

3

Wet arbeidsmarkt in balans

Aan de orde is de behandeling van:

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

De voorzitter:

Aan de orde is de behandeling van het wetsvoorstel 35074, Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren, oftewel de Wet arbeidsmarkt in balans.

Ik heet de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van harte welkom in de Eerste Kamer.

De beraadslaging wordt geopend.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan de heer Ester.



De heer Ester (ChristenUnie):

Voorzitter. Alles wat in de economie flexibel is, is duurder. Dat geldt voor vliegen, dat geldt voor hotels en dat geldt voor abonnementen. Arbeid is daarop de grote uitzondering. Flexibele arbeid is goedkoop en gaat gepaard met karige arbeidsvoorwaarden en een weinig florissant toekomstperspectief. Het mag ons land dan economisch weer voor de wind gaan als we kijken naar de groeicijfers, de fors teruggelopen werkloosheid en de investeringen, het aantal Nederlanders met flexibele contracten is groter dan ooit. Nederland is met 2 miljoen flexibele werknemers in Europa zelfs koploper.

De effecten daarvan zijn maatschappelijk ongelijk verdeeld. Vooral laagopgeleide Nederlanders zijn de dupe. Had in 2003 een kwart van de laagopgeleide werknemers een flexibel contract, als werknemer of als zzp'er, nu is dat bijna de helft. Onder hoogopgeleiden zijn deze cijfers aanmerkelijk lager. En we weten dat de werkloosheids- en armoedekans onder werkenden met een flexibel contract hoger is, dat hun ontslagbescherming minder is en dat hun scholingsdeelname achterblijft. Hun vertrouwen in de toekomst, zo blijkt uit onderzoek, is beduidend minder groot.

Dit beeld vertoont trekken van een nieuwe tweedeling op de arbeidsmarkt: laagopgeleiden met flexibele arbeidscontracten versus hoogopgeleiden met vaste banen; een tweedeling tussen outsiders en insiders. Daarbij komt dat werkenden met flexibele arbeidscontracten niet alleen slechtere posities op de arbeidsmarkt hebben, maar daardoor ook de rode lantaarn dragen op de arbeidsmarkt en een haperende pensioenopbouw kennen. We zien, kortom, een verdichting van achterstand. Die achterstand treft vooral

de huidige generatie jongeren, die als geen ander door de flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt geraakt.

Met dit wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans geeft het kabinet aan oog te hebben voor de schadelijke effecten van de explosief toegenomen flexibilisering van de arbeid, en de ChristenUniefractie juicht dat toe. Het is goed dat dit wetsvoorstel flexibele arbeid duurder maakt en vaste arbeid goedkoper. Dat is een juiste stap om die dreigende tweedeling een halt toe te roepen. Toch zijn er ook zorgen. De hamvraag is of het beleid niet te laat komt. Flexibele arbeid is inmiddels zo verankerd in ons economisch systeem dat het de vraag is of het tij nog kan worden gekeerd. De snelle opkomst van de platformeconomie zal de flexibele schil alleen maar vergroten. Ik wil de minister voorleggen of corrigerend beleid überhaupt nog soelaas kan bieden. Kan de flexibiliseringstanker nog worden afgeremd en kan de koers ervan nog worden veranderd?

Voorzitter. Dit is het eerste grote wetsvoorstel van dit kabinet en van deze minister op het terrein van de arbeidsmarkt. Helaas is er daarbij geen sprake van een integrale beleidsvisie en aanpak. En dat wreekt zich. Zo ontbreekt doortastend beleid voor de omvangrijke en gestaag groeiende groep van zzp'ers, een groei die kenmerken van een stille revolutie op de arbeidsmarkt vertoont. We kunnen beleid om flexibele contractvormen minder aantrekkelijk te maken voor werkgevers, niet ontkoppelen van beleid om zzp-ontwikkelingen in goede banen te leiden, al was het alleen maar om waterbedeffecten te voorkomen tussen beide groepen. Ook de Raad van State uitte deze zorg. We schieten er weinig mee op dat werkgevers als gevolg van het duurder maken van flexibele arbeidscontracten hun toevlucht nemen tot het outsourcen van personeel via zzp-schijnconstructies. Lager opgeleide, kwetsbare werknemers worden dan in verhevigde mate slachtoffer van op zich goed bedoelde separate arbeidsmarktmaatregelen. De ChristenUnie-fractie heeft behoefte aan een stevige reflectie van de minister op deze vraag: hoe denkt hij via zijn nieuwe arbeidsmarktwet dit soort waterbedeffecten te vermijden? Hoe voorkomen we dat we van de regen in de drup raken?

Mijn fractie vraagt al jaren om gericht beleid voor de uitdijende groep van zzp'ers, en de commissie voor Sociale Zaken van dit huis verzocht met regelmaat dit en het vorige kabinet om meters te maken in dit nijpende dossier. De minister beroept zich nu op Europese wetgeving die het werken met minimumtarieven voor zzp'ers, zoals overeengekomen in het regeerakkoord, bemoeilijkt. Maar dat kan op zich toch geen reden zijn om verdergaand beleid achterwege te laten, om niet verder na te denken? Ik denk aan voorzieningen om zzp'ers te beschermen tegen arbeidsongeschiktheid: 1 miljoen slecht verzekerde zzp'ers is een maatschappelijke angstdroom. Ik denk aan goede pensioenvoorzieningen; ik denk aan scholing in kerncompetenties. Mijn fractie wil hier graag meer urgentie zien, meer dadendrang. Het duurt allemaal te lang. De zzp'er heeft recht op helderheid. Graag een reactie hierop.

De context van dit wetsvoorstel is bepaald niet vlekkeloos. De evaluatie van de voorganger van deze wet, de Wet werk en zekerheid, ligt nog niet voor. Veel van het denken over de toekomst van de arbeidsmarkt is toebedeeld aan de commissie-Borstlap, die aan het eind van dit jaar rapporteert. Het uitzendwerkregime gaat afzonderlijk geëvalueerd worden en voor scholing en ontwikkeling van werkenden, zo begrijpen wij, is eveneens een apart traject voorzien.

Wat is hier nu de samenhang der dingen? Hoe knoopt de minister al deze eindjes aan elkaar en pakt hij de regie? Kunnen we dit wetsvoorstel wel goed beoordelen zonder de evaluatie van de huidige WWZ, zonder een helder toekomstbeeld van de Nederlandse arbeidsmarkt en zonder scholingsplannen? Fragmentatie van arbeidsmarktbeleid dreigt. Hoe bepaalt de minister hier zijn eigen positie, zo vraagt mijn fractie. Is de kans aanwezig dat de voorstellen die nu zijn neergelegd in het wetsvoorstel, door een aantal van deze trajecten wellicht weer op losse schroeven komen te staan?

De maatregelen die in dit wetsvoorstel worden aangekondigd, beogen vaste contracten aantrekkelijker te maken door flexibele arbeid steviger te beprizen en risicoverschillen tussen contractvormen te verkleinen. Dat doet de minister door aan een aantal knoppen te draaien: de ketenbepaling wordt opgerekt van twee naar drie jaar, de positie van oproepkrachten wordt versterkt, de concurrentie via arbeidsvoorwaarden bij payrolling wordt aangepakt, de cumulatiegrond wordt in het ontslagrecht ingevoerd, de transitievergoeding wordt versoepeld en gaat eerder in en er vindt WW-premiedifferentiatie naar contractvorm plaats. In combinatie moeten deze maatregelen de balans tussen flex en vast verbeteren, zowel vanuit het perspectief van de werkgever als vanuit de optiek van de werknemer. Deze zoektocht naar een nieuwe balans ondersteunt de ChristenUnie-fractie van harte. Niettemin hebben wij in de schriftelijke voorbereiding een groot aantal vragen over deze maatregelen gesteld. Onze dank voor de beantwoording daarvan. Ik richt mij in deze bijdrage op een aantal prioritaire zaken.

Dit wetsvoorstel geeft een draai aan de ketenbepaling zoals die nu in de WWZ geldt: een vast contract na drie jaar in plaats van na twee jaar. Volgens de minister voldoet de huidige bepaling niet aan de wensen van contractflexibiliteit van werkgevers. Er is mij geen onderzoek bekend waaruit blijkt dat de verlenging van deze maximumperiode tot meer vaste contracten leidt. Ook hier knelt dat de evaluatie van de WWZ nog niet is afgerond, ook niet op dit punt. Juist omdat deze empirische evidentie ontbreekt, heeft mijn fractie behoefte aan een dragende redenering waaruit blijkt waarom voor deze herziening is gekozen. Waarop is de sense of urgency om het beleid te updaten nu eigenlijk gebaseerd? Waarom zal dit derde jaar doorslaggevend zijn? De meeste werkgevers zijn prima in staat om na twee jaar af te wegen of een tijdelijk medewerker in aanmerking komt voor een vast contract. Mijn fractie heeft behoefte aan meer feitelijke onderbouwing. Verwijzen naar, ik citeer, "maatschappelijke signalen" is bepaald onvoldoende om mijn fractie te overtuigen. Hier moet de minister echt beter zijn best doen.

Voorzitter. De minister scherpt het beleid rond oproepkrachten aan en biedt hun meer zekerheid en bescherming. Ook deze inzet onderschrijft mijn fractie. Veel oproepkrachten moeten nu onnodig permanent beschikbaar zijn binnen een context van langdurige inkomensonzekerheid. Bij de behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer, maar ook daarbuiten, is veel aandacht besteed aan de positie van tijdelijke invulkrachten in het basisonderwijs en het speciaal onderwijs en aan de rol van oproepkrachten in de agrarische sector in de nieuwe ketenbepaling. Kan de minister aangeven wat de status is van de uitzonderingsbepaling die is overeengekomen voor het onderwijs? Hoe gaat deze bepaling uitgewerkt worden? Via het gewijzigde

amendement-Stoffer c.s. (35074, nr. 61) en de motie-Wiersma/Heerma (35074, nr. 46) staan knelpunten in de uitvoering van het wetsvoorstel, specifiek rond seizoensarbeid, op de agenda, bijvoorbeeld bij de jaarurennorm en de WW-premiedifferentiatie. Het gaat hier immers om een sector die een eigen dynamiek en eigen omstandigheden rond tijdelijk werk kent. Overleg met de sector is aangekondigd. Kan de minister ons bijpraten over hoe dit overleg verloopt en of er zicht is op consensus? De ChristenUnie-fractie dringt erop aan dat de effecten van het wetsvoorstel voor onze agrarische bedrijven serieus onderdeel zijn van de wetsevaluatie. Kan dat worden toegezegd?

De introductie van de cumulatiegrond in het ontslagrecht is een langgekoesterde wens van werkgevers. De OESO heeft erop gewezen dat het Nederlandse ontslagrecht relatief streng is. De Raad voor de rechtspraak en de Raad van State kunnen zich vinden in het voorstel. Toch houdt de ChristenUnie-fractie vragen. Kan de minister beter onderbouwen dat deze cumulatiegrond rechtstreeks voortvloeit uit de ervaringen met de huidige WWZ? Immers, de overgrote meerderheid van de ontslagzaken wordt nu al geschikt. Zal deze nieuwe praktijk niet leiden tot een substantiële toename van het aantal rechtzaken binnen een toch al overbelast rechtssysteem? Wat zal het effect zijn op kwetsbare groepen werknemers? Blijft het zo dat ontslag op basis van de cumulatiegrond alleen in uitzonderlijke gevallen gehonoreerd mag worden en dat het daarbij om zwaarwegende zaken moet gaan? Hoe voorkomen we, zo vraagt mijn fractie, dat ontslag op basis van deze i-grond de nieuwe praktijk gaat worden?

De transitievergoeding wordt in het wetsvoorstel wat versoepeld, maar gaat anders dan nu gelijk in, ongeacht de duur en aard van de arbeidsovereenkomst. De verhoging van de transitievergoeding na tien jaar wordt afgeschaft. Is dat laatste nu verstandig? De herintredingskans van oudere werklozen blijft ook in deze hoogconjunctuur laag. Juist zij hebben een extra stimulans en bescherming nodig. Hoe past deze maatregel nu in de filosofie van het wetsvoorstel? Is de versoepeling van de transitievergoeding voor oudere werknemers niet gewoon het potje waaruit de extra kosten betaald worden om de vergoeding voor alle werknemers vanaf dag één van hun tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst te betalen?

De verlenging van de maximale proeftijd naar vijf maanden is in de Tweede Kamer gesneuveld. Betekent dit dat de minister afziet van een herijking van het proeftijdbeleid in deze kabinetsperiode?

Voorzitter. Payrolling is niet het favoriete gespreksonderwerp van de ChristenUnie. De goeden niet te na gesproken — laat mij daar een streep onder zetten — blijven wij moeite hebben met de vraag hoe payrolling nou precies past in het Rijnlandse ondernemingsmodel. Wij voelen ons meer thuis bij het concept van een onderneming die de volle verantwoordelijkheid neemt voor het eigen personeel en die de medewerkers ziet als menselijk kapitaal van het bedrijf, als mensen die alle zorg van de werkgever zelf verdienen. Ook dat hoort bij ondernemen. We kunnen niet accepteren dat payrolling wordt ingezet om te concurreren op arbeidsvoorwaarden.

Afgezien van deze meer fundamentele blik vrezende wij dat er door invoering van deze wet waterbedeffecten zullen ontstaan met de zzp-sector of misschien nog wel meer met

de uitzendsector. Ik gaf dat al een beetje aan. Ligt het niet voor de hand dat werkgevers die nu hun kaarten op payroll zetten, door het duurder worden van deze vorm van dienstverlening straks hun toevlucht zullen nemen tot bijvoorbeeld zzp-draaideurconstructies? Dat is toch niet wat we willen. Wat zijn we dan per saldo opgeschoten? Graag een antwoord van de minister.

Daaraan koppel ik de vraag of de minister ook heeft overwogen om mkb-backoffice dienstverlening, kleine lokale uitzendondernemingen, onder de uitzend- en niet onder de payrolldefinitie te laten vallen. Wat waren de overwegingen om dit niet te doen? Laat mij nogmaals onderstrepen dat mijn fractie blij is dat de minister payrollwerkers het recht geeft op een adequate pensioenregeling. Dat is extra bescherming voor deze kwetsbare groep, maar de regeling zelf ziet er nogal complex uit. Wij vrezen voor uitvoeringsproblemen. Moet de minister niet meer tijd nemen om dit samen met de sociale partners in goede banen te leiden? Ik krijg daarop graag een reactie.

Het koppelen van de hoogte van de WW-premie aan de contractvorm vindt mijn fractie creatief. De inzet daarbij is dat door het heffen van een lagere premie voor vaste contracten en een hogere premie voor flexibele contracten het aanbieden van vaste contracten voor werkgevers aantrekkelijker wordt. De vraag is wel of een verschil van om en nabij de 5% de doorslag kan geven. Wat zijn de verwachtingen van de minister op dit punt voor de mkb-sector? Is dit een tipping point voor kleine werkgevers? Gaat de minister het effect ook monitoren? Van belang hierbij is ook de vraag hoe dit nieuwe beleid zal uitpakken voor seizoensgebonden sectoren. Daar wordt immers veel gewerkt met oproepkrachten. Ik neem aan dat zij nu in meerderheid al een hogere WW-premie betalen.

Voorzitter. Het is goed dat het wetsvoorstel een poging doet om de baan zekerheid van werknemers te vergroten, maar de ChristenUniefractie mist het perspectief om de werkzekerheid te vergroten. De beste bescherming van werknemers en de meeste zekerheid op de arbeidsmarkt wordt geboden door het op orde zijn van hun kerncompetenties, harde en zachte vaardigheden waarmee werknemers de concurrentie aankunnen en die hun positie versterken. Dat beschermt hen in slechte tijden. Dat geldt voor hogeropgeleiden maar het geldt ook voor lageropgeleiden. Dat vereist persoonlijke ontwikkel- en scholingstrajecten die zich over de levensloop uitstrekken. Ik begrijp dat de minister op een later moment met voorstellen komt die ervoor moeten zorgen dat de kerncompetenties van onze beroepsbevolking op peil blijven, maar ik hoor graag wat hier de concrete plannen zijn en hoe de onderliggende filosofie zich gaat verhouden tot het gedachtegoed van dit wetsvoorstel. De minister moet op vele borden tegelijk schaken. Dat vergt behendigheid. Heeft hij zich ervan verzekerd dat alle maatregelen in het wetsvoorstel EU-proof zijn? Hoe verhoudt Europese regelgeving rond de interne markt en Europese arbeidsmigratie zich tot zijn nieuwe beleidsvoornemens?

Gelukkig is het nationale speelveld goed te overzien. De werkgeversbelangen en de werknemersbelangen zijn redelijk in evenwicht in het wetsvoorstel. Dat blijkt misschien wel het beste uit de reacties van werkgevers en werknemers zelf op het voorstel. Er is zelfs sprake van een bijna perfecte spiegeling. Werkgevers zijn voor verruiming van de ketenbepaling, de verlaging van de transitievergoeding en de introductie van de cumulatiegrond. Werknemers

zijn daarop tegen, maar zijn weer voor premiedifferentiatie, de maatregelen rondom payroll en oproepkrachten en de introductie van de transitievergoeding vanaf dag één, waar werkgevers weer moeite mee hebben. Soms is de polder heerlijk transparant. Maar of de arbeidsmarkt beter in balans raakt door dit wetsvoorstel is nog de vraag. De reacties van de sociale partners zijn dat al wel. Of dat juist de zwakte of de sterkte van dit wetsvoorstel is, zal in het debat met de Kamer en de minister vandaag moeten blijken.

Voorzitter, ik rond af. Het wetsvoorstel zet goede stappen om de negatieve effecten van doorgeslagen flexibilisering in te dammen. De richting is te verdedigen. Helaas zijn niet alle stappen even goed onderbouwd. Dat blijft toch een beetje de makke. Dat geldt zeker voor mogelijke waterbedeffecten, die bepaald niet denkbeeldig zijn. Hier moet de ChristenUniefractie echt meer perspectief worden geboden. Hier moeten grote zorgen worden weggenomen. Ik wil dit signaal ook in alle duidelijkheid afgeven. Wij zien uit naar de beantwoording van onze vragen.

De voorzitter:

Blijft u nog even staan, meneer Ester. Mevrouw Sent wil u wat vragen.

Mevrouw Sent (PvdA):

Ik heb de inbreng van de heer Ester met veel instemming beluisterd. Hij brengt belangrijke problemen onder de aandacht zoals het prematuur zijn van het wetsvoorstel voordat de evaluatie van de WWZ bekend is en de potentiële waterbedeffecten.

De polder is heel erg overzichtelijk. Het is nu al overzichtelijk dat het wetsvoorstel delen van de polder niet adresseert: de positie van zzp'ers, de schijnoproepkrachten, schijn-zzp'ers. Dat zijn precies de punten die de heer Ester terecht aanstipt, dus ik ben heel erg benieuwd hoe hij de wenselijkheid van dit wetsvoorstel beoordeelt tegen het licht van die ongewenste neveneffecten.

De heer Ester (ChristenUnie):

Daar ging mijn hele betoog nou net over, dus ik ga mijzelf niet herhalen. Ik wil alleen onderstrepen dat ik zeer benieuwd ben wat het achterliggende verhaal van de minister is op deze hele wezenlijke punten die mijn fractie heeft aangedragen. Ik proef uit uw vragen dat u zich daar iets bij kunt indenken. Wij moeten op al deze punten overtuigd worden. Wij willen graag op deze punten comfort en soelaas krijgen. Dat is precies datgene waar ik de minister toe uitdaag.

Mevrouw Sent (PvdA):

Ik ben heel erg benieuwd wat u comfort zal bieden. Wat mij comfort biedt, is als de Wet arbeidsmarkt in balans de arbeidsmarkt ook daadwerkelijk in balans brengt. Dat doet hij nu niet. Vindt de ChristenUniefractie het wenselijk om het wetsvoorstel aan te houden totdat er maatregelen worden genomen op het terrein van zzp, contracting en dergelijke?

De heer **Ester** (ChristenUnie):

Ik herhaal nogmaals mijn inzet. Wij hebben op deze punten hele kritische vragen. Ik ben met u reuzenieuw naar de antwoorden van de minister. Als wij die hebben, zullen wij de balans opmaken en de vraag beantwoorden of deze wet de arbeidsmarkt zelf ook in balans brengt.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer Ester. Ik geef het woord aan mevrouw Sent.



Mevrouw **Sent** (PvdA):

Dank u wel, voorzitter. Steeds meer zekerheid: dat was de inzet van de naoorlogse verzorgingsstaat. Vaste arbeidscontracten boden werknemers én werkgevers vastigheid en stabiliteit. Werkgevers, werknemers en overheid creëerden samen een stelsel van sociale zekerheid dat compenseerde voor werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom. Sinds de jaren negentig is die zekerheid langzaam minder geworden. Door voortdurende veranderingen biedt de verzorgingsstaat steeds minder zekerheid, zo schrijft de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid in zijn verkenning getiteld Voor de zekerheid.

Onzekerheid kenmerkt juist de Nederlandse arbeidsmarkt: Nederland heeft een van de meest flexibele arbeidsmarkten van Noordwest-Europa. Zo hebben we volgens de statistieken van Eurostat verhoudingsgewijs meer zelfstandigen of "self-employed persons" dan Ierland en het Verenigd Koninkrijk en staan we net onder Italië, Griekenland en Portugal, landen met een grote informele economie. Ook het aandeel tijdelijk werkenden in ons land is veel hoger dan het EU-gemiddelde. Na Spanje en Portugal heeft Nederland het hoogste aandeel werknemers met een tijdelijk contract en dat aandeel neemt het laatste decennium het meest toe. Is de minister tevreden over de rol die de overheid als werkgever hierin vervult? Geeft zij het goede voorbeeld als het gaat om het bieden van vaste banen aan werknemers?

Mensen willen namelijk juist zeker zijn van vast werk met een fatsoenlijk salaris. Goed werk is de basis voor een goed leven. Het is je inkomen en je toekomst. Het is erbij horen en plezier hebben met je collega's. Goed werk met een vast salaris is daarom heel belangrijk. Daar zit precies het probleem. Veel mensen kunnen niet rekenen op een vaste baan. Ze hoppen van baan naar baan, van nulurencontract naar gedwongen zelfstandigheid. Dit biedt geen perspectief op een zeker inkomen. Bovendien bouw je geen pensioen op voor later.

Voorzitter. De Nederlandse economie presteert enorm goed, maar de lonen stijgen niet naargelang. De verdeling van de welvaart is steeds oneerlijker geworden. Van elke verdiende euro gaat nog maar €0,73 naar de werknemer en met de resterende €0,27 wordt de aandeelhouder gefêteerd. Ter vergelijking: de arbeidsinkomensquote was 40 jaar geleden boven de 90. De grote bedrijven, multinationals en aandeelhouders maken meer winst, maar betalen steeds minder belasting. De werkdruk en de lasten van de hardwerkende Nederlander nemen juist toe.

Iraida Donk is zo'n hardwerkende Nederlander. Als grondstewardess kreeg ze steeds meer verantwoordelijkheden, maar ze deelde niet in het succes van de winst. Ze deed haar mond open, maar veel collega's durfden dat niet. Die hebben onzeker werk met bijvoorbeeld een nulurencontract en zijn bang dat ze niet meer opgeroepen worden. Ze zijn bang dat ze hun werk verliezen als ze voor zichzelf opkomen. Of neem pakketsoorteerder Janusz Cwikla. De afgelopen jaren zijn de aantallen pakketten die hij moet verwerken, verveelvoudigd, maar zijn arbeidsvoorwaarden helaas niet. Hij werkte via een uitzendbureau en moest er regelmatig een halfjaar uit om daarna weer in dienst te komen. En Cor van Uden was tot voor kort een snelle, zelfstandige en vakbekwame voeger. Als zelfstandige had hij minder verantwoordelijkheid en minder risico's. Hij voelde zich vrij, totdat hij van het dak af viel en verlamd raakte, want bouwvakkers, timmermannen of stukadoors van 60 jaar of ouder kunnen zich niet verzekeren. Die zijn te duur, te risicovol, aldus de verzekeraars. Het had tot gevolg dat Cor zijn spaargeld zag opgaan aan noodgedwongen verbouwingen aan zijn woning.

Kortom, de arbeidsmarkt is uit balans. En daarbij is de flexibiliteit ook ongelijk verdeeld. Ben je jong, laagopgeleid, vrouw of heb je een migratieachtergrond, dan heb je meer kans op een flexibel contract. Met name Nederlanders met een migratieachtergrond ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt. Maar ook als je ouder bent en de arbeidsmarkt op gaat, krijg je vaak een flexibel contract. Flexibele contracten komen bovendien steeds vaker voor bij mensen boven de 24 jaar. Zo publiceerde het CBS vorige week een onderzoek waaruit blijkt dat de mijlpalen voor twintigers opschuiven. In 2018 had de helft van de 27-jarigen een vaste arbeidsrelatie. Tien jaar eerder had de helft van de 24-jarigen al vast werk.

Waar flexibele arbeid een goede oplossing kan zijn voor bepaalde situaties, wordt het ingericht als structurele invulling van wat normale vaste banen horen te zijn. Zo ontstaat er onzeker werk dat minder betaalt en waar minder in wordt geïnvesteerd. Het is geweldig dat Iraida, Janusz en Cor vechten voor betere arbeidsvoorwaarden, maar zij voeren een oneerlijke strijd. Ze hebben steun nodig vanuit de vakbonden en de politiek om er niet alleen voor te staan. Ook wij als PvdA komen voor hen op.

Volgens de OESO is de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt doorgeschoten. De groei van het aantal zzp'ers en tijdelijke krachten drukt de loongroei, denkt de OESO. Dat is een punt dat De Nederlandsche Bank ook heeft gemaakt. Door de concurrentie van zzp'ers krijgen werknemers in dienst minder snel loonsverhoging, zo schrijft de OESO. De stijging van de lonen in Nederland blijft achter bij de groei van de productiviteit, zo noteert de organisatie. De in Parijs gevestigde OESO meent ook dat de flexitrend de kwaliteit van banen onder druk zet, omdat veel zzp'ers niet verzekerd zijn tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid. Daarom zou het kabinet een minimumdekking voor zieke en arbeidsongeschiktheid moeten introduceren voor alle werkenden. Belastingvoordelen voor zzp'ers zouden bovendien moeten worden teruggeschroefd.

Voorzitter. Tegen die achtergrond heeft mijn fractie reikhalzend uitgekeken naar de wet die de broodnodige balans op de arbeidsmarkt zou herstellen. Maar pakt deze wet de belastingvoordelen voor zzp'ers aan? Regelt deze een minimumdekking voor ziekte en arbeidsongeschiktheid?

Krijgen opdrachtgevers naheffingen of boetes als achteraf blijkt dat de zzp'er toch in loondienst werkte? Niets van dat alles! De deskundigen en de vertegenwoordigers van de sociale partners die ons informeerden tijdens de deskundigenbijeenkomenst, kraakten het voorliggende wetsvoorstel dan ook vrijwel unaniem af. Onaf, onduidelijk en teleurstellend: dat was hun oordeel. Een aantal van de door hen aangedragen punten komt terug in het vervolg van mijn betoog.

Doordat de voorliggende Wet arbeidsmarkt in balans is losgekoppeld van de aangekondigde visie van de ingestelde commissie-Borstlap op de positie van zzp'ers, bestaat het risico dat werkgevers meer gebruik gaan maken van zzp-constructies. Immers, de zzp-ontsnappingsmogelijkheden worden aantrekkelijker. De Raad van State spreekt dan ook over het waterbedeffect. Ik kan het niet scherper formuleren dan de Afdeling advisering. Ik citeer: "De verlichting die een maatregel kan geven, leidt gemakkelijk tot nieuwe knelpunten elders op de arbeidsmarkt. Evenzo geldt dat de nieuwe rechten die worden toegekend aan werknemers in een zwakkere positie, zonder bredere en fundamentele aanpak, in veel gevallen niet zullen leiden tot een daadwerkelijk sterkere positie voor deze werknemers." De afdeling vindt bijval in professor Verhulp, die schrijft: "(I)n de WAB worden alleen maar flarden geregeld, en soms regelen die flarden iets dat geen probleem meer is en soms regelt het een onderdeel van het probleem zonder dat in samenhang aan te pakken en dat is onvoldoende."

Het voorliggende wetsvoorstel zou kunnen leiden tot meer grensoverschrijdende detachering. Immers, op die manier zullen werknemers onder de Detacheringsrichtlijn vallen, hetgeen voordeliger uitpakt voor de werkgever dan payroll. Ook voorspelt professor Laagland van de Radboud Universiteit de introductie van een nieuw begrip: de "schijnuitzendmedewerker". Immers, gezien de zeer verschillende arbeidsrechtelijke regimes die van toepassing zijn op uitzending en payroll is het zeer aannemelijk dat payrollorganisaties zullen trachten de overeenkomst vorm te geven als een uitzendovereenkomst. Vanochtend hebben we in de krant kunnen lezen op welke wijze dat kan gebeuren. Dit wordt nota bene bevestigd door een directeur payroll die mij — de "heer" Sent, als variatie op "mevrouw" Ester — schrijft: "Door dit wetsvoorstel zal payroll verdwijnen." In dit kader is het interessant dat het in zowel België als Duitsland verboden is werknemers permanent ter beschikking te stellen aan een derde. Is dit wat de minister voor ogen heeft, zo vraagt mijn fractie zich af.

Voorzitter. De eerlijkheid gebiedt mij ook te zeggen dat velen het voorliggende voornemen om de balans op de arbeidsmarkt te herstellen prematuur achten; de heer Ester sprak daar ook al over. Immers, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft net een omvangrijke evaluatie van de Wet werk en zekerheid (WWZ) uitgezet. De uitkomsten van dat onderzoek zullen nog zeker een halfjaar op zich laten wachten, zo geeft professor Roozendaal van de Vrije Universiteit aan. Het gevolg is dat we nog helemaal niet kunnen concluderen dat onderdelen van die wet, zoals de aanscherping van de ketenregeling en het gesloten stelsel van ontslaggronden, niet of onvoldoende werken. En professor Laagland merkt op dat de arbeidsmarkt er niet mee gediend is dat bedrijven en werknemers met steeds weer nieuwe regels te maken krijgen, die ook nog eens verduidelijking via de rechtspraak vereisen.

Graag sta ik op dit punt specifiek stil bij de ontslagbescherming en de ketenbepaling. Ter zake van de ontslagbescherming wijst Sef de Laat, rechter bij de rechtbank Utrecht en kantonrechter, erop dat het regeerakkoord en het voornemen daarin om de WWZ aan te passen gebaseerd zijn op deels achterhaalde uitgangspunten. Immers, de Hoge Raad heeft een aantal uitspraken gedaan die van belang zijn. Inmiddels zien wij ook dat de rechterlijke macht zijn oorspronkelijke schroom heeft afgeworpen, en dat steeds meer zaken slagen.

Ook professor Verhulp merkt op dat de invoering van een cumulatiegrond geen wetenschappelijke onderbouwing of noodzaak kent. Zo heeft de Hoge Raad in zijn beschikking van 18 februari 2018 een goed werkbaar methodiek ontwikkeld waardoor de werkgever zonder veel moeite aan de bewijsopdracht van de redelijke grond kan voldoen. De WWZ betekent een grote afname van het aantal zaken, hetgeen juist de bedoeling was en in termen van belasting van de rechterlijke macht een enorme winst. Advocaat Emile Cornel heeft berekend dat in 0,0054% van alle gedwongen ontslagen per jaar in Nederland een werkgever er daadwerkelijk tegen aanloopt dat hij van een werknemer af wil wegens disfunctioneren en dat dat niet lukt; 0,0054%. Dit wetende, kan de minister mijn fractie overtuigen van de noodzaak voor de cumulatiegrond?

Is de WAB dan een verbetering? Niet volgens mr. De Laat, want naar zijn inschatting wordt de cumulatiegrond de voornaamste reden voor ontslag door de werkgever. Daarmee gooit de WAB het ontslagrecht weer bijna net zo open als voor de WWZ, maar dan zonder de mogelijkheid om substantieel aan de "knop van de vergoeding" te draaien. Daarbij wordt de begroting van de transitievergoeding naar de inschatting van mr. De Laat hoogst ingewikkeld. Hij wijst in dit kader dan ook terecht op de Baijingsproblematiek. Wat mogen wij van de minister verwachten om deze uiterst onwenselijke uitkomsten te repareren? En dan zwijg ik nog over de verwachte toename voor de werkdruk bij de rechterlijke macht, de arbitraire maximering van de transitievergoeding tot 150% en de verwachting dat oudere werknemers in vaste dienst bij ontslag zwaar worden getroffen.

Voorzitter. De ketenbepaling is nog niet aan een grondige evaluatie onderworpen, maar toch meent de minister dat het wenselijk is om voortaan weer tijdelijke contracten van drie jaar toe te staan voordat iemand in vaste dienst moet komen. Tegelijkertijd stelt de Duitse regering juist voor, met precies dezelfde doelstelling als de Nederlandse regering, om de maximale duur van de keten te verkorten van 24 naar 18 maanden. Maar wat heeft de eerdergenoemde pakketsoorteerder Janusz Cwikla hier nu aan? Hij moet er regelmatig een halfjaar uit om daarna weer in dienst te komen. Dat doet zijn werkgever om hem niet in vaste dienst te hoeven nemen. Daarna worden hij en zijn collega's heen en weer geschoven tussen verschillende bv's van een uitzendbureau. Wat levert hem de aanpassing van de ketenbepaling op, zo vraag ik de minister.

Wat de PvdA hoogst verbaast is dat invallers in het primair onderwijs uitgezonderd zijn van de ketenregeling als zij een zieke docent vervangen. Dit heeft tot gevolg dat de werknemersbescherming in het primair onderwijs beperkter is dan in andere sectoren, en dat terwijl leraren bezwijken onder de werkdruk en geen eerlijk salaris krijgen. Probeer dan nog maar eens een invaller te vinden die vervolgens min

of meer structureel op tijdelijke basis werk moet verrichten. Net als bij oproepkrachten zien we dat het voorstel de onzekerheid van invallers in het primair onderwijs legitimeert en daarmee op dit onderdeel in strijd is met de doelstelling van de WAB als geheel. Bovendien is dit ook niet de wens van sociale partners. Zij willen 36 maanden en niet onbepaald, zoals de WAB voorstelt. Hoe wordt een invaller in het primair onderwijs beter van het voorliggende wetsvoorstel, zo vraagt ik de minister.

Los van de onzekerheid gaat het hier om het principiële punt dat arbeidsmarktverwijzingen niet thuishoren in het Burgerlijk Wetboek, zoals de Afdeling advisering van de Raad van State opmerkt. Afspraken voor de vervanging van leerkrachten wegens ziekte in het primair onderwijs kunnen door sociale partners in de cao worden gemaakt. Maar in plaats van de sociale partners deze ruimte te bieden, verstoort de minister het evenwicht door de aanpassing van het Burgerlijk Wetboek. Voorts staat dit op gespannen voet met de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, die regelt dat het normale cao-recht voor werknemers bij de overheid en in het openbaar onderwijs gaat gelden. Mogen we dan aanvullende uitzonderingen van de minister verwachten?

Voorzitter. Aangezien het voorliggende wetsvoorstel uit een serie maatregelen bestaat, kan ik niet anders dan een aantal daarvan te doorlopen. De PvdA waardeert de duidelijkheid van de premiedifferentiatie in de WW naar contractvorm. Volgens professor Roozendaal biedt de vormgeving van de premiedifferentiatie evenwel ruime mogelijkheden voor oneigenlijk gebruik en fraude, en zal deze leiden tot een complexe uitvoering. De Belastingdienst meldt dat de maatregel niet fraudebestendig is. Het is door de Belastingdienst immers niet vast te stellen of de feitelijke afspraken tussen werknemer en werkgever afwijken van het arbeidscontract. De Belastingdienst is afhankelijk van UWV voor de handhaafbaarheid van de herzieningen. UWV plaatst echter vraagtekens bij de handhaving en uitvoerbaarheid. UWV wordt geacht over situaties waarbij werkgevers bij nader inzien en met terugwerkende kracht een hoge premie verschuldigd zijn signalen door te geven aan de Belastingdienst, ten dienste van de handhavingsactiviteiten van deze. Dat onderdeel is in alle gevallen door UWV niet foutloos of sluitend uit te voeren. Het gaat hier volgens UWV om substantiële aantallen. De uitvoeringsproblemen op dit onderdeel zijn daarmee van belang voor de integrale uitvoering en handhaving van het voorstel, zo stelt UWV. Een Kamer met als kerntaak het toetsen van de kwaliteit van wetgeving op rechtmatigheid, uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid moet dit naar de mening van mijn fractie zeer zwaar meewegen bij het eindoordeel over het voorliggende wetsvoorstel. Daar kan de minister toch alleen maar mee instemmen?

Een verdere belemmering in de uitvoering wordt gevormd door uitzonderingen in de regeling, bijvoorbeeld specifieke ontheffingen voor flexcontracten als gevolg van klimatologische omstandigheden. Bovendien vormt de door werkgevers bepleite uitzondering voor seizoenswerk een nieuwe, ruime ontsnappingsroute om aan de hogere premie te ontkomen. Op welke wijze zal de minister zich inspannen om deze route te sluiten?

De sectorindeling is een gewaardeerde grondslag voor samenwerking in sectoren. Hierbij verwijst ik naar het sociaal akkoord van 2014 en het advies van de SER uit 2015 over de financiering van de WW. Daarbij worden de eindevalua-

ties pas in 2020 verwacht, dus ook hier zien we dat het wetsvoorstel prematuur is. Erger, er zijn grote vraagtekens te plaatsen bij de eerlijkheid en rechtvaardigheid van het overhevelen van de positieve vermogens in de bestaande sectorfondsen naar het Algemeen Werkloosheidsfonds. Immers, deze fondsvorming wordt in sommige sectoren, zoals de landbouw, benut ter voorkoming van werkloosheid. Wat doet de minister om de bijbehorende ondermijning van het draagvlak van het voorliggende wetsvoorstel te herstellen?

Voorzitter. Ter zake van oproepovereenkomsten doet de regering voorstellen om de positie van oproepkrachten te versterken om daarmee negatieve effecten zoals nodeloze permanente beschikbaarheid en langdurige inkomensonzekerheid te voorkomen. Zo pakt het voorliggende wetsvoorstel excessieve beschikbaarheid aan. Eén van de maatregelen daartoe is het verbinden van gevolgen aan het niet in acht nemen van een oproeptermijn. Echter, dit biedt niet voor alle werknemers met variabele arbeidspatronen soelaas. Immers, wie een vast maar laag aantal uren per maand of zelfs per jaar heeft afgesproken, en permanent kan worden opgeroepen, valt niet onder deze regeling maar leeft wel in onzekerheid. Elke maand hetzelfde loon maar niet een vast rooster valt lastig te combineren met andere werkzaamheden. Bovendien dreigt de termijn van 4 dagen de nieuwe norm te worden, terwijl 28 dagen tot dusver het uitgangspunt was.

Daarnaast is het maar de vraag of oproepkrachten in staat zullen blijken om het verschuldigde loon ook te incasseren. De collega's van de eerdergenoemde Irida Donk durven dat niet. Veel hebben onzeker werk, met een nulurencontract bijvoorbeeld, en zijn bang dat ze niet meer opgeroepen worden. Bang dat ze hun werk verliezen als ze voor zichzelf opkomen. Erger, volgens professor Roozendaal wordt de mogelijkheid om terugvallende vraag naar arbeid op werknemers af te wentelen via de achterdeur van de jaarurennorm binnengehaald bij oproeparbeid. Zij schrijft daarover: "Het is goed voorstelbaar dat het gebruik van deze contractvorm tot grote onzekerheid kan leiden voor werknemers. (...) Het voorstel legitimeert deze onzekerheid en is daarmee op dit onderdeel in strijd met de doelstelling van de WAB als geheel". Wat mogen wij van de minister verwachten om de positie van oproepkrachten te verbeteren in lijn met de doelstelling van de WAB? En waarom blijven mensen met een nulurencontract wel onzekerheid behouden?

Voorzitter. Volgens het amendement op stuk nr. 60 over 21-minners is het percentage van de lage premie van toepassing indien het een werknemer betreft die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, mits het aantal verloonde uren in het aangiftetijdvak van vier weken niet meer bedraagt dan 48 uur, dan wel in het aangiftetijdvak van een maand niet meer bedraagt dan 52 uur. Professor Roozendaal merkt op dat dit in de huidige vorm een maatregel lijkt die werkgevers minder wil belasten als zij veel gebruikmaken van scholieren en studenten, die immers niet vaak een WW-uitkering aanvragen. Acht de minister het wenselijk werkgevers op deze wijze te stimuleren scholieren en studenten in te zetten? Wat is de objectieve rechtvaardigingsgrond voor de leeftijdsgrens van 21 jaar? Vreest de minister met de PvdA voor ongewenste verdringing als gevolg van dit amendement?

Voorzitter. Mijn fractie vindt het een gemiste kans dat de minister niet van de gelegenheid gebruikmaakt om zowel de betaalbaarheid van ons pensioenstelsel als de oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Graag leg ik dit uit, te beginnen met de pensioenen. Er is sprake van een dubbele vergrijzing, want er komen steeds meer gepensioneerden en de gemiddelde levensverwachting stijgt. Daarnaast is er een dubbele ontgroening, want het geboortecijfer daalt en jongeren komen het stelsel amper meer in omdat ze bijna allemaal tijdelijke of flexcontracten hebben, of als zzp'er werken. Daarbij komt door de robotisering in sommige sectoren de verhouding tussen gepensioneerden en werkenden nóg verder onder druk te staan. Dit zet het stelsel onder enorme druk en bemoeilijkt het bereiken van een pensioenakkoord.

Willen we bij dit soort ontwikkelingen onze mooie verzorgingsstaat overeind houden, dan is verreweg de beste oplossing dat iedereen meedoet met pensioen en arbeidsongeschiktheid. We kunnen er weinig aan doen dat we oud en ziek worden, en daarbij is het onderscheid tussen werknemers en ondernemers heel kunstmatig. Daarom is de beste en meest simpele oplossing als iedereen deelneemt aan een pensioenfonds en verzekerd is tegen arbeidsongeschiktheid.

Dit lost meteen een ander probleem op, namelijk de race naar beneden in arbeidsvoorwaarden en de onrechtvaardig verdeelde fiscale druk tussen mensen met een vast contract en zzp'ers. Omdat de laatsten meestal geen pensioen opbouwen en de kosten daarvan dus ook niet in hun tarieven doorberekenen, zijn ze al gauw 20% tot 25% goedkoper dan iemand in loondienst. Dat is oneerlijke concurrentie en drukt de lonen. Zzp'ers betalen ook weer minder belasting, terwijl ze, omdat ze geen pensioen opbouwen en vaak geen arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben, uiteindelijk veel meer afhankelijk zijn van de verzorgingsstaat, waarvan juist de mensen in vaste dienst een groter deel betalen. Dit is niet solidair, en hierdoor kalft de verzorgingsstaat ongemerkt, plakje voor plakje, af. Als je dit tot zijn uiterste consequentie doordenkt, zijn er uiteindelijk te weinig mensen die nog voldoende belasting betalen om AOW en bijstand overeind te houden, terwijl de groep die deze voorzieningen keihard nodig heeft alleen maar groeit. De simpelste oplossing: stel meedoen aan de verzorgingsstaat verplicht. Graag een reactie van de minister op dit voorstel.

Voorzitter. Ik rond af. Het voorliggende wetsvoorstel doet naar het oordeel van mijn fractie zowel te veel als te weinig. Het is, in de woorden van een niet nader te benoemen collega in de senaat, een wetsvoorstel met "dingetjes". Die betreffen én bepaalde tijd én oproepkrachten én payrolling én de cumulatiegrond én de transitievergoeding et cetera. Het is voor de Eerste Kamer kiezen tussen slikken en stikken, en daar is deze Kamer blijkens de motie-Hoekstra niet heel blij mee. Bovendien is het wetsvoorstel prematuur, want de uitkomsten van de evaluatie van de Wet werk en zekerheid zijn nog niet eens binnen. Uit cijfers van het CBS blijkt zelfs dat het aandeel vaste contracten toeneemt. Steven van Weyenberg, lid van de Tweede Kamer voor D66, noemt dit in een tweet zelfs een trendbreuk. Ik kan niet anders dan die toeschrijven aan de Wet werk en zekerheid.

De "dingetjes" uit het voorliggende wetsvoorstel pakken de positie van zzp'ers nu juist niet aan. Erger, die vergroten de kansen op allerlei waterbedeften. Deze effecten worden nog eens versterkt door de opkomst van de platformecono-

nomie. Digitale werkplatformen, zoals Uber, Temper en Roamlr, kunnen ertoe leiden dat het aantal zzp'ers in Nederland sterk toeneemt. Niet alleen uitzendkrachten, maar ook werkenden met kortdurende en oproepcontracten kunnen op grote schaal op een zzp-platform terecht komen. Platforms maken zzp-werk namelijk veel makkelijker. En hier gaat het vaak om mensen die liever geen zzp'er willen zijn. In de analyse van Marieke Blom van ING kan dit leiden tot een toename van het aantal zzp'ers met 1 miljoen. Dat komt neer op een ruime verdubbeling. De Nederlandse arbeidsmarkt zou in dit scenario voor ruim een vijfde bestaan uit zelfstandigen zonder personeel. Het gevolg van de opkomst van de platformeconomie is dat de Nederlandse arbeidsmarkt drastisch verandert. Maar die platformeconomie wordt nu juist níet geadresseerd in het voorliggende wetsvoorstel. Erger, dit vergroot de aantrekkelijkheid ervan.

Voorzitter. Ook met de Wet arbeidsmarkt in balans blijven Irida, Janusz en Cor een oneerlijke strijd voeren. Als PvdA willen wij het voor hen opnemen. Mijn fractie is verre van overtuigd dat het voorliggende wetsvoorstel de balans op de Nederlandse arbeidsmarkt zal herstellen. Daarom zien wij met extra belangstelling de beantwoording van onze vragen door de minister tegemoet.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Sent. Ik zie dat de heer Rinnooy Kan een interruptie wil plaatsen.

De heer Rinnooy Kan (D66):

Om elk misverstand te vermijden: het geestelijk vaderschap van de uitdrukking "dingetjes" zou ik niet willen claimen. Maar wat ik wel wil doen, is kort reflecteren op de lange uiteenzetting van mevrouw Sent, die zij begon met een terugblik op het naoorlogse Nederland. Als er iets gezegd kan worden over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in het naoorlogse Nederland, dan is dat, dunkt mij, dat de partij van mevrouw Sent gedurende het overgrote deel van de periode waar wij dan op terugzien het ministerie van Sociale Zaken in handen had. En als er één partij is die de basis heeft gelegd voor de regel- en wetgeving op dat terrein, dan is dat, dunkt mij, ook de partij van mevrouw Sent. Dat was het geval tot het vorige kabinet aan toe. Dan is het toch opmerkelijk om de lange lijst van onvolkomenheden en klachten aan te horen zonder op zijn minst aan haar de vraag te stellen op welk moment het dan eigenlijk is misgegaan. Het is toch moeilijk voorstelbaar dat dit de afgelopen twee jaar is gebeurd. Deze problemen hebben een buitengewoon lange voorgeschiedenis en een groot deel ervan — laat ik het maar direct zeggen — onderken ik en zal dit kabinet ook onderkennen. Niet voor niets wordt een reeks initiatieven en maatregelen in beweging gezet. Op welk moment is het dan naar het oordeel van mevrouw Sent uit de hand gelopen? Was haar partij daar misschien destijds niet nauw bij betrokken en in welke zin kan zij achteraf verklaren hoe het mogelijk is dat zij nu met zo veel zelfverzekerdheid terugkijkt op problemen die in belangrijke mate in eigen partijkring zijn gegenereerd?

Mevrouw Sent (PvdA):

Het vorige kabinet heeft bijvoorbeeld een groot aantal maatregelen genomen om de balans op de arbeidsmarkt te herstellen. Denk aan de Wet werk en zekerheid. De evaluatie is nog niet doorgevoerd, maar het effect lijkt al wel

te zijn dat er minder flexwerkers en meer werknemers met een vast contract zijn. Het vorige kabinet heeft zich gebogen over het aanpakken van schijnzelfstandigheid middels de Wet DBA. Het vorige kabinet heeft minimumtarieven voor overeenkomsten van opdracht in een wetsvoorstel gegoten dat in deze Kamer is aangenomen. Ik zou de vraag willen terugkaatsen naar de heer Rinnooy Kan, want hij vraagt terecht veel aandacht voor de positie van zzp'ers. Dat heeft hij in meerdere schriftelijke vragenrondes gedaan bij het vorige en bij dit kabinet. In die zin is hij ook heel consistent in het vragen van aandacht voor deze groep. Maar in hoeverre pakt het voorliggende wetsvoorstel nu juist de problematiek van zzp'ers aan? Ik zie dat niet.

De heer Rinnooy Kan (D66):

Straks mag mevrouw Sent mij vragen stellen, maar nu stel ik vragen aan haar. Het verbaast mij eerlijk gezegd om haar hier de poging van het vorige kabinet om de zzp-kwestie te adresseren, als een succes te horen claimen. Als er iets gebleken is, is het nu juist dat die aanpak uiteindelijk tot mislukken gedoemd bleek. Waar het mij eigenlijk toch vooral om gaat, is dat wat wij hier waarnemen, geen ontwikkeling is van de laatste tijd, maar een buitengewoon lange voorgeschiedenis heeft. Inderdaad, de Nederlandse arbeidsmarkt is uit balans geraakt. Daar zijn wij het echt wel over eens. Maar ik zou juist meer sympathie en waardering hebben verwacht voor de pogingen van dit kabinet om daar in ieder geval wat aan te doen. Ook zzp'ers zullen daarbij zeker in beeld komen, want wij zijn het er allemaal over eens dat daar dringend behoefte aan is. In het voorliggende pakket wordt in belangrijke mate geadresseerd wat nodig is. De onderbouwing daarvan is hier en daar empirisch niet zo sterk als die zou kunnen zijn, maar ook daarin onderscheidt deze wet zich niet van zijn vele voorgangers waar partijgenoten van mevrouw Sent met vreugde verantwoordelijkheid voor hebben gedragen.

Mevrouw Sent (PvdA):

Het voorliggende wetsvoorstel is prematuur, want de evaluatie van de Wet werk en zekerheid heeft nog niet plaatsgevonden en wij zien de eerste positieve effecten al in de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Het voorliggende wetsvoorstel pakt de brede problematiek op de arbeidsmarkt niet aan. Dat blijkt ook uit het feit dat er een commissie-Borstlap is die zich over deze brede problematiek moet buigen. Zij komt deze zomer met een tussenrapportage en waarschijnlijk in november met een eindrapport. Het is prematuur om zonder degelijke onderbouwing een wetsvoorstel te aanvaarden terwijl wij nu al weten dat het allerlei ontsnappingsroutes opent: een ontsnappingsroute naar contracting, een ontsnappingsroute naar detachering in het buitenland, een ontsnappingsroute naar schijnuitzendkrachten. Vanochtend werd al in de krant uitgelegd hoe je een dergelijke route moet vormgeven. Ik vind het onverantwoordelijk om nu een wetsvoorstel te aanvaarden dat zo veel onbedoelde neveneffecten heeft en dat niet in de bredere context van zzp'ers plaatsvindt.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Rinnooy Kan.

De heer Rinnooy Kan (D66):

Zou mevrouw Sent er dan voor pleiten om voorlopig de WWZ maar te laten voor wat die is en dat dit kabinet verder geen eigen initiatief meer hoeft te nemen?

Mevrouw Sent (PvdA):

Ik juich initiatief van het kabinet van harte toe. Ik kijk reikhalzend uit naar het advies van de commissie-Borstlap. Ik kijk reikhalzend uit naar de ideeën van het kabinet voor een alternatief voor de Wet DBA. Ik vind dat dit wetsvoorstel in die brede context moet worden ingebed, omdat het anders te veel onbedoelde neveneffecten heeft.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Sent. Ik geef het woord aan de heer Nagel.



De heer Nagel (50PLUS):

Voorzitter. Soms bestaat er een niet bedoeld verschil tussen intentie en uitwerking van een wetsvoorstel. Om dat te verduidelijken behandelen we vandaag de Wet arbeidsmarkt in balans. De intentie van het kabinet is om een nieuwe balans aan te brengen tussen zekerheid en kansen door regelingen aan te passen op het gebied van flexibele arbeid, het ontslagrecht en de werkloosheid, met als doel de werkenden meer zekerheid te geven en het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om meer vaste contracten aan werkenden te kunnen aanbieden. Maar het resultaat is, zoals de Raad van State al op 18 oktober vorig jaar concludeerde, dat met de invoering van dit wetsvoorstel te grote verschillen blijven bestaan tussen de diverse categorieën werkenden. De voorgestelde maatregelen leiden tot nieuwe spanningen op de arbeidsmarkt. De Raad van State gaf als oordeel dat de probleemaanpak van het voorstel ontoereikend is om een balans op de arbeidsmarkt tot stand te brengen.

Met deze vaststelling is 50PLUS het eens. Het kabinet bevestigt bovendien dat mogelijke effectiviteit en arbeidsmarkteffecten van het wetsvoorstel zich nauwelijks of niet laten inschatten. Dat komt door de slordige voorbereiding. Een zeer degelijke arbeidsmarktanalyse vooraf door het CPB bleef achterwege. De econoom en journalist Mathijs Bouman wees er onlangs in Nieuwsuur op dat de wet zonder overleg met de sociale partners is gearachuteerd. Van alle kanten komt bovendien de vraag waarom er juist nu een nieuwe wet moet komen, terwijl de voor begin 2021 aangekondigde evaluatie van de huidige Wet werk en zekerheid nog niet heeft plaatsgevonden, wat getuigt van een onzorgvuldig proces van wetgeving.

Op de deskundigenbijeenkomst op 12 maart van dit jaar in de Eerste Kamer wees de hoogleraar arbeidsrecht Evert Verhulst erop dat de in het regeerakkoord opgenomen wijziging van de WWZ gebaseerd is op achterhaalde uitgangspunten. Bovendien, zo stelde hij, brengt elke wetswijziging onrust met zich mee en vaak jarenlange onzekerheid over de precieze uitwerking door de rechtspraak, met alle enorme kosten waarmee dit gepaard gaat. Op dezelfde bijeenkomst stelde professor Laagland onverbloemd de vraag: wat halen we ons als Nederland op de hals? De arbeidsmarkt is er niet mee gediend dat bedrijven en werknemers steeds weer

met nieuwe regels te maken krijgen, die vaak via de rechtspraak nog verduidelijking eisen. Ook de voorzitter van het mkb, Jacco Vonhof, vraagt om aanhouding van de wet. In november komt er een advies van de commissie-Borstlap over de arbeidsmarkt, zoals zojuist ook al werd gememoreerd. Dit leidt alleen maar tot hogere kosten, meer gedoe en niet tot meer vaste banen. Hij vat het kernachtig samen: het is 'm gewoon niet.

50PLUS maakt zich bovendien grote zorgen over de alom als slecht erkende positie van ouderen op de arbeidsmarkt. In deze wet wordt hun positie op het gebied van ontslagrecht keihard onderuitgehaald. In de nadere memorie van antwoord, van 7 mei jongstleden, wordt erop gewezen dat er een wetsvoorstel wordt voorbereid waarmee oudere werknemers die net voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ontslagen worden, een uitgebreidere regeling krijgen. Is dit niet nog eens een extra reden om deze wet niet nu af te handelen?

Het wetsvoorstel rammelt aan alle kanten. De doorgeschooten flex wordt niet aangepakt en blijft een open vluchtroute naar goedkope arbeid. De Raad van State constateerde dat de Nederlandse arbeidsmarkt sterker is geflexibiliseerd dan die in andere landen met deze trends. De afgelopen vijftien jaar nam in Nederland het aantal flexibele werknemers toe van ruim 1 tot bijna 2 miljoen. Mevrouw Sent heeft dat ook gememoreerd. Verder wordt de kostenconcurrentie tussen vast en flex niet echt aangepakt, wat nu voor werkenden zeker lijkt, wordt juist minder. Deze wet is een verliesnota voor alle werkenden die te weinig sociale bescherming wordt gegeven.

Het voorstel om de keten van tijdelijke contracten te verlengen van twee naar drie jaar kent grote schaduwzijden. Het kan een camouflagedeken zijn om mensen tijdelijk in dienst te hebben en hen te ontslaan voordat het recht op een vast contract ontstaat. Kan de minister eens uitleggen hoe hij dit in internationaal verband ziet? Klopt het dat de Duitse regering de periode van 24 maanden niet wil verlengen maar juist verkort tot 18 maanden, terwijl men toch hetzelfde doel beoogt? Waar zit het verschil in beschouwing dan in? De al eerder geciteerde hoogleraar Laagland stelde dat het permanent ter beschikking stellen van werknemers aan een derde in onze buurlanden België en Duitsland verboden is. Welke effecten kan dit hebben voor de Nederlandse arbeidsmarkt?

Voorzitter. We hebben ons best gedaan te zoeken naar enige verbetering voor de ouderen, maar we hebben die niet echt kunnen vinden. Integendeel. Iedereen weet dat de ouderen de meest kwetsbare groep op de arbeidsmarkt zijn. Maar hun positie wordt door deze wet eerder verslechterd. Het wordt gemakkelijker ouderen te lozen, het wordt veel goedkoper. Op 12 maart betoogde hoogleraar Verhulp nog eens dat het denkbaar is dat de transitievergoeding waar men na 1 januari 2020 recht op heeft, meer dan de helft lager zal zijn dan de vergoeding van voor 1 januari 2020. Het laat zich raden wat een dergelijke grote verlaging gaat betekenen voor de arbeidsmarktpositie van de ouderen. Een sneller ontslag ligt voor de hand, met alle gevolgen van dien, ook voor het pensioengat dat de ouderen voor hun kiezen krijgen. Daarbij komt dat in de praktijk al vele, zeer vele jaren blijkt dat de oudere werknemer zich suf kan solliciteren maar onomstreden kansarm is bij het vinden van een baan op deze leeftijd.

Deze wet doet in meer opzichten pijn, want we weten dat er wel kansen zijn. 50PLUS heeft de afgelopen jaren herhaaldelijk gesproken met werkgevers die wel degelijk bereid zijn oudere werknemers een baan te geven, mits dit op betere voorwaarden kan. Aan de andere kant kennen wij oudere werklozen die graag in gesprek zouden gaan over deze materie. Aantoonbaar wreekt zich bij deze wet wat ik eerder meldde: een slordige, niet systematische en weinig samenhangende voorbereiding, geen goede arbeidsmarktanalyse, geen overleg met betrokkenen en hun organisaties.

Samenvattend: dit is slechte wetgeving voor de werknemers en voor de ouderen in het bijzonder. Het 50PLUS Tweede Kamerlid Corrie van Brenk zei hierover in het debat: "Oud zit fout bij dit kabinet!" Er wordt geen enkele rekening gehouden met de zwakkere positie van ouderen op de arbeidsmarkt en met hun geringe kansen op een baan. Voor de afschuwelijke gevolgen met betrekking tot de pensioengaten hebben de kabinetten-Rutte I, II of III, of hoe ze ook heten, volstrekt onvoldoende gevoel gehad. Ouderen zijn een vertrapte groep. Als het kabinet naar ouderen wil kijken, moet het eerst zijn voetstap optillen. Het is triest te moeten vaststellen dat in dit oerwoud van halve en heel ondoorzichtige maatregelen, de door de minister gewenste glanzende en gespierde tarzan in de hoofdrol in de praktijk ineens is geschrompeld tot een schichtig vogeltje.

Voorzitter. Om alle door ons genoemde redenen vragen wij de minister om dit wetsvoorstel aan te houden. Anders zal de tegenstem van 50PLUS onvermijdelijk zijn.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Nagel. Ik geef het woord aan de heer Rinnooy Kan.



De heer Rinnooy Kan (D66):

Dank u, voorzitter. Het voorliggende wetsvoorstel is ongetwijfeld het laatste op dit terrein dat aan de nu zittende Kamer zal worden voorgelegd. Het is een tijd voor terugblikken. Voor mij is de verleiding dan ook groot, met excuus, om de bespreking van dit voorstel te zien als de afronding van een 30 jaar lange betrokkenheid mijnerzijds bij vele politieke inspanningen om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren.

Die periode begon in het hartje van de WAO-crisis in de jaren negentig en liep via de Flexwet en de daarvoor essentiële keukentafel van Niek Jan van Kesteren naar langdurige discussies over ontslagrecht en pensioenhervorming en naar het eerste voorstel waarover ik in deze Kamer het woord mocht voeren, de Wet DBA over de regelgeving rond zzp'ers. Hij kwam zojuist al even ter sprake. In dit zo afkortingsrijke domein heeft de zzp'er zich inmiddels een niet meer weg te denken plek verworven, een bron van nieuwe kansen, maar ook een bron van nieuwe problemen.

Voorzitter. Als één ontwikkeling zich gedurende die periode duidelijk aftekent, dan is dat het toenemende inzicht dat de regelgevende mechanismen op de arbeidsmarkt hun houdbaarheidsdatum hebben overschreden. Al te veel wetgeving van de laatste jaren probeert door het vaster of losser draaien van een of meer schroefjes werkgevers, werknemers en zelfstandigen te verleiden tot gewenste gedragsverandering. Al te vaak blijkt al te snel dat dat

minder en minder gemakkelijk lukt, met als climax de Wet DBA, die al kort na aannname onuitvoerbaar werd verklaard.

De fractie van D66 verwelkomt dan ook de instelling door dit kabinet van de commissie-Borstlap, een adviescommissie waar met veel belangstelling door ons allen op wordt gewacht. Het is ook al door eerdere sprekers gezegd. Maar het zal nog wel even duren voordat de inzichten daarvan deze Kamer als wetgevingsvoorstellen bereiken. In afwachting daarvan kon de minister dan ook niet veel anders doen dan opnieuw de schroevendraaier ter hand nemen om een rijtje urgente problemen te lijf te gaan. Mijn fractie heeft daarvoor alle begrip. Wel moet hij het resultaat helaas aan deze Kamer voorleggen zonder dat diezelfde zzp'ers van dat rijtje deel uitmaken: die komen pas later dit jaar aan de beurt. Dat is niet zonder risico's. Deze tussentijdse regelgeving zou, in een inmiddels populaire metafoor, een "waterbed" aan routes tot stand kunnen brengen die flexwerkers transformeren in zzp'ers, in plaats van hen te voeren naar de vaste aanstellingen die hun zo gegund worden. Dat is niet de bedoeling, maar wie met een schroevendraaier een waterbed betreedt, loopt risico's.

Voorzitter. Ik verwacht niet anders dan dat de minister straks deze Kamer nogmaals duidelijk zal willen maken waarom hij deze wet toch graag behandeld en beoordeeld ziet voor 4 juni. Aan inzet en ijver bij het beantwoorden van alle eerdere vragen en opmerkingen vanuit de Kamer heeft het hem en zijn ambtenaren in ieder geval niet ontbroken. Meer dan 100 pagina's omvat die gedachtewisseling, maar het zou mij niet verbazen als sommige leden van deze Kamer zich desondanks nog steeds onvoldoende bediend voelen.

Een aantal van de aanvankelijke zorgen van de fractie van D66 is inmiddels weggenomen. Ik kom daar nog op terug. Wat resteert, is wel nog steeds een gevoel van teleurstelling dat werkgevers en werknemers zich niet hebben kunnen vinden in een gezamenlijk perspectief op de voorgestelde regelgeving, zodat zij het slechts eens zijn over hun keurig over het gehele wetsvoorstel gelijkelijk verspreide onenigheid. Graag doe ik een beroep op de minister om hun toch royaal de gelegenheid te bieden om bij het vervolg op het advies-Borstlap nauw betrokken te worden. De arbeidsmarkt is nu eenmaal hún werkelijkheid. Zowel een behoefte aan flexibiliteit als een behoefte aan zekerheid maakt op verschillende momenten in verschillende combinaties deel uit van die werkelijkheid, voor werkgevers en voor werknemers. Om daarvoor de nodige ruimte én de onvermijdelijke restricties te construeren is de lastige taak van de wetgever.

De discussie over arbeidswetgeving in de Eerste Kamer zal de neiging hebben zich toe te spitsen op aspecten van uitvoerbaarheid; het is een rol die ons past. Ook bij de WAB-discussie heeft die invalshoek centraal gestaan. Bij het raadplegen van de daarvoor in de afgelopen jaren in deze Kamer ontwikkelde vragenlijst viel het mijn fractie al direct gunstig op dat de complexiteit van die uitvoering op vele plaatsen in de memories van toelichting en antwoord wordt onderkend en geadresseerd. Toch blijven effectiviteit en efficiëntie van de voorliggende wet moeilijk te voorspellen en is de empirische onderbouwing van de nagestreefde ambities beperkt. De wet onderscheidt zich daarin niet wezenlijk van vele voorgangers.

Eerder vroeg de fractie van D66 al aandacht voor het belang van dieper onderbouwend en volgend wetenschappelijk onderzoek op dit beleidsterrein. De leden van de fractie

waren blij met de toezegging van de minister dat hij daarvoor voldoende middelen wilde reserveren. Ook de voorstellen van de commissie-Borstlap zullen ongetwijfeld vragen om een wetenschappelijk vervolg en kansen bieden voor een verdere verdieping van deze bescheiden traditie, al was het maar om beter te kunnen duiden waar de heropleving van de vaste baan, zozeer gewenst, het kansrijkst zou zijn. Vast wat minder vast, flex wat minder flex — ooit klonk dat zo eenvoudig.

Voorzitter. In haar eerste en tweede inbreng heeft de fractie van D66 verschillende van haar eigen uitvoeringszorgen met de regering gedeeld, bijvoorbeeld over de implementatie van oproeparbeid en premiedifferentiatie en over de praktische consequenties van de welkome cumulatiegroond voor de ontslagpraktijk. De fractie is de regering erkentelijk voor haar uitvoerige reacties daarop. Wel hebben de leden van de fractie nog enige nadere praktische vragen over de transitievergoedingen. Is het bijvoorbeeld juist dat daarin het pensioenplafond ontbreekt, dat wel onderdeel uitmaakte van de kantonrechtformule, en zo ja, zou dat dan niet een passende aanvulling opleveren? En is het aantrekkelijke voornemen uit het regeerakkoord om aantoonbare en relevante ontwikkelings- en opleidingskosten verrekenbaar te maken met de transitievergoeding nu volledig ten uitvoer gebracht?

Mevrouw **Sent** (PvdA):

Ik heb een vraag over de uitvoerbaarheid van de premiedifferentiatie, hoewel de heer Rinnooy Kan al een stapje verder was. Professor Roozendaal heeft daarover gesproken tijdens de deskundigenbijeenkomst. Zij heeft aangegeven dat de vormgeving van de premiedifferentiatie een ruime mogelijkheid voor oneigenlijk gebruik en fraude biedt en zal leiden tot een complexe uitvoering. Ik zou graag een reactie van de heer Rinnooy Kan op die uitspraak van professor Roozendaal willen.

De heer **Rinnooy Kan** (D66):

Wij hebben diezelfde kwestie voorgelegd aan de minister. In de reactie die we hebben ontvangen heeft de minister ons verzekerd dat naar zijn stellige overtuiging de ambtelijke instanties die ermee belast zullen worden, deze complexiteit aan zullen kunnen. De fraudegevoeligheid waar zij naar verwijst, is daarbij niet aan de orde gekomen. Ik neem aan dat de minister zelf nog op haar vraag ter zake zal reageren.

Mevrouw **Sent** (PvdA):

Die stellige overtuiging wordt niet gedeeld door UWW en de Belastingdienst. Kan de heer Rinnooy Kan aangeven waar dat verschil van mening dan vandaan komt?

De heer **Rinnooy Kan** (D66):

Voor zover dat het geval zou zijn, is dat een goede vraag. De minister heeft in ieder geval zeer nadrukkelijk, met name ook vanuit de Belastingdienst bezien, de uitvoerbaarheid verdedigd. Ik denk dus dat ik niet veel beter kan doen dan naar hem te verwijzen voor deze kwestie.

De heer **Schalk** (SGP):

Tijdens het betoog van de heer Rinnooy Kan zijn bij mij twee vragen gerezen. De eerste gaat over het begin van

zijn betoog, toen hij vertelde dat hij al 30 jaar met dit thema bezig is. Bij mij kwam toen de wat persoonlijke vraag op of deze wet nou een hoogtepunt is of een dieptepunt. De tweede vraag gaat over het onderwerpje dat hij zojuist aanstipte, namelijk de cumulatiegroond. Ik hoorde daar de term "welkomte cumulatiegroond". Mijn vraag is of de heer Rinnooy Kan niet bang is dat de cumulatiegroond ook de mogelijkheid biedt om een soort grabbeltoon van ontslaggronden bij elkaar te halen, waardoor de positie van werknemers wordt verzwakt.

De heer Rinnooy Kan (D66):

Ik begin met het laatste: ik zou hopen van niet. Ik denk dat niemand daar behoefte aan heeft. Waar wel behoefte aan was, tenminste vanuit het perspectief van mijn partij, is wat meer ruimte om ook in situaties waarin een aantal argumenten stuk voor stuk net niet sterk genoeg zijn, toch tot een rechtvaardige verbreking van een arbeidsrelatie te komen. Dat is in ieder geval de logica van een cumulatiegroond. Ik hoop, ik neem aan met de heer Schalk, dat daar in de praktijk ook verstandig gebruik van zal worden gemaakt.

Zijn eerste kwestie is inderdaad een persoonlijke kwestie. Deze wetsbehandeling zal in alle eerlijkheid geen hoogtepunt worden, maar misschien om een andere reden dan hij denkt. Gedurende de lange periode van wel 30 jaar waarnaar hijzelf ook verwijst, is nu juist het vermogen van werkgevers en werknemers om tot een gezamenlijk perspectief te komen kenmerkend geweest voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Grote hervormingen werden zo georganiseerd dat er aan beide kanten substantieel draagvlak voor bestond. Vanuit dat perspectief kan de huidige wetsbehandeling niet anders dan als teleurstellend worden gekwalificeerd.

De heer Schalk (SGP):

Dat laatste is mij uit het hart gegrepen, dus ik kan dat heel goed volgen. Ik kom nog even terug op de cumulatiegroond. Ook ik begrijp dat als er geen voldragen grond is, het misschien handig kan zijn om meerdere gronden bijeen te halen. Maar dan is de vraag aan de heer Rinnooy Kan natuurlijk wel of dat dan allerlei verschillende onderdelen mogen zijn of dat die in samenhang met elkaar gevonden moeten worden.

De heer Rinnooy Kan (D66):

Het zou mijn inschatting en hoop zijn dat de samenhang ligt in de feitelijke arbeidsrelatie. Het verbreken van een arbeidsrelatie is een ingrijpende zaak voor werkgever en werknemer, zeker voor de laatste, en kan niet anders dan met zorgvuldigheid geschieden, maar wel rechtdoend aan de argumentatie van die ingewikkelde praktijk. Juist daaraan leek het mij te ontbreken voordat zoiets als de cumulatiegroond beschikbaar kwam. Ik zou dus hopen dat daarmee een realistischer perspectief mogelijk is van waaruit de discussies tussen werkgever en werknemer die dan nodig zijn, gevoerd zullen kunnen worden.

Mevrouw Sent (PvdA):

Ik zou nog graag even met de heer Rinnooy Kan willen stilstaan bij de noodzaak tot het invoeren van een cumulatiegroond. Zoals ik in mijn betoog heb aangegeven, blijkt uit

een berekening dat in 0,0054% van de gevallen een werkgever ertegenaan loopt dat hij een werknemer wil ontslaan, maar uiteindelijk niet daartoe in staat is. De Wet werk en zekerheid is nog niet grondig geëvalueerd. Het aantal vaste contracten neemt toe, blijkens de berekeningen van het CBS. Waaruit blijkt dus volgens de heer Rinnooy Kan die noodzaak tot het invoeren van een cumulatiegroond?

De heer Rinnooy Kan (D66):

Dat is uiteindelijk een vraag die aan de minister gesteld moet worden. Ik wil wel zeggen dat in mijn eigen contacten en in de contacten van onze fractie met diverse advocaten die actief zijn in deze wereld, het ontbreken van de cumulatiegroond is ervaren als een wezenlijke tekortkoming. Dat is niet om per se de werknemer slecht te bedienen, maar juist om recht te doen aan de complexiteit van een totale relatie. Ik heb dus nog steeds de hoop dat de feitelijke praktijk van het arbeidsrecht goed bediend zal worden door deze wetswijziging.

Mevrouw Sent (PvdA):

Ik begrijp nog niet zo goed waar die hoop op is gebaseerd. Er zijn immers allerlei feiten die ons laten zien dat er helemaal geen noodzaak is voor een cumulatiegroond.

De heer Rinnooy Kan (D66):

De feiten waarnaar mevrouw Sent verwijst, dekken maar een deel van die werkelijkheid. Juist de werkelijkheid waar de advocatuur zelf mee geconfronteerd wordt, is een belangrijk ingrediënt van mijn hoop dat we hier toch mogen spreken van een positieve en gunstige ontwikkeling.

De heer Köhler (SP):

Ik hoorde de heer Rinnooy Kan zonet in antwoord op de heer Schalk zeggen dat hij betreurt — zo vertaal ik het althans — dat aan de hervorming van de arbeidsmarkt via deze wet geen overeenkomst tussen werkgevers en werknemers ten grondslag ligt.

Het verbaast mij dat hij dat betreurt. De kritiek van D66 bij de vorige wet, de Wet werk en zekerheid, was nu juist dat de regering klakkeloos het compromis tussen werkgevers en werknemers aan het parlement voorlegde. Dat was destijds de kritiek bij D66 aan de overkant. Nu komt deze regering met een wet waar juist geen overeenstemming over is en waar, integendeel, zowel werkgevers als veel werknemersorganisaties zich tegen verzetten, en nu betreurt u dat die werkgevers en werknemers geen overeenstemming hebben gehad. Ik kan dat niet volgen.

De heer Rinnooy Kan (D66):

Dan zal ik het graag uitleggen, want zo ingewikkeld is het niet. Het klakkeloos overnemen van compromissen is niet iets wat ik hier bepleit, want dat kan nooit de bedoeling zijn. De politiek heeft een eigen verantwoordelijkheid en die moet ook genomen worden en actief beleden worden. Maar dat neemt niet weg dat de politiek gebaat is bij een gezamenlijk perspectief van werkgevers en werknemers dat hun in gezamenlijkheid wordt voorgelegd en waar de politiek zijn eigen perspectief op kan ontwikkelen. Dat ontbreekt nu en dat betreurt ik.

De voorzitter:

Meneer Köhler, hebt u nog een reactie? Nee? Het hoeft niet hoor!

De heer Köhler (SP):

De heer Rinnooy Kan doet een beetje aan uitlokking, gezien de wordingsgeschiedenis van deze wet. Toen de Wet werk en zekerheid nog niet was geëvalueerd en net in werking was getreden, hebben de coalitiepartijen allemaal in hun programma's verschillende punten neergezet waarop zij zonder evaluatie al van mening waren dat er een wetswijziging moest komen. Vervolgens hebben ze dat op een grote hoop gegooid en er een politiek compromis van gemaakt. Dat mag in de politiek, maar vindt u het dan raar dat werkgevers- en werknemersorganisaties daarbij niet aanhaken? Dat kan ik niet volgen.

De heer Rinnooy Kan (D66):

Dan wil ik de heer Köhler heel graag nog een keer bedienen, want juist wat hij beschrijft, is gedurende de achterliggende periode van, vooruit, 30 jaar regelmatig de gang van zaken geweest. Wetswijzigingen en politieke draaien die worden gemaakt op het terrein van de arbeidsmarkt wetgeving en -regelgeving beginnen heel vaak met politieke voornemens in partijprogramma's. Die leiden vervolgens tot regeerakkoorden en vanaf dat moment is er ook de ruimte aanwezig en beschikbaar voor werkgevers en werknemers om daarop te reageren en te bezien in welke mate zij zich daarin kunnen vinden, dan wel in gesprek te komen over mogelijke aanpassingen en wijzigingen. Heel vaak heeft dat er in het verleden toe geleid dat dat gezamenlijk perspectief ontwikkeld kon worden en bovendien zijn weg vond, met passende aanpassingen hier en daar, in wet- en regelgeving die dan ook op een breed draagvlak kon rekenen. Die route had ik deze wetgeving graag gegund.

De voorzitter:

Gaat u verder, meneer Rinnooy Kan.

De heer Rinnooy Kan (D66):

Dank u, voorzitter. Ik ga afronden door te verwijzen naar één terrein waarop de zorgen van de fractie nog niet verdwenen. Zowel in hun eerste als in hun tweede inbreng vroegen de leden van de fractie de aandacht van de regering voor de toekomst van de payrollingsector in relatie tot de scherpe, arbeidsvoorwaardelijk gedreven grens die de wet tot stand beoogt te brengen tussen payrolling en uitzendarbeid. Alles wijst erop dat deze grens grote praktische consequenties zal hebben en door veel payrollondernemers ervaren wordt als een existentiële bedreiging. Niet valt uit te sluiten dat een aantal van hen hun activiteiten zal omleggen in de richting van de uitzendsector — de NRC schrijft daar vandaag al over — en dat de arbeidsmarkt als gevolg daarvan in de toekomst geconfronteerd zou kunnen worden met de met hen meeverhuisde schijnuitzendkrachten. Voor de betrokken werknemers is dat geen verbetering, zeker als zij — waar zicht op lijkt te zijn — uitgesloten zouden worden van de werking van de nieuwe cao van de ABU.

Herkent de minister deze zorgen? Acht hij het denkbaar deze ontwikkelingen zo te kunnen bijsturen dat de welkome mogelijkheid van ontzorging van kleine werkgevers door

payrollers niet verloren gaat? Het lijkt erop alsof payrollers onder de WAB niet zullen kunnen ontsnappen aan ontwikkelingen in kosten en regelgeving die hun concurrentiepositie wezenlijk kunnen aantasten. Dat geldt in het bijzonder voor de pensioenverplichting die hun bij AMvB opgelegd zal worden en die bij de schriftelijke gedachteswisseling met de regering aanleiding gaf tot complexe uiteenzettingen. Zou de minister de termijn waarop deze nieuwe pensioenregeling tot stand moet komen niet wezenlijk, met bijvoorbeeld een jaar, moeten verlengen? En verdient deze ingewikkelde AMvB niet alsnog een parlementaire voorhangprocedure die recht doet aan het economische belang van de nieuwe regelgeving?

Voorzitter. De arbeidsmarkt bevindt zich in het hart van de economie, als belangrijke bron van welvaart voor het land en als belangrijke bron van zelfontplooiing voor zijn inwoners. Arbeidsmarktbeleid bevindt zich zo in het hart van het overheidsbeleid, een kans voor kabinet en Kamer op een wezenlijke bijdrage aan de toekomst van Nederland, met schroevendraaier en tekenpen. De fractie van D66 zal daar graag naar beste vermogen aan contribuëren en ziet uit naar de reactie van de minister.

De heer Köhler (SP):

De heer Rinnooy Kan heeft aan het begin van zijn betoog aangegeven dat de wet die we nu behandelen, in deze fase niet veel meer kon zijn dan het aanpakken van een aantal urgente knelpunten. Ik dacht dat hij daar later in zijn betoog nog op terug zou komen, maar hij heeft dat op een enkel punt na niet gedaan. Daarom heb ik een vraag voor hem: is het terugbrengen van de tijd dat je tijdelijke contracten kan krijgen van je baas van drie naar twee jaar in de Wet werk en zekerheid, een concreet knelpunt gebleken, zodanig dat nu met spoed de tegenovergestelde richting in moet worden geslagen?

De heer Rinnooy Kan (D66):

Naar de overtuiging van de regering wel en die overtuiging wordt door mijn fractie gedeeld.

De heer Köhler (SP):

Mag ik dan enige toelichting op wat uw fractie zover heeft gebracht om dit als een concreet knelpunt te zien?

De heer Rinnooy Kan (D66):

De fractie heeft dit niet als een concreet knelpunt gezien. De regering ziet het zo en heeft dat ook toegelicht en uitgelegd in de wet en de memorie van toelichting. Wij vinden ons in en scharen ons achter die toelichting.

Mevrouw Sent (PvdA):

De heer Rinnooy Kan geeft terecht aan dat het belangrijk is om knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken. De situatie van zzp'ers is zo'n belangrijk knelpunt, maar dat pakt het voorliggende wetsvoorstel niet aan. Ik krijg graag een beoordeling van de wenselijkheid van het voorliggende wetsvoorstel in het kader van het feit dat dat grote knelpunt niet wordt aangepakt. Daarbovenop is het zo dat het voorliggende wetsvoorstel nieuwe routes opent voor schijnuitzendmedewerkers, contracting en dergelijke. Daarmee heeft

het ongewenste neveneffecten en ook in het kader daarvan ben ik benieuwd naar de beoordeling van de heer Rinnooy Kan van de wenselijkheid van het voorliggende wetsvoorstel.

De heer Rinnooy Kan (D66):

Wat betreft het laatste heb ik zojuist de minister uitgenodigd om daarop te reageren. Daar wacht ik met belangstelling op. We delen de opvatting van velen hier, en in het bijzonder van mevrouw Sent, dat de arbeidsmarkt dringend toe is aan additionele regelgeving voor zzp'ers. De vraag is of deze wet daarop vooruitlopend een nuttige rol zou kunnen spelen. Ik verwacht niet anders dan dat de minister dat ook zal willen toelichten. Vooralsnog zijn wij ervan overtuigd dat dat het geval zal zijn.

Mevrouw Sent (PvdA):

Maar hoe kan de heer Rinnooy Kan daarvan overtuigd zijn als deze wet het aantrekkelijker maakt om van zzp-constructies gebruik te maken?

De heer Rinnooy Kan (D66):

In mijn opvatting en uitspraak schuilt de inschatting dat dat op z'n best in zeer bescheiden mate het geval zal zijn. Ik word daarin gesterkt, doordat bijvoorbeeld uit de publicatie waarnaar zij zelf ook verwees, blijkt dat waar het gaat om de payrollers, waar een eerste lek van die categorie zou kunnen dreigen, toch de route in de richting van de uitzend-arbeid zou lopen. Dus dat het zal lopen in de richting van de uitzend-cao en niet in de richting van een additioneel aanbod van zzp-plaatsen. Ik hoop dus dat ook in andere opzichten de route niet in die richting zal leiden. Ik verwacht ook niet anders dan dat de minister, als dat onverhoopt toch het geval zal zijn, bereid is om tussentijdse maatregelen te treffen om dat tot een minimum, het liefst nul, te beperken.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Rinnooy Kan. Ik geef het woord aan de heer Schalk.

□

De heer Schalk (SGP):

Dank u wel, mevrouw de voorzitter. Vandaag bespreken we een wet die een ingrijpende verandering op de arbeidsmarkt beoogt, terwijl eerder genomen maatregelen, met name de Wet werk en zekerheid, nog niet zijn geëvalueerd. Blijkbaar constateert de minister knelpunten die zo evident zijn, dat het wachten op een evaluatie alleen maar schadelijk is en komt hij met deze wet, de zogenaamde WAB. Om zicht te krijgen op nut en noodzaak daarvan is een vergelijking tussen beide wetsvoorstellen op zijn plaats.

Drie belangrijke doelen van de WWZ waren: meer zekerheid creëren voor flexwerkers; het ontslagrecht eenduidiger, eenvoudiger en goedkoper maken; de WW activerender maken. Blijkbaar zijn die doelen onvoldoende bereikt. Nu komt de minister met deze wet, met als hoogste doel om de kosten- en risicoverschillen tussen wijzen van contractverlenging te verminderen. Daarmee wil de regering bereiken dat flexwerkers niet meer uit angst worden aange-

nomen, maar vanuit de aard van de arbeid. De kernvraag is natuurlijk of deze wet wel het gewenste effect zal sorteren. Die vraag klemt temeer daar de Raad van State heeft gewaarschuwd voor het zogenoemde waterbedeffect, oftewel: door het oplossen van het ene probleem zal het de spanningen elders op de arbeidsmarkt wellicht vergroten.

In reactie daarop stelt de minister dat de balans niet alleen door dit wetsvoorstel zal worden bereikt, maar dat hij deze wet meer ziet als eerste aanzet in een reeks van drie maatregelen. De eerste is de WAB, waarin het verschil in bescherming tussen flex en vast verkleind wordt. Ten tweede worden de positie van zelfstandigen op de arbeidsmarkt, de verplichtingen van werkgevers in verband met arbeidsongeschiktheid en ziekte, en een leven lang leren of ontwikkelen aangepakt. Ten derde komt er een advies over de fundamentele vragen over de toekomst van de regulering van werk die op langere termijn spelen. Op zich zijn dit alle drie stappen die van belang kunnen zijn. Echter, voor mijn partij is nog niet zomaar duidelijk waarom deze drie plannen zo in elkaar zouden grijpen dat er wél een betere balans op de arbeidsmarkt zou ontstaan.

De Raad van State waarschuwt dat er weliswaar risico's worden weggelaten of bestreden, maar dat dit niet automatisch de arbeidsmarkt in balans brengt. Bovendien ligt er voorlopig alleen een wet voor het eerste punt, terwijl de regering nog druk bezig is met de twee andere maatregelen. In de nadere memorie van antwoord geeft de minister zelfs aan voor het bredere pakket te kiezen door een pragmatische aanpak langs vijf separate maar samenhangende routes, om zo stappen te kunnen zetten en draagvlak te vergroten.

Mijn vragen op dit punt zijn de volgende. Kan de minister duidelijk uiteenzetten wat nu de samenhang is die gezamenlijk leidt tot een betere balans op de arbeidsmarkt? Wat als de regering daar niet in slaagt? Dat is niet ondenkbaar, als je kijkt naar bijvoorbeeld het klappen van het pensioenakkoord. Wat brengt de Wet arbeidsmarkt in balans ons dan aan meerwaarde als de beide andere doelen niet of niet in voldoende mate worden gehaald?

Mevrouw de voorzitter. De fractie van de SGP maakt zich ook zorgen over mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie. Het gaat over de zogenoemde insiders met een vast dienstverband en een stevige bescherming. Outsiders hebben geringe bescherming en weinig zekerheid. Voor werkgevers die te maken hebben met ontwikkelingen als technologisering en globalisering, wordt het niet zomaar een stabiele marktpositie. Dan is het logisch dat werkgevers keuzes maken op basis van risico's en kosten, en dus aankoersen op flex, juist en vooral voor de mensen met een zwakkere arbeidsmarktpositie, helaas. Dat is immers wel de meest kwetsbare groep. Zij hebben te maken met een steeds breder probleem. Het begint wellicht bij de arbeidsmarkt, maar dat heeft ook gevolgen voor hun algemene welzijn, voor hun toekomstperspectief, voor hun positie op de woningmarkt, enzovoorts. Oftewel, mensen met een zwakkere arbeidsmarktpositie komen in een soort vicieuze cirkel terecht. Hoe kan dat nu worden doorbroken? Gebeurt dat in voldoende mate door dit wetsvoorstel, is mijn vraag.

Een ander punt van zorg is de open ontslaggrond, met name door het invoeren van de cumulatiegrond. Opnieuw ga ik eerst even terug naar de Wet werk en zekerheid. In het

sociaal akkoord dat heeft geleid tot de WWZ, werden in het kader van een nieuw ontslagrecht twee belangrijke afspraken gemaakt. Enerzijds werd de ontslagvergoeding, de transitievergoeding, vastgelegd en werd de hoogte daarvan in de wet ook aanzienlijk beperkt ten opzichte van de tot dan toe gangbare kantonrechtformule. Anderzijds werden de ontslaggronden limitatief in de wet genoemd, waarbij een rechtsgeldig ontslag voortaan alleen zou kunnen plaatsvinden indien volledig aan een van die in de wet genoemde gronden voldaan zou zijn. Deze afspraken zorgden voor een zeker evenwicht: enerzijds ging de ontslagvergoeding omlaag, anderzijds werd de ontslagtoets strikter.

De Wet arbeidsmarkt in balans komt eigenlijk met een halve tegenbeweging. Door het invoeren van een open ontslaggrond, onder de naam "cumulatiegrond", wordt het combineren van diverse ontslaggronden weer mogelijk. Kantonrechtshouders moeten straks gaan bepalen of de cumulatie, de stapeling, van ontslaggronden een eventueel ontslag rechtvaardigen. Voor werknemers is dat een verslechtering. Voor werkgevers kan het duurder uitpakken. Waar is dan de balans? En wordt door het invoeren van de cumulatiegrond voor ontslag het evenwicht juist niet verstoord? Het zou van wijsheid getuigen als er eerst grondig onderzoek zou zijn gedaan naar het effect van het invoeren van een extra ontslaggrond. Nu bestaat het risico dat deze extra ontslaggrond een vluchtroute wordt om ontslag weer "gemakkelijk" te kunnen bewerkstelligen. Dat staat op gespannen voet met zorgvuldig personeelsbeleid en zorgt ook voor een onbalans in het ontslagrecht.

Bovendien is de cumulatiegrond niet gelimiteerd. Het is duidelijk dat dit een eindeloos gedoe kan opleveren. Een stapeling van gronden die allemaal op zichzelf geen grond voor ontslag zouden zijn, kan nu gevoeglijk eenzijdig worden uitgenut om ontslag af te dwingen. Ik had het er zojuist al over met de heer Rinnooy Kan. Zijn er grenzen aan de cumulatie te stellen? Is de minister bijvoorbeeld bereid om paal en perk te stellen aan de cumulatie door bijvoorbeeld een maximum van drie gronden aan te voeren? Als de minister aangeeft dat het noemen van een maximum niet past in de wet, dan is het extra van belang om te voorkomen dat er een soort grabbelton van ontslaggronden ontstaat om tot een 100% voldragen ontslaggrond te komen, op te tellen.

Is het mogelijk om aan te geven dat er bij het gebruik van de cumulatiegrond in ieder geval een samenhang tussen de diverse gronden aangetoond moet worden? Door een maximum te stellen komt er een nieuwe balans. Dan zal de werkgever een keuze moeten maken in de gronden die echt van belang zijn. En door samenhang te eisen wordt de werknemer niet gedwongen zich op een veelheid van kleine punten te moeten verdedigen. Bovendien wordt de kantonrechter niet meegesleept in een veelheid van misschien wel gezochte gronden om een ontslagaanvraag te onderbouwen.

Mevrouw de voorzitter. Er zit me nog iets anders dwars bij de cumulatiegrond. Daar kan namelijk ook de zesde ontslaggrond, de f-grond, bij worden gebruikt, namelijk de werkweigering bij gewetensbezwaar. Dat wordt wel heel ingewikkeld, omdat de gewetensbezwaarde via de wet beschermd is, in die zin dat iemand niet mag worden ontslagen als hij gewetensbezwaar heeft zolang de werkgever niet kan aantonen dat hij het werk niet anders heeft kunnen uitvoeren of doen uitvoeren.

Door de cumulatiegrond kan elke ontslaggrond in verkleinde vorm gelden. Dat zou ertoe kunnen leiden dat een werkgever het een beetje lastig vindt om de bedongen werkzaamheden anders te doen uitvoeren. Dat doet geen recht aan de positie van een gewetensbezwaarde en aan de bedoeling van de wetgever. Is de minister het met mij eens dat gewetensbezwaar niet gedeeltelijk kan zijn en tevens dat een werkgever niet gedeeltelijk aannemelijk kan maken dat de arbeid in aangepaste vorm kon worden verricht? Kan de minister bevestigen dat in geval van een beroep op gewetensbezwaar binnen de cumulatiegrond het ontslag van de gewetensbezwaarde werknemer niet gemakkelijker wordt gemaakt, waardoor de rechtspositie van de gewetensbezwaarde niet wordt verzwakt en uitgehold? Hoe kan de minister bevorderen dat de rechter terughoudend zal omgaan met het betrekken van gewetensbezwaar bij de cumulatiegrond?

Mevrouw de voorzitter, ik rond af. In de Tweede Kamer zijn diverse onderdelen van de wet verbeterd. Dat was winst. Ik hoop dat de minister de verschillende zorgpunten die ik benoemd heb kan wegnemen.

Ik dank u.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Schalk. Ik geef het woord aan de heer Van de Ven.

□

De heer Van de Ven (VVD):

Dank u wel, voorzitter. Vandaag behandelen we in dit huis het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans of kortweg de WAB. De WAB raakt 7,3 miljoen werknemers. De maatregelen uit de WAB zijn inderdaad gericht op circa 2 miljoen flexwerkers, maar ook werknemers in vaste dienst vallen onder het bereik van de WAB, bijvoorbeeld vanwege de voorgestelde wijzigingen van het ontslagrecht. In de WAB is sprake van een grote verscheidenheid aan voorstellen tot aanpassingen in de sfeer van het arbeidsrecht. Die voorstellen maken dat het zicht op het WAB-bos door de afzonderlijke maatregelen, die ik dan even beschouw als bomen, wordt bemoeilijkt.

De WAB richt zich in de kern louter op de verhouding tussen vaste werknemers en flexwerkers in de arbeidsrechtelijke sfeer. De VVD-fractie constateert dat de vaste baan of flexbaan ook doorwerkt in de sfeer van de sociale zekerheid, de fiscaliteit, de pensioenen en het cao-stelsel. De juridische vorm waarin arbeid wordt verricht, heeft ook nog eens consequenties op andere terreinen, zoals kansen op de arbeidsmarkt en scholingsmogelijkheden. De kwaliteit, de uitvoerbaarheid en de handhaafbaarheid van het wetsvoorstel en de gevolgen voor werkgevers en opdrachtgevers in het mkb alsook voor flexwerkers, zullen voor de VVD-fractie bepalend zijn voor de definitieve besluitvorming over de WAB.

Het wetsvoorstel was voor mijn fractie reeds aanleiding om vele kritische vragen te stellen. De schriftelijke beantwoording van de vragen door de minister in de memorie van toelichting en de nadere memorie van toelichting heeft echter nog niet kunnen leiden tot een standpunt van mijn fractie over de WAB. In ieder geval bedank ik de minister en zijn ambtenaren op het departement van Sociale Zaken

en Werkgelegenheid namens mijn fractie voor hun inzet bij de beantwoording van de vragen in het voorlopig verslag en het nader voorlopig verslag.

Mevrouw de voorzitter. De principiële kwestie die met de WAB voorligt, is het verwachte waterbedeffect. De vraag is of de WAB ertoe leidt dat, net als bij een waterbed, de ene plek, de uitzendwerkzaamheden of zzp-activiteiten, omhooggaat als je de andere plek, de flexarbeid, omlaagduwt. Met de WAB beoogt de regering dat flexcontracten worden vervangen door vaste contracten. De Raad van State stelt in zijn advies van 11 oktober 2018 het waterbedeffect uitdrukkelijk aan de orde. De Raad van State brengt de vraag op of het doel van de regering van vervanging van flex door vaste contracten met de WAB kan worden bereikt. De Raad van State concludeert in zijn advies dat de in de WAB gehanteerde probleembeschrijving en probleem-aanpak onvoldoende recht doen aan de fundamentele aard, de brede effecten en de concrete urgentie van de huidige problematiek op de arbeidsmarkt. De Raad van State constateert dat niet de vorm waarin arbeid georganiseerd wordt, flex versus vast, leidend is voor het type bescherming van arbeidskrachten, maar dat iedere werkende wordt beschermd voor zover dat gelet op haar of zijn arbeidsmarktpositie nodig is. De Raad van State adviseert de regering het wetsvoorstel terug te nemen en te heroverwegen. Dat heeft de regering niet gedaan en daarom behandelen wij vandaag de WAB.

De VVD-fractie constateert dat de WAB geen flankerende maatregelen kent om de verschuiving van flexcontracten naar uitzendcontracten of zzp-contracten te vermijden. Mijn fractie bereiken berichten dat de markt van de flexibele arbeid al gestart is om invulling te geven aan het waterbedeffect. Dit is geschreven voordat het NRC-bericht vandaag werd gepubliceerd. Mijn fractie vraagt de minister om uitgebreid in te gaan op de vraag of de WAB als een maatregel met een beperkte werking voor de flexmarkt, ertoe dwingt om thans reeds alle voorstellen in te voeren — dat betreft dan met name de voorgestelde maatregelen tegen payroll — en niet te wachten totdat de uitkomsten van het onderzoek van de Commissie regulering van werk, de commissie-Borstlap, over een halfjaar, in november, bekend zijn. De VVD-fractie verzoekt de minister derhalve om in zijn reactie in te gaan op alternatieven om het wetsvoorstel op onderdelen te laten ingaan met uitzondering van de maatregelen voor payroll.

Mevrouw de voorzitter. Afgezien van de reactie van de minister op deze principiële vraag heeft mijn fractie nog een aantal andere vragen over afzonderlijke maatregelen. De verkorting door de Wet werk en zekerheid van de maximumtermijn van de ketenregeling tot twee jaar lijkt niet te hebben geleid tot een snellere doorstroming naar vaste contracten. Hoe onderbouwt de minister dat de uitbreiding van de ketenregeling tot drie jaar tot een toename van arbeidscontracten voor onbepaalde tijd zal gaan leiden? Een aantal collega's vroegen al aandacht voor dit punt.

Waarop is de verwachting van de minister gebaseerd dat de regeling voor oproepovereenkomsten, bijvoorbeeld in de zorgsector, niet zal leiden tot het waterbedeffect om opdrachten uit te besteden aan bijvoorbeeld zzp'ers in plaats van aan oproepkrachten?

Mevrouw de voorzitter. Mijn fractie verzoekt de minister te bevestigen of de nieuwe definitie van payrolling ertoe leidt

dat 13.875 uitzendorganisaties voor 1,1 miljoen werkende uitzendkrachten per jaar op basis van de voorgestelde indicatoren individueel moeten beoordelen of er sprake is van payroll of uitzenden, en hiervoor een gesplitste administratie moeten bijhouden. Daarnaast verwacht de uitzendbranche een premieverhoging in 2020 van 6,5 procentpunt met een extra premielast van 585 miljoen euro. Is deze kostenverhoging inderdaad voor de branche te verwachten, zo vraagt mijn fractie.

Wanneer de opdrachtgever geen allocatiefunctie vervult en de werknemer daarnaast niet zonder toestemming van de opdrachtgever aan een andere werkgever ter beschikking gesteld mag worden, geldt onder de voorgestelde payrolldefinitie de payrollovereenkomst. De payrollwerknemer wordt behandeld als ware hij rechtstreeks in dienst bij de inlener/opdrachtgever. De criteria in de payrolldefinitie dat de inlener of opdrachtgever geen allocatiefunctie mag hebben en dat de terbeschikkingstelling aan deze inlener of opdrachtgever exclusief is, lijken naar het oordeel van de Raad van State geen geschikte criteria voor de materiële duiding van de overeenkomst. Ook andere factoren spelen een rol, zoals de duur van de terbeschikkingstelling, de aard van de uitgevoerde werkzaamheden en de bij de uitvoering van de payrollovereenkomst door het payrollbedrijf geleverde inspanningen. Mijn fractie vraagt de minister hoe de feitelijk globale definitie van payrolling, die veel ruimte biedt voor interpretatie, kan voorkomen dat uitzendorganisaties en payrollers het waterbedeffect benutten.

Mevrouw de voorzitter. De minister heeft vragen van mijn fractie beantwoord over een mogelijke herkwalificatie van een uitzendovereenkomst in een payrollovereenkomst onder de definitie van payrolling in de WAB. Mijn fractie is er nog niet gerust op dat het gevaar van rechtsonzekerheid is geweken. Mijn fractie verzoekt de minister daarom om een eenduidige toezegging dat onder de feiten van het volgende voorbeeld, maar ook in vergelijkbare casusposities, "uitzenden" niet leidt tot een herkwalificatie in "payrolling". Een opdrachtgever verzoekt aan uitzendbureau A tien werknemers ter beschikking te stellen. Uitzendbureau A selecteert vijf werknemers en stelt ze ter beschikking aan de opdrachtgever. Op hen is dan het uitzendregime van toepassing. De andere vijf werknemers worden door uitzendbureau B doorgeleend aan uitzendbureau A, dat ze ter beschikking stelt aan de opdrachtgever. Ik vraag de minister om bevestiging dat op hen dan niet het nieuwe payrollregime van toepassing is.

De inwerkingtreding van de WAB in het algemeen en van het payrollpensioen in het bijzonder is beoogd met ingang van 1 januari 2020. Naar verluidt zijn softwarehuizen feitelijk niet in staat om bedrijfseigen uitzendregelingen uit te splitsen tussen respectievelijk uitzenden en payroll, en te incorporeren in aparte payrollsoftware. Elk uitzendbedrijf kent namelijk zijn eigen loonbegrippen, eigen pensioengrondslagen en dergelijke. Als de WAB per 1 januari 2020 ingaat terwijl de invoeringsdatum van de payrollpensioen-AMvB zou worden uitgesteld tot 1 januari 2021, ontstaat voor minimaal 200.000 payrollarbeidskrachten een onduidelijke situatie vanaf 2020. Hoe beoordeelt de minister deze situatie?

De totale loonsom in Nederland zal naar verwachting in 2019 uitkomen op 240 miljard. Buiten de verwachte implementatiekosten lopen de schattingen over de financiële consequenties van de invoering van de WAB ver uiteen.

De totale impact van de invoering van de WAB durft niemand tot nu toe in te schatten. Een marktpartij meent dat een kostenstijging van 2,5% overall op de totale loonsom mogelijk is, derhalve een lastenverzwaring van ten minste 6 miljard. Wat is het oordeel van de minister over deze inschatting van de verwachte kostenstijging?

Naar aanleiding van vragen van de VVD-fractie of de premiedifferentie in strijd is met artikel 1 van de Grondwet heeft de regering geantwoord dat met de WAB gelijkheid op de werkvloer wordt gecreëerd tussen vaste arbeid en arbeid op basis van een payrollcontract. De vraag van de VVD was er echter op gericht om van de minister te vernemen of het verschil in behandeling wegens de premiedifferentiatie een verschillende behandeling van de payrollwerkgever en de opdrachtgever/inlener rechtvaardigt en welke cijfermatige onderbouwing de minister heeft voor die verschillende behandeling.

Mevrouw de voorzitter. Met een wettelijke pensioenregeling wordt voor payrollers het uitgangspunt in de Pensioenwet doorbroken dat het maken van arbeidsvoorwaarden in principe aan werkgevers en werknemers wordt overgelaten. Een payrollwerknemer heeft recht op de pensioenregeling voor de uitzend- en payrollsector, de zogenoemde StiPP. De werkgever die payrollactiviteiten ontplooit en die niet onder de werkingssfeer van StiPP valt, komt door het voorstel in een moeilijke positie terecht, omdat die werkgever zelf niet in de hand heeft of hij voldoet aan de gestelde eisen. Mijn fractie vraagt de minister om een reactie.

De VVD hebben voorts berichten bereikt dat payrollarbeidskrachten die ouder zijn dan 47 jaar onder het nieuwe AMvB-payrollpensioen in tegenstelling tot het huidige StiPP-pensioen dezelfde premie betalen maar beduidend minder pensioenrechten opbouwen dan voorheen, zelfs tot de helft minder. Ook zullen payrollarbeidskrachten in sectoren waar geen pensioen wordt opgebouwd, circa 15%, met de nieuwe AMvB-payrollpensioenregeling in tegenstelling tot de huidige situatie geen pensioen opbouwen. Kan de minister deze berichten bevestigen en wat stelt hij voor hiertegen te doen?

Mevrouw de voorzitter. De WAB beoogt de premiedifferentiatie in premiehoogte niet langer te relateren aan de sector, maar aan de vraag of gebruik wordt gemaakt van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgesteld, is een lage premie verschuldigd. In alle andere gevallen wordt voor de werknemers de hoge premie afgedragen. Dat premieverschil bedraagt vijf procentpunten. Is de minister van oordeel dat met deze beprijzing de ontzorgingstaak van payrollorganisaties voor het mkb in stand kan blijven?

Mevrouw de voorzitter. De leden van mijn fractie zien met belangstelling uit naar de beantwoording van hun vragen door de minister.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van de Ven. Ik geef het woord aan de heer Köhler.

□

De heer Köhler (SP):

Voorzitter. Deze maand werd bekend dat vrouwen in Nederland steeds ouder hun eerste kind krijgen. Jonge mensen stellen dat soms noodgedwongen uit, omdat ze door allerlei onzekere arbeidscontracten onvoldoende inkomenszekerheid hebben om een gezin te vormen. Het kwaad van de zogenoemde flexibilisering van de arbeidsmarkt ziet steeds verder door. Dat de groei van het aantal flexbanen door de gunstige stand van de economie nu even stagneert, doet daar niet aan af. Het is de hoogste tijd om de flexibilisering een halt toe te roepen, voor een poging deze ontwikkeling te keren.

In de Wet arbeidsmarkt in balans staan een aantal voorstellen hiertoe. Die kan de SP-fractie zeker onderschrijven, zoals de voorstellen om de WW-premie voor werkgevers te verhogen bij een tijdelijk contract en om voortaan ook een ontslagvergoeding toe te kennen bij beëindiging van een kortdurend dienstverband. Deze voorstellen zijn niet alleen op zichzelf rechtvaardig; ze leiden er samen ook toe dat tijdelijke dienstverbanden de werkgevers meer gaan kosten dan vaste dienstverbanden en bevorderen daarmee hopelijk dat werknemers vaker een vaste aanstelling krijgen. Want om de arbeidsmarkt weer gezond te maken, is het hard nodig om het aantal flexcontracten, met alle nadelen van dien, te laten afnemen ten gunste van het aantal vaste dienstverbanden.

In deze lijn steunen wij ook het voorstel om de arbeidsvoorwaarden, inclusief pensioenen, van zogenaamde payrollwerknemers op hetzelfde niveau te brengen als dat van de werknemers in de bedrijven waar deze payrollers te werk zijn gesteld. Voor ons hoeft de hele payrollconstructie niet; de functie van het zogenaamde ontzorgen van kleine werkgevers kan ook door een veredeld loonadministratiekantoor worden vervuld. Maar zolang de payrollconstructie nog bestaat, is het goed om concurrentie ten koste van de arbeidsvoorwaarden van de betrokken werknemers tegen te gaan. En als payrollbedrijven met een verdienmodel ten koste van deze werknemers dan verdwijnen, dan vinden wij dat een goede zaak, zo zeg ik de minister na.

Ook in de verbetering van de rechtpositie van oproepkrachten, hoe beperkt ook, kan mijn fractie zich wel vinden. Maar dat is het dan wel wat betreft de positieve punten in het wetsvoorstel. Hiertegenover staan ook nogal wat punten die de rechtpositie van werknemers slechter maken, vooral voor werknemers met een vast dienstverband. Anders dan de regering geloven wij niet dat dit nodig is om werkgevers te bewegen mensen eerder in vaste dienst te nemen.

Zo is er het voorstel om werknemers met een dienstverband van langer dan tien jaar die worden ontslagen niet langer een iets hogere transitievergoeding te geven, of in minder ideologische termen: niet langer een wat hogere ontslagvergoeding te geven. Geloof de regering nu echt dat een werkgever iemand eerder een vaste aanstelling geeft omdat die, als die over 24 jaar ontslagen zou worden, dan geen €31.000 maar €24.000 ontslagvergoeding krijgt? Graag een reactie van de minister.

Tegenover deze verlaging van de ontslagvergoeding staat wel de invoering van een ontslagvergoeding bij een kortdurend dienstverband, maar het wetsvoorstel is ook wat dat betreft niet in balans. De prognose is dat de extra uitgaven

voor de werkgevers 350 miljoen euro per jaar zullen zijn en de besparingen 518 miljoen. De extra ontslagvergoeding voor mensen die lang bij dezelfde werkgever hebben gewerkt, is niet zomaar in de Wet werk en zekerheid terechtgekomen. De reden is dat deze groep werknemers vaak meer tijd nodig heeft om een nieuwe plaats op de arbeidsmarkt te vinden, bijvoorbeeld omdat ze zich moeten omscholen voor een nieuw beroep. Wat is er eigenlijk veranderd waardoor de regering deze redenering, die bij de nog zeer recente Wet werk en zekerheid is gevolgd, overboord werpt, zo vraag ik de minister.

Dan kom ik op de wetswijziging die beoogt de ontslaggronden te verruimen. Aan de duidelijke ontslagredenen die nu in de wet staan, wordt een zogenaamde cumulatiebepaling toegevoegd. Als de rechter vindt dat aan geen van de ontslaggronden volledig is voldaan, kan er onder de huidige wet niet tot ontslag besloten worden. Maar met de nieuwe cumulatiebepaling kan een rechter ook zeggen dat ontslag rechtvaardig is, omdat aan meerdere ontslagredenen in behoorlijke mate wordt voldaan. De mate waarin dat dan het geval moet zijn, blijft open; dat moet zich in de toekomst door jurisprudentie gaan wijzen. De rechter kan dan overigens wel een tot 50% hogere ontslagvergoeding toekennen.

Welk probleem wordt nu eigenlijk opgelost met die cumulatiebepaling? Als ontslag via de rechter nu niet kan, omdat niet volledig aan een ontslaggrond wordt voldaan, dan komen werkgever en werknemer via een zogenaamde vaststellingsovereenkomst ontslag overeen. De ontslagvergoeding wordt dan vaak gebaseerd op de oude kantonrechtsformule: één maandsalaris per dienstjaar. Dat is een belangrijk verschil met de voorliggende nieuwe wet, want daarbij wordt de ontslagvergoeding in dit soort gevallen maximaal een half maandsalaris per dienstjaar. Het pakt dus uit als een verlaging van de ontslagvergoeding, en daar zie ik in het geheel geen reden voor.

Op dit punt is in de Tweede Kamer overigens een amendement ingediend om de rechter in dit soort gevallen maximaal twee keer zoveel ontslagvergoeding te kunnen laten toekennen in plaats van maximaal anderhalf keer zoveel. Dat zou de door mij geschetste verlaging van de ontslagvergoeding beperken. De regering heeft dit amendement ont-raden. De reden daarvan is ons, ook na nauwkeurige bestudering van de stukken, niet helder geworden. Graag hoor ik nog eens van de minister waarom hij dat niet beter vindt dan het voorstel dat hij nu doet.

Voorzitter. Tot slot kom ik op het allerslechtst gemotiveerde voorstel uit het wetsontwerp. Werkgevers mogen werknemers weer drie jaar lang tijdelijke contracten gaan geven voordat ze een vaste aanstelling moeten aanbieden. In de Wet werk en zekerheid was die termijn juist teruggebracht van drie naar twee jaar. Ter toelichting van dit voorstel biedt de regering niet meer dan het argument dat al bij het vaststellen van de Wet werk en zekerheid door sommigen betwijfeld werd of de verkorting van die termijn niet ave-rechts zou werken, omdat werkgevers na twee jaar geen vast contract zouden aanbieden, en dat er ook signalen zijn die daarop duiden. Dit verschil van inschatting van de gevolgen van de verkorting van drie naar twee jaar in de Wet werk en zekerheid kan volgens mij pas beoordeeld worden door een evaluatie van deze bepaling in de Wet werk en zekerheid, en die is er helemaal nog niet. Het voorstel om de termijn nu weer te verlengen naar drie jaar is ook strijdig met de bedoeling van de Wet arbeidsmarkt

in balans. Die bedoeling is namelijk om het aantal tijdelijke contracten te beperken, omdat bij structureel werk vaste contracten horen. Dat schrijft de minister terecht in de memorie van toelichting en in de beantwoording van schriftelijke vragen over de Wet arbeidsmarkt in balans. Ik nodig de minister uit om in dit debat toe te zeggen de evaluatie van de Wet werk en zekerheid op dit punt af te wachten alvorens te besluiten over de wenselijkheid van het verlengen van de periode waarin je moet werken met tijdelijke contracten en de daarbij horende onzekerheid.

Voorzitter. De conclusie van de SP-fractie is dat er in de voorliggende Wet arbeidsmarkt in balans tegenover een aantal goede voornemens minstens zoveel slechte voorstellen staan. Je zou het daarom een gebalanceerd voorstel kunnen noemen, maar dat is niet de balans die mijn fractie zoekt. Wij willen de wildgroei van flexibele arbeidscontracten stoppen en de balans op de arbeidsmarkt herstellen door eenzijdige maatregelen om de positie van mensen met een flexcontract te verbeteren en om het aantal vaste aanstellingen te laten toenemen, maar mijn fractie is nog niet toe aan een definitieve conclusie over het wetsvoorstel. Wij zijn dan ook zeer benieuwd naar de beantwoording door de minister.

Mevrouw **Sent** (PvdA):

Ik hoor de heer Köhler betogen dat de invoering en de aanpassing van de ketenbepaling eigenlijk pas zouden moeten plaatsvinden na de evaluatie van de WWZ. Dat roept bij mij herinneringen op aan het voorstel van de heer Van de Ven, de vorige spreker, om de WAB niet te laten ingaan op het gebied van payrolling. Hij doelt op de maatregelen over payrolling die in het voorliggende wetsvoorstel staan. Ik zou heel graag een reactie van de heer Köhler horen op dat specifieke punt, dus op het voorstel om de payrollmaatregelen later te laten ingaan.

De heer **Köhler** (SP):

Ik heb gezegd dat wij de payrollmaatregelen goede maatregelen vinden. Wij zien de van alle kanten opgeworpen bezwaren daartegen als ad-hocbezwaren. Wij zien die niet zo. Bovendien, als het al zo zou zijn dat het wegnemen van die oneigenlijke concurrentievoordelen bij payrolling zou leiden tot een vlucht naar schijnzelfstandigen, dan moet dat laatste worden bestreden, namelijk die schijnzelfstandigheid. Wij moeten daarvoor niet die onrechtvaardige payrollcontracten in stand houden. Wij zijn dus tegen het uitstel van die bepaling. Overigens kan deze Kamer tot nu toe — afhankelijk van het antwoord van de minister — alleen maar tegen of voor de hele wet stemmen. Wij zijn benieuwd naar zijn antwoorden, maar u heeft goed beluisterd dat wij erg zijn voor uitstel van de ketenbepaling, zoals u dat noemt, dus van de bepaling om terug te gaan van tijdelijke contracten van twee jaar naar tijdelijke contracten van drie jaar. Daar hebben wij de minister een harde toezegging over gevraagd die in hoge mate mee zal bepalen hoe wij uiteindelijk onze eindafweging zullen maken.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer Köhler.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De voorzitter:

We gaan verder met wetsvoorstel 35074, de Wet arbeidsmarkt in balans. Ik geef het woord aan mevrouw Oomen.



Mevrouw Oomen-Ruijten (CDA):

Mevrouw de voorzitter. De arbeidsmarkt weer in balans krijgen, dat is niet alleen het doel, maar het is ook de titel van de wet die we vandaag behandelen. Die balans is nodig. Twee jaar geleden — mevrouw Sent heeft daar ook over gesproken — kwam de WRR met het rapport over de flexibiliteit op de arbeidsmarkt, waaruit bleek dat lusten en lasten ongelijk waren verdeeld. Er werd toen een oproep gedaan om de verschillen te verkleinen tussen vast, flex en zzp. Als we kijken naar de Nederlandse arbeidsmarkt, dan zien we een hele lage werkloosheid, voor het seizoen gecorrigeerd nu van 3,3%. Tegelijkertijd stellen we vast dat de werkgelegenheid geen structurele groei laat zien in het aandeel van vaste arbeidsarbeidsovereenkomsten, ook al geeft een bericht in de media van vandaag een positieve wending.

Uit de cijfers van de regering moet vastgesteld worden dat het aantal werknemers met flexibele contracten op dit moment rond de 2 miljoen ligt en bijna is verdubbeld ten opzichte van 2003, want dat was het moment waarop men begon te meten. In alle sectoren van de arbeidsmarkt wordt steeds meer gebruikgemaakt van flexibele arbeidskrachten. Waar dus in 2003 het aandeel werkzame personen met een vast contract nog op 73% lag, is dat nu fors teruggelopen en ligt het tegen de 60%. Flexibele arbeidscontracten, werknemers met een tijdelijk contract of oproepcontract en zzp'ers vullen de leemte op de arbeidsmarkt. In de bouw heeft slechts de helft van de werknemers een vast contract. In de horeca ligt dat op 30%. Ook in de sectoren die niet seizoensgebonden of conjunctuurgevoelig zijn, zoals de zorg, de overheid en het onderwijs, is het aantal flexibele contracten fors toegenomen. Wat bovendien onderkend moet worden, is dat met name jongeren, mensen met een minder sterke arbeidsmarktpositie en mensen met een lagere opleiding vaak heel langdurig zijn aangewezen op een flexibel arbeidscontract, terwijl toch, en dat stond ook in het rapport van de WRR, 80% à 90% van de werkenden met zo'n flexibel contract de voorkeur geeft aan een vast contract.

Ik wil hierbij ook nadrukkelijk vaststellen dat voor de CDA-fractie flexibiliteit niet altijd alleen maar negatief is. Die heeft ons ook welvaart gebracht. Laten we bovendien niet vergeten dat er ook mensen zijn die heel bewust kiezen voor flexibiliteit.

Onder de zzp'ers zijn er twee groepen te onderscheiden. Een deel van de zzp'ers beschikt over schaarse kennis en kan dus bewust kiezen voor het zelfstandigenbestaan. Een ander deel beschikt niet over deze schaarse kennis en kiest er ook niet bewust voor om zzp'er te zijn. Deze laatste groep heeft geen ontslagbescherming, is niet verzekerd voor loondoorbetaling en re-integratie bij ziekte en geniet geen gegarandeerd minimumloon.

Wij moeten met elkaar vaststellen dat daar waar flexibiliteit niet de drijfveer is voor flex- of zzp-contracten, het de Nederlandse wetgeving is die het mogelijk maakt voor werkgevers om met het aanbieden van flexibele contracten,

kosten maar ook risico's te vermijden. Voor de CDA-fractie is dat een ongewenste situatie. Veel, vooral jonge, mensen stagneren hierdoor, waar het de vormgeving van hun toekomst betreft. Zij kunnen niet zelf een huis kopen, lopen op termijn vast wanneer ze onverzekerd arbeidsongeschikt worden en kunnen niet of nauwelijks een pensioenvoorziening opbouwen. De kans dat zij op oudere leeftijd nog een vaste baan kunnen krijgen, vermindert evenredig met het klimmen der jaren. Daarom is het goed dat er in het regeerakkoord afspraken zijn gemaakt om te komen met een samenhangende visie op de arbeidsmarkt.

Voorzitter. Het voorstel dat wij vandaag bespreken, lost niet alle knelpunten over de volle breedte van de arbeidsmarkt op, zo schrijft ook de regering, maar neemt stappen op het terrein van het arbeidsovereenkomstenrecht en de WW die zouden moeten bijdragen aan een nieuwe balans. Ik wil de minister niet tekort doen. Een integrale visie heeft hij zeker, maar die visie heeft geen of althans onvoldoende plek gekregen in de voorstellen die wij vandaag bespreken. Het pakket dat nu voorligt, is in essentie een nadere wijziging van de Wet werk en zekerheid, die toch ook al probeerde om arbeidscontracten zo te modelleren dat er gekozen zou gaan worden voor meer vast. Op de evaluatie van deze wet is niet gewacht.

Voorzitter. Wij zien dat de regering met betrekking tot de zzp'ers wel aankondigt met nieuw beleid te komen, maar dat dit nieuwe beleid vooralsnog geen definitieve horizon krijgt, noch door een datum, noch door voorstellen. Bovendien wordt verwezen naar de commissie-Borstlap, die nog dit jaar zou moeten komen met onderzoek naar een advies over fundamentele vragen over de toekomst van de regulering van werk. Maar de minister geeft in zijn antwoord aan dat dit advies er is voor de lange termijn. Als wij naar de analyse van de arbeidsmarktproblematiek kijken, dan zien wij dat toch gezocht moet worden naar meer fundamentele oplossingen, die verder gaan dan ingrijpen op contracten en in sectoren.

Voorzitter. Tot op heden missen wij node een fundamentele oplossing. Werkgevers en zeker het mkb wentelen risico's af en kiezen voor flexibele contracten omdat de loondoorbetaling bij ziekte en het ontslagrecht zo veel kosten met zich meebrengen. Ik zou de minister willen vragen om ook daarop in te gaan en ons mee te nemen in de mogelijkheden die hij ziet om ook daarvoor oplossingen aan te reiken. Dat zou wellicht al leiden tot het meer aanbieden van vaste contracten.

Mevrouw de voorzitter. Ik wil nu ingaan op enkele knelpunten. Laat mij beginnen met payrolling. Het principe dat marktpartijen elkaar niet mogen beconcurreren op arbeidsvoorwaarden wordt door de CDA-fractie gedeeld. Maar of met de maatregelen die nu worden voorgesteld dit doel voor de payrollsector ook behaald gaat worden, is twijfelachtig. De facto zal een groot deel van het payrollen immers verdwijnen omdat met name kleinere uitzendorganisaties — zij doen de werving en selectie, maar hebben het juridisch werkgeverschap overgedragen en laten dat uitvoeren door een payroll — het juridisch werkgeverschap weer op zich gaan nemen.

Ik zie overigens een verschuiving in de beantwoording door de minister. In de Tweede Kamer heeft hij het nog over een actieve allocatiefunctie, maar uit de antwoorden in de

nadere memorie begrijp ik dat elke allocatie bepalend is voor het werkgeverschap.

Voorzitter. Payrolling wordt hoe dan ook duurder en de kosten daarvan zullen vaak hoger zijn dan de kosten van een werknemer bij de inlener. De Raad van State kraakt kritische noten over de werkbaarheid van de nieuwe definitie en stelt de vraag of de voornemens niet tot ontwijkgedrag zullen leiden.

De definitie van payrolling kan in de praktijk tot verwarring leiden. Stel dat na een aanbesteding werkzaamheden van het ene naar het andere bedrijf gaan en dat de medewerkers meegaan. Zou dat in de toekomst niet meer kunnen omdat dit dan volgens de definitie payrolling is? Collega Van de Ven heeft deze vraag ook al gesteld. Er zouden dan andere uitzendmedewerkers ingezet moeten worden en dat zou de continuïteit van werk kunnen bedreigen. Kan de minister toezeggen dat hij voor dit probleem een oplossing heeft?

De verandering in de markt van payroll naar uitzenden is nu al zichtbaar. Dat leidt bij ons tot de volgende vraag: wordt de werknemer daarvan beter, en niet alleen op het gebied van de arbeidsvoorwaarden als gekozen gaat worden voor de uitzendconstructie, maar ook op het gebied van de pensioenvoorziening? Want het StiPP-pensioen is natuurlijk ook niet alles. Maar er zijn nog meer zaken, zoals het ontbreken van hr-deskundigheid. Die is in een grote payrollorganisatie beter geborgd. En hoe zit het nu met de payrollpensioenvoorziening, zo vraag ik de minister, ook voor de sector die hij op verzoek van de Kamer toevoegt? De minister kondigt uitstel aan, maar is er nog overleg mogelijk over de inhoud van de regeling?

Voorzitter. Ik ga in op de oproepovereenkomsten. Wij zetten vraagtekens bij het verplichte aanbod dat een werkgever na twaalf maanden aan de werknemer moet doen. Dat is heel leuk en heel mooi, maar is het ook te handhaven? Ik vraag dat omdat de gevolgen van het niet nakomen van die naleving bij de werknemer liggen. Ook kan de regeling omzeild worden door een tijdelijke arbeidsovereenkomst of — ook hier weer — het uitbesteden van werk aan zzp'ers.

Voorzitter, dan de ketenbepaling. Ik ben het eens met de voorstellen. Cao-partijen mogen daar overigens van afwijken indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dat vereist, maar heldere criteria voor die afwijkingen ontbreken. Kan de minister deze criteria concretiseren, wellicht mede aan de hand van enkele voorbeelden?

Voorzitter, dan het ontslagrecht. Het toevoegen van de grond als cumulatiegrond wanneer niet volledig wordt voldaan aan de eerdere criteria ligt moeilijk; dat weten wij. Tegelijk met de versoepeling wordt er bij de toepassing van de cumulatiegrond een 50% hogere transitievergoeding toegepast. Onze vraag blijft: welk probleem lossen we nu op, nu ook uit arresten van de Hoge Raad blijkt dat de praktijk tot rust is gekomen? Werknemers die meer dan tien jaar in dienst zijn — ik denk veelal oudere werknemers — betalen de prijs, omdat de hogere vergoeding voor hen niet meer beschikbaar is.

Voorzitter, dan de transitievergoeding vanaf dag één en niet meer na 24 maanden. Strookt dat voornemen met het doel waarvoor deze vergoeding destijds bedacht is, namelijk het versoepelen van de overgang van werk naar werk? Als

je alleen maar hele kleine bedragen uitkeert, denk ik dat het daar geen bijdrage meer aan levert.

Voorzitter. Ik kom op seizoensarbeid. De premiedifferentiatie voor de WW is een complete ommezwaai in denken. Tot nu toe was de WW-premie voor de eerste zes maanden gerelateerd aan de sector om deze te prikkelen en werkloosheid zo veel als mogelijk te voorkomen, maar nu wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur de basis voor de hoogte van de heffing. Dat treft met name de land- en tuinbouw, maar zeer zeker ook de horeca.

Ik kan u zeggen dat deze wet in de sector niet begrepen wordt. Waarom niet? Men heeft geen keuze. Wanneer men een werknemer slechts twee à drie maanden nodig heeft, kan men deze gewoon geen vaste baan aanbieden en dat is toch wat deze wet voorstelt. Het gaat in de sectoren van de land- en tuinbouw en de horeca, waar seizoensarbeid is, niet alleen om de kostenverhoging in de WW-premie; ook de transitievergoeding en de maatregelen bij uitbetaling van de oproep zullen er niet toe leiden dat een vast contract de maat wordt. Het zal, zo denken wij, een vlucht naar zzp-constructies betekenen.

De heer Rinnooy Kan (D66):

Ik luister met veel belangstelling naar het betoog van mevrouw Oomen en ik heb een vraag aan haar naar aanleiding van wat ze zojuist zei. Zou zij overtuigd kunnen worden van de redelijkheid van het voorstel van de regering, als er een empirische onderbouwing zou zijn voor het feit dat de categorieën die zij hier aanduidt — laat ik de horeca als voorbeeld nemen — in de praktijk ook aanleiding geven tot hogere kosten in de sfeer van de sociale uitkeringen?

Mevrouw Oomen-Ruijten (CDA):

Op dit moment wordt per sector gekeken hoe ervoor te zorgen dat er zo min mogelijk mensen werkloos zijn. Men heeft in die eerste zes maanden al een hogere premie en door nu, door de bank genomen, overal hetzelfde hogere percentage te heffen, ontstaat ontwijkend gedrag. In die sectoren — ik noem maar de aspergeboeren en de horeca, het strand, de vakanties — heeft men geen mogelijkheid om de mensen een vast contract te geven. Ik denk dat empirisch onderzoek heel mooi is, maar de maatregel die nu voorligt, wordt niet begrepen en als die niet begrepen wordt, leidt dat tot ontwijkend gedrag.

De heer Rinnooy Kan (D66):

Dat begrijp ik, maar het volgende begrijp ik toch niet zo goed. Als er geen mogelijkheid is een vaste baan aan te bieden — dat kan zo zijn — dan is een flexibel contract de enige route. Maar als dat flexibele contract dan in de praktijk aanleiding geeft tot hogere kosten, door wie zouden die dan moeten worden gedragen?

Mevrouw Oomen-Ruijten (CDA):

Ook op dit moment kan er al zes maanden een hogere premie geheven worden, maar dat is gerelateerd aan de bedrijfstak. Wat nu in deze wetgeving gebeurt, is dat je altijd een hogere premie betaalt vanwege het feit dat je geen vast contract kunt aanbieden. Dat is het onrechtvaardige en dat zal in de sectoren die ik net heb genoemd, toch veel uitleg vergen.

De heer **Köhler** (SP):

Ik hoorde mevrouw Oomen net zeggen dat met name in de horeca en in de landbouw — ik denk dan vooral in de tuinbouw — de hogere kosten van tijdelijke arbeidskrachten zouden leiden tot een vlucht naar zzp-schap of naar schijnzelfstandigheid, in mijn woorden. Daar kan ik me niet helemaal iets bij voorstellen. Denkt u dat het bedienend personeel in de horeca dan voortaan voor de belastingen als zelfstandigen gaan werken?

Mevrouw **Oomen-Ruijten** (CDA):

Zoals ik in het begin heb gezegd en zoals ook u weet, heeft in de horeca op dit moment nog maar 30% een vast contract. In de tuinbouw heb je vaak twee maanden, maximaal drie maanden flexibele arbeid nodig om te oogsten et cetera. De bedoeling van de wetgever, zoals hier neergelegd, is dat deze mensen ook een vast contract krijgen. Ik zie dat niet gebeuren. Ik zie dat wordt uitgeweken naar allerlei andere vormen, want het gaat niet alleen om de hogere WW-premie. Er zijn een aantal maatregelen aangekondigd die kostenverhogend zijn.

De heer **Köhler** (SP):

Ja, dat benadrukt u nu nog een keer, maar ik had al van u begrepen dat u dit zo voor zich zag. Mijn vraag was of u denkt dat het personeel dat nu een paar maanden in de kassen gaat werken, hier in het Westland bijvoorbeeld, of het horecapersoneel dat alleen in de zomer een tijdelijk contract heeft, voortaan als zelfstandigen voor de wet zullen gaan werken.

Mevrouw **Oomen-Ruijten** (CDA):

Ik kan niet in een glazen bol kijken, maar ik weet zeker dat er op dit moment, ook in de horeca en ook in de land- en tuinbouw, velen zijn die al op een zelfstandigencontract werken. Ik denk dat dat alleen maar vergroot zal worden. Dat vind ik niet aangenaam, maar luistert u nog verder naar mijn betoog. Als dat mag, mevrouw de voorzitter.

De **voorzitter**:

Gaat u verder.

Mevrouw **Oomen-Ruijten** (CDA):

Voorzitter. De beoordeling die wij als Eerste Kamer geven aan voorstellen van wet, is wat ons betreft geen politieke. Het is in de eerste plaats, ook als ik kijk naar deze wet, een toets op rechtmatigheid, uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. De CDA-fractie houdt vragen over de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van het voorstel. Immers, bij een aantal van de voorstellen die in deze wet worden gedaan zijn er mogelijkheden tot ontwijkgedrag. De weg naar zzp of schijn-zzp wordt door dit wetsvoorstel niet afgesloten. Schieten wij het doel dat wij beogen dan ook niet voorbij? De belangrijkste adviseur, de Raad van State, doet de aanbeveling het ontwerp van wet terug te nemen en uit de vrees dat er een waterbedeffect zou kunnen ontstaan naar zzp. De minister zegt nu al in zijn antwoorden dat de regering over het te verwachten effect van de beleidswijzigingen geen kwantitatieve uitspraken kan doen. Het hoeft ook niet noodzakelijkerwijs te betekenen dat het aandeel vaste contracten toeneemt. Een omslag in de conjunctuur kan ervoor

zorgen dat, los van het gevoerde beleid, het aantal vaste contracten afneemt. Ik haal dat uit de nadere memorie van antwoord.

Mevrouw de voorzitter. Is een extra vlucht naar zzp voor de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt niet ongewenst? Zouden we daarom nu niet eerst grote vaart moeten zetten achter de oplossing van de zelfstandigenproblematiek, die al veel te lang sleept?

Mevrouw de voorzitter. In de schriftelijke behandeling heeft de CDA-fractie het voorstel gedaan om de kwetsbare positie van zelfstandigen die niet verzekerd zijn voor de risico's van arbeidsongeschiktheid in een eerste stap op te lossen door de bestaande IVA, de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten, ook van toepassing te laten zijn op zelfstandigen. Ik zeg er nadrukkelijk bij dat dit een eerste stap is, maar dat zou in elk geval betekenen dat deze groep zeer geholpen is bij het afdekken van het allergrootste risico: de onomkeerbare arbeidsongeschiktheid.

Voorzitter. De Raad van State heeft kritiek op het waterbedeffect van deze wet. Die kritiek heeft de minister niet onweersproken gelaten, maar toch moeten wij die serieus nemen. Wat de CDA-fractie betreft moet het op zijn minst zo zijn dat we niet alleen voornemens te berde brengen voor de lange termijn, maar dat we nu echt concreet iets gaan doen aan de rechtspositie van zelfstandigen. Het groeiend aantal zelfstandigen, mogelijk als gevolg van deze wet, noopt tot actie om deze arbeidsongeschiktheidsproblematiek van de zzp'er op te lossen.

Ik dank u zeer.

De heer **Köhler** (SP):

Ik kan mij erg herkennen in het laatste deel van het betoog van mevrouw Oomen. Het voorstel van de CDA-fractie om een volksverzekering te maken voor langdurig arbeidsongeschikten, die dan ook voor zelfstandigen zou gelden, is echter al door de minister een beetje terzijde gelegd. Nu brengt u het hier opnieuw op. Mijn vraag is wat u daar mee wilt. Wilt u deze Kamer een uitspraak uitlokken? Wij werken daar dan graag aan mee. Of wilt u het nog een keer gezegd hebben, om het de minister opnieuw terzijde te laten leggen?

Mevrouw **Oomen-Ruijten** (CDA):

Het gaat erom dat het ons serieus is en dat we willen dat de minister daarop ingaat. Dat heb ik hem dus ook twee keer gevraagd in de schriftelijke voorbereiding en nu vandaag vraag ik het weer.

De heer **Köhler** (SP):

Ja, ja, we willen we allemaal graag dat de minister op onze vragen ingaat. Mijn vraag is ...

Mevrouw **Oomen-Ruijten** (CDA):

Er moet iets gedaan worden.

De voorzitter:

Mevrouw Oomen, laat meneer Köhler even uitspreken, alstublieft.

De heer Köhler (SP):

Mijn vraag aan mevrouw Oomen wordt nu opnieuw door haar opgeworpen. Vindt zij nu dat dat uit dit debat zou moeten komen? Als de minister niet toezegt dat hij dat op korte termijn gaat doen, wil zij dan dat een meerderheid van de Kamer daar een uitspraak over doet, waarbij wij gezamenlijk de minister oproepen om dat te gaan doen?

Mevrouw Oomen-Ruijten (CDA):

Elke uitspraak is heel mooi, maar het initiatief ligt bij de minister.

De heer Köhler (SP):

Maar het is niet ongebruikelijk dat de Kamer, als de minister een initiatief niet wil oppakken, de minister daartoe oproept. Dat is meestal het gevolg als de meerderheid van de Kamer iets wil en de regering is om wat voor reden dan ook daar nog niet aan toe. Dan kan de Kamer de minister daartoe oproepen. Dit punt ligt kennelijk voor u heel zwaar en wij denken dat dat terecht is. Daarom nodig ik u uit om na het antwoord van de minister eventueel met een voorstel te komen waarin deze Kamer die uitspraak doet.

Mevrouw Oomen-Ruijten (CDA):

Er is één ding waar ik moeite mee heb. Dat is dat wij denken dat als er maar een motie ligt, wij de regering bewogen hebben om precies te doen wat wij willen. Aan een motie-deflatie hebben wij niets. Waar ik iets aan heb, is een minister die ons toezegt dat hij dit heel snel gaat doen. Dan kunnen we na het antwoord altijd nog even kijken wat de stand van zaken is.

Mevrouw Sent (PvdA):

Ik wil mevrouw Oomen-Ruijten graag complimenteren met de aandacht die zij vraagt voor ontsnappingsroutes bij dit wetsvoorstel en met de aandacht die zij vraagt voor kwetsbare zzp'ers. Het is heel terecht dat die punten onder de aandacht worden gebracht. De vraag die ik aan haar heb, is de vraag die ik ook aan de heer Köhler heb gesteld. Die gaat over het voorstel van de heer Van der Ven om de maatregelen aangaande payrolling later in te laten gaan. Wat is haar inschatting, wat is haar oordeel: hoe ziet zij dit voorstel?

Mevrouw Oomen-Ruijten (CDA):

Ik wacht het antwoord van de minister op dat punt af.

Mevrouw Sent (PvdA):

Zou ik mevrouw Oomen-Ruijten dan alvast mogen vragen of zij meent dat met dit voorstel de balans op de arbeidsmarkt versterkt of verzwakt wordt als alle maatregelen doorgaan behalve de maatregelen aangaande payrollwerknemers?

Mevrouw Oomen-Ruijten (CDA):

Ik dacht dat ik uiteengezet heb dat de balans op de arbeidsmarkt met dit voorstel niet verder gebracht wordt omdat er te veel ontwijkmogelijkheden zijn.

De heer Schalk (SGP):

Een opmerking die mevrouw Oomen maakte bleef bij mij haken, namelijk dat ze geen politieke beoordeling van dit wetsvoorstel gaf. Hoe moeten we dat dan duiden?

Mevrouw Oomen-Ruijten (CDA):

Hoe je dat moet duiden? Omdat wij daar als Eerste Kamer niet voor zitten. Wij moeten wetten toetsen. Dat is wat we hier aan het doen zijn. Het is dus geen politieke beoordeling, maar een uitvoeringstoets: kunnen we het doel dat gesteld is met deze wet bereiken en is het ook te handhaven?

De heer Schalk (SGP):

Het zijn inderdaad exact de dingen die wij hier moeten doen, maar dat zal bij deze wet niet anders zijn als bij andere. Het viel mij op dat u bij dit wetsvoorstel expliciet zegt dat het geen politieke beoordeling is. Ik dacht: misschien hoort daar toch iets anders bij.

Mevrouw Oomen-Ruijten (CDA):

Ik zeg tegen de heer Schalk dat wij onze twijfels hebben over uitvoerbaarheid, handhaafbaarheid en de ontwijkmogelijkheden die erin zitten.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Oomen. Ik geef het woord aan de heer Ganzevoort.

□

De heer Ganzevoort (GroenLinks):

Voorzitter, dank u wel. Thuisverplegers die voor zichzelf beginnen, maaltijdbezorgers die soms tegen wil en dank ondernemer moeten spelen, journalisten en wetenschappers die van tijdelijke projecten afhankelijk zijn: de arbeidsmarkt verandert onder invloed van de economie, demografie en technologie. Dat vraagt ook aanpassingen in wetgeving om de werknemer optimaal te beschermen, zonder het functioneren en voortbestaan van organisaties en bedrijven te ondermijnen.

Terzijde: ik ben vandaag oproepkracht in dit debat; collega Lintmeijer kon hier niet zijn, maar hij heeft het mij wel keurig vier dagen van tevoren gevraagd.

De voorzitter:

Payrolling?

De heer Ganzevoort (GroenLinks):

Nou, was het maar zo. Ik heb wel in mijn dagelijks werk voortdurend te maken met de werkgeverskant van de problematiek waarover wij vandaag spreken en ik ben dus een beetje ervaringsdeskundig, maar ook betrokken, in de zin van onze integriteitscode; dan weet u dat.

Voorzitter. Inkomen, bestaanszekerheid en scholing zouden voor iedereen in Nederland toegankelijk moeten zijn, maar dat is helaas niet zo. We zijn koploper in het aantal zzp'ers. We hebben te veel mensen op een flexibel contract, met te weinig zekerheid van een fatsoenlijk inkomen. Het aantal werkende armen is sinds 1990 verdubbeld. Maar liefst een op de zeven werknemers behoort tot de "onzekere werknemers" in Nederland. Dat is de pijnlijke achtergrond van de discussie over vast en flex, die onder andere geleid heeft tot de vraag wat dan het Nederlands aanvaardbaar peil zo moeten zijn. Wat zijn dan "fatsoenlijke arbeidsverhoudingen", los van de vraag in welke constructie je je werk doet? Wij zijn wel benieuwd naar hoe de minister denkt over dat Nederlands aanvaardbaar peil.

We zien ook de zoektocht naar die balans in dit hele voorstel. Dit wetsvoorstel bevat inderdaad goede onderdelen, zoals wat ons betreft onder andere de premiedifferentiatie bij de WW, waardoor flexwerk duurder wordt, of een transitievergoeding vanaf dag één. Daardoor worden de werknemers inderdaad beschermd en de werkgevers geprikkeld tot beter handelen. Maar er worden ook keuzes gemaakt waar mijn fractie grote vraagtekens bij zet. De versoepeling van het ontslagrecht ligt moeilijk voor ons. Waarom veronderstelt de regering dat het versoepelen van het ontslagrecht en het duurder maken van flexwerk ook in zichzelf al daadwerkelijk zal leiden tot een betere balans op de arbeidsmarkt? Zijn de huidige ontslagregels het belangrijkste obstakel voor vaste contracten? Zullen werkgevers geen nieuwe wegen zoeken om vaste contracten te vermijden, zoals ook bij eerdere maatregelen gebeurde? Laten ze zich echt afschrikken door een beetje meer WW-premie?

Met het invoeren van de cumulatieve i-grond gaan we weer terug naar de tijd voor de Wet werk en zekerheid. Deskundigen verwachten dat werkgevers massaal gebruik zullen maken van deze cumulatiegrond. Hoe ziet de minister dit? De transitievergoeding wordt dan gelegd op 150%. Dat suggereert toch dat cumulatie kennelijk een wat minder deugdelijke vorm is dan één voldragen ontslaggrond. Zou het niet logischer zijn om de hoogte van de transitievergoeding niet vast te leggen in regels, maar over te laten aan de zorgvuldige weging door de rechter, zo vraag ik de minister. Een vaste norm verzwakt immers niet alleen de onderhandelingspositie van werknemers, maar ook de mogelijkheid van rechters voor maatwerk.

Dan over de oudere werknemers met een lang dienstverband. Door de WAB vervalt de hogere transitievergoeding na een dienstverband van langer dan tien jaar, en ook het overgangsrecht. Samen met de cumulatiegrond maakt dit het makkelijker om oudere werknemers te ontslaan zonder deugdelijke vergoeding. We weten allemaal dat deze groep dan vaak moeilijk nieuw werk vindt en dat omscholing niet altijd een optie is. Is er voor hen ook balans, of hebben zij alleen met verslechtingen te maken? Wat heeft de minister deze kwetsbare groep te bieden?

Voorzitter. Het is duidelijk dat vast wat minder vast wordt, maar wordt flex nu ook minder flex? Dat brengt ons bij de zzp'ers. Het duurder maken van flexwerk om daarmee het geven van een vast dienstverband aantrekkelijk te maken kan werken, maar alleen als werkgevers niet kunnen vluchten in schijn-zzp-constructies. Maar maatregelen op dat punt ontbreken en betere zzp-wetgeving is uitgesteld. We kunnen hier dan ook een groot waterbedeffect voorspel-

len — sterker nog, dat doen wij niet; dat is al voorspeld — waardoor de arbeidsmarkt juist niet in balans wordt gebracht, maar de tweedeling tussen kansrijk en kwetsbaar wordt vergroot.

Vorige week maakte het CBS bekend dat het aantal zzp'ers met een arbeidsongeschiktheidsverzekering is gedaald van 23% in 2011 naar 19% in 2016. Nederland telt zo'n 1,2 miljoen zzp'ers. ING voorspelde dat dit aantal nog met enkele honderdduizenden zal toenemen. Volgens onderzoek van ESB zal de welvaartscreatie in Nederland als gevolg hiervan onder druk komen te staan. De minister weet dat. Hij beloofde daarom een pakket maatregelen in de toekomst, maar wij vinden dat wel een groot risico. We moeten maar zien of dat pakket maatregelen — hoe het er ook precies uit gaat zien, want dat weten we natuurlijk niet — op dat moment een Kamermeerderheid krijgt. Bovendien zullen de negatieve effecten van de WAB dan al zijn ontstaan. Het juiste moment zou nu zijn geweest, want dan zouden we een integrale benadering kunnen bespreken. Welke garanties kan de minister geven dat het zzp-pakket aan maatregelen tijdig en effectief zal zijn? Hoe gaat hij het waterbedeffect voorkomen? Een afdoend antwoord op deze vraag is voor mijn fractie van groot belang bij de weging van dit wetsvoorstel, precies omdat — politiek of niet in de afweging, zoals mevrouw Oomen net zei — de uitwijkmogelijkheden een belangrijk deel zijn van de handhaafbaarheid en de uitvoerbaarheid van deze wet.

Voorzitter. De effectiviteit van het wetsvoorstel en de mogelijkheid om onbedoelde of zelfs averechtse effecten te voorkomen, leiden tot grote terughoudendheid bij de GroenLinksfractie. Zo klinkt het recht van een oproepkracht om een last-minute oproep te weigeren heel sympathiek, maar de werkgever zal die medewerker vervolgens gewoon niet meer oproepen. De verplichting van een vast ureaanbod na een dienstverband van een jaar klinkt sympathiek, maar de werkgever zal ervoor zorgen dat het contract binnen het jaar beëindigd is. De mogelijkheid voor de werknemer om kleine vorderingen als loon over te laat afgezegde werkdagen op te eisen klinkt sympathiek, maar de werkgever zal veelal vrijuit gaan omdat de kosten om het recht te halen voor de werknemer te hoog zijn.

Sympathieke voorstellen die averechts uitwerken of die niet kunnen worden gehandhaafd of gerealiseerd, zouden wij niet de status van wet moeten geven. Het lijkt erop dat de minister dat ook erkent in de nadere memorie van antwoord. Hij lijkt te stellen dat de normerende werking die van de maatregel uit zou gaan, in zichzelf al voldoende waarborg zou bieden. Mijn fractie vreest dat dit wat naïef is. Heeft de minister voorbeelden van wetten waarbij alleen de zogenaamde normerende werking in zichzelf al effectieve gedragsverandering heeft opgeleverd? Zo ja, welke wetten zijn dat geweest?

Dan payrollings. Meer rechten voor payrollkrachten klinkt goed, maar hoe kan de payroll die rechten inzake arbeidsvoorwaarden, beëindiging van werk, ziekte en re-integratie afdwingen? Hoe handhaaft de minister dat recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden voor payrollers? Wat is de rol van een eventuele bedrijfstaking-cao? Wat geldt er precies als de inlener niet gebonden is aan de cao? Wie bepaalt welke bedrijven relevant zijn voor de vergelijking? Wat gebeurt er als er geen cao is en we dus geen zicht hebben op de arbeidsvoorwaarden van andere bedrijven vanwege

bedrijfsgevoelige informatie? Graag een reactie hoe grondig en hoe stevig deze voorwaarden zijn.

We lezen vandaag dat ook payrollbedrijven klaarstaan om over te stappen op uitzendconstructies. Vreest de minister ook die opkomst van de schijnuitzendwerknemers? Zouden uitzendkrachten in dat geval niet ook een verbetering van rechten verdienen? Jazeker, payroll kan kleine bedrijven ontzorgen bij salarisadministratie, re-integratie en loondoorbetaling bij ziekte, maar dat kan ook zonder het juridisch werkgeverschap te verleggen. Overigens maken niet alleen kleine bedrijven gebruik van payroll, maar ook grote bedrijven. Die zouden dat toch niet nodig hebben. Alles bij elkaar roept dit bij ons de vraag op of we payroll nog wel moeten willen. Of volgen we België en Duitsland met een verbod? Graag een reactie.

Voorzitter. Ik rond af. Mijn fractie is ervan overtuigd dat er inderdaad behoefte is aan een aanpassing van wetgeving aan de omstandigheden. Maar de vraag is of deze wet het juiste antwoord is. Ik heb een aantal stevige bedenkingen genoemd. Mijn fractie is ook verbaasd door voorstellen voor ingrijpende veranderingen in het ontslagrecht, terwijl zowel de evaluatie van de WWZ als de zzp-wetgeving nog ontbreekt. Hoe kan dit voorstel tot balans leiden als de evaluatie nog niet binnen is en het waterbed klaarstaat? Kortom, hoe hangt dat nu allemaal met elkaar samen? Is handhaving op een aantal ongewenste elementen voldoende en mogelijk? Of mist deze wet zelf de integrale benadering die nodig is voor een echte verbetering op de arbeidsmarkt? Wij kijken uit naar de beantwoording van de vragen en maken dan onze eigen balans op.

Mevrouw Sent (PvdA):

Ik wil de heer Ganzevoort graag complimenteren met zijn oproepbaarheid, die van hoge kwaliteit is. Ik heb twee vragen voor hem. De eerste vraag heb ik ook aan een aantal andere woordvoerders gesteld. Hoe kijkt de heer Ganzevoort aan tegen het voorstel om de maatregelen waarin het gaat om payrollers, later in te laten gaan?

De heer Ganzevoort (GroenLinks):

In het licht van wat ik gezegd heb, lijkt mij dat geen goed idee. We zijn kritisch op de payroll. Op zichzelf zien we een aantal verbeteringen in deze maatregelen, maar we zijn wel bezorgd over de effectiviteit van die maatregelen. Maar om die later in te laten gaan, lijkt mij geen positieve oplossing te bieden.

Mevrouw Sent (PvdA):

Mijn tweede vraag betreft de terechte aandacht die de heer Ganzevoort besteedt aan zzp'ers en zijn oproep aan de minister om ons tijdig en uitvoerig te informeren. Is hij met mijn fractie van mening dat het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans geen balans brengt in de arbeidsmarkt zolang we geen duidelijkheid hebben over de maatregelen die ten aanzien van zzp'ers worden ondernomen?

De heer Ganzevoort (GroenLinks):

Een grote vraag die ik op dat punt natuurlijk gesteld heb, is of het grote risico van weglekken en het vluchten in zzp-constructies of eigenlijk schijn-zzp-constructies niet betekent

dat deze wet zou moeten samenhangen en dat een integrale benadering nodig is waarbij de zzp-problematiek en de rest van de arbeidsmarkt, zoals die hier nu wel geregeld wordt, bij elkaar worden gebracht. Ik ben heel benieuwd naar het antwoord van de minister, maar u hoort in mijn vragen en mijn woorden dat ik het zeer ongelukkig vind dat die twee niet bij elkaar aan de orde komen.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Ganzevoort. Wenst een van de leden in de eerste termijn nog het woord? Dat is niet het geval.

De beraadslaging wordt geschorst.

De voorzitter:

Na de dinerpauze gaan we verder met de behandeling van de Wet arbeidsmarkt in balans. Na de schorsing gaan we verder met wetsvoorstel 35013.

De vergadering wordt van 16.46 uur tot 17.02 uur geschorst.