

Vergaderjaar 2010–2011

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 332

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 18 juli 2011

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft op 9 juni 2011 overleg gevoerd met minister Kamp van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- **de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 24 mei betreffende de uitvoeringsinstructie UWV (29 544, nr. 305).**

Van het 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

¹ 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 Dijck (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), Klijnsma (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).

Voorzitter: Azmani
Griffier: Post

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

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

De **voorzitter**: Ik open de vergadering en heet welkom de minister en zijn ambtenaren, de leden van de commissie en het publiek.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. Er is slechts één onderwerp aan de orde. Dat is voor de PVV een heel belangrijk onderwerp: een aangescherpte uitvoeringsinstructie voor het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) inzake de beoordeling van een ontslaaanvraag. Volgens de begeleidende brief van de minister beoogt deze uitvoeringsinstructie op een aantal punten een verduidelijking van de beleidsregels, zoals die vanaf begin 2010 in een lijvig boekwerk zijn vastgelegd. Dat boek heeft de titel Ontslagprocedure UWV-WERKbedrijf, beleidsregels en regelgeving. Het telt 425 pagina's en bevat een compleet overzicht van wet- en regelgeving. Het is een overzichtelijk, duidelijk en toegankelijk naslagwerk voor alle bij de ontslagprocedures betrokken partijen. Ook in het juridisch werkveld wordt dit zeer gewaardeerd. Het is merkwaardig dat de minister nu met de uitvoeringsinstructie komt. Die had, voor zover noodzakelijk, al meegenomen had kunnen worden in dit recente boekwerk. Het kan toch niet zo zijn dat op zo'n korte termijn alweer nieuwe beleidsregels nodig zijn? Kan de minister verduidelijken waarom de voorgestelde wijzigingen niet zijn meegenomen in de thans geldende beleidsregels?

Verder zegt de minister «... is de instructie niet bedoeld om het ontslagrecht in materiële zin te wijzigen». Ik ben van mening dat de verduidelijking, zoals de minister die bedoelt, niet nodig is. Deze is helder en uitgebreid verwoord in het boek. Daar waar hij de verduidelijking bedoelt die niet in het boek staat, raakt de minister juist in materiële zin aan het ontslagrecht. Dit laatste punt zal ik verduidelijken. De eerste materiële wijziging betreft het bieden van de mogelijkheid om flexkrachten te behouden en het aantal zelfs uit te breiden, terwijl vaste krachten het veld moeten ruimen. In artikel 4 van het Ontslagbesluit, punt 1, eerste lid, is nadrukkelijk bepaald dat bij ontslag om bedrijfseconomische redenen een of meer arbeidsplaatsen dienen te vervallen. Het Ontslagbesluit moet dus gewijzigd worden om te kunnen bereiken wat de uitvoeringsinstructie beoogt. Is de minister van plan dit artikel in het Ontslagbesluit in die zin te wijzigen?

Voorts wordt het uitgangspunt van het afspiegelingsbeginsel, namelijk dat eerst de overeenkomsten met werknemers in de flexibele schil moeten worden beëindigd, geweld aangedaan in de nieuwe uitvoeringsinstructie. Aangegeven wordt dat dit uitgangspunt niet onverkort kan worden gehandhaafd. Past de minister ook op dit onderdeel het Ontslagbesluit aan?

Ook de herplaatsingsverplichting wordt in de nieuwe uitvoeringsinstructie ingrijpend gewijzigd. In de nieuwe beleidsregels wordt opeens gesproken over herplaatsing tegen oude of nieuwe voorwaarden. Dit laatste kan inhouden dat een werkgever aan de verplichting tot herplaatsing kan voldoen, door de werknemer een flexcontract aan te bieden. Deze uitbreiding is in strijd met de huidige beleidsregels. Realiseert de minister zich dat hij, door wijziging van deze beleidsregels, de deur openzet naar een vergaande versoepeling van het ontslagrecht, die hij zelf ook niet wenselijk zou moeten vinden?

Een andere wijziging in materiële zin betreft de mogelijkheid die gecreëerd wordt om vaste krachten te ontslaan en in te wisselen voor zzp'ers. Voor zover dit geen outsourcing betreft is er wel degelijk sprake van puur het omwisselen van vast voor flex.

Uit het veld komen veel signalen dat het ontslagrecht in de praktijk steeds verder wordt opgerekt. Met de nu geldende beleidsregels blijkt het al mogelijk te zijn om, na toestemming van het UWV, vaste werknemers te ontslaan en deze te vervangen door flexwerkers. Bij het debat over arbeidsmarktbeleid diende ik reeds een motie in om het vervangen van vaste krachten door flexwerkers tegen te gaan. Die werd helaas niet verworpen met 76 tegen 74 stemmen.

Ik heb het concept van de uitvoeringsinstructie van het UWV nauwkeurig onder de loep gelegd. Ik ben tot de conclusie gekomen dat deze uitvoeringsinstructie direct raakt aan de kern van het Ontslagbesluit. Het is dus een flagrante schending van de afspraken inzake het ontslagrecht. Het basisbeginsel van het verval van arbeidsplaatsen wordt niet alleen geschonden; ook de wederindiensttredingsvoorwaarde, die door het UWV altijd gekoppeld wordt aan een ontslagvergunning om redenen van bedrijfseconomische aard, wordt hierdoor een dode letter.

Ik kan dit niet anders zien dan puur een versoepeling van het ontslagrecht. De werkgevers hebben hiermee ingestemd, hoe kan het ook anders. De werknemersorganisaties hebben grote bezwaren geuit. De voorgestelde maatregelen raken daadwerkelijk de ontslagbescherming van vaste werknemers. De PVV kan hier onmogelijk mee instemmen.

De door de minister beoogde eenduidige interpretatie en toepassing zal door deze nieuwe beleidsregels alleen maar tot verwarring leiden. Het zet de ontslagbescherming op de tocht. Ik roep de minister op deze onnodige uitvoeringsinstructie in te trekken, en het UWV op te dragen te blijven handelen conform het Ontslagbesluit en de op dit moment geldende beleidsregels. Mocht de minister mijn oproep naast zich neerleggen, dan zal ik opnieuw moties indienen om deze nieuwe beleidsregels tegen te houden.

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. De heer Van den Besselaar zegt dat die regels van tafel moeten. De Kamer heeft uitgesproken dat er überhaupt geen sprake mag zijn van oprekking van het Ontslagbesluit, en van de gronden voor ontslag. Heeft hij suggesties over hoe wij daarbinnen kunnen blijven, die meer zijn toegespitst op de invulling die de minister geeft? Want het is een feit dat het UWV met de volgende simpele vraag naar de minister is gegaan: hoe moeten wij in de praktijk situaties beoordelen, waarin werkgevers naar ons toe komen en aangeven vaste werknemers te willen ontslaan, en tegelijkertijd een aantal flexibele krachten in dienst te willen houden of nemen? Het UWV vraagt daarom om een duidelijk beoordelingskader. De heer Van den Besselaar zegt dat niet te willen geven. Waar moet de minister zich nu op richten?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Dat antwoord is heel simpel. Ik neem aan dat de heer Van Hijum dit boekwerk ook kent. Daarin staat heel duidelijk aangegeven aan welke regels men zich moet houden. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen kan een aantal aspecten aan de orde zijn. Dat kunnen elementen bij een reorganisatie zijn, of bedrijfseconomische of technologische veranderingen. Er is precies aangegeven aan welke voorwaarden men moet voldoen, alvorens men een vergunning krijgt voor ontslag. Wij willen die voorwaarden handhaven. Die zijn er niet voor niets; dit boek is vrij recent. Het gaat hier om een invoering per januari 2010. Wij hebben dus niet te maken hebben met antieke regels. We hebben te maken met regels die in de afgelopen jaren ontwikkeld zijn, en die neergelegd zijn en vevat zijn in zeer recente beleidsregels. De heer Van Hijum heeft in zijn door de Kamer onderschreven motie aangegeven dat er geen wijzigingen in materiële mogen plaatsvinden. Ik

heb in mijn betoog aangegeven dat er nu minimaal vier wijzigingen in materiële zin worden voorgesteld. Deze zijn overbodig. Bovendien zouden ze alleen maar doorgevoerd kunnen worden als het Ontslagbesluit wordt aangepast. Voor ons is het Ontslagbesluit een gegeven. Dat zal en mag niet worden aangepast. Die afspraak is door CDA en VVD mede ondertekend in het regeerakkoord. Daar gaan we geen wijzigingen in aanbrengen. En verder staat alles al in dit boek.

De heer **Van Hijum** (CDA): Acht de heer Van den Besselaar het uitgesloten dat, in het belang van de continuïteit van een onderneming en het behoud van werkgelegenheid, er in sommige situaties kan worden toegestaan flexkrachten in dienst te houden?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik acht dat niet uitgesloten. Ook de regels in dit boekwerk sluiten dat niet uit. Er worden situaties in beschreven waarin dat zou kunnen, zij het nadat eerst bekeken is wat er voor die vaste werknemers nog aan mogelijkheden zijn binnen het bedrijf. Ten principale geldt de regel dat eerst de flexibele schil naar buiten moet, en dat daarna de vaste krachten aan de orde zijn. Dat is het afspiegelingsbeginsel, een stuk ontslagbescherming dat wij in Nederland geregeld hebben. Wij willen dat in ieder geval zo houden.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik wil onderscheid maken tussen de maatschappelijke ontwikkeling die gaande is wat betreft de flexibilisering op de arbeidsmarkt, en de regels die nu ter beoordeling voorliggen. Het is een gegeven dat steeds meer werkgevers kiezen voor het in stand houden of vergroten van een flexibele schil rond een vaste kern van arbeidscontracten, of we dat nu leuk vinden of niet. Volgens de gegevens van het UWV is dat op dit moment al 32%. Uit een onderzoek naar het effect van de crisis op het personeelsbeleid van werkgevers blijkt dat zij, om risico's en onzekerheden te vermijden, meer geneigd is toevlucht te zoeken tot zzp'ers, uitzendkrachten en tijdelijke krachten. Men vergroot de flexibele schil. Het is goed om vast te stellen dat dat mede het gevolg is van het grote verschil in rechtsbescherming, dat er gewoon bestaat tussen flexkrachten en vaste krachten. Mij stoort de toonzetting die de heer Van den Besselaar kiest in deze discussie. Hij wil ten principale niet discussiëren over waar het ontslagrecht, zoals we dat nu kennen, in de praktijk toe leidt. Hij maakt er echter wel een punt van als een uitvoeringsinstantie daar in de praktijk op een redelijke manier mee om probeert om te gaan. Eerlijk gezegd vind ik dat nogal contrasteren, zeker als je zelf toch een beetje een blinde vlek hebt voor de ontwikkeling die daar mede aan ten grondslag ligt.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik maak bezwaar tegen wat de heer Van Hijum aanvoert. Wij hebben wel degelijk oog voor wat er in de samenleving gebeurt. Het kan echter niet zo zijn dat we alles overboord gooien, om vervolgens de werkgevers de volledige flexibilisering in de schoenen te schuiven. Een werkgever die een goed personeelsbeleid voert, investeert in zijn personeel. Die moet oog hebben voor zijn vaste medewerkers. Het personeelsbestand kan niet uit alleen maar flexibele arbeidskrachten bestaan. Zie de heer Van Hijum dat ook zo?

De heer **Van Hijum** (CDA): De heer Van den Besselaar kent mijn opvattingen over scholing, over inspanningen die van werkgevers verwacht moeten worden om mensen van werk naar werk te leiden. Wat dat betreft moet ik telkens de grootst mogelijke moeite doen om de PVV aan mijn kant te houden. Wij hebben hier met een maatschappelijke ontwikkeling te maken, waarover ik nog niet eens een waardeoordeel heb uitgesproken. Over de regels ben ik nog niet eens begonnen. Deze ontwikkeling lijkt een beetje ontkend worden door de PVV. Hij wordt juist veroorzaakt door het

grote verschil in rechtsbescherming die tussen twee categorieën van werknemers bestaat. Dat algemene punt wil ik maken. Ik ben met de heer Van den Besselaar van mening dat je de discussie eigenlijk niet langs de weg van het Ontslagbesluit of het ontslagrecht moet voeren. Ik geef alleen aan dat hij geen oog lijkt te hebben voor de fundamentele maatschappelijke ontwikkeling die aan dat besluit ten grondslag ligt, en dat werkgevers soms wat te creatief maakt in het zoeken naar wegen om flexibilisering te bereiken. Ik vind dat het Ontslagbesluit daar inderdaad niet voor moet worden misbruikt. Daar moeten we scherp op letten en dat heb ik ook aangegeven in mijn motie. De heer Van den Besselaar moet toch ook zien dat dit mede veroorzaakt wordt door het taboe dat hij, en de vakbonden, op de discussie daarover hebben gelegd.

Mijn fractie acht het niet uitgesloten dat het UWV in sommige gevallen, in het belang van de continuïteit van een onderneming en het behoud van de werkgelegenheid, tot het oordeel komt dat het behoud van flexkrachten gerechtvaardigd is. Je moet daar wel een heel goed evenwicht in zoeken. Alleen het behalen van kostenvoordeel of het willen flexibiliseren van de organisatie mag geen reden zijn voor het verlenen van een ontslagvergunning. Zo lees ik deze uitvoeringsinstructie ook. Er is geprobeerd om dat evenwicht te zoeken. Ik heb ook gelezen dat de vakbonden een aantal kritische kanttekeningen hebben. Ik weet overigens niet of hij deze opmerkingen zelf heeft gezien, maar inderdaad is er over de materiële kant een aantal vragen. Ik vraag de minister daar in dit debat nadrukkelijk op te reageren.

Ik vraag de minister ook of hij bereid is om de vinger aan de pols te houden, als dit besluit wordt gepubliceerd. Misschien kan hij af en toe de Kamer ook informeren over de voortgang. Er kan een soort monitor komen waaruit wij kunnen afleiden of de zorgen reëel zijn, of de nieuwe uitvoeringsinstructie op grote schaal leidt tot verdringing of tot het «omkatten» van vast naar flexibel personeel. Dat zou uiteraard niet de route zijn die wij willen. Om de continuïteit en het behoud van werkgelegenheid in een aantal situaties te kunnen waarborgen, moet maatwerk geleverd kunnen worden.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Bij de discussie van de heer Van Hijum met de heer Van den Besselaar dacht ik: de pot verwijt de ketel. Ook ik ben van mening dat de arbeidsmarkt is dichtgeslibd. Men zoekt naar wegen om daar meer flexibiliteit in te krijgen. De flexschil wordt steeds groter, de groep zzp'ers wordt groter. Maar het zijn sluiproutes, en wat nu voorligt is een volgende sluiproute. Als de heer Van Hijum vindt dat hier echt iets aan de hand is, dan moet hij niet met de heer Van den Besselaar discussiëren over een onaardige toon en niets willen doen aan het ontslagrecht. De discussie zou moeten gaan over de hervorming van het ontslagrecht.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik heb duidelijk aangegeven dat ik niet voor sluiproutes ben. Precies daarom vind ik het een gerechtvaardigde poging om daarover een uitvoeringsinstructie over te maken. Daarbij kun je over de invulling nog kunt discussiëren.

Ik begrijp dat steeds meer werkgevers met deze vraag aankloppen bij het UWV. Het UWV vraagt aan de minister hoe daar in de praktijk mee moet worden omgegaan. Daarop wordt geprobeerd een aantal criteria te formuleren aan de hand waarvan je zegt: het mag niet te makkelijk worden. Het mag geen sluiproute worden. In een aantal situaties is het echter misschien juist wel goed om daar wat ruimte in te bieden, met het oog op het behoud van werkgelegenheid. Naar dat maatwerk zouden wij met elkaar moeten willen streven.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Om economische redenen kun je nu ook al vergunningen aanvragen. Is de heer Van Hijum niet bang dat, door een «kop» op de economische route te zetten, met name productiewerk

inwisselbaar gemaakt wordt voor flexwerker en dat daarmee veel van het risico dat werkgevers ervaren, op het bord van de Staat wordt gelegd?

De heer **Van Hijum** (CDA): Dat zou inderdaad reëel zijn als je de poort voor het vervangen van vaste krachten door flexibel personeel wagenwijd open zou zetten. Dat moet dus niet te makkelijk aan de orde zijn. We moeten dan echter de discussie voeren over de inhoud van het besluit. Daarin wordt een aantal waarborgen gegeven. Er wordt een aantal strikte criteria geformuleerd waaraan getoetst wordt of de vraag reëel is. Of het wel in het belang is van de continuïteit van het bedrijf op lange termijn, of niet te gemakkelijk vast personeel aan de dijk wordt gezet, terwijl door een wat andere organisatie of een andere inzet van het personeel die mensen behouden zouden kunnen worden. Die waarborgen lees ik in het voorstel. Als mevrouw Koşer Kaya dat niet voldoende vindt, dan hoor ik dat graag. We kunnen dan met elkaar een goede invulling kiezen. Maar om nu te zeggen dat je hier niet over na mag denken, niet over mag discussiëren en ook niet een aantal criteria mag formuleren ... Dat vind ik het paard achter de wagen spannen in een tijd waarin die vraag gewoon reëel is, en op de uitvoeringsorganisatie en de politiek afkomt.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik ben het met de heer Van Hijum eens dat er de laatste tijd meer flexibiliteit komt. Ik ben het er ook mee eens dat je, in een veranderende wereld, moet bekijken of je meer ruimte kunt bieden voor maatwerk. Maar ik vraag de heer Van Hijum wel: als wij dat vinden, is het dan niet de geëigende weg om dat in overleg te doen met de sociale partners, en daarover met hen tot een akkoord te komen?

De heer **Van Hijum** (CDA): In beginsel wel. Daarom heb ik mijn motie ook ingediend zoals ik heb gedaan. Ik heb verzocht daarover in overleg te gaan met de vakbonden en de werkgeversorganisaties. De intentie is natuurlijk om daar zo veel mogelijk samen uit te komen. Ik wijs erop dat de vakbonden en de werkgevers ook in de ontslagadviescommissies in de regio's actief zijn. Zij zullen hier dus mee moeten werken. Zij zullen elkaar moeten vinden in de uitvoeringspraktijk. Het was mij een lief ding waard geweest als die overeenstemming er zou zijn, maar die is er niet. Op een gegeven moment moet de Kamer tot een oordeel komen over wat voorligt. Niet alle zorgen van de werknemersorganisaties zijn weggenomen. Ik vraag de minister om daar inhoudelijk goed op in te gaan. Nogmaals: ik ben niet uit op een sluiproute, maar ook niet op het ontkennen van een realiteit die nu eenmaal op de uitvoeringsorganisatie afkomt.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Als het antwoord van de minister op deze vraag niet bevredigend is, kiest de heer Van Hijum dan wel voor de weg om toch tot een totale overeenstemming te komen met de sociale partners?

De heer **Van Hijum** (CDA): Overeenstemming kun je niet forceren. Dat blijkt op dit moment ook, op tal van terreinen. We wachten nog steeds op het pensioenakkoord, om maar wat te noemen. Hier kunnen we ook niet forceren dat uiteindelijk overeenstemming wordt bereikt. In sommige gevallen moet je je politieke oordeel vormen over wat er voorligt. Ik vind dat we op dit moment echt moeten kiezen voor de inhoud om te kunnen beoordelen hoe reëel de zorgen van de vakbonden zijn. Ik neem aan dat de minister daarop ingaat. Hij heeft tenslotte aangegeven dat hij niet op een sluiproute uit is.

De heer **Ulenbelt** (SP): De heer Van Hijum wil geen materiële wijziging in het Ontslagbesluit. Ik begrijp uit zijn woorden dat hij de doorwrochte brief

van de vakcentrales heeft gelezen. Die noemen minstens drie, vier punten waarop deze instructie in strijd is met fundamentele beginselen in het ontslagrecht: rond herplaatsing, rond afspiegeling, rond het verval van arbeidsplaatsen. De heer Van Hijum zegt een politiek oordeel te willen geven. Als hij de brief van de FNV leest, moet hij toch tot de conclusie komen dat er in deze instructie een materiële wijziging van het ontslagrecht zit?

De heer **Van Hijum** (CDA): Zover ben ik nog niet. Het Ontslagbesluit staat het toe om een ontslagvergunning te verlenen op bedrijfseconomische gronden. De vraag is natuurlijk wat bedrijfseconomische gronden zijn, en in welke omstandigheid je die gerechtvaardigd vindt. Een onderneming moet ook aannemelijk kunnen maken dat het verval van arbeidsplaatsen noodzakelijk is om het bedrijf te kunnen voortzetten. Dat zou voor de heer Ulenbelt toch een belangrijk punt moeten zijn, omdat daarmee op de lange termijn werkgelegenheid behouden blijft. Het UWV moet dus zorgvuldig kunnen beoordelen of dat het geval is, en de brief van de minister doet daar in mijn ogen een serieuze poging toe. Dat zal in een aantal opzichten een wijziging inhouden ten opzichte van wat er bij de invoering van de Flexwet – dat was in 1998 als ik het goed heb. Dat zeggen de vakbonden ook. De uitvoeringspraktijk anno nu roept andere vragen op. Dat leidt ertoe dat ook het beoordelingskader zich moet ontwikkelen. Maar in grote lijnen is het natuurlijk ook nu al toegestaan om bedrijfseconomisch ontslag te verlenen, en dat blijft ook zo.

De heer **Ulenbelt** (SP): Dat ontslagbesluit kan om bedrijfseconomische redenen. Hier gaat het echter om vast inruilen voor flex, vast inruilen voor grotere onzekerheid, vast inruilen voor afwenteling op premies en op de belastingbetaler. De heer Van Hijum zegt tegen een materiële wijziging van het ontslagrecht te zijn, maar zegt hij: doet maar. Het CDA wil dus meer flex.

De heer **Van Hijum** (CDA): Dat vind ik echt een flauwe conclusie. Ik zeg: nee, tenzij. Hier wordt geprobeerd dat «tenzij» in een aantal criteria te vatten. Ik hoor graag van de heer Ulenbelt waar de schoen wringt. Mijn doel is uiteindelijk om de werkgelegenheid en de continuïteit van bedrijvigheid veilig te stellen. Ontslagaanvragen moeten in dat perspectief beoordeeld worden, en niet anders.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Ik heb de brief wel tien keer gelezen en met rood en blauw allerlei aantekeningen gemaakt. Ik heb geprobeerd de inhoud te drooggronden. Ik ben aardig thuis in de ontslagregels, maar het is mij niet helderder geworden. De arbeidsmarkt is dichtgeslibd. Dat we de ontslagregels moeten moderniseren staat voor D66 als een paal boven water. Sterker nog, ik ben met een initiatief in dezen bezig en hoop dat binnenkort in te kunnen dienen. Bij zijn aantreden heeft deze minister gezegd dat hij de ontslagregels ging moderniseren. Een oplettende staatssecretaris Krom gaf aan dat dat niet kan, daar Geert Wilders daar een taboe over heeft uitgesproken. De minister werd teruggeroepen. Vervolgens is hij maar een sluiproute gaan verzinnen. Hij laat het er niet bij zitten, daar wil ik hem ook wel voor prijzen. Maar dat is natuurlijk niet de weg die we moeten bewandelen. Ik geef nogmaals aan dat wij modernisering van het ontslagrecht graag willen. Het is jammer dat daar een taboe op ligt bij de PVV, en dat de minister dat ook zo heeft afgesproken. Want als we zouden kunnen moderniseren, dan zouden we ook echt gelijke rechten voor alle werknemers krijgen. We zouden de insiders-outsidersproblemen oplossen. We zouden er ook voor zorgen dat we af zijn van een duaal stelsel dat evident niet gelijk uitwerkt voor werknemers die met ontslag te maken hebben.

Het UWV krijgt nu een nieuwe opdracht van de minister. Als werknemers worden vervangen door flexwerkers, dan is dat wel degelijk een sluiproute. Het lijkt mij ook gefruitsel aan de uitvoeringsinstructies. Bovendien is het niet transparant, en schimmig. Het zal vooral productiemedewerkers treffen. Die worden als een groter risico ervaren door werkgevers. Het zal uiteindelijk ook neerkomen op de overheid. Als we willen dat iedereen gelijke rechten en mogelijkheden krijgt op de arbeidsmarkt, als we die markt willen opentrekken, zeg ik: ga dan ook echt aan het werk en zorg dat de ontslagregels hervormd worden.

Ik heb een paar vragen aan de minister. Ontslag om bedrijfseconomische redenen mag nu al. Wat is precies het nieuwe beleid? In de brief wordt aangegeven dat het gaat om structurele en substantiële fluctuaties. Wat betekent dat precies? Hoelang duurt dat? En als het voorbij is, worden de vaste werknemers die voorheen ontslagen werden dan weer in dienst genomen? Wat moet ik mij daar precies bij voorstellen? Wat is die «kop» die de minister erop zet als het gaat om economische redenen? Ik heb geprobeerd mij er een voorstelling van te maken. Voor seizoenswerk bestaan al allerlei maatregelen en oplossingen. Voor bedrijven in economisch zwaar weer is er ook de regel dat men om economische redenen een vergunning krijgt. Ik stel mij dus voor dat er met kerst bijvoorbeeld een piek is bij een bedrijf, dan zijn er extra werknemers nodig. Men haalt de flexwerkers erbij. Als de kerstperiode voorbij is, is er een dal. Dan kan men vaste krachten ontslaan, en daarvoor in de plaats flexwerkers nemen. Als het weer kerst is, kan alles dan door flexwerkers gedaan worden? Ik vraag de minister het mij uit te leggen. Ik wil heel graag horen hoe hij die pieken en dalen ziet, hoe de kop op economisch ontslag er uitziet, en of dat niet met name de onderkant, de productiemedewerkers treft. Ik leg dit uit als een sluiproute. Het is niet transparant, en het is oneerlijk voor heel veel mensen die het al heel moeilijk hebben op de arbeidsmarkt.

De heer **Ulenbelt** (SP): Is het uw finale conclusie dat deze UWV-werkinstructie niet gepubliceerd moet worden?

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): U heeft gehoord dat ik hier buitengewoon kritisch over ben. Ik wil eerst de minister horen over hoe ik het zie omtrent de fluctuaties. Als hij mij dat niet kan uitleggen, kan wat hier staat niet onze steun verdienen.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik zal kort zijn, want ik heb problemen met mijn stem. Ook ik heb erg veel problemen gehad met het lezen van dit stuk. Op een gegeven moment dacht ik het begrepen te hebben, maar toen weer niet. Iedere keer staat er weer: er wordt geen vergunning verleend ... Vervolgens komt er een mix, en dan een hele reeks. Het wordt alsmaar verwarrender. Laat ik één ding zeggen: ik ben het er helemaal mee eens dat er sprake is van een maatschappelijke ontwikkeling. Ik ben het er ook mee eens dat de wereld verandert. Ik ben het er ook mee eens dat wij ervoor moeten zorgdragen dat er continuïteit is in bedrijfsvoering, en dat de werkgelegenheid behouden blijft etc. Maar als er een Ontslagbesluit tot stand is gekomen in overleg met de sociale partners, dan vind ik dat overleg met die partners moet plaatsvinden als wij aangeven te willen bekijken of we meer transparantie kunnen aanbrengen in de regels. Dat wil ik in ieder geval gezegd hebben. Ik hoor graag van de minister wat überhaupt de bezwaren waren van de werknemersorganisaties. Mijn vervolgvraag is dan: waarom heeft de minister er toch voor gekozen om tot publicatie over te gaan? Ik heb ook problemen met het inwisselen van vaste medewerkers voor flexwerkers. Ik kan de gedachtegang volgen. Echter, ik lees ook in die brief dat, als een medewerker een aanbod wordt gedaan en hij neemt dat aan, er gepraat moet worden over omvang en beloningsniveau. Dat kan

gewijzigd worden ten opzichte van de oorspronkelijke werkzaamheden. Ik heb ook problemen met de periode van zes maanden. Ik wil graag van de minister horen waarom voor die zes maanden gekozen wordt. Wat als er sprake is van herstel na zes maanden? Wat mijn fractie betreft is een structurele situatie van zes maanden vrij kort. In de brief staat ook dat niet aan doelmatige bedrijfsvoering en uitbesteding gekomen mag worden. Wij moeten het ondernemerschap inderdaad bij de ondernemers laten. Aan de andere kant staat er wel dat er dan sprake zal zijn van een marginale toetsing, daar inderdaad geen inbreuk gedaan moet worden op die vrijheid van de werkgevers. Ik wil weten waarom er in een situatie van uitbesteden wél gekozen wordt voor een marginale toetsing. En waarom worden bedrijfseconomische redenen niet langs de lat van de andere criteria gelegd?

In de brief staat dat er geen ontslagvergunning verleend hoeft te worden als een werknemer een aanbod heeft aanvaard. Dat klopt, dan is dat op basis van wederzijds goedvinden gebeurd. Ik hoor echter vaak dat werknemers aangeven niet anders te kunnen. Zij voelden zich gedwongen. Als na zes maanden de situatie ten positieve is veranderd, maar de werkgever een werknemer zijn oude baan niet teruggeeft, dan rest alleen een gang naar de rechter. Ziet de minister mogelijkheden om binnen deze regels toch iets op te nemen, waardoor met het UWV en de werkgevers gekomen kan worden tot een oplossing in dat soort situaties?

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Velen doen alsof flexwerk een maatschappelijke ontwikkeling is. Dat is het niet. We hoeven alleen maar naar andere landen van Europa te kijken om te zien dat Nederland veel meer flexwerkers heeft dan elders het geval is. Dat komt omdat dat politiek gestuurd is, namelijk door de Wet flexibiliteit en zekerheid van 1996. Mijn fractie was toen al tegen die wet. Wij zeiden toen al dat het meer onzekerheid op zou leveren. Je kunt vaststellen dat in het afgelopen decennium flex eigenlijk een soort betonrot in de arbeidsverhoudingen is geworden. De minister maakt, met de voorliggende instructie, dat die betonrot zich alleen maar verder aan het verspreiden is. Het zal u niet verbazen dat mijn fractie daar niet voor is. Deze instructie betekent een materiële wijziging van het ontslagbesluit. De heer Van den Besselaar verwees al naar dat boek van 2010. Dat boek is up-to-date. Wat deze instructie zal veroorzaken is dat het veel makkelijker wordt om vast personeel in te ruilen voor tijdelijk personeel en uitzendkrachten. Dit terwijl de Wet flexibiliteit en zekerheid juist bedoeld was om zekerheid te bieden aan uitzendkrachten. Nu gebeurt dus precies het omgekeerde: de boekhouder wordt een zzp'er, de vaste productiekracht wordt iemand met een tijdelijk contract of wordt een uitzendkracht. Wat de minister – die wel steeds praat over ondernemersrisico – in feite doet is het afwentelen van dat ondernemersrisico op leegloop etc. Hij wentelt dat af op de sociale zekerheid, en dus op de premiebetaler, de belastingbetaler. In de regels staat dat het UWV hoort te kijken naar twee belangen: naar het ondernemersbelang en naar het werknemersbelang. In deze instructie praat de minister daar helemaal niet meer over. Hij heeft het alleen maar over het ondernemersrisico, en dan nog alleen in de zin van kostenreductie bij leegloop. Leegloop is een ondernemersrisico dat niet moet worden afgewenteld op de werknemer, in de zin van: vast weg, flex erin. Ik zal er stevig voor blijven pleiten om deze instructie ongedaan te maken. Het lijkt nu om iets kleins te gaan, maar het is in strijd met de fundamentele dingen in het Ontslagbesluit. De brief van de FNV beschrijft dat. Verval van arbeidsplaatsen is een reden voor ontslag; een kostenreductie niet. Het afspiegelingsbeginsel wordt geschonden in deze werkinstructie. De herplaatsingsverplichting wordt geschonden in deze instructie. Dan is het ook nog eens een keertje zo dat deeltijdontslag volgens internationale regels onmogelijk is. Dit kun je opvatten als een vorm van deeltijdontslag. Wat de minister heel erg klein houdt, is dus in feite heel erg groot. Ik snap

de opwinding bij de PVV volledig. Het zou mij niet verbazen als de heer Wilders zelf ook nog enige woorden aan dit onderwerp zal gaan wijden. Wij moeten dit niet doen. Wat de minister doet is van meer insiders outsiders maken, in plaats van juist de omgekeerde beweging te maken: van outsiders insiders maken.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Dit vind ik ook een heel makkelijk verhaal. Het feit dat de flexschil voortdurend groter en groter wordt, heeft alles te maken met het feit dat partijen als de PVV weigeren om naar de ontslagregels te kijken. Er gaan dan sluiproutes komen. De Wet flexibiliteit is er gekomen omdat niemand aan het ontslagrecht durfde zitten. Daar was de heer Ulenbelt ook bij. Als hij nou eens een keertje echt gelijke rechten voor mensen wil geven, en juist de onderkant op de arbeidsmarkt kansen wil bieden, dan zou hij er nu ook voor moeten pleiten om eens te durven kijken naar die ontslagregels, en daar echt werk van maken.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik nodig op mijn beurt D66 uit om eens te kijken naar de Wet flexibiliteit en zekerheid, om die grondig te gaan veranderen. Bij D66 is versoepeling van het ontslagrecht de panacee voor alles. Die partij maakt van iedereen draaideurpersoneel, wegwerpwerknemers, maakt van outsiders geen insiders maar omgekeerd. Allemaal arm is ook gelijk; dat is het beleid van D66. De sluiproute wordt niet door bedrijven gezocht. De sluiproute, waar mevrouw Koşer Kaya zo tegen is, wordt door de minister gecreëerd. Zij verwerpt dat. Ik ben dus blij om te horen dat D66 op dit punt het ontslagrecht beschermt.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): D66 wil een transparant, helder stelsel van regels dat iedereen gelijke kansen en bescherming biedt. De heer Ulenbelt weigert in te zien dat een vastgeroeste arbeidsmarkt juist degenen treft waar hij voor zegt op te komen, met name de onderkant van de arbeidsmarkt. Dat is voor een partij als de SP toch juist iets om zich ontzettende zorgen over te maken.

De heer **Ulenbelt** (SP): Daar maak ik mij ook zorgen over. Wij zijn in overleg met de PvdA over een initiatiefwetsvoorstel, waardoor meer zekerheid geboden kan worden in plaats van meer onzekerheid. D66 weigert in te zien dat een bedrijf een gemeenschap is voor mensen die samen dingen maken, samen door goede tijden en door slechte tijden gaan. In uw wereldbeeld is een werknemer handelswaar die je naar goed believen kunt afserven, of niet. Dat is een heel ander wereldbeeld dan het onze. Wat dat betreft zijn wij sociaal en is mevrouw Koşer Kaya liberaal.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Het is goed om de historie eens terug te halen. De Wet flexibiliteit en zekerheid is ooit begonnen als een initiatief in de boezem van de FNV en de PvdA, destijds onder leiding van wijlen Karin Adelmund. Het was nadrukkelijk haar bedoeling om, in een samenleving die aan het veranderen was, recht te doen aan de modernisering van die samenleving, en om tegelijkertijd de benodigde zekerheden te blijven bieden. Ik denk dat allen haar zich herinneren als iemand die dat als geen ander goed wist te combineren. Het is zo belangrijk dat om dat erfoegd goed in de gaten te houden. Dat zien we natuurlijk ook bij de FNV. Ook moet echter op zekere momenten bekeken worden of een ontwikkeling, in gang gezet met de Wet flex en zekerheid, nu de gewenste opbrengst oplevert. We moeten erkennen dat er veel gaande is. Er zijn ook maatregelen in de Wet flex en zekerheid die bedoeld waren om zekerheid te bieden, maar dat nu niet meer doen. Daarom is het goed daarnaar te kijken.

Dit debat stond echter eigenlijk in een wat kleiner kader, en ik haal terug hoe we hier begonnen zijn. Aan het einde van een overleg over het

arbeidsmarktbeleid heb ik de minister, tussen de regels door, omdat ik dat signaal op dat moment kreeg, gevraagd hoe het nu eigenlijk zat bij het UWV. Wat was men daar aan het doen? De minister antwoordde toen dat ze eigenlijk niets aan het doen waren, dat ze gewoon wat op papier aan het zetten waren over hoe zij werken. Wij werden hier toch met ons allen even wakker geschud. Zeker als ik nu zie hoe het zich ontwikkelt. Met het oog op de brief die nu voorligt moeten we in ieder geval erkennen dat het wel iets meer geweest is dan even de regels op papier zetten. De minister geeft aan dat hij inmiddels met de sociale partners heeft gesproken. Dat doe je niet als het alleen maar gaat om het op papier zetten van huisregels. We hebben inmiddels ook gelezen dat sommige maatregelen wel degelijk aan een analyse onderhevig zijn. Daar worden ook nieuwe afspraken over gemaakt. Tevens is er een brief gekomen van de vakbeweging, met daarin een zevental bezwaren. Gezien de tijd is niet misschien niet handig als ik die allemaal noem. Ze gaan over het verval van arbeidsplaatsen dat op een andere manier wordt geregeld, het afspiegelingsbeginsel dat wordt losgelaten en de herplaatsingsverplichting die wordt losgelaten. Er wordt gesproken over zodanige wijzigingen van fundamentele aard, dat deze volgens de FNV in strijd zijn met de letter en de geest van het bestaande juridische kader. Op basis daarvan zou aanpassing van het Ontslagbesluit nodig zijn. Er wordt gesproken over de positie van de schijnzelfstandigen. Men vindt de arbeidsrechtelijke en sociaal-verzekeringsrechtelijke consequenties onvoldoende doordacht. Er worden vraagtekens gezet bij hoe dit past binnen de Europese richtlijnen. Ik noem maar even een paar punten uit de brief. Ik neem aan dat ik dat voor de minister niet uitputtend hoeft te doen. Hij heeft diezelfde brief natuurlijk gehad, en hij heeft dat overleg gevoerd. Ik wil hiermee zeggen dat ik niet denk dat het stand kan houden dat er geen sprake is van aanpassing van de ontslagregels. En dit op een wijze en via een procedure die niet passen bij de bestaande wetgeving en bij de manier die wij met elkaar hebben afgesproken. Ik ben dus erg nieuwsgierig naar het oordeel van de minister over de brief van de vakbeweging, en naar hoe hij het verloop van het gesprek met de sociale partners heeft ervaren. Er zit namelijk een duidelijke spanning tussen de brief van de vakbeweging en de brief die de minister aan deze Kamer heeft gestuurd. De laatste passage van de begeleidende brief van de minister heeft mij wel een beetje verrast. Hij zegt daarin dat het zonder aanleiding vervangen van vaste door flexibele werknemers nu niet mogelijk zou zijn. Maar deze discussie startte natuurlijk juist omdat wij denken dat het wél mogelijk is. Eerlijk gezegd vind ik dat, zonder onaardig te willen zijn, een beetje wereldvreemde opvatting. De reden dat wij dit debat voeren is tenslotte omdat het gebeurt, en omdat we daar wat aan willen doen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Een aantal weken geleden was ik in Achum, waar ik met wat collega's twee huiskamergesprekken mocht voeren over pensioenen. Daar sprak ook Bill Clinton. Hij zei dat zijn voornaamste werkzaamheden nu plaatshebben in de derde wereld. De grootste uitdaging daar is het opbouwen van systemen voor sociale zekerheid, voor gezondheidszorg en onderwijs. De grootste uitdaging waar de ontwikkelde wereld mee zit is: hoe passen we de systemen die we hebben opgebouwd aan? Dat is ook de grote uitdaging voor Nederland. Hoe passen we onze sociale zekerheid aan op de veranderde omstandigheden? Ik onderschrijf de woorden van de heer Van Hijum, die zegt dat er wel een maatschappelijke ontwikkeling is. Ik ben het met de heer Ulenbelt eens dat die niet losstaat van politieke invloeden. Maar er zijn maatschappelijke ontwikkelingen. We zien dat er een grotere behoefte is aan flexibiliteit. De flexibele schil bedraagt bij bedrijven nu al 32%. Ik begrijp de wens van werkgevers, die vertaald lijkt in de brief van de minister, ook wel. Maar ik heb daar wel problemen mee, omdat het erop lijkt dat het nieuwe Ontslagbesluit ervoor gaat zorgen dat er een grotere

flexibele schil kan ontstaan. De rechten van werknemers worden volgens mij uitgekleeft. De ontslagbescherming was toch echt niet bedoeld om het werkgevers gemakkelijker te maken, maar in eerste instantie om werknemers te beschermen. Ik ben heel bang dat er nu een grotere mate van flexibiliteit gaat ontstaan, zonder dat daar andere zekerheden tegenover komen te staan. Laat ik vooropstellen dat ik vind dat de systemen die wij in Nederland hebben moet worden aangepast. Mijn partij is een groot voorstander van modernisering van de arbeidsmarkt, maar dan moet het wel en-en zijn. De coalitie heeft afgesproken dat dit kabinet niks gaat doen met de ontslagbescherming of de Werkloosheidswet (WW). Daarover is een veto uitgesproken. Voor mijn gevoel wordt nu geprobeerd om via de achterdeur te regelen dat er toch een verruiming en versoepeling van de ontslagbescherming komt. Daar ben ik niet voor. Het is niet en-en. Meer flexibiliteit gaat niet gepaard met meer zekerheid. Er is geen flex-security. Dit is gewoon het uitkleden van rechten. Daarom vraag ik de minister dit niet te publiceren.

Voorzitter: Van den Besselaar

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Het is niet de gewoonte van de VVD om in de Kamer uitvoerig te spreken over uitvoeringsinstructies van uitvoeringsorganisaties. Het gaat vooral om de wetten en regelgeving die daaraan ten grondslag liggen, en die van belang zijn in het kader van de taken van de Kamer als controleur en medewetgever. Toch hebben wij reden gezien de motie-Van Hijum mede in te dienen. Er zijn onduidelijkheden gerezen. Ook zijn wij van oordeel dat de op te stellen beleidsregels niet mogen leiden tot een materiële verruiming van ontslaggronden in het ontslagrecht. Niet omdat we dat niet zouden willen – eenieder weet dat de VVD maar al te graag het ontslagrecht zou willen versoepelen, en daarmee is wellicht dan ook de schijn gewekt door deze minister – maar omdat wij als partij goed zijn voor onze handtekening. Vandaag staat dan ook de centraal of met de uitvoeringsinstructie gehandeld wordt binnen de kaders van het Ontslagbesluit. In dat kader, en ook gezien de vragen die door mijn collega-woordvoerders zijn gesteld, vraag ik de minister nog eens kort in zijn inleiding uiteen te zetten waarom hij meent dat er geen sprake is van materiële verruiming van ontslaggronden. De vakbeweging stelt dat middels deze instructie een nieuwe categorie voor ontslag is geïntroduceerd, namelijk die van flexontslag. Kan de minister dat weerspreken? Waar ligt het omslagpunt volgens de minister; wanneer kan van een werkgever niet meer worden verlangd om langdurig substantiële kosten van leegloop te financieren? Datzelfde geldt voor het criterium inzake noodzakelijke kostenbesparing; wanneer is er sprake van structureel niet concurrerend kunnen produceren? Moet een bedrijf dan binnen afzienbare tijd omvallen, omdat het de concurrentie niet langer aan kan gaan, of ligt die fase een stapje eerder? De vakbeweging suggereert ook dat, op grond van te verwachten toekomstige vermindering van werk, ontslagvergunningen kunnen worden aangevraagd met behoud of uitbreiding van het aantal flexwerknemers, wanneer niet duidelijk is hoe beperkt of uitgebreid deze zullen worden ingezet. Is dat zo? Daarnaast is het van belang dat de minister nog eens helder uiteenzet welke inspanningen van werkgevers mogen worden verwacht die zij ten aanzien van vaste werknemers doen. Zijn ze gehouden eerst een aanbod te doen in het kader van een vast contract in de organisatie? Of kunnen ze meteen met een aanbod komen voor dezelfde werkplek, maar dan met een flexibel contract? Welke inspanning wordt van de werkgever verwacht inzake het afspiegelingsbeginsel? Is het zo dat de werkgever gehouden zal zijn om de vaste werknemer eerst een flexibel contract aan te bieden, boven het vasthouden van inmiddels al op basis van een flexibel contract werkzame personen? Ik heb dus een aantal vragen ter verduidelijking aan de minister. Dit betekent niet dat ik ervan uitga dat de minister hiermee

ontslagregels wil omzeilen, zoals door anderen is gesuggereerd. Wie dat stelt moet dat ook maar bewijzen. Het hoort er bij een grote uitvoeringsorganisatie op zijn tijd gewoon bij om te actualiseren, juist ook ten behoeve van een eenduidige uitvoering. Zeker bij een grote uitvoeringsorganisatie als het UWV, met verschillende locaties in het land, is dat op zijn tijd zeer wenselijk. Daarbij spreek ik ook uit eigen ervaring.

Minister **Kamp**: Voorzitter. Laten we even teruggaan om te kijken waar we het precies over hebben. De heer Van den Besselaar kwam met het interessante boekwerk waar allerlei informatie in is verzameld. Bij het UWV komen per jaar zo'n 33 000 ontslagaanvragen binnen. Dat zijn dus 33 000 dossiers waarbij het om een of meerdere ontslagen gaat. Bedrijven geven aan dat het nodig is om te ontslaan en wij vragen daar toestemming voor. In 200 van die gevallen kun je spreken over situaties die enigszins vergelijkbaar zijn met wat zich op dit moment voordoet. Daar spreken wij nu met elkaar over. In de regel kunnen de ontslagaanvragen die binnenkomen volgens de instructies worden afgehandeld, maar niet altijd. Sinds het jaar 2005 zijn in het mooie boekwerk dat de heer Van den Besselaar ons heeft voorgehouden tien keer wijzigingen doorgevoerd. Er doet zich een bepaalde uitvoeringspraktijk voor waarvan de mensen in de uitvoering zich afvragen hoe dat nou precies zit. Daar wordt dan over gesproken en er volgt een uitkomst. Die wordt dan weer vastgelegd in dat boekwerk. Dat is overigens uit januari 2010. Het is nu juni 2011. De kwestie waar we nu over spreken is in de zomer van 2010 naar voren gekomen. Dat is dus een van die gevallen waarbij de uitvoeringsorganisatie op eigen initiatief aangaf iets te hebben waarover gesproken moest worden. Meestal wikkelt men dat zelf af, samen met mensen van het ministerie. Als het UWV of het ministerie vermoedt dat er iets zit dat politiek gevoelig is, word ik daar bij gehaald. Als ik denk dat het iets zodanig politiek gevoelig is dat de Kamer daarbij in beeld moet komen, dan wordt dat ook georganiseerd. Dat is nu dus het geval geweest. De Kamer heeft hier al eerder over gesproken en daarover een motie aangenomen. Die motie hebben wij uitgevoerd. Nu is er een vervolgoverleg over hetzelfde onderwerp. Het is dus niet zo dat we hier met iets heel bijzonders bezig zijn. Ik denk dat we op een goede manier, in het systeem dat we met elkaar hebben, proberen om voor uitvoeringsproblemen die zich voordoen gezamenlijk een oplossing te vinden. Ik zal zo meteen de diverse concrete situaties waar het nu om gaat even doorlopen. Tegen de heer Van den Besselaar zeg ik het volgende: het is duidelijk dat er grote verschillen van inzicht zijn over hoe je met het ontslagrecht moet omgaan. Door enkele woordvoerders is een modernisering van het ontslagrecht genoemd. Aan de andere kant zijn er ook fracties die daar erg terughoudend in zijn. Van oudsher hoort daar de SP-fractie bij. Ook de PVV-fractie hoort daar bij en deze is in de positie voor haar belangrijke punten met nadruk naar voren te brengen. Dit in het bijzonder vanwege het feit dat deze regering gedoogd wordt door de PVV. Door hen is naar voren gebracht dat er geen materiële wijzigingen in het ontslagrecht zullen komen in deze kabinetsperiode. Dat gebeurt dus ook niet. Maar soms zijn er problemen die men tegenkomt in de uitvoering. Daar moet een praktische oplossing voor gevonden worden. Dat was in het verleden zo en dat is nu ook zo. Daar ga ik natuurlijk ook gewoon mee door, want ik ben wel verantwoordelijk voor de uitvoering. Ik moet zorgen dat de zaak op een goede manier blijft lopen. Een goede manier is wat mij betreft het in de lijn blijven van de ontslagbescherming zoals die op dit moment is. Ik ben van plan dat zo te doen. Ik zoek absoluut niet naar sluiptwegen om me daar onderuit te draaien. Ik kijk wel naar mogelijkheden om daar verstandig mee om te gaan, en ik zoek die met name in de sfeer van «van werk naar werk». Als bijvoorbeeld iemand bij een bedrijf overtollig is, maar er is ergens anders een vacature, dan kan men zonder discussie over ontslagrecht en zonder van de WW-voorzieningen gebruik

te maken, van het ene bedrijf naar het andere gaan. Dat vind ik een heel mooie oplossing. Wat ik geen mooie oplossing vind, is een beetje stiekem aan regels gaan rommelen. Er is geen haar op mijn hoofd die daarover denkt. Ik heb dat in dit geval dus natuurlijk ook niet gedaan.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik waardeer dat de minister zegt geen dingen via een sluiproute te willen doen. Maar de minister zal mij toch gelijk moeten geven in het feit dat niet hij het initiatief heeft genomen om dit in de Kamer te bespreken, maar dat dat naar aanleiding van vragen in deze commissie is gebeurd. Ik ben nieuwsgierig naar wat er gebeurd zou zijn als wij die vragen niet gesteld hadden. Zou hij dan op een ander moment naar ons toe gekomen zijn? Zo ja, op welk moment dan? Het eerste antwoord was namelijk: nou, we zijn gewoon bezig met ambtelijke constructies, met lopende zaken, dat hoeft eigenlijk niet in de Kamer. Pas na aandringen wilde de minister het aan de Kamer voorleggen.

Minister **Kamp**: Ik heb niet op mijn netvlies of het helemaal is zoals mevrouw Hamer het verwoordt. Ik kan wel zeggen dat ik het wil bespreken als ik voel dat iets politiek interessant is of dat de Kamer ergens een probleem mee zou kunnen hebben. In het bijzonder als een van de fracties waardoor de regering zich gesteund voelt een probleem zou kunnen hebben. De ene keer komt dat van mijn eigen gevoel af, de andere keer komt er van buiten een signaal, bijvoorbeeld van de vakbeweging. Het kan ook zijn dat een Kamerlid dat aangeeft en dat ik daardoor getriggerd word om ermee aan de gang te gaan. Er zijn allerlei mogelijkheden. Als het UWV voelt dat er een probleem is in de uitvoering, en daarmee bij het ministerie komt, kan dat soms zonder mij afgedaan worden. Soms word ik er wel bij betrokken. Het kan zijn dat ik dat zelf noodzakelijk vind, en het kan zijn dat de Kamer dat vindt. Als iets politiek de moeite waard is om over te spreken bepalen de Kamer en ik dat. Of het nu van de een komt of van de ander, we gaan erover spreken.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik heb wel redelijk goed op mijn netvlies staan hoe het ging. We zien nu dat de discussie toch echt hard nodig is. Er volgen misschien zelfs moties. Ik denk dat er dan ook een verantwoordelijkheid bij de minister ligt om dat zelf bij de Kamer naar voren te brengen. Dat mag niet toevalligerwijs afhangen van een vraag die wordt gesteld bij een algemeen overleg. Het lijkt mij in ieder geval goed om met elkaar af te spreken dat de alertheid, om het zo maar te zeggen, op het ministerie en bij de minister op dit gebied groeit.

Minister **Kamp**: De alertheid is bij ons zeer groot. Ik zit zelf al heel lang in deze omgeving, dus ik weet heel goed wanneer iets politiek interessant is. Ik heb er absoluut geen behoefte aan om dat dan van de politiek weg te houden, integendeel. Als ik dat bespeur kom ik daarmee, maar ik heb de wijsheid niet in pacht. Als ik een signaal krijg, dan pak ik dat ook op. Dan ga ik daarmee door. Het is niet zo dat aan alle tien wijzigingen, die er sinds 2005 in het boekwerk zijn aangebracht, grote discussies in de Kamer ten grondslag hebben gelegen. Als een onderwerp gevoelig ligt moeten we daarover spreken. Dat hebben we in dit geval ook gedaan. Ik ben daar ten volle toe bereid. Ik geloof absoluut niet in dingen doen buiten de Kamer om. Overigens komt wat wij nu bespreken uit de koker van het UWV. Het betreft een uitvoeringsprobleem dat door henesignaleerd is. Dat is bij ons neergelegd. Wij zijn daar vervolgens over gaan praten. De betrokkenheid van de Kamer hierbij vind ik prima. Als de Kamer daar zelf mee komt is het goed. Als ik ermee kom lijkt mij dat ook goed, en als we er in gezamenlijk overleg toe komen ook.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): De minister geeft aan dat er vanuit het UWV een vraag gekomen is. Het UWV heeft adviescommissies, waarin

ook werkgevers en werknemers vertegenwoordigd zijn. Ik denk dat deze vraag mede gekomen is doordat werkgevers en werknemers het over de kwestie niet eens zijn geworden. Het UWV dacht wellicht: nou heb ik twee partijen die vechten om een vette kluit. Maar op basis van de regels die er al liggen is er helemaal geen sprake van een probleem. Overigens zijn die regels niet sterk gewijzigd, het betreft tien mineure wijzigingen. Maar nu komt er opeens een heel grote wijziging, een fundamentele wijziging. De FNV zegt in zijn brief ook dat dat zo niet kan, dat de minister bezig is de materiële inhoud te veranderen. Er zijn dus wel verschillen in de zaken die het UWV aandraagt ten behoeve van een standpunt. Het een stelt niet veel voor, maar het ander is fundamenteel.

Minister **Kamp**: Er kan geen sprake van zijn dat er een fundamentele wijziging van het ontslagrecht komt. Ik heb afgesproken dat die er niet komt in deze periode, en ik houd mij daaraan. Zodra ik het idee heb dat er ergens een fundamentele wijziging is, dan komt dat niet eens bij de Kamer. Dan wordt dat door mij weggehouden. En als ik denk dat er grote, belangrijke overwegingen zijn om daar toch toe over te gaan, dan stel ik dat eerst in coalitieverband aan de orde. Dan zou er namelijk een afwijking van het regeer- en gedoogakkoord zijn. Ik heb helemaal niet de ruimte om daarvan af te wijken, zonder dat ik de politieke dekking voor heb. Ik weet precies hoe dat werkt en ik ben helemaal niet van plan om daarvan af te wijken.

De brief van de vakcentrales heb ik vanmorgen om 9.16 uur ontvangen, als bijlage bij een e-mailtje naar een van mijn medewerkers. Als ik hier om 10.00 uur moet beginnen aan een algemeen overleg dan komt zo'n brief bij mij echt te laat. Als er een doorwrochte reactie van mij wordt verwacht, dan heb ik daar iets meer dan 44 minuten tijd voor nodig.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Het gaat mij niet eens zozeer om de brief. Ik heb zelf aangegeven op welke punten er een fundamenteel verschil is. Dat is dan kennelijk een verkeerde inschatting van de minister geweest.

Minister **Kamp**: Nee, want ik ben nog steeds van mening dat er geen sprake is van een fundamentele wijziging. Laten we even doornemen hoe het precies zit met dat ontslagrecht, en meer specifiek over de situaties waar we nu over spreken.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): De liefde met de vakbond is dezer dagen overigens niet zo heel groot. Los daarvan is er geen sprake van een fundamentele wijziging in de zin van een wetsverandering, of dat er regels zijn aangepast waar een wetsvoorstel voor nodig is. Maar er is wel een wijziging die een kop zet op de mogelijkheid om een ontslagvergunning aan te vragen wegens economische redenen. Het is dan toch heel duidelijk dat die kop tot een fundamentele verandering kan leiden. Is de minister dat met mij eens?

Minister **Kamp**: Zeker niet. Als ik zou denken dat er sprake is van een fundamentele wijziging in het ontslagrecht, dan vind ik dat ik dat niet kan doorvoeren om de redenen die ik zojuist heb aangegeven. Ik kan daar dus niets anders op zeggen dan dat ik het met die analyse van mevrouw Koşer Kaya niet eens ben. Volgens mij is er geen sprake van een fundamentele wijziging.

Het ontslagrecht is vastgelegd in het Ontslagbesluit. Daarin staat dat ontslag om bedrijfseconomische redenen redelijk kan zijn als het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is. Als de keuze voor ontslag in overeenstemming is met de criteria die daarvoor zijn vastgesteld; als gewoon personeelsverloop of personeelsoverplaatsing geen oplossing kan bieden, en als het verval van arbeidsplaatsen structureel is. We

hebben met elkaar vastgesteld dat we onder structureel een periode van zes maanden verstaan. Het UWV is ervoor om de aanvragen te toetsen. Er wordt getoetst of er sprake is van doelmatige bedrijfsvoering, om redenen waarvan ontslag nodig zou zijn. Wat betreft een doelmatige bedrijfsvoering gaat het UWV niet op de stoel van de ondernemer zitten. De ondernemer draagt zelf het ondernemersrisico, en niet het UWV of de overheid. Dat betekent dat marginaal getoetst wordt of er wel of geen sprake is van doelmatige bedrijfsvoering. De ondernemer moet ontslag-aanvragen cijfermatig onderbouwen, en hij moet aangeven wat er aan de hand is. Een slechte financiële situatie, werkvermindering, reorganisatie, technologische wijzigingen waar hij in een keer mee te maken krijgt, activiteiten die in één keer beëindigd moeten worden ... Het UWV bekijkt of het verzoek voldoende wordt ondersteund door de feiten. Alleen als dat het geval is wordt er ontslag gegeven, als het UWV tot de conclusie komt dat er geen andere, minder ingrijpende oplossingen mogelijk zijn. Ik zeg minder ingrijpend, want ik vind het belang van die ondernemer interessant, maar ik vind het belang van de werknemer die daar een vaste baan heeft net zo interessant. Het leven van haar of hem, en een eventueel gezin, is aan die baan gekoppeld. Dat is belangrijk voor die werknemer. Dat betekent dat er een heel zorgvuldige belangenafweging plaats moet vinden tussen de belangen van de werknemer en die van de werkgever. Ik sta er ook voor dat dat zo blijft gebeuren. Er is nu een aantal concrete gevallen aan de orde. In de eerste plaats is dat het ontslag wegens fluctuaties in het werkaanbod. Ik zal dat met een voorbeeld illustreren. Je hebt een bedrijf met 1000 man personeel. Het bedrijf maakt 1000 producten. Dan verandert de marktsituatie. Dat bedrijf kan niet meer op de omzet van 1000 producten rekenen, want er kunnen nog maar 800 producten verkocht worden. Soms stijgt dat wat; de ene keer is het 850, soms 950, maar dan zakt het weer weg, ook naar lager dan 800. Dat bedrijf komt tot de conclusie dat het in deze markt met 1000 man personeel niet vol te houden is. Het vindt dat het redelijk zou zijn om 800 man personeel te hebben en de fluctuaties in het werkaanbod met flexibel personeel op te vangen. Als de overheid dat bedrijf daartoe in staat stelt, is het niet zo dat je dan de belangen van de werknemers schaadt. Je stelt zo'n bedrijf juist in staat om te blijven overleven met zo veel mogelijk vast personeel, en met zo veel flexibel personeel als nodig is. Je houdt een bedrijf in stand, je houdt werkgelegenheid in stand en dat is dus in ons aller belang. Die werkgever moet dan aannemelijk maken dat de fluctuaties in het werkaanbod substantieel zijn, dat het echt ergens om gaat. Dat het niet iets is dat één keer gebeurt, maar dat het structureel is en waardoor hij gedwongen is om iets te gaan doen. Dat er in zijn organisatie geen andere mogelijkheden zijn om dat op te vangen. Het mag niet zo zijn dat maar onmiddellijk naar werknemers wordt gekeken die kunnen worden ontslagen. Men moet eerst andere dingen gaan doen. Ik heb de voorwaarden die dan gelden net al genoemd. Dat zijn de gewone, normale voorwaarden van het ontslagbesluit. En als aantoonbaar aan die voorwaarden is voldaan, en als het UWV de indruk krijgt dat op deze manier werkgelegenheid in stand kan worden gehouden, een bedrijf in stand kan worden gehouden, dan kan hier wegens fluctuaties in het werkaanbod een ontslagvergunning verleend worden. Mij lijkt het logisch dat we dat zo doen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik probeer dat te volgen. Maar het is nu toch ook al zo dat een bedrijf zoals in het voorbeeld die vergunning kan krijgen, als het van 200 werknemers af moet omdat het anders kopje onder gaat? En dat bedrijf kan dan, op momenten het nodig is, uitzendkrachten ook aantrekken. Ik probeer echt met de beste wil van de wereld de nieuwigheid, de kop die de minister daar bovenop zet, te begrijpen. Maar ik begrijp het niet, want wat speelt in het voorbeeld dat de minister kan nu al.

Minister **Kamp**: De kop erbovenop is een term die alleen mevrouw Koşer Kaya gebruikt, dus die laat ik bij haar.

Waarom dit punt in de ogen van het UWV interessant is, weet ik niet precies. De heer Van den Besselaar dacht dat de aanleiding zou kunnen zijn dat er onenigheid is geweest tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Het is in elk geval zeker dat de flexibele schil groeit en dat daar discussies over zijn. Er zijn verschillende appreciaties van de Wet flexibiliteit en zekerheid. Het is een gevoelige materie en daarover is dus in de uitvoering onzekerheid. Het UWV constateert dat er op de ene plek wat anders mee wordt omgegaan dan op de andere. Men geeft aan daar over te willen praten. Men is met een melding gekomen en heeft met het ministerie gesproken. Vervolgens heeft dat geleid tot hetgeen nu voorligt. Zo is de situatie.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): De FNV moet ook afspraken maken als het over ontslag van 200 mensen gaat, dus dat voorbeeld gaat dan niet op. Maar ik heb geen antwoord op mijn vraag gekregen.

Minister **Kamp**: Mevrouw Koşer Kaya zegt maar zo tegen mij dat het voorbeeld niet opgaat. Ik denk dat zij dat veel te stellig zegt.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Ik vraag wat er op dit moment onmogelijk is, dat maakt dat de situatie zoals in het voorbeeld niet zou kunnen? Er zijn veel uitspraken, er is veel jurisprudentie over dat dit al de uitleg is die we aan economische redenen geven. Ik vraag nogmaals waarom er iets extra's nodig is, als het al kan.

Minister **Kamp**: Mevrouw Koşer Kaya zegt dat het voorbeeld niet opgaat, en vervolgens komt zij met een vraag. Ik vind dat een beetje een bijzondere wijze van discussiëren. Ik kom hiermee omdat het UWV ermee komt. Het UWV geeft aan in de praktijk een probleem te onderkennen. Het is ook een spannende omgeving; in de Kamer zijn verschillende opvattingen over de groei van die flexibele schil. Mijn voorbeeld is heel relevant, er zijn daarin flexibele mensen werkzaam bij een bedrijf dat voorheen alleen maar vaste mensen had. Het is bovendien de vraag of men een deel van de vaste mensen die men ontslaat weer als flexibele mensen zou moeten terugnemen. In de uitvoering vond men dat een probleem en dat heeft men dus naar voren gebracht. Daarop wil men een reactie hebben, en die reactie krijgt men. Ik denk dat dat een heel nette gang van zaken is.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik wil de minister het volgende voorbeeld voorleggen. Hier aan de overkant is één winkelier. Er is heel veel leegloop, er zijn weinig klanten. Stel dat hij als eigenaar naar het UWV gaat en zegt: deze leegloop is mij een te groot risico, ik wil mijn werknemer ontslaan. Ik maak er een oproepcontract van, en als er geen werk is gaat hij maar lekker buiten lopen. Als er weer werk is komt hij maar weer. Kan dat dan? Ik zeg de ministers dat dat met deze regels kan.

Minister **Kamp**: Dat hangt ervan af. Als het enige alternatief is dat zo'n bedrijf moet sluiten ... Maar de ondernemer kan ook zeggen: ik kan het op dit moment met mijn bedrijf niet volhouden, maar als ik een ander businessconcept heb wel. Dan ben ik niet op vaste tijden open, maar ik ben op flexibele tijden. Of ik ben alleen open op die tijden dat het heel erg druk is. Op grond van dat nieuwe businessconcept kan hij aangeven dat zijn vaste werknemer een flexibele kracht moet worden. Als hij die situatie voorlegt bij het UWV, dan gaat men dat toetsen aan de uitvoeringsinstructie. Daar komt dan een reactie op. De essentie is hier natuurlijk dat, als er een tijdelijke dip is bij zo'n bedrijf, je daarom geen vaste werknemer mag ontslaan. Dan is het risico dat je loopt vanwege die tijdelijke dip en

die tijdelijke leegloop voor jezelf, als ondernemer. Maar als uit de analyse blijkt dat het structureel is, en de ondernemer kan het UWV daarvan overtuigen, dan is het mogelijk dat er een ontslagvergunning voor wordt verleend. Dit om de voortgang van het bedrijf en het behoud van werkgelegenheid te waarborgen.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): De minister heeft het over een tijdelijke dip. Kan hij aangeven wat hij daarvoor verstaat? Er is namelijk altijd nog de wederindiensttredingsvoorwaarde. Die wordt altijd onder een ontslagvergunning om bedrijfseconomische redenen gelegd. Die geldt voor een periode van zes maanden.

Minister **Kamp**: Ik kan niet zeggen dat iets drie weken of drie maanden moet duren, of een jaar. Dat hangt heel erg af van het soort bedrijf en van de omstandigheden. Het hangt ook af van de veerkracht die het bedrijf heeft, en van de algemene situatie in de economie op een bepaald moment. Daar kun je dus niet zomaar een bepaalde periode voor noemen. Het gaat om de ratio achter de bepaling. Het moet steeds op een zo verstandig mogelijke manier worden toegepast. Tot dusverre hebben wij daarvoor steeds een periode van zes maanden gehanteerd. Het kan best zijn dat het UWV in bepaalde omstandigheden zegt dat het wat langer moet zijn, of juist korter. Je moet dit soort dingen in de praktijk per geval verstandig beoordelen. Dat doet het UWV, en dat is geen nattevingerwerk. Daarom hebben we dat boek dat de heer Van den Besselaar voor zich heeft liggen.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik vind het een beetje een ingewikkeld debat worden, mede door alle verschillende interpretaties die we van twee kanten van de tafel horen. De motivatie om tot dit uitvoeringsbesluit te komen was dat er behoefte bestond aan eenduidigheid en aan eenduidige regelgeving. Als wij nu moeten constateren dat het allemaal maatwerk is, en dat het UWV zijn ruimte kan pakken, dan weet ik eigenlijk niet zo goed wat nu de bedoeling van deze uitvoeringsinstructie is. Dat is mijn constatering. Hoe denkt de minister daarover? Mijn belangrijkste vraag over dit Uitvoeringsbesluit betreft de motie die wij hebben aangenomen. Daarin werd gezegd dat dit besluit met de sociale partners zou worden besproken. De minister zegt dat hij pas vanochtend de brief van de vakbeweging heeft ontvangen. Dat neem ik aan. Daarin staan zeer fundamentele bezwaren. Ik vraag mij wel af wat het nut is van dit overleg op dit moment, want de minister heeft niet goed kennis kunnen nemen van deze brief. De daarin genoemde bezwaren zijn echt fundamenteel. Dat kan de minister ook in één blik zien, als u hij die zeven punten ziet staan. Ik wil weten wat de stand van zaken is wat betreft het overleg met de sociale partners. Zijn deze bezwaren in het overleg dat de minister heeft gehad dan niet eerder genoemd? Wat moeten wij nu aan met de status van het Uitvoeringsbesluit, nu wij zien dat er geen overeenstemming is met in ieder geval de werknemersdelegatie?

Minister **Kamp**: Het is meegenomen voor mij dat mevrouw Hamer aanneemt dat het ook zo is als ik zeg, namelijk dat ik om 9.16 uur voor het eerst een brief binnenkreeg. Zij vraagt zich af wat het nut is van dit overleg. De Kamer heeft mij gevraagd om hiernaartoe te komen. En dan kom ik, en overleg ik met de Kamer. Volgens mij zijn de stukken die er zijn zeer uitvoerig, en heel goed geschikt voor een overleg als dit. Natuurlijk wil ik op ieder moment kijken naar een brief van de vakcentrales. Daar willen wij ons voordeel mee doen en daar willen wij op reageren. Als je die echter om 9.16 uur binnenkrijgt, is dat een beetje aan de late kant. Ook in vervolg op de motie van de heer Van Hijum is er specifiek over dit punt overleg gevoerd met de sociale partners. Daar is verslag van gedaan in de brief die ik aan de Kamer heb gestuurd. Daaruit blijkt dus dat het

UWV en de werkgevers vinden dat de uitvoeringsinstructie duidelijk is. De werknemers zijn het daar niet mee eens. Dat is samengevat verwoord in de brief naar de Kamer. De werknemers mogen daarover nadere uitleg geven aan de Kamer, en als ze mij daarvan kennis willen laten nemen is dat prima. Voortaan graag wel ietsje eerder. Dat staat absoluut niet in de weg dat wij daar nu heel goed overleg over kunnen voeren, want alle gegevens liggen op tafel. We weten allemaal waar het over gaat, en we kunnen proberen om nu tot een gezamenlijke conclusie te komen.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik vraag dit natuurlijk omdat er zulke fundamentele bezwaren zijn. Wij vinden het als Kamer van belang dat de sociale partners zich hierin kunnen vinden. Zo heb ik tenminste de motie-Van Hijum gelezen en ook gesteund op basis daarvan. Nu er zulke fundamentele bezwaren liggen wil ik daarover wel vandaag met de minister van gedachten kunnen wisselen. Het lijkt me voor hem inderdaad moeilijk om dat nu te doen, maar dat moeten we dan wel met elkaar vaststellen.

Minister **Kamp**: Nee, want die bezwaren van de werknemers hebben wij in het overleg al eerder gehoord. Bovendien zijn de bezwaren door sommigen van u ook verwoord, dus ik denk dat we daar heel goed over kunnen spreken. Het is een feit dat er een constante stroom is van aanvragen van ontslagvergunningen. Zoals ik al zei waren dat er vorig jaar 33 000. Er zijn zo'n 200 situaties die vergelijkbaar zijn met waar wij het nu over hebben. Daar moet gewoon op gereageerd worden, het is gewoon nodig dat er duidelijkheid komt.

Gevraagd werd hoe het nu zit met het ontslagrecht, als blijkt dat er nu al ruimte is voor de uitvoering. Natuurlijk is er ruimte voor de uitvoering. Die 33 000 aanvragen zijn allemaal aparte aanvragen, van aparte bedrijven. Daar zit steeds een heel apart verhaal achter. Daarbij hebben wij het ontslagrecht het Uitvoeringsbesluit, maar de uitvoeringsinstructies zijn ook heel erg belangrijk. Die vormen met elkaar een dik boekwerk, waar voortdurend ontwikkeling in gaande is. Daar moeten dus ook voortdurend, aan de hand van ontwikkelingen, aanpassingen in plaatsvinden. En natuurlijk is het nog steeds zo dat, ondanks alle regels en besluiten die er zijn, mensen van het UWV concrete beslissingen in concrete gevallen moeten nemen. Zij moeten altijd proberen om daar binnen de regels en in de geest van die regels zo goed mogelijk uitvoering aan te geven. Als zij denken dat er iets is waarover gesproken moet worden, dan melden zij dat bij de leiding. Via de leiding van UWV komt dat bij mij terecht, en vervolgens gaat het zoals het hier nu gaat. En ik denk dat dat een ordelijke gang van zaken is.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Als ik de brief van de minister goed heb begrepen, is toch een van de belangrijkste verschillen dat het straks niet meer alleen gaat over of ontslag mag als er verval van arbeidsplaatsen noodzakelijk is, maar ook, en ik zeg ik het in mijn eigen woorden, als het vergroten van de flexibele schil nodig is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Daarmee groeit volgens mij het aantal flexibele medewerkers in de samenleving. Wat is het effect daarvan op bijvoorbeeld de Werkhervattingregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA), of voor de pensioenrechten van werknemers, en voor allerlei andere sociale zekerheidsrechten? Daar zie ik niets van terug.

Minister **Kamp**: Het effect voor de WGA en de pensioenrechten schud ik natuurlijk niet zo uit mijn mouw. Waar het om gaat is dit: stel dat wij altijd nee zouden zeggen op ontslagaanvragen. Dat wij altijd zouden zeggen: als je flexibel personeel wilt hebben doen we dat niet, want wij zijn tegen flexibel personeel. Dan zou het bedrijf uit mijn voorbeeld met 800 man vast personeel werken en dan worden er niet meer dan 800 producten

gemaakt. Als wij toestaan dat er wel flexwerkers in dienst mogen worden genomen, dan kan men dus flexwerkers in dienst nemen voor een deel van de tijd. Dat zijn er soms 50, soms 150, waardoor er extra omzet is bij dat bedrijf, en extra werkgelegenheid. Weliswaar in de vorm van flexwerk, maar er is dan ook extra economische substantie in Nederland. Ik denk dus dat het mogelijk maken van flexwerken helemaal niet dom of negatief is, maar dat dat gewoon heel verstandig kan zijn. Zeker in een globaliserende economie waarbij er heel veel invloeden zijn. Als je daar dan snel en adequaat op kunt reageren – zoals dat in Nederland gelukkig nog steeds kan, mede dankzij de Wet flexibiliteit en zekerheid – dan heb je een situatie zoals wij die nu in ons land hebben. Wij hebben namelijk de laagste werkloosheid in Europa, en ook de laagste jeugdwerkloosheid in Europa. Dat zijn toch goeie dingen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik ben blij dat de minister zegt dat hij die cijfers niet uit zijn mouw schudt. Dat had ik ook niet verwacht, maar ik geef daar wel een punt mee aan: wij kunnen er niet op een gemakkelijke manier voor zorgen dat bedrijven een grotere flexibele schil krijgen. Ik krijg de indruk uit de brief dat er wel gezocht wordt naar een gemakkelijke manier, omdat er in de coalitie niet gesproken mag worden over modernisering in bredere zin van de arbeidsmarkt. Dat baart mij zorgen. Dat de minister het niet uit zijn mouw schudt bevestigt voor mij het standpunt dat ik eerder heb ingenomen: ik kan op deze manier niet voor deze verruiming zijn.

Minister **Kamp**: Onze opvatting over vaste werknemers en flexibele werknemers heeft niks met de coalitie te maken. De manier waarop ik met flexibele werknemers omga heeft niets te maken met de opvattingen die de heer Van den Besselaar daar namens de PVV over naar voren brengt. Ik ben van mening dat vaste werknemers bescherming behoeven. Een vaste baan is voor een vrouw of man, met eventueel een gezin achter zich, van groot belang. Daar moeten wij op een zorgvuldige manier mee omgaan. Maar ik denk dat het toestaan van mogelijkheden en het benutten van de inzet van flexibele werknemers positief is. Daarom is het goed om, zonder dat we de belangen van vaste werknemers aantasten, wel ruimte te bieden voor bedrijven en mensen om flexibele arbeidscontracten met elkaar aan te gaan.

Het tweede punt dat we hebben besproken, en dat ook is ingebracht door de woordvoerders, gaat om een ondernemer die kosten wil besparen omdat hij denkt dat hij zo zijn concurrentiepositie kan verbeteren. Hij wil kosten besparen door vaste werknemers te ontslaan en eventueel te vervangen door flexibele werknemers. Dan zijn er twee situaties mogelijk. In de ene situatie wijzigt er in het bedrijf iets aan de aard en omvang, en in de andere situatie wijzigt er wat dat betreft niets. In dat laatste geval, als het bedrijf nog ongeveer evenveel omzet heeft en het dezelfde producten maakt, zal een ontslagvergunning absoluut niet snel aan de orde zijn. Het UWV zal zeer terughoudend zijn om in zo'n geval ontslag te verlenen. Het moet er echt om gaan dat het voortbestaan van een bedrijf binnen afzienbare termijn in het geding is. Het moet ook nog zo zijn dat een bedrijf, dat in zo'n geval vaste werknemers voor een deel omzet in flexibele werknemers, daar een substantieel kostenvoordeel mee behaalt, waardoor het de kans krijgt om te overleven. Bovendien moet het zo zijn dat het bedrijf geen andere mogelijkheden heeft om die kostenbesparing te realiseren. Verder moet dat bedrijf ook nog tijdig en adequaat op ontwikkelingen gereageerd hebben. Er is dus sprake van een aantal harde voorwaarden. Als daar niet aan wordt voldaan zal in deze situatie geen ontslagvergunning worden verleend.

Er kan bij een bedrijf ook wél een wijziging zijn naar de aard en omvang ervan. Er is bijvoorbeeld een bedrijf dat een product maakt dat hoog in de markt ligt. Het brengt een hoge prijs op, en er zijn echt gekwalificeerde

werknemers nodig. Het bedrijf houdt dat niet meer vol. Dat product, een ICT-product, is niet meer weg te zetten. De ontwikkelingen in de wereld zijn zodanig dat, als je het bedrijf in stand wilt houden, er veranderd moet worden. Je moet een minder hoogwaardig product leveren, een goedkoper product, waar eenvoudiger werk in zit en waar je dus ook minder gekwalificeerde werknemers voor kunt gebruiken. Als in zo'n geval kan worden aangetoond dat dat allemaal aan de hand is, en dat je het niet meer met je vaste werknemers kunt doen, dan kan er een ontslagvergunning worden verleend. Er wordt dan gezorgd dat het bedrijf in ieder geval blijft bestaan en dat het, ook in de nieuwe omstandigheden en met weliswaar andersoortige werknemers, toch kan blijven functioneren. Dit voorbeeld kan van nog een andere kant benaderd worden. Het zou ook nog kunnen dat zo'n bedrijf, als men een ander product gaat produceren, maar af moet wachten of dat wel aanslaat. Er is dus een bepaald product, daarmee gaat niet goed, en men kiest voor een ander product in de markt. Men weet echter niet zeker of dat wel aan gaat slaan. Dan kan het bedrijf de vaste werknemers niet in dienst houden, het moet zich daar eerst van ontdoen. Vervolgens gaat met proberen, met flexibele werknemers, of dat product een succes wordt, of dat een basis is voor het voortbestaan van het bedrijf. Als dat het geval is kan men weer een nieuw vast bestand gaan opbouwen, men kan als bedrijf doorgaan. Dit zijn voorbeelden van gevallen waarmee het UWV geconfronteerd wordt, en waar een antwoord op gegeven moet worden. Wij hebben daarover gezegd dat het in die omstandigheden denkbaar is, als het allemaal kan worden aangetoond, dat daar een ontslagvergunning zal worden verleend.

Het laatste voorbeeld dat ik noem gaat over het uitbesteden van werk aan zzp'ers. Als mevrouw Ortega een bedrijf begint, dan maakt zij zelf uit of zij de boekhouding door een vaste werknemer laat doen of niet. Dat is de vrijheid die zij heeft als ondernemer. Maar het mag natuurlijk niet zo zijn dat een ondernemer tegen een werknemer zegt: moet je luisteren, zeg jij nou maar dat jij zelfstandige bent, dan ga ik jou in het vervolg als zelfstandige inhuren en dan krijg je minder dan je had als vaste werknemer. En als ik niet genoeg werk voor je heb, dan krijg je nog minder. Er wordt dan geen echte zelfstandige is ingehuurd. Dan worden, over de ruggen van vaste werknemers en onder het mom van schijnzelfstandigheid, werknemersrechten aangetast. Daar gaan we natuurlijk absoluut niet aan meewerken. Wij kiezen ervoor dat een ondernemer de vrijheid heeft om zijn eigen beslissingen te nemen. Als hij werk wil uitbesteden aan echte zelfstandigen mag hij dat doen. Dat betreft dan mensen die als zelfstandige bekend zijn bij de Belastingdienst en die ook als zodanig door de Belastingdienst worden aangemerkt. Dat zijn mensen die een verklaring hebben dat zij zelfstandige zijn, en die bij de Kamer van Koophandel zijn ingeschreven. Dat zijn de elementen op grond waarvan wij denken te kunnen bekijken of iemand wel of niet een serieuze zelfstandige is. Als de Kamer nog andere toetsingscriteria op dat punt naar voren wil brengen, dan ben ik daar zeer in geïnteresseerd. Het gaat mij om echte zelfstandigheid. Het outsourcen van werkzaamheden is prima, dat zijn ondernemersbeslissingen. Aan misbruik maken van de regels en het uitbuiten van de positie van werknemers gaan wij absoluut niet meewerken. En als dat laatste ook maar enigszins het geval is, dan wordt er geen ontslagvergunning verleend.

Ik concludeer dat er in dit geval niet iets aan de hand is waar wij nee tegen zouden moeten zeggen. In de uitvoeringspraktijk moeten beslissingen genomen worden, en er wordt inzichtelijk gemaakt hoe die genomen worden. De heer Van Hijum vroeg om eens te bekijken hoe zich dit nu ontwikkelt, en daar de Kamer over te informeren. Dat lijkt mij heel verstandig. Het is een gevoelige kwestie. Dat is zo vanwege de manier waarop de heer Van den Besselaar het namens de PVV benadert, vanwege de spanning die er nu eenmaal zit rond flexibele werknemers, en ook

vanwege de opstelling van de werknemersorganisaties. Wij moeten wat wij nu willen gaan doen gedurende een periode van een half jaar, of een jaar, gaan volgen. Op grond daarvan zal de informatie naar de Kamer gebracht worden: dit was destijds onze inschatting, dit is wat er nu in de praktijk gebeurt, en we vinden dat het zo goed is. Of: we vinden dat het nog eens aangepast moet worden.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Voorzitter. Ik heb van de minister eigenlijk niks nieuws gehoord. De voorbeelden die hij noemt passen binnen wat er thans al opgeschreven staat aan beleidsregels. In feite is wat er nu is aangegeven onnodig. Bovendien – en dat is mijn grootste bezwaar, maar daar is de minister niet op ingegaan – wordt daarmee een aantal fundamentele wijzigingen aangebracht in het Ontslagbesluit. Dat zou althans moeten om de zaken te kunnen uitvoeren zoals de minister het wil. Dat laatste wil hij volgens mij ook echt niet, dat heb ik inmiddels wel begrepen. Ik zou het dan verder ook niet noemen. Mijn voorstel is nog steeds om het hele verhaal in te trekken.

Ik vraag de minister hoe of hij de motie van mijn hand over kostenbesparing, die door de Kamer is aangenomen, gaat uitvoeren. Ik heb een paar keer iets gehoord over kostenbesparing, maar ik heb niets gehoord over hoe de minister de motie gaat uitvoeren.

De PVV is niet tegen het feit dat er flexwerkers komen, integendeel. Mevrouw Hamer heeft heel goed geschetst op welke wijze de wet tot stand is gekomen, en met welke intentie. Daar zijn wij absoluut niet op tegen. Wij zijn er wel op tegen als deze regeling wordt misbruikt om de arbeidsvoorwaarden van de vaste werknemers, maar ook die van flexwerkers uit te hollen. Dat dreigt nu echter toch te gebeuren. Daar zou het UWV überhaupt niet aan mee moeten willen werken.

Voorzitter: Hamer

De heer **Azmani** (VVD): Ik hoor ook wat de minister zegt. Hij heeft aangegeven dat de vaste baan voor een gezin voor hem ook zeer van belang is. Hij geeft aan dat het eigenlijk gaat om het overleven van een bedrijf, ook in de voorbeelden die worden gegeven door de Kamer. Dus ik begrijp eigenlijk niet waar de heer Van den Besselaar precies op stoelt dat hier sprake zou zijn van omzeiling van ontslagregels. Dit ook omdat we hier te maken hebben met een uitvoeringsinstructie, en niet met het Ontslagbesluit.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik heb het niet over omzeiling van ontslagregels, ik heb het over een wijziging van het Ontslagbesluit. Dat is nodig om een aantal van de zaken dat wordt voorgesteld te kunnen uitvoeren. Het is voor mij niet een omzeiling, ik heb die term niet gebruikt. Dat de minister bezig is sluiproutes te nemen, komt ook niet van mij. Wat ik wel heb aangegeven is dat wat wordt voorgesteld niet nodig is. Het past binnen de huidige regels. Als er een reorganisatie aan de hand is, dan zijn daar regels voor. De minister keert de zaak om. Hij legt de risico's van leegloop bij de werknemers neer. Hij geeft precies het omgekeerde aan van wat in de regelgeving staat. Daarin staat namelijk aan welke voorwaarden voldaan moet worden als er een ontslagvergunning wordt verleend. De minister geeft hier nu aan wanneer men die niet krijgt, onder een aantal condities. Ik zou weleens willen weten wie er nou wél voor in aanmerking komt. Het wijkt namelijk niet af van wat in dit boek staat. Het past allemaal binnen de regels. Tenzij je daadwerkelijk het verval van arbeidsplaatsen, een kenmerk voor het ontslag om bedrijfseconomische redenen, laat vervallen. En dan raak je aan de kern van het Ontslagbesluit.

De heer **Azmani** (VVD): Het is toch zo dat de PVV uiteindelijk voor het behoud van werkgelegenheid is? Als dan als argumentatie gehanteerd

wordt dat het uiteindelijk gaat om een gezonde bedrijfsvoering, ook naar de toekomst toe, om die werkgelegenheid te kunnen vasthouden, dan begrijp ik niet waarom de heer Van den Besselaar daar zo'n punt van maakt. Ik zie hier ook daadwerkelijk geen wijziging van het Ontslagbesluit.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik maak er een punt van omdat de zekerheid van mensen wordt aangetast. In het voorbeeld dat de minister aangeeft kunnen de werkzaamheden ook met die 800 vaste werknemers worden uitgevoerd. Overigens heeft elk bedrijf inmiddels een flexibele schil, in Nederland zit dat op gemiddeld 30% tot 35%. Dus ook dit bedrijf zal al een flexibele schil hebben. Wij zeggen dat je het moet uitvoeren volgens de procedures zoals die zijn aangegeven. Volgens het afspiegelingsbeginsel betekent dat, dat in eerste aanleg alle mensen met een tijdelijk dienstverband uit het bedrijf moeten. De vaste medewerkers zijn pas als laatste aan de beurt. Ook dat wordt geweld aangedaan als je de regels van de minister, zoals die nu worden weergegeven, volgt.

Voorzitter: Azmani

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Inderdaad hebben wij afspraken gemaakt over afspiegelingsbeginsel. Maar als het heel erg gaat wringen in de continuïteit van de organisatie ... Ik ben het met hem eens dat het kiezen is tussen twee kwaden, maar waarom kiest hij ervoor om zo star vast te blijven vasthouden aan dat afspiegelingsbeginsel?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ten eerste hebben wij dat afspiegelingsbeginsel nog niet zo lang geleden ingevoerd. Ten tweede blijf ik erop hameren dat het gaat om de ontslagbescherming van vaste medewerkers. Die stel ik op dit moment boven die van flexibele medewerkers.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Daar ben ik het mee eens, maar wat op het moment dat dat betekent dat een zaak dan gewoon failliet gaat?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Zo'n zaak gaat niet failliet, want je ziet een faillissement natuurlijk wel aankomen. Tenzij er een calamiteit optreedt, dan is het een heel andere kwestie. Ik heb gehoord dat in dezen het om 200 gevallen gaat, en ik denk niet dat deze 200 gevallen bedrijven betreft die allemaal op het punt staan failliet te gaan. Het gaat hier om gevallen waarin het bedrijf meer ruimte wil hebben om met flexibele arbeidskrachten om te gaan. Dat komt steeds naar voren: het bedrijf wil gewoon wat soepeler met zijn personeel kunnen omgaan. Dat is de kern van wat ik in de brief lees. Overigens vond ik die brief, zoals velen hier, niet erg helder. Als wordt aangegeven dat het afspiegelingsbeginsel van belang is, dat we de regels volgen zoals die zijn aangegeven, zal dat er niet toe leiden dat het bedrijf direct failliet gaat. Als er zaken aan de orde zijn van bedrijfsorganisatorische aard zijn er ook regels waar het bedrijf aan moet voldoen. Voer die maar gewoon uit.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik begrijp dat de heer Van den Besselaar zich niet kan vinden in de uitvoeringsinstructie zoals die er nu ligt. Ik ben nieuwsgierig naar de vervolgstap. We hebben nog tien minuten. Gaat de PVV een motie indienen? Wat kunnen we nog verwachten?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): De PVV is voornemens daarover een motie in te dienen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik was redelijk geschrokken toen de heer Van den Besselaar zei: voor mij zijn de rechten van de vaste medewerkers toch een stuk belangrijker dan die van flexwerkers. Kan hij nog eens

uitleggen wat hij daar precies mee bedoelt? Waarom is iemand met een vast contract hem meer waard dan iemand met een flexcontract?

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik heb niet gezegd dat die meer waard is. In dit specifieke geval, waarbij het ging om mensen die uit het bedrijf moeten, hebben wij regels afgesproken. Dat zijn de afspiegelingsregels. Die hebben wij geïntroduceerd om ervoor te zorgen dat vaste medewerkers beschermd worden. Die hebben dus een betere bescherming dan de werknemers met een flexcontract en dat wil ik graag handhaven. Daar wil ik geen verandering in aanbrengen.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Dan heb ik de heer Van den Besselaar in het hele debat misschien verkeerd begrepen. Ik begrijp nu dat hij zich vooral keert tegen het stuk van de minister dat voorligt, omdat het een uitholling zou betekenen voor vaste werknemers. Die wil hij koste wat het kost beschermen, boven werknemers met een flexibel contract.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Dat is hartstikke juist.

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Ik heb in de eerste termijn gewezen op de flexibilisering van de arbeidsverhoudingen die gaande is in de praktijk. Dit ook als reactie van werkgevers op de risico's die zij ervaren bij het vast in dienst nemen van personeel. Dat is mede het gevolg van de verschillen die er bestaan in ook de rechtsbescherming tussen vast en flexibel personeel. Ik ben met een aantal collega's van mening dat dat op dit moment doorschiet. Het leidt misschien ook tot een tweedeling op de arbeidsmarkt. Ik vind ook dat wij deze discussie over het Ontslagbesluit niet moeten gebruiken om dat op te lossen, of een sluiproute creëren om die ontwikkeling mogelijk te maken of te versnellen. Laat dat helder zijn. Tegelijkertijd acht ik het niet uitgesloten dat die flexibiliteit soms de redding van de continuïteit van een bedrijf kan zijn, of het behoud van werkgelegenheid kan bevorderen. Het is aan het UWV is om in de praktijk het onderscheid te maken tussen een gerechtvaardigd en een ongerechtvaardigd beroep op de ontslaggronden, op de bedrijfseconomische noodzaak van een ontslagaanvraag. Juist daarom kan een uitvoeringsinstructie bijdragen aan een wat meer eenduidige toetsing van die aanvragen in de praktijk. Mits dat natuurlijk allemaal zorgvuldig gebeurt, en je een dam opwerpt in de criteria tegen een al te gemakkelijk beroep op die ontslagregels. Ik vind dat daar een serieuze poging voor geleverd is, en ik deel de taxatie van de heer Van den Besselaar totaal niet. Ik heb het gevoel dat hij het paard achter de wagen spant en dat zo'n keuze ook ten koste kan gaan van de economie en de werkgelegenheid. Niettemin hoor ik dat collega's een aantal serieuze zorgen uiten en vraagtekens zetten, mede naar aanleiding van de brief van de vakbonden. De heer Van den Besselaar heeft eigenlijk al een VAO aangekondigd; het zou goed zijn als de minister nog eens zorgvuldig ingaat op de brief van de vakbeweging. Ik heb in de motie gevraagd om overleg met de vakbonden en de werkgevers, en ik ben blij dat dat gebeurd is. Uiteindelijk kun je niet afdwingen dat er ook overeenstemming uit voortvloeit. Wij zullen er, als politiek, een oordeel over moeten vellen of de zorgen van de vakbeweging gegrond zijn of niet, maar een zorgvuldige reactie van de minister daarop kan daarbij helpen. Ik ben blij met de toezegging dat hij bereid is om met een monitoring naar de Kamer te komen, zodat bekeken kan worden of de zorgen al dan niet reëel zijn. Ik stel voor dat een half jaar na de inwerking-treding van dit besluit te doen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Begrijp ik uit de woorden van de heer Van Hijum dat bij hem in ieder geval de zorgen zijn weggenomen?

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik heb in de eerste termijn al aangegeven dat het voor mij niet uitgesloten is dat het UWV tot de conclusie kan komen dat ook het in dienst houden dan wel nemen van flexibele arbeidskrachten soms een redding kan zijn, of een bijdrage kan leveren aan het behoud van werkgelegenheid. Dat kan, en dat beoogt deze uitvoeringsinstructie te regelen. Er is een aantal uitvoeringscriteria voor opgenomen. Ik vind die op zichzelf scherp, die werpen best een dam op tegen een al te gemakkelijk beroep. Tegelijkertijd heb ik aangegeven dat ik de praktijk wil volgen. Ik ben niet uit op een sluiproute. Ik vind het belangrijk om nog goed te kunnen wegen wat de bezwaren van de vakbonden zijn, en hoe de minister daar op reageert. Vandaar mijn verzoek om daar serieus op in te gaan. Mijn houding ten opzichte van het voornemen om deze regels te publiceren is in principe positief, omdat ik de doelstelling daarvan onderschrijf.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66): Voorzitter. Op zich kan ik de doelstelling ook dragen, maar de uitwerking is wat mij betreft schimmig. Als de minister zo veel woorden nodig heeft om iets uit te leggen kan dat maar twee dingen betekenen. Of het voegt niets toe, of het is gefruitsel waardoor het niet transparant, en schimmig wordt. Dat leidt tot situaties waarin vooral mensen die ongeschoold werk doen zullen concurreren met flexwerkers. De voorstellen van de minister plaatsen er in mijn visie toch een extra kop bovenop. Ik wil de minister dan toch heel graag meegeven dat hij beter het taboe van Geert kan doorbreken, want volgens mij wil een meerderheid in de Kamer de ontslagregels moderniseren. Dit om breder naar de arbeidsmarkt te kunnen kijken, om te bekijken wat dat voor ons socialezekerheidsstelsel betekent. VVD, CDA, D66, ChristenUnie en GroenLinks willen het. De minister heeft de PVV dus niet nodig. Ik zou zeggen: minister, neem het heft in handen. Maak een mooi voorstel, stuur het naar de Kamer en laten we in ieder geval voor eens en altijd de arbeidsmarkt opentrekken. We discussiëren al jaren over de ontslagregels, en elke keer komt er een nieuwe sluiproute bij. Daar moeten we mee ophouden.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik ga over mijn eigen woorden. Mevrouw Koşer Kaya trekt een conclusie. Voorzitter. Het ging vandaag eigenlijk om de vraag of een wijziging van het Ontslagbesluit nodig is voor deze uitvoeringsinstructie. Wat mij betreft is deze vraag niet beantwoord. In het vorige AO heb ik het ook gevraagd: er is hier zo veel getouwtrek over, is het niet mogelijk om dit door een onafhankelijke instantie te laten toetsen? Ik heb echter nog niet de reactie van de minister gehoord op de brief van de FNV, waarin inderdaad zorgen genoemd worden die mijn fractie ook heeft. Ik wacht er nog even mee mijn eindoordeel uit te spreken tot ik die reactie van de minister heb gezien. De heer Van Hijum suggereert een monitor over een half jaar. Ik vraag de minister of het mogelijk is om deze regeling tijdelijk in te voeren, bijvoorbeeld voor een half jaar. Dan kan bekeken worden wat de praktijk allemaal oplevert.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. De vraag na dit debat is welke conclusie de minister trekt. Gaat hij deze instructie wel of niet in de Staatscourant publiceren? Dat is mijn vraag. Volgens mij is er inmiddels een meerderheid in de Tweede Kamer, zij het om verschillende redenen, die deze instructie in ieder geval niet in de Staatscourant wil hebben. Ik vraag de minister dan ook deze niet te gaan publiceren. Er wordt steeds gezegd dat flex zou leiden tot lage werkloosheid. Dat is niet waar. Flex leidt tot minder werkloosheidsuitkeringen. Zzp'ers hebben vorig jaar de helft van de opdrachten verloren. Die krijgen geen werkloosheidsuitkering, maar zijn wel werkzoekend. In die zin zijn we dus wel

werkloos. Het fabeltje dat flex leidt tot een lagere werkloosheid is dus onzin. Als de flexwerkers meegeteld zouden worden in de werkloosheidsstatistieken ... Als 800 000 flexwerkers de helft minder werk hebben, dan hebben wij er 400 000 werklozen bij. Dan corresponderen onze werkloosheidscijfers meer met die in het buitenland. De minister moet dus stoppen met het verkondigen van dat fabeltje. Hij hoeft op dit laatste geen antwoord te geven, mijn eerste vraag is belangrijker. Publiceren: ja of nee?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Mijn fractie heeft grote bezwaren tegen de instructie zoals die er nu ligt. Naar onze mening wordt wel degelijk meer ruimte gegeven dan in het Ontslagbesluit de bedoeling was. De minister zegt het niet met zoveel woorden, maar hij toch gewoon op zoek naar een weg waardoor meer mensen op basis van flexibiliteit kunnen werken. Dat is niet onze inzet. Onze inzet is dat iedereen kan werken met de rechtszekerheid die nodig is. Daarmee plaats je overigens mensen niet boven elkaar – om even terug te komen op het debat tussen de heer Klaver en de heer Van den Besselaar – maar probeer je mensen hun rechten te laten behouden.

Ik doe een dringend beroep op de minister om deze uitvoeringsinstructie niet te publiceren alvorens er een VAO is geweest. Ik ga ervan uit dat er, gezien de stemming in de Kamer, een meerderheid is om de instructie dan tegen te houden. Dat kan ook de minister concluderen.

Ik wil graag een schriftelijke reactie op de brief van de vakbeweging.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. Mevrouw Koşer Kaya had het over een meerderheid in de Kamer. Laat ik daarvan zeggen dat mijn fractie heel graag wil praten over de modernisering van de arbeidsmarkt. Daar hoort ook de ontslagbescherming bij, maar niet eenzijdig. Om terug te komen op wat de heer Van den Besselaar zegt: ik zit hier niet om de rechten van vaste medewerkers te verdedigen. Waar het mij om gaat, is een goede en rechtvaardige verdeling van rechten van flexibiliteit en zekerheid. Om het concreter te maken: tussen flexibele medewerkers en vaste medewerkers. Als ik de brief van de minister goed lees, is die erop gericht aan te sluiten bij een uitvoeringspraktijk, omdat men daar tegen problemen aanloopt die het gevolg zijn van een gebrek aan modernisering van de arbeidsmarkt. Ik begrijp waarom ze hiermee komen, maar ik vind het ongewenst. We zorgen hiermee dat er meer flexibele medewerkers komen, zonder dat daar de rest van onze sociale zekerheid op is aangesloten. Ik vraag de minister dan ook om niet te publiceren.

Voorzitter: Hamer

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Ik heb in mijn eerste inbreng al aangegeven dat wij vandaag te maken hebben met een uitvoeringsinstructie. Daarbij kun je geen volledige, zwart-witte opsomming neerleggen. Je wilt, natuurlijk binnen bepaalde grenzen, ruimte geven aan de beslissers. Het is een utopie om te denken dat je alles dicht kunt regelen. Dat brengt met zich mee dat een aantal mensen de duidelijkheid onvoldoende acht. Mij gaat het om de bescherming van vaste werknemers. De minister zegt dat hij die bescherming ook hoogacht, maar dat er daarnaast sprake van continuïteit van bedrijfsvoering moet zijn, en van een gezonde bedrijfsvoering, om uiteindelijk de werkgelegenheid te kunnen garanderen. Als je de ruimte niet biedt om flexibiliteit te betrachten, kan dat ten koste gaan van nog veel meer mensen.

Voorzitter: Azmani

Minister **Kamp**: Voorzitter. Mevrouw Koşer Kaya vroeg of ik het taboe van de PVV wil doorbreken. Dat wil ik niet. Er zijn tussen CDA, PVV en VVD

een heleboel afspraken gemaakt. Sommige vond het CDA niet zo prettig, sommige vond de VVD niet zo prettig, en sommige vond de PVV niet zo prettig, Maar dat hele pakket hebben wij wel met elkaar voor onze rekening genomen, voor zover het in het gedoogakkoord staat, en wat betreft VVD en CDA voor zover het in het regeerakkoord staat. Ik ben van plan om mij daaraan te houden.

Het is erg interessant om met degenen die gepleit hebben voor modernisering van het ontslagrecht nader te discussiëren over de betekenis van de flexibele schil, om de effecten daarvan onder ogen te zien en daar conclusies uit te trekken. Ik ben daar toe bereid als daar gelegenheid voor is binnen de door de regeringscoalitie gemaakte afspraken. Daarover zullen echter geen afspraken gemaakt kunnen worden voor de korte termijn. Het regeerakkoord geldt nog voor zovier jaar.

De heer Van Hijum en mevrouw Hamer vroegen mij om schriftelijk te reageren op de brief van de vakcentrales. Ik ben zeker bereid om dat te doen, en ik zal dat voor het VAO doen.

Mevrouw Hamer vroeg de uitvoeringsinstructie in ieder geval niet voor het VAO te publiceren. Ik zal het UWV vragen om dat niet voor het VAO te doen.

Mevrouw Ortega vroeg of het mogelijk is er een tijdelijke uitvoeringsinstructie van te maken. Een tijdelijke regeling kan, maar een tijdelijke uitvoeringsinstructie maakt het te zwaar. Een uitvoeringsinstructie kan aan de hand van de praktijkontwikkeling weer gewijzigd worden; dat is niet zo'n ingewikkelde procedure. Ik denk dat wij deze uitvoeringsinstructie nu kunnen vaststellen en kunnen publiceren. Vervolgens zullen wij de monitor hebben en op het juiste moment kunnen bekijken of er aanleiding is om die instructie weer te wijzigen. In dat geval zullen we dat dan doen. De heer Ulenbelt vroeg of ik bereid ben om af te zien van publiceren. Daar ben ik niet toe bereid. Maar ik ben van plan om na het aangekondigde VAO te publiceren.

De heer Van den Besselaar heeft aangegeven een motie te willen indienen. De achtergrond daarvan was zijn zorg dat vaste werknemers zonder noemenswaardige aanleiding zouden kunnen worden vervangen door flexibele werknemers. Ik ben dat helemaal met de heer Van den Besselaar eens.

De heer **Van den Besselaar** (PVV): Ik had gevraagd naar de uitvoering van de motie omtrent de kostenbesparing die door de Kamer is aangenomen.

Minister **Kamp**: U vraagt in die motie om kostenbesparing niet als motiveringsgrond te laten hanteren door het UWV bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Bij de heer Van den Besselaar zit daar wellicht achter dat hij niet wil dat vaste werknemers zonder een goede aanleiding worden vervangen door flexibele werknemers. Dat deel ik helemaal. Maar bedrijfseconomische redenen gaan natuurlijk ook om kostenbesparingen. Het gaat erom of je als bedrijf wel of niet in stand kunt blijven. Wij vinden dat andere keuzes maken niet meteen mag over de ruggen van de werknemers. Had men het niet van tevoren kunnen zien aankomen? Is het iets tijdelijks? Is het iets waar men een andere oplossing voor kan vinden? Als het in personeel gezocht moet worden, kan dat dan niet op een manier zonder dat ontslag van vast personeel nodig is? In bijzondere omstandigheden echter kan echter ook ontslag van vast personeel aan de orde zijn. Ik denk dat het beleid de zorg, die de heer Van den Besselaar met zijn motie uitsprekt, inhoudt. Maar het niet hanteren van kostenbesparing bij het afwegen van bedrijfseconomische redenen, kan redelijkerwijs niet.

De **voorzitter**: Ik dank de minister voor de beantwoording. De heer Van den Besselaar vraagt een VAO aan. Ik heb drie toezeggingen genoteerd:

- De minister zal, als de uitvoeringsinstructie in werking treedt, dit monitoren en de Kamer hierover informeren na een halfjaar dan wel na een jaar.
- De minister zal voor het VAO schriftelijk reageren op de brief van de vakbeweging en de Kamer daarvan melding doen.
- Publicatie in de Staatscourant zal niet plaatsvinden voordat het VAO heeft plaatsgevonden.