

Vergaderjaar 2010–2011

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 302**

**VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG**

Vastgesteld 17 mei 2011

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup> heeft op 13 april 2011 vervolgoverleg gevoerd met minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 24 november 2010 over de markt voor persoonlijke dienstverlening (motie-Van Hijum, Kamerstuk 31 924 XV, nr. 9) (32 500 XV, nr. 14);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 29 november 2010 over de evaluatie premiegroepen WW (30 370, nr. 35);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 21 december 2010 over de aanbieding «Najaarsrapportage cao-afspraken 2010» en de rapportage «Cao-fondsen van 2009 in beeld» (29 544, nr. 274);**
- **de brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 22 december 2010 over de Voortgangsrapportage Actieplan Jeugdwerkloosheid (29 544, nr. 275);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 24 december 2010 over het aanbieden van de Monitor Arbeidsmarkt december 2010 (26 448, nr. 450);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 20 januari 2011 over het Plan van aanpak voor de actieve ondersteuning van de toekomstperspectieven van zwangere meisjes en alleenstaande jonge moeders (32 500 IV, nr. 24);**
- **de brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 31 januari 2011 over het aanbieden van de ESF-tussenevaluatie acties A en D en resultaten tot nu toe (26 642, nr. 115);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 1 maart 2011 over de reactie op het verzoek van de commissie over het verlenen van een ontslagvergunning terwijl de ontslagen werknemers terug kunnen komen als flexkracht (29 544, nr. 279);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 10 maart 2011 over de reactie op de aangeboden**

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Van Gent (GroenLinks), voorzitter, Hamer (PvdA), Van der Ham (D66), Sterk (CDA), Smeets (PvdA), Dezentjé Hamming-Bluemink (VVD), Van Hijum (CDA), Omtzigt (CDA), Koşer Kaya (D66), Ulenbelt (SP), Ortega-Martijn (ChristenUnie), Tony van Dijk (PVV), ondervoorzitter, Spekman (PvdA), Vermeij (PvdA), Karabulut (SP), Ouwehand (PvdD), Dijkgraaf (SGP), Azmani (VVD), De Jong (PVV), Klaver (GroenLinks), Huizing (VVD), Straus (VVD) en Van den Besselaar (PVV).

Plv. leden: Voortman (GroenLinks), Heijnen (PvdA), Pechtold (D66), Uitslag (CDA), Klijsma (PvdA), Neppérus (VVD), Biskop (CDA), Smilde (CDA), Dijkstra (D66), Kooiman (SP), Slob (ChristenUnie), Bontes (PVV), Fritsma (PVV), Çelik (PvdA), Dijsselbloem (PvdA), Gesthuizen (SP), Thieme (PvdD), Van der Staaij (SGP), Aptroot (VVD), Van Klaveren (PVV), Sap (GroenLinks), Houwers (VVD), Harbers (VVD) en De Mos (PVV).

**petitie en het onderzoek «Een baan als alle andere?! over de rechtspositie van deeltijd huishoudelijk personeel» door FNV Bondgenoten en de VVR (29 544, nr. 281);**

- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 9 maart 2011 over de reactie op het Rapport Van werk naar werk in het MKB (29 544, nr. 282);**
- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 15 maart 2011 met een reactie op drie rapporten: TNO/CBS-rapport over «Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt», DNB-rapport «Flexibele arbeidsmarkt beperkt gevolgen crisis» en UWV-monitor «Arbeidsbeperkten en werk 2007–2009» (29 544, nr. 283).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Van Gent

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Post

**Voorzitter: Van Hijum**  
**Griffier: Esmeijer**

Aanwezig zijn zeven leden der Kamer, te weten: Van Hijum, Van den Besselaar, Ulenbelt, Hamer, Azmani, Koşer Kaya en Ortega-Martijn,

en de heer Kamp, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die vergezeld is van enkele ambtenaren van zijn ministerie.

De **voorzitter**: Ik heet u van harte welkom bij de tweede termijn van het algemeen overleg over het arbeidsmarktbeleid. De spreektijd in deze termijn bedraagt maximaal drie minuten.  
Het woord is aan de heer Van den Besselaar.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. Ik begin meteen met een van de afspraken van dit kabinet, namelijk dat het niet zal tornen aan het ontslagrecht. Het is heel vervelend om steeds in herhaling te vallen. Ik blijf dit echter doen, omdat deze minister bij voortdurend probeert de grenzen van de gemaakte afspraken op te zoeken. Ik zeg het nog maar eens: handen af van het ontslagrecht.

Zowel het ongecorrigeerde verslag van de eerste termijn als de brief van de minister van 1 maart nalazende, kan ik mij niet aan de indruk onttrekken dat de minister de beleidsregels die het UWV bij ontslag moet hanteren, probeert op te rekken. Hij geeft ook een bijzondere invulling aan het begrip «ontslag om bedrijfseconomische redenen». Het kan toch niet zo zijn dat bij een deugdelijk ontslag om bedrijfseconomische redenen de arbeidsplaats van een vaste medewerker wordt ingewisseld voor een flexplek? Al helemaal uit den boze is het aanbieden van deze arbeidsplaats aan de vroegere medewerker als flexplek. Ik begrijp dat deze minister van VVD-huize dat wel graag zou willen, maar die vlieger zal niet opgaan zolang de PVV de coalitie gedooft. Welke redenering de minister hierbij ook ophangt, zowel het huidige ontslagbesluit als de beleidsregels verzetten zich hiertegen, net als ikzelf. Ik raad de minister dan ook aan, dit pad van dwaling snel te verlaten en het UWV niet anders te instrueren dan voorheen.

Ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen is geen sinecure. Het betekent dat de arbeidsplaats van iemand komt te vervallen. Daar kunnen verschillende redenen voor zijn, zoals het afstoten van activiteiten door het bedrijf, inkrimping en outsourcing. Als de arbeidsplaats aldus verdwenen is, kan hij niet meer door een ander, bijvoorbeeld een flexwerker, bij hetzelfde bedrijf worden opgevuld: weg is weg. Overigens zal een werkgever bij inkrimping altijd proberen, zo veel mogelijk mensen in dienst te houden. Hij heeft immers in hen geïnvesteerd. De redenering dat er een kostenbesparing bereikt kan worden door flexwerkers en dat dit een bedrijfseconomische reden vormt voor het ontslag van vaste medewerkers, is een drogreden. De flexwerker is per definitie duurder vanwege de fee voor het uitzendbureau. De werkgever kan er alleen gemakkelijker vanaf. Als wij zouden meegaan in de redenering, zetten wij de deur wagenwijd open voor uitholling van de ontslagbescherming. Ik weet dat het UWV grote moeite heeft en wellicht ook over onvoldoende kennis beschikt om goed te kunnen beoordelen of de motivatie van het ontslag om bedrijfseconomische redenen in alle gevallen terecht is. In het belang van werknemers dient het UWV hiermee uiterst zorgvuldig om te gaan. Is de beslissing eenmaal gevallen, dan is de arbeidsplaats verdwenen en kan hij niet meer als vacature worden gemeld c.q. opgevuld. Anders gezegd: als een flexwerker wordt aangenomen voor activiteiten waarvoor eerder een ontslag om bedrijfseconomische gronden was verleend, was het eerdere ontslag per definitie niet terecht. Minister, handen af van het ontslagrecht en zet uw ideeën om dit uit te hollen snel uit uw hoofd. Mocht u toch bij uw standpunt blijven, dan zie ik

mij genoodzaakt om u via een motie te dwingen, op het rechte pad te blijven. Ik roep de minister dan ook op om helder uit te spreken dat hij niet zal toestaan dat bij ontslag om bedrijfseconomische redenen vaste werknemers worden vervangen door flexwerkers en dat hij het UWV opdracht geeft, hierop strak toe te zien. Ik hoor graag zijn reactie. Ik heb nog enkele andere punten, te beginnen bij de voortzetting van de rapportage over cao-afspraken. In de brief over de taakstelling van SZW heeft de minister aangekondigd te stoppen met het monitoren van onder andere de achtergronden van avv-verzoeken. Men weet welk belang ik hecht aan het selectief toepassen van dit instrument. Is de minister bereid, de Kamer hierover blijvend te rapporteren en in samenspraak met de vaste Kamercommissie te kijken naar andere monitor-/voortgangsrapportages die wij kunnen minderen of stopzetten? Cao-partijen kunnen op grond van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst een cao aangaan voor maximaal vijf jaar. Dit gebeurt nogal eens bij cao's waarin de ideële bedrijfstakdoelstellingen zoals O&O-fondsen worden geregeld. Op grond van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van cao's bepaalt de minister zelf voor hoelang hij de avv wil afgeven. In dit soort gevallen volgt de minister echter altijd de termijn van de cao. In mijn eerste termijn heb ik aangegeven dat een aantal subsectoren de bedrijfstak-cao als knellend keurslijf ervaart en voor de eigen sector met een aparte cao zou willen komen. De vijfjaarstermijn van de afgegeven avv maakt dit echter zeer moeilijk. Ik ben van mening dat de minister ook tussentijds moet kunnen kijken of er veranderde omstandigheden zijn waardoor de avv opnieuw tegen het licht gehouden moet worden. Ik vraag de minister dan ook om het instrument van avv ook voor ideële fondsen te beperken tot maximaal twee jaar. Daarna kan al dan niet een verlenging met eenzelfde korte termijn plaatsvinden.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Als een ontslagvergunning wordt verleend, mag de vacature binnen een aantal maanden niet worden opgevuld. Hoor ik de heer Van den Besselaar nu zeggen dat wij dit uit de wet moeten halen?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Nee, dat hoort u mij niet zeggen. Ik wil dat systeem gewoon overeind houden.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Ik begin met het punt van het ontslaan van vaste werknemers om vervolgens flexwerkers in dienst te nemen. Het is overduidelijk dat deze ontwikkeling te maken heeft met andere problemen op de arbeidsmarkt. Men zal zeggen: daar komt mevrouw Koşer Kaya weer met haar ontslagrecht. Het ontslagrecht moet gewoon gemoderniseerd worden, want anders komen er sluiproutes en dit is nu zo'n sluiproute. Als je geen transparant systeem hebt waarin je alle werknemers gelijk behandelt en als je daar ook niet naar streeft, dan zullen er iedere keer sluiproutes ontwikkeld worden, waardoor via een achterdeur een flexibilisering op gang komt die, vanwege alle bijkomende effecten, niet altijd wenselijk is. Er dient in alle openheid zowel naar de ontslagregels als naar de flexkant gekeken te worden. Het «taboe van Geert» mag daar niet op rusten.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): U noemt het een sluiproute, maar ik noem dit een kwestie van het niet toepassen van regels.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Als blijkt dat een werknemer ontslagen is en vervolgens als flexwerker in dienst treedt, dan is er kennelijk een deal gesloten achter de schermen. Of de werkgever heeft gezegd dat de functie is komen te vervallen om economische redenen. Vervolgens wordt er een

ander in dienst genomen. Volgens de regels en de jurisprudentie mag dat niet. Als dat toch gebeurt, is er dus wel degelijk sprake van een sluiproute.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Als het gebeurt, is het dus tegen de regels in en zou het niet mogen gebeuren. Eenieder die dat treft, kan naar de rechter stappen en zeggen: luister, wat hier gebeurt, is niet in de haak; ik wil niet dat dit zo gebeurt.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): De vraag die u ten aanzien van de sluiproute moet stellen, is: hoe komt het dat dit vaker voorkomt, waar dit een paar jaar geleden nauwelijks voorkwam en de rechter er korte metten mee maakte als het wel gebeurde? Die vraag durf ik mezelf te stellen. Dezelfde vraag durft u zichzelf niet te stellen. Dan kunt u er niet aan ontkomen dat u naar de bron van het probleem kijkt. Wij moeten in alle eerlijkheid kijken naar de regels van het ontslagrecht en naar de flexibele schil die alsmaar groter en groter wordt. Ik laat op geen van beide een taboe rusten, maar u wel. U kunt niet gratis medelijden hebben; zo werkt het niet.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Als er een flexibele schil nodig is – ik ontken dat niet – kan deze op een normale wijze tot stand komen. Als een werkgever uitbreiding van zijn personeelsbestand zoekt, kan hij rustig gebruikmaken van flexibele werknemers. Echter, als het gaat om inkrimping, gaan wij niet de een voor de ander inruilen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Een zekere flexibele schil hebben we wel degelijk nodig. Een sluiproute als neveneffect is echter onwenselijk. Het zou u sieren als u aangaf dat er bij de bron een werkelijk probleem zit. Juist de mensen voor wie u zegt op te komen, betalen hiervoor de rekening. Het zijn de zwakkeren die via een sluiproute het gemakkelijkst verplaatst kunnen worden. Het wordt tijd dat wij hiernaar in den brede kijken.

Het volgende punt betreft het algemeen verbindend verklaren van cao's. De vorige keer hebben wij hierover ook gesproken, maar de antwoorden waren niet bevredigend. In het regeerakkoord staat het volgende: «Alleen cao's die aandacht besteden aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid, worden algemeen verbindend verklaard.» Wij weten dat ouderen, als ze eenmaal buiten de boot vallen, bijna niet meer in dienst komen vanwege het feit dat er geen duurzaam personeelsbeleid in cao's wordt opgenomen. In ieder geval wordt er geen werk van gemaakt. Minister Kamp wil geen richtlijn opstellen, maar bij de onderhandelingen over het pensioenakkoord afdwingen dat alle cao's hieraan voldoen. Het pensioenakkoord is er nog steeds niet en voorlopig lijkt het er ook niet op dat het er komt. Ik vind overigens dat het probleem met de oudere werklozen op de arbeidsmarkt losstaat van het pensioenakkoord. Wij zouden er dus nu al werk van kunnen maken. Bovendien is het niet controleerbaar en geldt het alleen voor de cao's van dit jaar. Ik vind dan ook dat de minister alsnog een kader moet opstellen: wanneer voldoet een cao aan de voorwaarden van leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid? Stel dat hieraan niet wordt voldaan. Wat gaat de minister dan doen?

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Dit is de tweede termijn. Meestal begint u dan met het danken van de minister voor zijn antwoorden. Bij dezen. Ik vond dat de minister een goed verhaal had. Hij gaf aan dat het een uitdaging was om iets te doen aan de armoedeval en alle problemen van dien. Ik deel dat. Werken moet ook lonen. Werk gaat te allen tijde boven een uitkering.

Naast complimenten heb ik ook kritiek, onder andere op de reactie van de minister op het algemeen verbindend verklaren van cao's, leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid. Ik heb kritiek op het gemak

waarmee de minister zegt het regeerakkoord te kunnen uitvoeren door alleen een pensioenakkoord te sluiten waarin hierover afspraken worden gemaakt. In cao's moet hieraan aandacht worden besteed. Ik vind dat wel bijzonder. Als liberaal krijg ik überhaupt een unheimlich gevoel bij het automatisme van het algemeen verbindend verklaren, maar dat terzijde. De VVD-fractie wil dat cao's ouderen niet belemmeren, maar juist stimuleren om te participeren. In eerste termijn heb ik een serie voorbeelden gegeven van belemmeringen. Bij 45 jaar ben je in dit land al te oud; te bizar voor woorden. Ik wil de minister best het voordeel van de twijfel geven indien hij meent eerst een pensioenakkoord te moeten sluiten met de sociale partners. Ik wil de uiteindelijke invulling van de verschillende cao's echter wel terug zien in de Kamer. Ik wil graag een toezegging van de minister. Als dat niet mogelijk is, ben ik genoodzaakt om hierover een motie in te dienen. Wij moeten per cao kunnen vaststellen of er voldaan wordt aan leeftijdbewust personeelsbeleid en aan het beleid van duurzame inzetbaarheid. Wij hebben dit ook opgenomen in het regeerakkoord.

Een ander punt betreft de reactie van de minister op mijn opmerkingen over het actieplan jeugdwerkloosheid. De VVD-fractie heeft altijd gezegd niet te geloven in geldverslindende convenanten met gemeenten en regio's. Ondanks de goede cijfers blijft de VVD kritisch over de netto-effectiviteit van de investeringen. Aan het actieplan is 250 mln. besteed. Meer dan de helft, zo'n 153 mln., is naar de gemeenten gegaan. Dat is niet te wijten aan deze minister. De afspraken zijn immers door het vorige kabinet gemaakt. Er zijn echter geen prestatieafspraken gemaakt met de regio's. In die zin valt er niets te controleren. We hebben nog een jaar om het actieplan daadwerkelijk invulling te geven. Er moet ook een eindevaluatie komen. Ik verzoek de minister om niet alleen te kijken naar de aantallen met betrekking tot de daling van de werkloosheid. Daar wordt immers mee geschermd: het actieplan jeugdwerkloosheid heeft zin. Ik wil niet zeggen dat het geen zin heeft, maar wij moeten niet alleen naar de kwantiteit, maar ook naar de kwaliteit kijken. Het gaat mij daarbij niet alleen om de cijfers, maar ook om de instrumenten. De regio's moeten instrumenten hebben ontwikkeld en deze in het kader van best practices onderling delen. Deze moeten vervolgens duurzaam ingebed worden. Ik wil een toezegging van de minister dat dit in de eindevaluatie wordt meegenomen.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik wil de minister bedanken voor de beantwoording van de vragen. Het is mij nog niet duidelijk op welke manier de minister ervoor gaat zorgen dat de arbeidsmarkt optimaal functioneert. Wel weet ik dat hij dit gaat doen, want zoals ik deze minister ken, heeft hij wel deze ambitie. De realiteit is echter dat er mensen zijn die beschikken over mappen met honderden sollicitaties en maar niet aan de slag komen. Ik heb het dan niet over mensen met taalbarrières of mensen die geen cv kunnen opstellen, maar over mensen met de nodige kwalificaties die desondanks niet aan de slag komen. Wat gaat de minister extra doen voor deze mensen? Hoe gaat hij werkgevers stimuleren om mensen met een beperking in dienst te nemen? De minister heeft de vorige keer iets gezegd over Roemenen en Bulgaren. Hij wil dolgraag dat het werk dat zij nu doen, wordt gedaan door WWB'ers. Onlangs hoorde ik ook dat er minder werkvergunningen verleend worden. Ik ben benieuwd hoe de minister dit wil gaan doen. Hoe wil hij ervoor zorgen dat WWB'ers dit werk kunnen overnemen? Een aantal vragen is blijven liggen. De minister heeft sterk uitgeweid over het feit dat er straks sprake is van krapte op de arbeidsmarkt en dat bepaalde groepen mensen die nu niet in dienst genomen worden, straks automatisch in dienst genomen worden. Er is echter meer aan de hand. Straks hebben wij te maken met krapte op de arbeidsmarkt en is er niemand meer, ook niet iemand met een vlekje. Ik heb de minister

gevraagd om een visie hierop. Hoe gaan wij dit doen, gaan wij de grenzen nog verder opengooien voor migranten?

Ik heb ook een vraag gesteld over de verruiming van flexcontracten voor jongeren. Dit was een tijdelijke maatregel in verband met de economische crisis. Heeft deze maatregel daadwerkelijk vruchten afgeworpen?

Over de interne jobcoach heb ik de minister gevraagd om kwaliteit te definiëren. De minister heeft mij voor de voeten geworpen: het is jouw motie die ik uitvoer, waarom doe je moeilijk? Ik doe niet moeilijk, maar ik wil wel dat de ingezette subsidie maximaal rendement heeft. Nu al krijg ik signalen dat ondernemers of werkgevers zeggen: ik heb nog een receptioniste, laat die het maar gaan doen. Ik wil hierop graag een reactie. Wordt er onderscheid gemaakt tussen commerciële en sociale ondernemers?

Verder wil ik weten wat de verdere plannen van de minister zijn om het ondernemerschap vanuit de WWB verder te stimuleren. Wat zijn de ideeën van de minister met betrekking tot bekostiging van scholing en kinderopvang in het kader van de ontheffing van de sollicitatieplicht voor alleenstaande ouders?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ik wil de minister danken voor de antwoorden. De vorige keer zijn er veel verschillende onderwerpen aan bod gekomen. Ik zal ze niet allemaal herhalen vandaag, maar ik heb nog wel een algemeen punt, naast twee specifieke. De minister benadrukt in zijn antwoord steeds dat het arbeidsmarktbeleid gericht moet zijn op de verwachte krapte op de arbeidsmarkt. Naar mijn gevoel blijft enigszins boven de markt hangen dat er weliswaar krapte op de arbeidsmarkt te verwachten is, maar dat deze niet een-op-een gelijk opgaat met de huidige werkloosheid. Er is veel krapte te verwachten op mbo- en hbo-niveau, maar er zijn nu grote problemen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Ik ben nieuwsgierig hoe de minister, wellicht in overleg met de minister van OCW, gaat proberen om deze mensen aan het werk te krijgen. Immers, als wij blijven wachten tot het goed komt, komt het nooit goed en komen wij misschien in de situatie terecht dat wij mensen van buiten moeten halen, terwijl er mensen aan de kant blijven staan. Volgens mij is dat niet wat wij willen.

Dan heb ik nog een specifiek punt. Aan het einde van de eerste termijn van de minister kwam het punt van de ontslagvergunning aan de orde. Is er al een nieuwe beleidsregel? Mensen met een vast contract worden ontslagen en krijgen vervolgens het aanbod om met een flexibel contract terug te komen. Er komen hierover vele meldingen binnen bij de FNV. Dat kan nooit de bedoeling zijn. Kan de minister ons de voorgenomen wijzigingen in de beleidsregels doen toekomen? Zo nee, kan hij dan duidelijk uitspreken dat dit niet de bedoeling is en dat men bij het UWV dus de verkeerde beslissingen neemt? Ik sluit mij aan bij wat de woordvoerder van de PVV-fractie hierover heeft gezegd.

Ik heb de minister de vorige keer gevraagd naar de participatie van ouderen. In een vorig overleg over arbeidsmarktdiscriminatie heb ik dit punt ook voorgelegd aan de staatssecretaris. Hij verwees mij hierop door naar dit overleg. Wij weten dat veel ouderen gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt. Wij weten ook dat wij mensen langer willen laten doorwerken en wij weten dat de minister de ambitie heeft om meer ouderen langdurig te laten werken. Alles wacht op het sociaal akkoord. Nu dat er ook de afgelopen weken niet gekomen is, wil ik de minister vragen om een tipje van de sluier op te lichten: welke maatregelen wil hij nemen? Volgens mij belet dat het sociaal akkoord niet. Ik hoor ook de vakbewegingen en de werkgevers zaken noemen die zij graag zouden willen. Ik wil graag weten wat de minister van plan is te doen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik begin met een actuele kwestie. Heel veel mensen met een uitkering van het UWV krijgen te horen dat hun

uitkering de volgende maand een week later wordt betaald dan gebruikelijk. Misschien kan de minister dit meteen ophelderen, want wij worden plat gemaaid door mensen die vragen wat er in hemelsnaam aan de hand is.

De **voorzitter**: Even voor de duidelijkheid: gisteren is in de procedurevergadering besloten de minister mede namens uw fractie om opheldering te vragen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat is heel mooi. Als deze opheldering vandaag kan komen, zal niemand daar bezwaar tegen hebben. Ik wil de minister meenemen naar Draka, de kabelfabriek in Delfzijl. Daar werkt een man die ontslag heeft gekregen. Hij zit nog in de opzegtermijn. Ondertussen moet hij zijn opvolger, een flexwerker, inwerken. Wij krijgen bevestigingen van Philips en KPN dat zij deze methode ook toepassen. In de eerste termijn liet de minister mij ongelooflijk schrikken door te zeggen dat dit kan. Volgens mij is dit in strijd met het Ontslagbesluit. Je kunt niet eenzijdig de arbeidsvoorwaarden van een werknemer veranderen. Je kunt alleen een vergunning voor ontslag krijgen als er geen werk is. Als diezelfde baan wordt ingenomen door een flexwerker, is het werk er wel en was de hele operatie er enkel en alleen op gericht om de arbeidsvoorwaarden te veranderen. In Nederland bestaat uitvoerige wetgeving over de vraag wanneer dat wel en wanneer dat niet mag. Naar mijn oordeel is de minister daar de vorige keer ongelooflijk makkelijk overheen gestapt door te stellen dat je, als het beter is voor de bedrijfseconomische situatie van een bedrijf, een «vaste» eruit mag gooien en een «flex» terugnemen. Dat heeft de minister letterlijk gezegd. Volgens mij vergaloppeerd de minister zich hiermee. Hij stapt immers heen over de wetgeving, het Ontslagbesluit en de jurisprudentie daaromtrent. Ik wil dan ook alsnog van de minister horen: nee, het is niet de bedoeling vast te vervangen door flex.

Voor veel mensen wordt de flexibele schil een bananenschil. Als ik de koppen ga tellen en de PVV-fractie een motie hoor aankondigen, dan kan dit ook nog wel eens een bananenschil worden voor de minister. De vorige minister van SZW kreeg het allemaal niet voor elkaar. Ik hoop dat de huidige minister inziet dat hij deze sluiproute niet zou moeten willen bewandelen.

Het economische tij begint te keren. De minister is nog met de na-ijleffecten van de crisis bezig en met het pensioenakkoord dat er waarschijnlijk niet komt. Dit is wel het moment om mensen weer aan werk te krijgen via de banen die nu worden aangeboden. Waarom wacht de minister nog op het pensioenakkoord? Waarom neemt hij niet zelf initiatieven om mensen aan het werk te helpen? Dan kan hij het dode paard van het pensioenakkoord links laten liggen en een mooie, frisse start maken om mensen die schreeuwen om een baan – ik denk aan de jonggehandicapten – aan het werk te helpen. Ik ben benieuwd naar zijn plannen.

#### **Voorzitter: Hamer**

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Dank aan de minister voor zijn antwoorden. Ik wil kort terugkomen op drie punten. Het eerste punt betreft scholing en inzetbaarheid. In mijn inbreng heb ik uitgebreid aandacht besteed aan het belang van kennis en vakmanschap voor de arbeidsmarkt van de toekomst en voor de mobiliteit van mensen. Ik heb een pleidooi gehouden voor een individueel scholingsbudget. Dat is niet de eerste keer; er wordt al heel lang over gepraat, ook met de sociale partners. Er is ook een advies van de SER in de maak over scholing. Ik heb dat advies nog niet helemaal kunnen bekijken, maar het persbericht erover stelt een klein beetje teleur. Een doorbraak kan niet verwacht



worden, zo is mijn indruk. Ik wil de minister vragen om dit punt op te pakken in overleg met de sociale partners en werk te maken van het persoonlijke scholingsbudget, met individuele inleg van werkgevers en werknemers. Bijdragen die nu in O&O-fondsen gestort worden, kunnen hiervoor belegd worden. Je kunt daarnaast de sociale partners vragen om het geld dat men anders kwijt zou zijn aan ontslagvergoedingen, preventief in te zetten. Ik vraag nadrukkelijk om een reactie op dit voorstel. Je zou een en ander ook vorm kunnen geven via de vitaliteitsregeling. Hiermee maakt de overheid het mogelijk dat er geld opzij wordt gelegd ter bevordering van de mobiliteit.

Dat brengt mij – ook de heer Azmani sprak hierover – bij het leeftijdsbewust personeelsbeleid en de duurzame inzetbaarheid. Die hebben alles te maken met scholing, ook voor ouderen. Ik vond ook dat de minister een beetje een rekkelijke interpretatie gaf van de afspraken daarover in het regeerakkoord. Ik vraag de minister daarom nadrukkelijk om die afspraken niet los te laten voordat wij duidelijkheid hebben over wat precies wordt afgesproken en wat dat concreet betekent. We moeten op dit punt echt af van vrijblijvendheid.

Wij zijn de afgelopen dagen door vakbonden en anderen bestookt met brieven over het oneigenlijk gebruik van de ontslagroute. Ook mijn fractie heeft geen behoefte aan sluiproutes, maar ik vind het wel verstandig om de minister eerst te vragen of hij vindt dat er sprake is van zo'n sluiproute. Er is immers, neem ik aan, geen nieuwe ontslaggrond in de wetgeving geïntroduceerd. Kan de minister toelichten of er sprake is van aanpassing van beleidsregels die de uitvoering sturen? Het lijkt mij goed om die discussie eerst af te wachten voordat we daar conclusies aan verbinden.

### **Voorzitter: Van Hijum**

Minister **Kamp**: Voorzitter. U gebruikte het woord «sluiproute» en mevrouw Koşer Kaya deed dat ook. Over ontslagaanvragen voor vaste medewerkers en het in stand houden van het bestand van flexwerkers of zelfs het uitbreiden daarvan heb ik in de krant gelezen dat het om iets stiekems zou gaan. Van sluiproutes en «stiekem» is natuurlijk helemaal geen sprake. We doen nooit iets stiekem op het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid. We doen ons werk gewoon op een nette manier en we overleggen graag met de Kamer over alle aspecten van ons werk.

In dit geval is door mij geen initiatief genomen. Het initiatief over de zaak die de Kamer nu aan de orde stelt, is genomen door het UWV. Het is logisch dat het UWV dit doet. Het UWV is gerechtigd om de wetten waarvoor het is aangewezen, uit te voeren. Het is niet aan mij om in individuele gevallen in te grijpen. Ik ben wel verantwoordelijk voor de uitvoering door het UWV. Daarom komt het UWV met enige regelmaat bij mij om te melden wat er aan de hand is en te vragen wat ik daarvan vind. We maken daar dan samen een analyse van en vervolgens gaat het UWV door. In de regel wordt het dan in de uitvoeringsinstructies vastgelegd, die gepubliceerd worden.

De kwestie die hier aan de orde is, namelijk dat vaste medewerkers worden ontslagen en dat flexmedewerkers in dienst blijven of misschien zelfs aangenomen worden, is geen nieuwe kwestie. Dit doet zich al iets langer voor. De aard en de frequentie waarin dit voorkwam, heeft ertoe geleid dat het UWV dit met mij wilde bespreken. Dat is vervolgens ook gebeurd. We hebben afspraken gemaakt en daar ga ik nu op in.

Een aanleiding voor de afspraken was onze constatering dat bij het UWV in vergelijkbare situaties en op verschillende plaatsen in het land niet altijd op geheel gelijke wijze werd gereageerd op ontslagverzoeken. Dan is het heel verstandig om op het punt waarop blijkbaar in de uitvoeringspraktijk verschillen ontstaan, via een heldere uitvoeringsinstructie vanuit

de leiding van het UWV naar de medewerkers de zaak helder te maken. De uitvoeringsinstructies worden dan gepubliceerd. In dit geval zal dat ook zo zijn.

Het gaat dus om ontslagaanvragen voor vaste medewerkers. Als een werkgever naar het UWV gaat omdat hij mensen wil ontslaan, gaat dat per definitie om vaste medewerkers, want bij flexmedewerkers ligt ontslag natuurlijk anders. Hij moet het UWV dan duidelijk maken dat een doelmatige bedrijfsvoering dat ontslag noodzakelijk maakt. Anders gezegd: het moet zo zijn dat het misgaat in zo'n bedrijf of dat werk helemaal dreigt weg te vallen als de ondernemer niet kan ingrijpen via het ontslaan van vaste werknemers. Het UWV beoordeelt de aanvraag van de werkgever en de motivatie van een doelmatige bedrijfsvoering. Het UWV neemt bij die beoordeling ook het belang van de werknemers mee. Een wijziging van het Ontslagbesluit over de kwestie die nu aan de orde is, speelt niet. Het is niet zo dat het Ontslagbesluit gewijzigd moet gaan worden. Wel moet er gekeken worden naar de wijze waarop het Ontslagbesluit in de praktijk wordt uitgevoerd. Dat gaat in deze zaak om twee gevallen. Er zouden twee redenen kunnen zijn waarom een werkgever van mening is dat hij vaste werknemers moet ontslaan en dat hij zijn flexibele werknemers in dienst kan houden of zelfs zijn bestand van flexibele werknemers zou kunnen uitbreiden. De eerste reden die zo'n werkgever zou kunnen hebben, is een fluctuerend opdrachtenbestand en dus fluctuerend werk voor zijn medewerkers. Als hij dat werk allemaal door zijn vaste medewerkers moet laten verrichten, gaat het niet goed. Op het ene moment heeft hij dan te veel mensen in dienst en op het andere moment te weinig. Hij kan met een bestand van vaste werknemers dit fluctuerende werkaanbod niet meer aan. Als de redenering van een werkgever is dat hij om die reden vaste werknemers wil ontslaan en dat hij zijn bestand van flexwerkers in stand wil houden om dat fluctuerende werkaanbod goed aan te kunnen of dat hij zelfs zijn bestand aan flexwerkers wil uitbreiden, gaat het UWV daarnaar kijken. We hebben met het UWV bekeken welke regels je dan moet stellen. Zo'n werkgever moet aannemelijk maken dat het vanwege de doelmatige bedrijfsvoering niet verantwoord is om het bestand van vaste werknemers op peil te houden. Hij zal moeten aangeven dat het een substantieel probleem is; er mag geen klein verschil zijn in het werkaanbod. Nee, het moet echt om iets gaan wat echt een probleem voor hem is. Het moet zich ook niet eenmalig maar structureel in zijn bedrijf voordoen en hij moet er dus een structurele oplossing voor zien te vinden, zoals het ontslag van vaste werknemers. Ook moet de werkgever aannemelijk maken dat het voor hem niet mogelijk is om zijn vaste medewerkers flexibel in te zetten. Hij zou zijn vaste medewerkers misschien flexibel kunnen inzetten door met hen af te spreken dat zij extra uren draaien als het heel druk is en minder uren als het weer rustig is. Op die manier kan een werkgever samen met zijn vaste werknemers dat probleem managen. Hij zal voor het UWV dus aannemelijk moeten maken dat het probleem op die manier niet is op te lossen. Verder zal hij ook duidelijk moeten maken dat de fluctuaties van het werkaanbod voor zijn bedrijf zo groot zijn dat een verschuiving tussen vaste en flexibele werknemers daardoor echt wordt gerechtvaardigd. Als de werkgever om de genoemde redenen die vaste werknemers inderdaad niet kan handhaven, zal hij ook moeten aantonen dat het onmogelijk voor hem is om op een andere plek in zijn onderneming die desbetreffende werknemers ander werk te geven. Al die dingen moeten worden aangetoond. Als dat allemaal kan worden aangetoond, kan om deze reden een vergunning voor het ontslag van die vaste werknemers worden gegeven. Dat is de eerste situatie die zich kan voordoen.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Het is goed dat de minister al deze punten noemt. Ik begrijp dat er een soort uitvoeringsopdracht rondgaat. Kan de

Kamer daarover beschikken? We weten dan precies wat er rondgaat bij het UWV. Dat lijkt mij terecht; dan hoeven we daarover niet te twisten. Inmiddels weten we, onder andere door persberichten van de vakbeweging en meldingen, dat bij bedrijven – bijvoorbeeld bij Draka, waarover wij eerder spraken – mensen die in vaste dienst zijn, wel degelijk worden ontslagen en vervolgens flexibel terug kunnen komen. Intussen krijgen ze een ontslagvergoeding, maar ze zijn wel hun vaste arbeidsvoorwaarden kwijt. Dat lijkt mij een oneigenlijke wijze van omgaan met de situatie. Gaat de minister aangeven dat dit absoluut niet de bedoeling kan zijn? Ik ben daar heel nieuwsgierig naar en ik heb daar een grote behoefte aan. Wil hij nagaan hoe dat heeft kunnen ontstaan en wat er nog aan te doen is?

Minister **Kamp**: Ik heb aangegeven hoe ik dit met het UWV heb besproken. Dat wordt verder uitgewerkt door het UWV en leidt tot een uitvoeringsinstructie, die ook wordt gepubliceerd. Ik ben natuurlijk zeer bereid om die instructie ter kennisgeving naar de Kamer te sturen, zodat zij daar ook een opvatting over kan hebben als zij dat wil.

Het voorbeeld van het bedrijf dat mevrouw Hamer noemde, ken ik niet. Laat ik daar het volgende over zeggen: het kan gebeuren dat op basis van de door mij gestelde vier voorwaarden een ontslagvergunning voor vaste werknemers wordt verleend omdat zo'n bedrijf anders in de problemen komt. Als dat allemaal kan worden aangetoond door de werkgever, kan die situatie zich voordoen. Dan heb je dus de mogelijkheid dat de werkgever vaste werknemers ontslaat en dat hij zijn bestand aan flexibele werknemers op peil houdt. Het kan ook zo zijn dat hij zelfs zijn bestand aan flexibele werknemers uitbreidt vanwege het fluctuerende werkaanbod, zoals ik zojuist al aangaf. Als je je vaste werknemers hebt ontslagen, kan het natuurlijk niet zo zijn dat je dan het bestand van flexibele werknemers gaat uitbreiden, daarvoor mensen gaat aannemen en iedereen daarvoor in aanmerking laat komen behalve de mensen die net zijn ontslagen. Dat is natuurlijk niet redelijk. Als geaccepteerd wordt dat het bestand aan flexibele werknemers uitgebreid wordt, moet ook geaccepteerd worden dat degenen die ontslagen zijn, daarvoor in aanmerking komen. Nogmaals, dat moet op de voorwaarden die ik net heb geformuleerd. Dit is mijn antwoord op de vragen van mevrouw Hamer.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik zou het erg op prijs stellen als wij voorafgaand aan de publicatie die uitvoeringsmaatregelen te zien krijgen, juist om de verwarring te voorkomen die de minister nu met zijn tweede voorbeeld schept. Ik had net van de minister begrepen dat het natuurlijk niet zo kan zijn dat vaste medewerkers ergens worden ontslagen ten behoeve van tijdelijke flexmedewerkers. Ik hoor nu een andere nuance bij de minister. In dit bedrijf hadden mensen een vast arbeidscontract en ze werden onder druk gezet om hun ontslag te aanvaarden.

De **voorzitter**: Kunt u tot uw vraag komen?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Vervolgens komen deze mensen tijdelijk terug. Dit lijkt mij een onacceptabele situatie die echt ingaat tegen de ontslagregels die wij in Nederland kennen. Ik wil echt dat de minister daarvan afstand neemt.

Minister **Kamp**: Een uitvoeringsinstructie kan nooit afwijken van wat is vastgelegd in het Ontslagbesluit. Als dat zo zou zijn – dit kan dus niet, want het UWV mag dit natuurlijk niet doen – zal de rechter daarin corrigeren. De uitvoeringsinstructies moeten altijd een goede uitwerking zijn van het Ontslagbesluit. Dat is ook in dit geval zo. De samenvatting van mevrouw Hamer komt niet overeen met wat ik net heb gezegd. Als er ontslag is van vaste werknemers, is het mogelijk dat gelijktijdig het

bestand van flexibele werknemers in stand blijft. Het is zelfs mogelijk dat, afhankelijk van fluctuaties in het werkaanbod, het bestand van flexibele werknemers wordt uitgebreid. Het is dan niet reëel dat iedereen als flexibele werknemer in dienst genomen mag worden, behalve de mensen die net ontslagen zijn als vaste werknemer. Die regel kun je niet hanteren. Het is dus mogelijk dat je ontslagen wordt als vaste werknemer en dat je bij datzelfde bedrijf op een gegeven moment als flexibele werknemer terugkomt.

Wat betreft de vraag van mevrouw Hamer of de Kamer voor publicatie de uitwerking kan zien: het lijkt mij dat ik dat in dit geval moet doen, want dit punt krijgt breed aandacht van de Kamer en ligt gevoelig in de Kamer. Ik ben dus bereid om vooraf die informatie aan de Kamer te geven, zodat de Kamer daarover desgewenst een opvatting kan hebben.

De heer **Ulenbelt** (SP): Is die uitvoeringsinstructie inmiddels al mondeling gegeven? Hoe kan het anders dat bedrijven als Philips en KPN zeggen dat zij deze instructies al toepassen? Dat zijn echt geen bedrijven die voldoen aan de criteria die de minister noemt, zoals pieken en dalen. Heeft de minister de «uitvoeringsdestructie» dan al mondeling ingezet?

Minister **Kamp**: De term «uitvoeringsdestructie» laat ik, zoals gebruikelijk, aan de heer Ulenbelt over. Nogmaals, ik heb gezegd dat wat ik net heb beschreven, al voorkwam. In aard en in frequentie is dit aan het veranderen. Het UWV heeft het initiatief genomen om zich daarover met mij te verstaan en bij mij te rade te gaan. Ik heb daarover met het UWV gesproken. Mij is ook gebleken dat in de uitvoering op verschillende plekken in het land een wat ander accent werd gelegd. De ene keer lag het accent wat meer op het belang van de werknemers, de andere keer op het belang van de continuïteit van het bedrijf. Het UWV en ik vinden dat daar één lijn in gekozen moet worden. Net zoals in het verleden is het UWV al bezig om het Ontslagbesluit volgens de huidige uitvoeringsinstructies uit te voeren. We hebben nu gesproken over een aanpassing van die lijn; dat wordt momenteel op grond van het overleg dat ik heb gehad, verder uitgewerkt. Daarna wordt dat gepubliceerd. Ik heb zojuist toegezegd dat ik het eerst met de Kamer zal wisselen voordat het wordt gepubliceerd. Zo gebeurt het allemaal. Het kan niet opener en eerlijker dan we het nu doen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik verwijt de minister niet dat hij van de «firma stiekem» zou zijn, maar hij heeft ofwel het initiatief genomen ofwel hij heeft de lijn van het UWV geaccordeerd die afwijkt van de vroegere lijn. Iemand moet namelijk een flexwerker als zijn opvolger gaan inwerken. Dat betekent niet dat er geen werk meer is, maar dat de werkgever het werk onder andere condities wil laten doen. Daar werkt de minister dus aan mee. Dat is een wijziging van de praktijk die wij kennen. Kennelijk maken steeds meer bedrijven daar gebruik van door de ruimte die de minister biedt. Volgens mij was het niet de bedoeling van het regeerakkoord om het ontslagrecht via sluiptwegen aan te tasten. Minister, zegt u nu dus alstublieft dat dit niet de bedoeling is. Anders wordt dit ook nog een bananenschil voor u.

Minister **Kamp**: De uitvoering van het Ontslagbesluit hebben wij neergelegd bij het UWV. Het UWV is een zelfstandig bestuursorgaan. Dat betekent dat ik niet kan ingrijpen in individuele besluiten en geen individuele besluiten kan nemen. Het UWV voert het Ontslagbesluit zo goed mogelijk uit, aan de hand van de gepubliceerde instructies. Het UWV heeft daarbij zijn eigen verantwoordelijkheid, maar het bevindt zich niet in een statische omgeving. Er gebeuren gewoon dingen in de omgeving. Ik denk dat het zo moet gaan: als het UWV vaststelt dat in het land andere accenten worden gelegd en dat de aard en de frequentie van de aanvragen veranderen en als daarom volgens het UWV over de huidige

invoeringsinstructie moet worden gepraat, denken wij daar samen over na. Dan kan vervolgens een nieuwe uitvoeringsinstructie worden opgesteld en gepubliceerd. In dit geval wordt een tussenstap gezet. Het UWV voert op dit moment de geldende uitvoeringsinstructie naar beste kunnen uit. Zo snel en zo verantwoord mogelijk komt er een andere instructie. De Kamer bemoeit zich daar dan mee en krijgt daar ook de gelegenheid voor. Ik denk dat wij dit op een nette manier met elkaar geregeld hebben.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Daarmee wordt via een achterdeur wel degelijk een bepaalde versoepeling bewerkstelligd. Als hierbij wordt gewezen op een doelmatige bedrijfsvoering, gaan bij mij toch alarmbellen rinkelen. Bij een fluctuerend werkaanbod – bij de bouw, bij seizoenswerk en bij allerlei andere bedrijven waarin fluctuaties heel belangrijk is – kan ik mij deze situatie voorstellen, maar bij andere bedrijven niet. In welke sectoren komt deze situatie op dit moment voor? Hoe vaak worden vaste werknemers ingewisseld voor flexwerkers? Hoe vaak worden deals gesloten? En hoe groot is hierdoor de druk op de WW en de Ziektewet? Ik kan mij namelijk voorstellen dat men vanuit het oogpunt van een doelmatige bedrijfsvoering ook niet de risico's van de Wet poortwachter wil lopen. Ik wil daar een uitgebreid antwoord op, voor mijn part straks, wanneer de minister een uitvoeringsinstructie naar de Kamer stuurt. Dit zijn relevante gespreksonderwerpen om te bepalen of er sprake is van een sluiproute.

De **voorzitter**: Uw vraag is helder.

Minister **Kamp**: Voorzitter, u zegt dat de vraag helder is. Misschien ben ik een beetje dom, maar zou de vraag nog geherformuleerd kunnen worden?

De **voorzitter**: Ik heb de vraag van mevrouw Koşer Kaya zo begrepen dat zij inzicht vraagt in het aantal gevallen, de sectoren en dergelijke waarin dit plaatsvindt.

Minister **Kamp**: Ik heb al gezegd dat de werkgever aannemelijk moet maken dat de fluctuaties zodanig zijn en zo structureel zijn dat daar geen andere oplossing voor gevonden kan worden dan het verlenen van de ontslagvergunning. Het is natuurlijk glashelder dat als er helemaal geen fluctuaties is in het werkaanbod en in binnenkomende opdrachten, geen ontslagvergunning wordt verleend. Daar kan geen sprake van zijn. Ik begrijp dat diverse Kamerleden reageren op een artikel in een uitgave van de FNV. In dat artikel worden volgens mij vier bedrijven genoemd. Inmiddels heeft de FNV volgens mij vastgesteld dat er sprake is van een misverstand en dat men bij drie van die vier bedrijven helemaal niet weet waarover dit gaat; dit is daar helemaal niet aan de orde. Ik heb een van de twee mogelijkheden genoemd waarbij dit zich kan voordoen, namelijk een fluctuerend werkaanbod. Als er geen fluctuerend werkaanbod is, is het natuurlijk uitgesloten dat met die reden een ontslagvergunning zou kunnen worden verleend. Dat is wat mij betreft glashelder.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Nogmaals, het is anders als er sprake is van een fluctuerend werkaanbod en ik kan mij dit voorstellen bij bedrijven in bepaalde sectoren. Daarom wil ik, om te kunnen controleren of dit echt geen sluiproute is, weten bij welke bedrijven dit vooral voorkomt, om hoeveel gevallen dit gaat, of achter de schermen deals zijn gesloten en hoe hoog de druk op de WW en de Ziektewet straks gaat worden.

Minister **Kamp**: Wat bedoelt u met «deals achter de schermen»?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Als een werkgever zegt dat hij vanwege financiële problemen moet reorganiseren en als hij daarom een vergunning krijgt om een vaste werknemer te ontslaan, maar als dan voor precies hetzelfde werk een flexwerker zijn plaats inneemt, zou een werknemer naar de rechter kunnen gaan omdat zijn werk nog steeds bestaat en omdat het argument van die reorganisatie en de financiële situatie dus onzin is. Als de werknemer hiermee akkoord gaat of dit in ieder geval accepteert, moet achter de schermen dus iets anders zijn afgesproken. Zonder de acceptatie van de werknemer kan dit namelijk juridisch niet.

Minister **Kamp**: Wij spreken over een land met 17 miljoen mensen, waar 9 miljoen mensen aan het werk zijn en waar miljoenen bedrijven actief zijn. Het kan natuurlijk niet zo zijn dat wij bij ieder bedrijf gaan controleren of zich daar achter de schermen misschien iets heeft afgespeeld. Wij hebben regels en wij hebben een uitvoeringsorgaan dat ervoor moet zorgen dat die regels worden uitgevoerd. Dat gebeurt ook allemaal. Wij hebben het Ontslagbesluit, dat nog wordt verbijzonderd in uitvoeringsinstructies. Die uitvoeringsinstructies worden gepubliceerd. De Kamer wil die instructies vooraf zien en kunnen bespreken. Dat heb ik al toegezegd. Als u ook wilt weten welke aanvragen er allemaal zijn, om welke aantallen het gaat en wat er bij die bedrijven allemaal misschien aan de hand is, zakt u echter heel ver in de details. Dat moet u volgens mij helemaal niet willen. Ik denk dus dat wij het zo moeten doen. Wij maken de regels en wij houden het uitvoeringsorgaan in de gaten. Wij zorgen ervoor dat de regels voor het uitvoeringsorgaan gepubliceerd worden. Vanwege de opvattingen van de Kamer gaan wij, voordat die regels gepubliceerd worden, daarover praten. Ik denk dat wij daar ver in gaan en dat dit zou moeten volstaan.

Ik heb dus een mogelijkheid genoemd waarbij in dit verband sprake zou kunnen zijn van ontslagvergunningen voor vaste werknemers. Er is nog een tweede mogelijkheid, namelijk puur vanuit het oogpunt van kostenbesparing. Het is mogelijk dat een ondernemer aannemelijk kan maken dat hij met zijn vaste werknemers niet concurrerend kan produceren, dat het in zijn bedrijf niet goed gaat en dat de enige mogelijkheid voor hem is om vaste medewerkers te ontslaan en het vervolgens te proberen met flexibele werknemers die hij gedurende een bepaalde periode voor een bepaald doel gaat aantrekken. Met een mix van flexibele werknemers kan hij dan tegen lagere kosten werken, zodat het bedrijf dan wel kan overleven en concurrerend op de markt kan zijn. Als dat door een werkgever zo wordt gesteld, vraagt het UWV hem om aannemelijk te maken en te onderbouwen dat het echt niet anders kan. Daarnaast zal hij moeten aangeven dat hij die kostenbesparingen, die voor hem kennelijk noodzakelijk zijn, niet op een andere manier kan realiseren, bijvoorbeeld door voor de vaste werknemers een lager loon af te spreken of door op een andere plek in de organisatie kostenbesparingen te realiseren. Dat zal hij allemaal aannemelijk moeten maken. Als een bedrijf inderdaad door deze achtergrond niet kan functioneren en niet kan doorgaan als niet de mogelijkheid wordt geboden om vaste werknemers te ontslaan, bestaat de mogelijkheid dat het UWV daar een vergunning voor verleent.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik hoor de minister een paar keer zeggen dat de uitvoeringsregels worden aangepast. Als hij de beleidsregels aanpast, tast hij direct de ontslagbescherming aan; dat kan niet anders. Er worden hier enkele voorbeelden genoemd van regels waaraan bedrijven moeten voldoen. Ik denk dan: het hek is straks van de dam. We begeven ons op een hellend vlak. Er zijn heldere regels waaraan iedereen zich te houden heeft. Die regels zijn in 2009 netjes vastgelegd; ik heb ze hier voor mij liggen. Daarin staat precies waaraan men zich te houden heeft. Ik snap niet dat UWV's daar op zo veel verschillende plekken

verschillend over oordelen. Wat mij betreft, zijn de regels eenduidig en helder. Als die gewoon worden toegepast, weten wij in Nederland waaraan wij allemaal toe zijn. Ik ben het met de heer Ulenbelt eens dat de indruk bestaat dat inmiddels al allerlei dingen worden toegepast zonder dat die nieuwe uitvoeringsinstructies er zijn.

Minister **Kamp**: Het is helemaal niet raar dat wij hier nu bezig zijn met dit soort kwesties die de werkgevers aan ons voorleggen. Vorig jaar verwachtte het Centraal Planbureau een enorme stijging van het aantal werklozen in Nederland, tot bijna 700 000 in het jaar 2011. Dat aantal ligt nu ruim 200 000 lager. Dat komt omdat de flexibele schil die wij in ons land hebben, in staat bleek om de klappen op te vangen. Werkgevers bleken, onder meer met gebruikmaking van die flexibele schil, toch in staat om zo veel mogelijk mensen aan zich te blijven binden. Er zijn dit jaar dus veel minder werklozen dan vorig jaar werd gevreesd. Wij moeten dus blij zijn met die flexibele schil en wij moeten ook positief kijken naar werkgevers die nuttig gebruik proberen te maken van die flexibele schil om te overleven, om hun bedrijf in moeilijke omstandigheden aan de gang te houden en om in de toekomst, als het anders en beter gaat, flexibele werknemers mogelijk weer te kunnen vervangen door vaste werknemers. Ik denk dat wij op dit punt met iets positiefs bezig zijn. Wat het inhoudelijk wijzigen van het ontslagrecht betreft, zegt de heer Van den Besselaar: handen daarvan af; je mag daar niets mee doen. Het ontslagrecht is vastgelegd in het Ontslagbesluit en dat ligt er, maar wij maken vier jaar lang allerlei ontwikkelingen in de samenleving mee. De ene keer is er een crisis vanwege een internetbubbel, de andere keer is er sprake van een financiële crisis en bankencrisis en er kan ook wel weer iets anders zijn. Er zijn in de economie allerlei omstandigheden waarop je moet reageren. Met inachtneming van de handhaving van het Ontslagbesluit kunnen er ontwikkelingen zijn waardoor je de uitvoeringsinstructies moet aanpassen. Daar komt het UWV mee, als dit zich voordoet. Ik ben dan beschikbaar om daarover met het UWV te praten. Binnen het Ontslagbesluit komt het UWV dan tot aanpassingen. Als er toch een afwijking is van het Ontslagbesluit, dan zal men naar de rechter gaan en dan zal de rechter ingrijpen. Zolang dat niet het geval is, blijven wij allemaal netjes binnen het kader van het Ontslagbesluit en dan gaat het goed. Tegen de heer Van den Besselaar zeg ik dat je toch moet blijven nadenken over hetgeen je het beste kunt doen voor de samenleving, ook als het gaat om de toepassing van de WW. U en ik en wij allemaal denken daarover na. Voor enkele praktische omstandigheden is misschien verbetering mogelijk is, zelfs uitgaande van de afspraak in het regeerakkoord die is gemaakt om de duur van de WW niet te veranderen. Wellicht zijn er verbeteringen mogelijk. De heer Van den Besselaar heeft zelf ook verbeteringen voorgesteld. Voor het ontslagrecht geldt hetzelfde: wij houden het ontslagrecht in stand, maar nuttige aanpassingen om op een verstandige manier te reageren op ontwikkelingen zijn altijd mogelijk.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): De minister houdt misschien het ontslagrecht wel in stand, maar de ontslagbescherming niet. Daar gaat het voor de werknemers om. De minister probeert gewoon de boel op te rekken en aan te tasten. Ik vind dat wij hiermee op een hellend vlak komen; dat moeten wij niet doen. Er zijn heldere regels en er zijn heldere afspraken gemaakt. Er zijn zelfs regels waardoor werknemers eventueel, nadat hun baan is verdwenen, kunnen terugkeren in het bedrijf onder de gebruikelijke voorwaarden. We gaan niet de «flex» invullen in Nederland over de rug van de vaste werknemer. Als «flex» nodig en noodzakelijk is, geldt dat vooral voor de bedrijven die willen uitbreiden. Dat kan ik heel goed begrijpen, maar wij gaan het niet omdraaien.

Minister **Kamp**: Wij doen dat; dat bespreken wij. Er is geen sprake van oprekken en aantasten. Als het UWV op alle aanvragen van werkgevers zou zeggen «nee, je krijgt die vergunning niet», dan is het gevolg dat bedrijven niet kunnen doorgaan met hun bedrijfsvoering, dat zij helemaal moeten stoppen, dat zij een onderdeel van hun bedrijfsvoering moeten stoppen of dat zij bepaalde activiteiten moeten stoppen. Dat kost per saldo meer arbeidsplaatsen. Het gaat er juist om dat bedrijven graag in stand willen blijven. Zij willen niet stoppen, zij willen doorgaan. Zij willen niet verminderen, zij willen uitbreiden. Als de omstandigheden hen er echter toe dwingen om te reageren op ontwikkelingen, dan kan een onderdeel daarvan zijn dat je ontslag verleent aan vaste werknemers en dat je flexibele werknemers aanneemt. Dat zou zo kunnen zijn. Als dat zo is, moeten zij dat aannemelijk maken. Wij hebben daaraan allerlei voorwaarden gesteld. Als wij daarvoor vervolgens een vergunning geven, doen wij dat niet om zaken op te rekken of aan te tasten, maar om bedrijvigheid, bedrijven en werkgelegenheid in stand te houden. Op die manier benaderen wij het.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Het wordt steeds verwarrender. De minister neigt meer en meer naar het oprekken van de regels uit het Ontslagbesluit. De Kamer wil hierover meer duidelijkheid krijgen. Is de minister bereid om, als hij het uitvoeringsbesluit opstuurt naar de Tweede Kamer, daarover gelijk advies te vragen aan de Raad van State? Dan weten wij of het niet in strijd is met het Ontslagbesluit.

Minister **Kamp**: Ik zie helemaal geen aanleiding om dat te doen. Het UWV zal een nadere uitwerking van de uitvoeringsinstructies geven. Volgens mij is het duidelijk dat deze binnen het Ontslagbesluit blijft. Het is ons werk om ervoor te zorgen dat dit gebeurt. Daar heb ik echt de Raad van State niet voor nodig.

De heer Van den Besselaar stelde nog een ander punt aan de orde: de cao-afspraken. Hij wil dat wij het monitoren van het algemeen verbindend verklaren van cao's doorzetten. Dat zijn wij ook van plan. Ik ben van plan om hierover een keer per jaar informatie te geven aan de Kamer. Tot dusver hebben wij dat twee keer per jaar gedaan, maar in het regeerakkoord staat een zeer grote taakstelling voor ons: een vermindering van personeel en materiaal, een vermindering van subsidiebudgetten, alles moet minder. Wij zijn nagegaan op welke wijze wij met het budget dat overblijft toch efficiënt en effectief kunnen doen wat van ons wordt verwacht. Ik denk dat het voor de Kamer voldoende is om de zaken goed te kunnen volgen als wij de Kamer één keer per jaar over de cao-afspraken informeren. Ik hoop dat de Kamer deze conclusie deelt.

De heer Van den Besselaar noemde termijnen van twee jaar en vijf jaar voor het algemeen verbindend verklaren. Een cao duurt gemiddeld een tot anderhalf jaar en wordt vervolgens precies voor die periode algemeen verbindend verklaard. Een cao wordt in ieder geval nooit voor een periode langer dan twee jaar algemeen verbindend verklaard. De O&O-fondsen worden wel voor een langere periode algemeen verbindend verklaard, omdat het fondsen zijn. Deze zijn per definitie bedoeld om daarin over een reeks van jaren geld te krijgen en om daaruit dus ook over een reeks van jaren op een stabiele manier uitgaven te kunnen doen. Voor het goed functioneren van die fondsen, waar per jaar een half miljard in omgaat en die van het grootste belang zijn voor onze arbeidsmarkt, is het belangrijk dat een termijn van vijf jaar wordt gehanteerd. Ik ben echter bereid om bij de volgende gelegenheid dat wij de Kamer informeren over het algemeen verbindend verklaren, nader in te gaan op de vijfjaarstermijn, zodat de heer Van den Besselaar onze argumenten opnieuw kan wegen.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Die argumenten heeft de minister vorige keer ook in eerste termijn aangedragen. Die verschillen niet zo veel



van de argumenten die hij nu aandraagt. Het gaat erom – dat wil ik nogmaals benadrukken – dat een termijn van vijf jaar heel erg lang is. Er zijn subsectoren in een bedrijfstak die graag een eigen cao willen die beter is voor de mensen die er werken en voor de werkgever zelf. Zij kunnen dat echter niet bereiken omdat wij een termijn van vijf jaar hebben waaraan een avv vastzit. Ik druk de minister op het hart om de avv-termijn naar twee jaar terug te brengen. Na die twee jaar kan hij zelf kijken of hij verder kan gaan. Hij kan de termijn altijd verlengen met één of twee jaar. De O&O-fondsen zijn uiteindelijk ook gevat in een cao.

Minister **Kamp**: Ik zal nagaan wanneer de volgende gelegenheid is om de Kamer te informeren over het avv'en. Ik zal daarvoor zo snel mogelijk een gelegenheid zoeken. Dan zal ik nader ingaan op de termijn van vijf jaar. Laten wij het zo met elkaar afspreken.

Dan kom ik op de vragen van mevrouw Koşer Kaya. Over de sluiproute heb ik al iets gezegd. Zij vroeg ook om een toetsingskader voor de uitvoering van de afspraak uit het regeerakkoord. Voor de vraag wat er met die afspraak gaat gebeuren, is met name van belang wie die afspraak gemaakt hebben. De afspraak in het regeerakkoord houdt in dat in alle cao's die algemeen verbindend verklaard worden, aandacht moet worden besteed aan duurzame inzetbaarheid. Dat was de ambitie van degenen die het regeerakkoord hebben vastgesteld. Ik denk dat het een heel nuttige ambitie is, ook voor het probleem dat mevrouw Ortega noemde. Als je honderden keren solliciteert en niet wordt aangenomen, is er kennelijk een probleem met de betekenis of de waarde die je hebt voor een werkgever. Kennelijk heb je op dat moment te weinig waarde voor een werkgever. Je kunt je eigen waarde als werknemer verhogen door te werken aan je duurzame inzetbaarheid. Je moet ervoor zorgen dat je je algemene opleidingsniveau op een goede hoogte houdt en dat je je specifieke vaardigheden, je skills, op een goed niveau houdt. Als je dat doet en een interessante werknemer bent, ben je, als het bedrijf je ontslaat of als het in de sector waarin je werkt, niet goed gaat, in staat om in een andere sector of bij een ander bedrijf te gaan werken. Dat je als werknemer aan je duurzame inzetbaarheid werkt, is van het grootste belang. Ik ben zeer gemotiveerd om ervoor te zorgen dat in alle cao's aandacht wordt besteed aan de duurzame inzetbaarheid.

Ik ben dan ook heel blij dat ik het hierover eens lijk te kunnen worden met de sociale partners. Zij zijn ook van mening dat dit moet gebeuren en zij zeggen dat zij dit gaan doen. Dan hebben wij bereikt wat wij in het regeerakkoord hebben gezet. De heer Azmani zegt dat hij dit dan wel wil volgen en na enige tijd wil kijken of het wel zo is uitgekomen en of het hem wel bevalt. Dat lijkt mij uitstekend. Ik ben zeker bereid om de Kamer na een jaar te informeren over de afspraken en de voornemens en over hetgeen er een jaar later in de praktijk van is terechtgekomen. Dan hebben de heer Azmani, de anderen die het regeerakkoord hebben opgesteld en natuurlijk de andere leden van de Kamer alle gelegenheid om zich daarover een opvatting te vormen en om daarover een uitspraak te doen. Dat kunnen wij tegen die tijd bekijken. Ik denk dat wij blij mogen zijn met de positieve wijze waarop de sociale partners dit belangrijke punt hebben opgepakt.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Heel veel oudere werknemers hebben de schijn tegen zich dat zij te duur zijn. Dat klopt niet altijd, maar er zit wel een kern van waarheid in. In heel veel cao's staan bijvoorbeeld senioredagen. De minister spreekt over duurzame inzetbaarheid. Dan zou ik op zijn minst willen weten welke onderdelen van de cao's volgens hem de duurzame inzetbaarheid tegenwerken. Ik denk bijvoorbeeld aan de senioredagen, of aan beloning naar leeftijd in plaats van naar kwaliteit. Hoe zou je die punten eruit kunnen halen? Ik vind dat die senioredagen eruit moeten en dat zij voor om- en bijscholing moeten worden ingezet.

De minister dient toch aan te geven wat dat precies is en hoe hij dat gaat vormgeven.

Minister **Kamp**: Nee, ik ben niet van plan om zo dicht op de cao's te kruipen. Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden gebeurt tussen werkgevers en werknemers. Zij hebben ook de ambitie om dat voor zichzelf te houden. Zij zijn degenen die werk te vergeven hebben en zij zijn degenen die werk aannemen. Het is hun zaak; dat willen zij zelf doen. Zij willen ook niet dat wij ons daarmee zo gedetailleerd gaan bemoeien. Het is hun eigen verantwoordelijkheid. Als de politiek vaststelt dat er een probleem is met arbeidsdeelname van vooral ouderen en dat dit probleem alleen structureel kan worden opgelost door iets aan duurzame inzetbaarheid te doen, kan zij zeggen: als de overheid cao's algemeen verbindend verklaart, moet er aandacht voor dit aspect zijn. Dat kun je vervolgens bespreken met de sociale partners, zoals ik heb gedaan. Als de sociale partners dat oppakken, als zij daarover positief zijn en zeggen dat zij daaraan serieuze invulling willen geven, moet je hun de gelegenheid geven om dat te doen. Dan kun je achteraf het resultaat beoordelen. Als dat naar tevredenheid is, moet je de verantwoordelijkheid voor de cao's verder bij hen laten en daar niet dichter op gaan zitten dan noodzakelijk is. Nu ga ik in op de manier waarop de duurzame inzetbaarheid en de hogere arbeidsdeelname moeten worden bereikt. De heer Van Hijum heeft daarover het nodige gezegd, evenals de leden Ortega en Koşer Kaya. De heer Ulenbelt sprak over het dode paard van het pensioenakkoord. Ik weet niet of dat zijn wens is. Mijn wens en gedachte is dat het een springlevend paard is. Ik hoop dat de werkgevers en werknemers die vorig jaar een pensioenakkoord hebben gesloten, het nu eens kunnen worden over de nadere uitwerking daarvan en dat hierover onder de werknemers één lijn is. Ik hoop dat zij daarover met ons overeenstemming kunnen bereiken. Ik wil graag dat paard levend houden en het positief blijven bejegenen. In het kader van het pensioenakkoord hebben de werkgevers en werknemers gezegd: de pensioneringsleeftijd moet omhoog en er moet een relatie met de AOW worden gelegd. Zij zeggen echter tevens: wij moeten aanvullend iets doen om de ouderenparticipatie verder omhoog te krijgen. Deze is al flink gestegen, maar moet verder omhoog. Wij willen daarover afspraken maken. Ik denk dat de Kamer mij de gelegenheid moet geven om tot een conclusie te komen over het pensioenakkoord en om als onderdeel van het pensioenakkoord de maatregelen te presenteren om de ouderenparticipatie te bevorderen. De presentatie moet in de eerste plaats van de werkgevers en werknemers zelf komen. Zij vinden dit ook belangrijk, zij hebben er samen over gesproken, zij hebben daar ideeën over. Ik gun het hun om, als het nader uitgewerkte pensioenakkoord er is, dit onderdeel te bespreken en naar buiten te brengen. De heer Van Hijum vroeg om meer duidelijkheid over een individueel scholingsbudget. Op dit moment kan ik niet meer duidelijkheid geven. Dat moet worden bekeken in het kader van de vitaliteitsregeling. Er zijn verschillende geldstromen om arbeidsdeelname van vooral ouderen te vergroten. Mevrouw Hamer heeft in dat verband over een mobiliteitsbonus gesproken. De heer Van Hijum sprak over een scholingsbudget. Dat zijn interessante gedachten voor de nadere uitwerking van de vitaliteitsregeling, die voor de bestaande faciliteiten in de plaats moet komen. Wij bezig om alle bestaande faciliteiten om de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen, te bekijken en met elkaar in verband te brengen. Wij zullen hiervoor een voorstel doen, maar dat is nu nog te vroeg. Mijn prioriteit is om te bevorderen dat er een pensioenakkoord komt. Als dat gelukt is, is de volgende stap de nadere invulling van de vitaliteitsregeling. Zodra het mij mogelijk is, zal ik daarmee graag naar de Kamer komen. De heer Azmani zei dat hij vond dat ik met gemak sprak over het algemeen verbindend verklaren en de afspraak die in het regeerakkoord is gemaakt. Hij mag van mij aannemen dat ik over geen enkele afspraak uit

het regeerakkoord met gemak praat. Ik probeer alle afspraken naar de letter en de geest uit te voeren. Dat geldt ook voor deze afspraak. Ik hoop dat hij wat ik daarover net heb gezegd, als zodanig wil oppakken. De heer Azmani sprak ook over de eindevaluatie van de jeugdwerkloosheid. Het plan loopt dit jaar nog door. Als het afgelopen is, zullen wij een eindevaluatie opstellen. Natuurlijk zullen wij dan ook de verschillende instrumenten die daarbij aan de orde zijn geweest apart benoemen. Wij zullen dan nagaan wat het effect daarvan is geweest en wat in de toekomst het belang van deze instrumenten kan zijn. Op die manier benader je dit punt en zo wil ik de evaluatie ook vormgeven. Naar aanleiding van de evaluatie kunnen wij daarover met elkaar spreken. Mevrouw Ortega sprak over de mensen die nu niet zo goed liggen in de arbeidsmarkt. Daar ben ik al op ingegaan. Het is mijn overtuiging dat het in de eerste plaats hun eigen verantwoordelijkheid is om aantrekkelijk te zijn op de arbeidsmarkt. Zij moeten daar al in een heel vroeg stadium aan werken. Ik wil hen graag stimuleren om dat te doen. Werkgevers willen dat ook doen, zo is mij gebleken. Mevrouw Ortega vroeg hoe ik ga bereiken dat degenen die nu met een uitkering aan de kant staan, het werk gaan doen, zodat niet mensen uit het buitenland hiernaar toekomen om dat werk te doen. Ik denk dat wij geen mensen van buiten de EU nodig hebben; dat geldt voor de eerste twee jaar ook nog voor mensen uit Bulgarije en Roemenië. Ik kan mij niet voorstellen dat je voor de dingen die in Nederland moeten worden gedaan, geen mensen in Nederland noch in de andere landen van de EU kunt vinden. Als een werkgever kan aantonen dat hij dat in Nederland en de hele Europese Unie niet kan, kan een tewerkstellingsvergunning aan de orde zijn, maar in alle andere gevallen niet. Ik zal dus zeer terughoudend zijn met het geven van tewerkstellingsvergunningen.

Verder denk ik dat wij simpelweg de hoofdregel moeten toepassen. De hoofdregel is: als je kunt werken en er is werk, krijg je geen uitkering. Als een werkgever een aantal vacatures heeft, kan hij de gemeente of het UWV vragen om mensen te sturen. Als er zestien mensen worden aangewezen om naar hem toe te gaan en als er van die zestien maar één komt opdagen, is mijn verzoek aan die gemeente en aan het UWV om mij te informeren of de uitkering van de andere vijftien is stopgezet. Zo simpel is het. Als je kunt werken en er is werk, krijg je geen uitkering. Dat zal de cultuur moeten zijn, bij ons, bij het UWV en bij de gemeente. Daaraan zullen wij consequent moeten vasthouden, zodat degenen die een uitkering krijgen, deze alleen krijgen als het echt niet anders kan, als zij niet kunnen werken of als er geen werk voor hen is. Is er wel werk en kunnen zij werken, dan krijgen zij geen uitkering. Het is mijn ambitie om daaraan consequent invulling te geven. Daarmee ben ik ook al begonnen.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Dan krijgt de minister de ChristenUnie aan zijn zijde, want arbeid adelt. Ik denk dat het gros van de mensen wil werken.

Nu iets anders. Als het UWV aanvragen krijgt voor werkvergunningen terwijl de minister zegt dat dit niet nodig is, wat wordt er dan gedaan? Wordt er dan een aanbod gedaan aan de werkgevers, zodat zij weten met welke mensen zij het kunnen doen? Wij kunnen het natuurlijk ook proactief aanpakken.

Minister **Kamp**: Naar mijn mening is het in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de werkgever zelf om ervoor te zorgen dat hij aantrekkelijk is voor werknemers: de werkomstandigheden moeten goed zijn en hij moet een goed loon betalen. Dat is zijn eerste verantwoordelijkheid. Als iemand zegt dat hij in Nederland geen mensen kan krijgen, is dat een mooie gelegenheid voor het UWV en de gemeente om mensen aan te leveren. Dat gebeurt ook. Als mensen die door het UWV of de gemeente naar een werkgever worden verwezen, daar vervolgens niet

naartoe gaan, zich na een dag ziek afmelden of zich bij het sollicitatiegesprek zodanig opstellen dat het de werkgever onmogelijk wordt gemaakt om hen serieus te nemen, dan heeft de desbetreffende persoon een probleem. Dan moet hij in zijn uitkering worden aangepakt. Ik denk dat de praktijk zo is. Wij krijgen voortdurend signalen dat er ontzettend veel mensen zijn die graag willen werken en die, als zij geen werk hebben, proberen om werk te krijgen. Er zijn echter ook mensen die het niet goed doen, die zich niet inspinnen, die niet graag willen werken en die zich niet op de juiste manier opstellen; deze mensen moeten dan ook effectief worden gesanctioneerd.

Mevrouw Ortega sprak ook over de maatregel voor tijdelijke contracten voor jongeren. Deze maatregel is genomen en zal worden geëvalueerd in de tweede helft van dit jaar. Dan kan mevrouw Ortega beoordelen of dat naar haar zin is.

Dan kom ik op de interne jobcoach. Wat wij hebben gedaan met de interne jobcoach is nogal wat. Ik denk dat wij nu in de praktijk ervaring moeten opdoen en die na enige tijd moeten evalueren. Ik geloof niet dat wij ons op dit moment nog verder moeten verdiepen in een verfijning van die regeling. Ik vind het nogal wat, zoals ik zei, dat wij behalve een jobcoach bij het UWV nu ook bedrijven de gelegenheid geven om zelf met een interne jobcoach te komen. Daar heeft de Kamer bij veel gelegenheden voor gepleit. Het is nu in gang gezet, de bedrijven kunnen ermee aan de gang. Na enige tijd zullen wij nagaan hoe dat in de praktijk uitpakt. Mevrouw Hamer sprak over de krapte op de arbeidsmarkt. Zij zei: er is altijd een verschil tussen vraag en aanbod; het kan wel zijn dat er krapte is, maar dat wil niet zeggen dat vraag en aanbod altijd op elkaar aansluiten. Ik denk dat de verantwoordelijkheid hiervoor in de eerste plaats bij de werkgevers en de werknemers ligt. Als de werkgevers niemand kunnen vinden die direct helemaal bij hun vraag aansluit, moeten zij proberen om mensen te vinden die kansrijk zijn of die echt bereid zijn om zich te bekwamen en te laten bijscholen, zodat zij toch interessant zijn voor het bedrijf. Ik zie hiervan heel veel voorbeelden bij bedrijven. Ik denk dan aan metaalbedrijven die een advertentie zetten waarop geen goede, nieuwe vakmensen reageren. Dan halen zij mensen binnen die nog helemaal niets van metaal weten en brengen hun het vak bij. Aan het einde van die periode hopen zij dat deze mensen belangstelling hebben voor het vak en dat zij graag bij het bedrijf willen komen; dan kunnen zij hen in dienst nemen. Van die houding van de werkgevers moeten wij het hebben. De werknemers moeten weten wat de vraag op de arbeidsmarkt is. Zij moeten zodanig geëquipeerd zijn dat zij voor werkgevers interessant zijn en dat zij in aanmerking komen voor de vacatures die er zijn en die er ook steeds meer komen. Werkgevers en werknemers moeten er dus in de eerste plaats zelf voor zorgen dat vraag en aanbod bij elkaar komen. De overheid heeft hierin een functie voor het WERKbedrijf van het UWV; deze blijft zij ook in de toekomst vervullen. Voor de gemeente zal er nog ruimte zijn voor re-integratie; die zal de komende tijd ook worden gebruikt. Voor de mensen die in de WIJ, WSW, Wajong of bijstand zitten, is op dit moment de discussie over werken naar vermogen gaande, waar wij ook de nodige effecten van verwachten. Mevrouw Hamer heeft ook gesproken over de arbeidsdeelname van ouderen. Daarop ben ik ingegaan.

De heer Ulenbelt sprak over het UWV en de ontslagvergunningen. Daarop ben ik ingegaan. Over het pensioenakkoord heb ik gesproken.

De heer Van Hijum vroeg naar het scholingsbudget en de avv-afspraken. Hij zei dat bij de afspraak in het regeerakkoord geen sprake kan zijn van vrijblijvendheid. Daarvan ben ik mij zeer goed bewust. Ik wens ook geen vrijblijvendheid, ik wens deze afspraak naar de letter en de geest uit te voeren.

Ten slotte kom ik op de vraag van de heer Ulenbelt over de vertraging die is ontstaan in de uitbetaling van uitkeringen door het UWV. Hij vroeg wat

de achtergrond daarvan is. De Kamer heeft gevraagd om daarop binnen twee weken antwoord te krijgen. Ik zal binnen die termijn antwoord aan de Kamer geven.

De **voorzitter**: Wij zijn gekomen aan het einde van de tweede termijn. Er zijn geen vragen meer. Ik heb twee toezeggingen genoteerd. De eerste toezegging is dat de minister de uitvoeringsinstructie Ontslagbesluit aan de Kamer zal doen toekomen voordat deze wordt gepubliceerd. Er staat geen termijn bij. Kan de minister een inschatting geven van de termijn?

Minister **Kamp**: Nee, nog niet.

De **voorzitter**: Zo spoedig mogelijk dan.

De tweede toezegging is dat de minister bij de volgende avv-rapportage zal ingaan op de twee- en vijfjaarstermijn van het avv'en. Dat verzoek is door de heer Van den Besselaar gedaan.

Minister **Kamp**: Ik sluit niet uit dat ik dit bij een eerdere gelegenheid zal doen, als ik deze kan vinden.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik wil een VAO aanvragen, waarin ik moties zal indienen om het tegengaan van «vast» naar «flex» aan de orde te stellen en om ervoor te zorgen dat de ontslagbescherming niet standaard komt te vervallen.

De **voorzitter**: Akkoord. Dat kunnen leden in dit stadium aankondigen. De voorzitter kan het VAO namens de commissie aanvragen of de leden kunnen het zelf doen. Daarvoor kunnen wij wel een praktische weg vinden.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik steun het verzoek in ieder geval. Voor zover ik een en ander heb gehoord, zal ik de motie ook steunen.

De **voorzitter**: Ik zal de voorzitter vragen om het namens de commissie te doen. Ik dank de minister, de mensen op de publieke tribune en alle overige aanwezigen voor hun belangstelling. Ik sluit de vergadering.