maken voor scholing, voor de leercultuur. De heer Wiersma heeft daar op een aantal plekken ook een aantal zaken over gezegd. Dit geldt zeker voor het mkb, waar het onderwijs misschien niet altijd helemaal aansluit bij wat zij aan personeelswensen hebben. De bedrijfsscholen zijn daar misschien niet altijd op gericht. Ik denk bijvoorbeeld ook aan de optie om hen nog wat meer te helpen bij bbl-stages. Het lijkt mij een goed idee om het geld dat daar ligt, specifiek aan scholing in het mkb te besteden.

Ik zie collega Stoffer.

De voorzitter:

Ja, ik zie hem ook. Ik zit ook naar u te kijken, meneer Van Weyenberg, want u heeft nog twee minuten spreektijd.

De heer Van Weyenberg (D66):
Dat gaat bijna lukken, denk ik.

De voorzitter:

Ja? Het lijkt me dan handiger dat u uw betoog eerst afrondt.

De heer Van Weyenberg (D66):

We hebben het al veel over de premiedifferentiatie gehad. Rondom de bouw stelde de heer Gijs van Dijk een vraag die ik ook heb. Mijn vraag daarbij is overigens wel of de bouw nou niet juist een van de sectoren is die straks, in het nieuwe stelsel, juist lagere premies gaat betalen.

Voorzitter. Ik heb nog twee specifieke vragen. De eerste gaat over de zorgsector. Er zijn vragen over hoe het zit met consignatiediensten. Ik krijg berichten dat de brancheorganisatie daar zorgen over heeft. Zij hebben een brief gestuurd waarin ze vragen hoe dit nu precies gaat uitwerken. Het precieze argument is dat deze diensten in de Arbeidstijdenwet niet worden gezien als onderdeel van de contractuele uren, maar dat deze diensten in de praktijk structureel meer dan 30% aan uren toevoegen aan de arbeidsduur. Dat zou mogelijk tot een groot kostenprobleem leiden. Ik zeg eerlijk dat ik dat niet helemaal kan beoordelen, maar ik krijg wel graag een reactie van de minister op deze zorg. Is die terecht? Is er wat aan te doen? Kunt u nader toelichten of u daar reden ziet tot handelen?

De tweede vraag luidt als volgt. We gaan nu premiedifferentiëren tussen vaste contracten en contracten van bepaalde tijd of oproepcontracten. Dat gaat gebeuren op basis van de polisadministratie. Mensen moeten ook op hun loonstrookje kunnen zien hoe zij daarin zitten, maar dat betekent wel dat de gegevens in de polisadministratie ineens heel belangrijk worden. We gaan het daar vaker over hebben, ook bij fraude in de WW. Want wat daar staat, bepaalt of je 7,5% of 2,5% premie moet gaan betalen. Dat is nogal een kostenverschil. Hoe wordt dan de handhaving geregeld? Ik hoef niet in de motorkamer te kijken, want ik wil mensen ook niet wijzer maken dan ze al zijn hoe je daar kunt truken, maar hoe gaan we nou borgen dat wel het goede wordt opgeschreven? Dit gegeven wordt namelijk belangrijk.

Specifiek vraag ik daarbij aandacht voor de mutaties met terugwerkende kracht in de polisadministratie. Hoe zou dat kunnen werken? Ik heb een tijdelijk contract. Na twee jaar wordt dat vast, of na een jaar; laat ik optimistisch zijn, zeg ik tegen de heer Van Kent. Dan denk ik: weet je wat, met terugwerkende kracht zeg ik maar dat dat vanaf dag één zo was. De werknemer heeft daar geen last van, maar het scheelt de werkgever opeens met terugwerkende kracht veel premie. Dat is gewoon fraude. Hoe gaan we dat voorkomen?

Tot slot, voorzitter. Er ligt hier een wet waar ik tevreden over ben, die echt de balans herstelt, die ervoor zorgt dat een vaste baan beter bereikbaar wordt en die flex beter beprijsd. Het is een wet die een aantal weeffouten uit de Wet werk en zekerheid oplost, maar de basisfilosofie van

die wet wat mij betreft intact laat. Er zaten ook heel veel goede dingen in; laat ik dat nog een keer zeggen. Een wet ook die er kwam omdat de sociale partners er gewoon niet uitkwamen. Zelfs toen ze tijdens de formatie maanden de tijd hadden, is het niet gelukt. Ik hoop dat partijen in deze Kamer niet het standpunt zullen betrekken dat als er ergens één ding is dat zij misschien net anders zouden doen, zij tegen gaan stemmen. Laten we samen deze wet, waarbij we ook vandaag nog een aantal belangrijke stappen zetten ...

De voorzitter:

Dank u wel.

De heer Van Weyenberg (D66):

... die linkse partijen moeten ondersteunen ...

De voorzitter:

Dank u wel.

De heer Van Weyenberg (D66):

... op waarde schatten.

Dank u wel.

De voorzitter:

De heer Stoffer.

De heer Stoffer (SGP):

Ik zat toch nog een beetje na te denken over de positieve opmerkingen van de heer Van Weyenberg ten aanzien van mijn amendement over seizoenswerk. Ik ben heel blij dat hij daar positief tegen aankijkt. Ik ben natuurlijk ook benieuwd naar de reflectie vanuit het kabinet, maar ik heb wel een vraag over de opmerking dat het wat te breed is. Zou u misschien iets kunnen zeggen over wat in uw optiek te breed is? Ik zoek natuurlijk ook naar iets waarvan u uiteindelijk zegt: daar kan ik mijn handtekening onder zetten.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik zal uiteindelijk beoordelen of het maximaal probeert iets te doen aan met name seizoensgebonden werk. Daar ben ik persoonlijk het meest gevoelig voor. Dat blijkt heel ingewikkeld. U kiest voor de groep jongeren onder 21 jaar die minder dan twaalf uur per week werken als een manier om wat richting te zoeken. Maar u kiest voor zo'n breed palet dat ik mij zorgen maak of u dat niet breder openzet. Hoe meer u dat weet te richten, hoe enthousiaster ik word. Ik kan nu nog uitbundiger in details treden, maar ik denk dat de voorzitter mij dan nog bozer gaat aankijken.

De voorzitter:

Dat valt wel mee.

De heer Van Weyenberg (D66):

Hoe meer focus u aanbrengt, hoe positiever mijn houding wordt.

De heer **Stoffer** (SGP):

We gaan ons best doen om er extra focus in aan te brengen, maar we wachten eerst de minister af.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer Van Weyenberg. Dan geef ik nu het woord aan de heer Van Kent namens de SP. De minister zit te onderhandelen over ...

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

De lunch. Die is niet onbelangrijk.

Mevrouw **Arib** (PvdA):

Goed. Het woord is eerst aan de heer Van Kent namens de SP.

□

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

Dank u wel, voorzitter. "Wet arbeidsmarkt lost problemen niet op", zo kopte het Nederlands Dagblad. "Werknemers nog verder in moeras van onzekerheid gedrukt"; dat was de kop die Het Parool heeft gekozen. "Nieuwe wet vergroot arbeidsongelijkheid", zo schreef de Volkskrant. "Juristen maken gehakt van langere proeftijd bij vaste baan", aldus het Algemeen Dagblad. Ik heb niet mijn best hoeven doen. We hebben alle krantenartikelen even bekeken toen deze wet naar buiten kwam en er was niet één positieve kop te vinden. Zelden is een wet van links tot rechts, van werkgevers tot werknemers en van juristen tot de Raad van State zo met de grond gelijk gemaakt. We hebben het bij de hoorzitting gezien. De conclusie van deze minister was: als iedereen ontevreden is, dan zal ik wel goed werk geleverd hebben. Dat vind ik een bijzondere conclusie. Ik vraag me dan ook af hoe dat thuis aan de keukentafel gaat. Als de partner van de minister vraagt hoe zijn dag was, zegt de minister dan: iedereen was ontevreden en iedereen vond dat ik een slecht idee had, dus ja, ik heb heerlijk gewerkt en ik ben goed bezig?

Voorzitter. Dan de naam van de wet: de Wet arbeidsmarkt in balans. Dat is natuurlijk een vorm van misleiding, want deze flexwet van minister Koolmees herstelt de balans op de arbeidsmarkt niet. Dat is niet alleen de opvatting van de SP, maar ook van vele anderen die daar nog veel meer verstand van hebben dan ik. Het is ook een rechtstreekse aanval op een aantal werknemersrechten. Ik noem de vijf maanden onzekerheid door het oprekken van de proeftijd, de drie jaar onzekerheid door niet twee maar drie jaar onzekere contracten mogelijk te maken en de permanente onzekerheid door afbraak van de bescherming tegen onrecht ontslag. Maar niet gehinderd door bescheidenheid noemt deze minister zijn flexwet een mijlpaal voor de arbeidsmarkt. Ik zie slechts een compromis tussen de coalitiepartijen, dat heeft geresulteerd in onsamenhangende maatregelen. Die samenhang werd steeds benadrukt. Ook bij de behandeling van onze initiatiefwet en ons initiatiefvoorstel lag de nadruk steeds op die samenhang. Maar de samenhang met bijvoorbeeld de loondoorbetaling bij ziekte, de aanpak van schijnzelfstandigheid voor mass contracting en het hele zzp-onderwerp ontbreekt in deze wet. Wat dat betreft is ook in deze wet geen samenhang te vinden, zeker

niet als je kijkt naar de individuele maatregelen. Het is eigenlijk een samengeraapt zootje.

Voorzitter. In 2017 maakten niet-financiële bedrijven in Nederland, zoals de industrie en de handel, een brutowinst van 218,1 miljard euro. Een winst van 218,1 miljard euro. Sinds dit wordt bijgehouden, sinds 1995, is die nog nooit zo hoog geweest. Terwijl de winsten door het plafond schieten, blijven de inkomens van werknemers achter. Het reëel besteedbaar inkomen van huishoudens is sinds 1977 nauwelijks toegenomen, zo blijkt uit onderzoek. Flex is daar een van de belangrijke oorzaken van. De Nederlandsche Bank concludeerde dat recent en gaf daarbij aan dat flexwerkers niet alleen minder verdienen — minder krijgen, moet ik eigenlijk zeggen — maar er door hun zwakke arbeidspositie, hun zwakke positie ten opzichte van de werkgever en hun lage organisatiegraad ook voor zorgen dat de lonen van werknemers met een vast dienstverband lager zijn dan zou moeten. Niet het vaste arbeidscontract is het probleem, maar het explosief gestegen aantal onzekere contracten en de achterblijvende lonen. Is de minister dat met de SP eens? Vrijwel iedereen is het namelijk daarover met ons eens. Ik neem dus aan dat deze minister dat ook is. Het dogma "vast minder vast en flex minder flex", dat logisch klinkt, is pure onzin. Want welk gevaar schuilt er volgens de minister in om niet te tornen aan zekere contracten? En welke onderbouwing heeft de minister daarvoor?

Voorzitter. Deze wet is eigenlijk een samenraapsel van heel veel kleinere wetsvoorstellen. Ik zal achtereenvolgens ingaan op de ketenbepaling, de oproepcontracten, payroll, ontslagrecht en proeftijd. Ik zal positief eindigen, namelijk met het voorstel over de WW-premie, dat in lijn is met het voorstel dat de SP eerder had gedaan.

Voorzitter. Sinds Rutte I is het aantal mensen met een onzeker contract explosief gestegen. In 2010 hadden 1,5 miljoen mensen zo'n onzeker flexcontract; nu gaat het al om 2 miljoen werknemers. Zij zitten iedere maand in onzekerheid of ze wel voldoende inkomen hebben om rond te kunnen komen en of ze überhaupt nog een baan hebben. En wat doet deze minister? Hij maakt onzekere contracten weer mogelijk voor een periode van drie jaar. In het interruptiedebat met de heer Van Weyenberg ging het daar ook al over. Net als wetenschappers en de Raad van State zie ik niet hoe dit bijdraagt aan het verminderen van het aantal onzekere flexcontracten. Het zal toch het omgekeerde effect hebben. De Wet werk en zekerheid, de vorige flexwet, had hetzelfde doel met juist de tegenovergestelde maatregel, namelijk het verkorten van de periode van onzekerheid van drie tot twee jaar. Hoe gaat het verlengen van de periode waarvoor onzekere contracten kunnen worden aangeboden bijdragen aan meer zekere contracten, zo vraag ik de minister. Ik heb ook een amendement ingediend om dat deel uit de wet te halen.

Voorzitter. Dan de oproepovereenkomsten. De SP staat positief tegenover het plan om de positie van oproepkrachten te versterken en permanente beschikbaarheid, het altijd maar oproepen kunnen worden door je werkgever, te voorkomen. Van de 2 miljoen werknemers met een onzeker contract heeft bijna 1 miljoen een oproepcontract, ook wel een nulurencontract genoemd. Deze wet regelt dat werknemers vier dagen voordat ze moeten gaan werken te horen krijgen dát ze moeten gaan werken. Dit is een verbetering ten opzichte van de huidige situatie, maar het heeft ook een

risico, namelijk dat die vier dagen de nieuwe norm gaan worden. Er is ook nog een ander probleem. Als je bijvoorbeeld meerdere banen moet combineren, wat helaas steeds vaker voorkomt, of een baan wil combineren met zzp-schap of andere combinaties wil maken, is vier dagen vooraf weten wanneer je moet werken nog steeds een hele korte termijn. Daarom hebben wij bij amendement het voorstel gedaan om die vierdagentermijn te wijzigen in een termijn van veertien dagen, zodat iedereen twee weken van tevoren weet wanneer hij of zij moet werken. Het lijkt mij voor een werkgever mogelijk om op die termijn de roosters te maken.

Dan specifiek over die nulurencontracten. Nu is het al mogelijk dat een werknemer als hij of zij drie maanden heeft gewerkt daarna bij de werkgever een contract vraagt voor het gemiddeld gewerkt aantal uren in die drie maanden. Het kabinet stelt nu voor om de werkgever na een periode van twaalf maanden een aanbod te laten doen. Wij zien dat de positie van oproepkrachten met een nulurencontract niet heel sterk is. Het zal dus lastig zijn om een werkgever daartoe te dwingen of te bewegen, omdat dat kan betekenen dat je vervolgens niet wordt ingeroosterd of zelfs je baan kwijtraakt. Daarom hebben wij het wijzigingsvoorstel gedaan dat werknemers met een nulurencontract na drie maanden van rechtswege, dus automatisch, een contract krijgen voor het aantal gewerkte uren in de voorafgaande drie maanden.

Over payroll hebben we net ook al gesproken. Daarbij is het pensioen nog het belangrijkste onderdeel. Eerder werd al de initiatiefwet genoemd van de Partij van de Arbeid, GroenLinks en SP, waarmee wij ermee wilden zorgen dat werknemers die direct in loondienst zijn bij de werkgever en payrollwerknemers exact dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen en dat het daardoor geen kostenvoordeel met zich meebrengt om payrollwerknemers in te schakelen. Grotendeels zit die wet nu in deze wet, maar wat ontbreekt, is een volwaardige pensioenregeling die ook dezelfde kosten met zich meebrengt voor de opdrachtgever als het inschakelen van een werknemer in loondienst. We hebben daar zojuist bij interruptie via de heer Van Weyenberg vragen over gesteld aan de minister: is hij bereid om de som die in totaal betaald moet worden voor de pensioenregeling voor de werknemer, gelijk te laten zijn aan de som die in totaal betaald moet worden aan de payrollwerknemer, zodat daar geen kostenverschil is en er gewoon een gelijk pensioen wordt opgebouwd?

Datzelfde geldt voor het opleidingsbudget. Ik heb daarover inderdaad een amendement ingediend; de heer Van Weyenberg vroeg daar ook naar. Is het inderdaad zo dat, als deze wet werkelijkheid wordt, de scholingsmogelijkheden en de scholingsbudgetten — dan heb ik het ook over het persoonlijke opleidingsbudget — geheel gelijkgetrokken worden voor werknemers die direct in loondienst zijn en payrollwerknemers? Graag een reactie daarop. Als dat zo blijkt te zijn, zal ik ons amendement daarover vanzelfsprekend intrekken.

Voorzitter. Dan het ontslagrecht, de cumulatiegrond, zoals dat heet. "Cumulatiegrond" betekent eigenlijk dat de werkgever een aantal redenen voor ontslag bij elkaar mag sprokkelen. Waar de werkgever er nu één moet kiezen, bijvoorbeeld dat iemand niet functioneert, mag hij straks een aantal redenen voor ontslag samenpakken. Eigenlijk helpt het kabinet daarmee werkgevers die een onvoldoende goed personeelsbeleid voeren, want als je een goede werkgever

bent, voer je die functioneringsgesprekken, hou je het dossier bij en heb je een goed dossier als je van iemand afscheid moet nemen. Dat is binnen de huidige regels ook mogelijk, maar wat zegt het kabinet? Nee, wij gaan die werkgever een mogelijkheid bieden om meerdere dingen bij elkaar te gaan sprokkelen en wij gaan het daarmee makkelijker maken om werknemers te ontslaan. Ik mis daarbij iedere onderbouwing. Ik zou de minister daarom willen vragen op welke wijze hij dit rechtvaardigt en onderbouwt, zeker in tijden waarin werkgevers springen om werknemers en waarin het aantal ontslagzaken die bij de rechter komen, juist afneemt doordat de uitkomst duidelijk is binnen het ontslagrecht zoals dat nu bestaat en doordat er heel veel afspraken gemaakt kunnen worden zonder dat de rechter daaraan te pas hoeft te komen. Waarom denkt de minister dat het nodig is om nu met zo'n ingrijpende maatregel te komen? De SP wijst dat absoluut af. We hebben daarom een wijzigingsvoorstel ingediend om die versoepeling van het ontslagrecht, die aanval op werknemersrechten, uit deze wet te halen.

Dan de ontslagvergoeding, want tijdens de hoorzitting werd door een van de aanwezige kantonrechters een hartenkreet geuit, namelijk: geef ons alsjeblieft de ruimte om, als de schade groot is en als iemand om heel nare redenen en op een heel nare manier door een werkgever naar buiten is gewerkt, bijvoorbeeld een arbeidsverleden heeft van drie of vier jaar en 54 jaar oud is, een financieel bedrag vast te stellen dat recht doet aan de schade die iemand lijdt. Die hartenkreet van de rechter hebben wij allemaal gehoord. Volgens mij is dat ook iets wat we met elkaar moeten organiseren, want het kan toch niet zo zijn dat iemand met zo'n achtergrond — dus drie of vier jaar gewerkt en 54 jaar oud — in plaats van een derde van het maandsalaris per gewerkt jaar daar nog een half maandsalaris bij opgeteld krijgt? Dat maakt het verschil toch niet? Om die reden zou mijn fractie er samen met de Partij van de Arbeid voor zijn om in de wet op te nemen dat de rechters de mogelijkheid krijgen om af te wijken van de maximale ontslagvergoeding zoals die nu in de wet staat.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Dit is ook voor 50PLUS een zeer aangelegen punt. Wij waren ook heel erg zoekende. Wij dachten: als je geen maximum inbouwt, heb je kans dat dat problemen gaat geven bij de coalitie. Wij hebben dus de verdubbelaar ingezet, maar wij hebben straks ook de nodige vragen, omdat wij toch dachten dat er in de wet nog een mogelijkheid voor de rechter is als iets echt onredelijk of onbillijk is. Volgens mij is dat artikel 681b, lid c. Is dat voor de SP onvoldoende?

De heer Van Kent (SP):

Volgens mij is dat artikel alleen van toepassing als het echt om evidente zaken gaat, bijvoorbeeld seksuele intimidatie, geweld of dat soort zaken. Als dat aan de hand is, kan het inderdaad naar de rechter. Dat kan eindeloos doorgaan. Dat is een wijziging die in de vorige Flexwet is toegepast. Die route is er dus inderdaad, maar mijn fractie pleit ervoor om de rechters de ruimte te geven om tot een nieuwe regeling te komen. Vroeger hadden we de kantonrechtersformule. Ik zeg niet dat we daar een-op-een naar terug moeten, maar die kantonrechtersformule is nooit door de politiek vastgesteld. Dat was een regeling die de kantonrechters onderling hadden bedacht. Ik kan me voorstellen dat wij, als wij de kantonrechters de ruimte geven, ook van hen

vragen om met een voorstel te komen, om er met elkaar over na te denken hoe daaraan grenzen gesteld kunnen worden. Ik denk niet dat de politiek dat zou moeten doen. U zegt dat u de verdubbelaar hebt ingezet. Dan ga je van 1,5 naar 3, en ik zou niet weten waarom je niet naar 4 zou kunnen. Ik zou ook niet weten waarom je niet naar 2,7 zou gaan. Die grens is dus altijd arbitrair. Ik zou dus zeggen: geef dat vertrouwen aan de rechters en vraag de rechters nadrukkelijk om dit ook met elkaar uit te werken.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Wij hadden eerst een amendement bij Bureau Wetgeving liggen over de verwijtbaarheidsfactor. We wilden de rechters de mogelijkheid geven om een factor in te bouwen. Toen werd inderdaad verwezen naar dit artikel over de billijkheid. Zouden we daarin dan ruimte moeten zoeken met elkaar, zodat de rechters dat artikel makkelijker en vaker zouden kunnen toepassen? Dan zitten wij als iets echt onredelijk is, niet aan 1,5 keer die transitievergoeding vast, zoals wij beiden beogen.

De heer Van Kent (SP):

Dan zou je dat begrip, dat artikel, moeten oprekken, denk ik. Maar ik zou er ook wel voor zijn om het vertrouwen aan onze kantonrechters te geven, en om onze kantonrechters te vragen om binnen de ruimte die ze krijgen te kijken wat redelijk en billijk is. Volgens mij zijn onze rechters daar heel goed toe in staat en kunnen wij hun dat vertrouwen geven. Maar als u tot andere manieren komt waarvoor u wel steun heeft van de coalitie, dan kunt u ook op onze steun rekenen. We delen het doel en als we daarop uit kunnen komen, kunt u op ons rekenen.

De voorzitter:

Goed. Gaat u verder, meneer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):

Voorzitter. Deze wet biedt ook een afschaffing van de verhoogde opbouw van ... Het is allemaal techniek, maar het gaat om de ontslagvergoeding als je ergens langer dan tien jaar werkt. Dan bouw je een hogere ontslagvergoeding op. Die verhoging wordt in deze wet geschrapt. Dat is een grote bezuiniging voor werkgevers, maar in onze ogen is het een onterechte bezuiniging, want zeker als je ergens langer werkt, is de kans groter dat je leeftijd wat hoger is. Daarmee kan ook de periode van werkloosheid of de noodzaak tot omscholing groter zijn. Dat was volgens mij ook de rechtvaardiging voor die verhoogde opbouw als je ergens langer dan tien jaar werkt. De SP is er voorstander van om die intact te laten. We hebben daar ook een voorstel voor ingediend.

Voorzitter. We hebben het nu over de transitievergoeding, en er werd gezegd dat de werkgever moet weten waar hij aan toe is qua geld. Maar laten we eens kijken naar een werknemer van 58 jaar met een dienstverband van 40 jaar. Die werknemer kreeg eerst nog ruim €108.000 mee. Onder de vorige Flexwet is dat minder dan de helft geworden, en als het deze minister ligt, blijft daar straks onder deze wet nog €36.000 van over. Je gaat dus van €108.000 naar €36.000. Door de jaren heen zijn de ontslagvergoedingen dus gigantisch verlaagd, waarmee het ook voor werkgevers

makkelijker is geworden om mensen te ontslaan. Want we moeten niet vergeten dat de ontslagvergoeding niet alleen een financiële compensatie is voor het nadeel van de werknemer, maar ook een drempel voor de werkgever om iemand te ontslaan. Dat er geld betaald moet worden, kan immers reden zijn voor een werkgever om na te gaan denken: kan ik niet met scholing een andere plek binnen mijn bedrijf vinden, of op andere manieren voorkomen dat ik iemand moet ontslaan?

Voorzitter. Dan de proeftijd. We hoorden net van D66 dat die het amendement van GroenLinks, SP en Partij van de Arbeid gaat steunen. We hebben de kranten ook gelezen, dus ik zal daar weinig woorden aan vuil maken. Het was een onnozel idee en volgens mij gaan we het vandaag uit de wet schrappen. Dat is goed nieuws, want dingen 150 dagen op proef geven, is iets wat volgens mij nergens voorkomt. Een auto 150 dagen op proef of een jurkje 150 dagen op proef, dat zou volgens mij geen enkele ondernemer bieden. Volgens mij heeft een ondernemer het ook niet nodig om een werknemer 150 dagen op proef te krijgen. Ik zie de minister al dansen; volgens mij is dat uit blijdschap omdat dit onderdeel uit zijn wet wordt geschrapt, want het is ... De minister vindt het filmpje van de SP leuk, hoor ik hem nu zeggen. Dat is goed om te horen; complimenten voor de maker daarvan.

Voorzitter. Dan tot slot de WW-premiedifferentiatie. Prachtig dat dit nu geregeld wordt, want het is natuurlijk bizar dat je als werkgever goedkoper uit bent als je werknemers op een onzeker contract inhuurt dan wanneer je werknemers op een zeker contract inhuurt. Ik heb eerder al het voorbeeld van de HEMA genoemd. Daar moet een rooster gemaakt worden, waarbij uitgekomen moet worden op gemiddeld €9 bruto per uur. Tegenover iemand van 35 moet dus een scholier worden ingeroosterd om maar op die €9 uit te kunnen komen. Dat leidt ertoe dat er zeker in de detailhandel, maar ook in distributiecentra en op heel veel andere plekken, massaal gebruik wordt gemaakt van een onzeker contract, soms voor wel 80% tot 90% van de werknemers, gewoon omdat dat onderaan de streep een kostenvoordeel oplevert.

Er zijn twee dingen die met deze wet worden ingevoerd en die altijd een langgekoesterde wens van de SP waren. Het eerste is de ontslagvergoeding vanaf dag één. Dus ook als je mensen na één jaar ontslaat zonder dat zij een vast contract hebben, moet je geld meegeven als werkgever. Het tweede is dat je in dat ene jaar, die twee jaar of straks drie jaar, een hogere WW-premie betaalt en dat de WW-premie voor de werknemers aan wie je wel een zeker contract hebt gegeven, naar beneden gaat. Dat zorgt ervoor dat het voor een werkgever niet meer aantrekkelijk is of veel minder aantrekkelijk wordt om steeds maar weer werknemers op korte contracten in dienst te nemen. Daar verwacht de SP-fractie veel van. We hopen ook dat de maatregelen die daarmee gepaard gaan en die voor meer onzekerheid en meer flex gaan zorgen, bijvoorbeeld dat derde tijdelijke contract, van tafel gaan.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Kent. Ik zit eigenlijk een beetje met een praktisch probleem. Normaal leg ik dat niet aan jullie

voor, maar we hebben straks om 13.15 uur de herdenking van oud-Kamervoorzitter de heer Dick Dolman. Ik zit te kijken of het mogelijk is om daarvóór de heer Smeulders nog het woord te geven, maar de kans dat hij geïnterrumpeerd wordt is vrij groot. Dus dan schors ik de vergadering maar tot 13.15 uur. Eerst gaan we dan beginnen met de herdenking van de heer Dick Dolman. Daarna is de regeling van werkzaamheden en daarna gaan we weer verder met dit debat.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De vergadering wordt van 12.12 uur tot 13.18 uur geschorst.