

Vergaderjaar 2011–2012

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 411

VERSLAG VAN EEN RONDETAfelGESPREK

Vastgesteld 13 september 2012

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op donderdag 28 juni 2012 gesprekken gevoerd over **Ontslagrecht en WW**.

Van deze gesprekken brengt de commissie bijgaand stenografisch verslag uit.

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

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

Voorzitter: Huizing
Griffier: Esmeijer

Aanwezige leden: Azmani, Klaver, Hamer, Hachchi, Huizing, Van Hijum, Ortega-Martijn en Ulenbelt.

Gesprek met:

De heer **Wientjes** (VNO/NCW)
De heer **Biesheuvel** (MKB-Nederland)
Mevrouw **Passchier** (FNV)
De heer **Limmen** (CNV)
De heer **Haket** (MHP)
Mevrouw **Baltussen** (G500)
De heer **Kleinknecht** (TU Delft)
De heer **Dekker** (Universiteit Tilburg)
De heer **Kuijpers** (Prae advies en Onderzoek)
De heer **Bouman** (journalist en econoom)
De heer **Wilthagen** (Universiteit Tilburg)
De heer **Verhulp** (Universiteit van Amsterdam)
De heer **Bouwens** (VU)
De heer **Heerma van Voss** (Universiteit Leiden)
De heer **Verburg** (Radboud Universiteit Nijmegen)
De heer **Boot** (kantonrechter)
Mevrouw **Ulrici** (kantonrechter)
De heer **Paling** (UWV)
Mevrouw **Visser** (Abeln advocaten)

De **voorzitter**: Ik heet iedereen welkom bij dit rondetafelgesprek over het ontslagrecht en de WW. Ik heet allereerst onze gasten hartelijk welkom. Wij zijn blij dat u op zo korte termijn in groten getale aanwezig kunt zijn. Ik stel voor dat wij eerst het rijtje langsgaan voor een korte introductie. De meesten hebben geen introductie van zichzelf nodig, maar wellicht kunt u een kort eerste commentaar op het onderwerp geven.

De heer Van den Besselaar van de PVV-fractie laat zich excuseren. Hij zal er niet bij zijn. De heer Klaver van GroenLinks schuift later aan. Mevrouw Hamer moet er straks wegens andere verplichtingen een halfuurtje tussenuit.

1. Sociale partners, jongerenbeweging

De heer **Wientjes**: Voorzitter. Dank u voor de uitnodiging om onze opvattingen te delen over het voorliggende onderwerp. Ik ben hier samen met de heer Biesheuvel. Wij vertegenwoordigen daarmee ondernemend Nederland, maar samen vertegenwoordigen wij ook LTO Nederland. U kunt er dus van uitgaan dat het standpunt dat wij hier naar voren brengen, ook door LTO Nederland wordt gedragen.

Het algemene besef is uiteraard dat er iets moet gebeuren aan het ontslagrecht. Ik hoef de gehele historie niet te vertellen. De wetgeving uit 1945 geldt nu nog steeds, maar is totaal verouderd. Dat vindt ook iedereen. Zeker de laatste tientallen jaren heeft de wetgeving alleen maar geleid tot een gigantische juridische industrie. Het is een van de grootste werkgelegenheidsprojecten in juridisch Nederland. In 2006 werd er 3,4 mld. in verstoekt. Nu zal dat waarschijnlijk 4 mld. zijn. Sommigen hebben het wel over een «lawyers» paradise». Aan de reacties in de krant is ook duidelijk zichtbaar dat de industrie die zich hiermee bezighoudt, zich op dit moment bedreigd voelt. Uiteindelijk kost dit het bedrijfsleven heel veel, bijna 4 mld., en leidt het tot geen enkele productiviteit in het land. Wij hebben vele malen getracht om tot wijzigingen te komen, zowel met de politiek als met collega's van de vakbeweging. Wij zijn enkele keren heel dichtbij geweest. Tot driemaal toe hadden wij bijna een akkoord. In

feite hadden wij een akkoord met de leiding. Eenmaal hadden wij ook een akkoord met het kabinet. Nog steeds is er echter geen echte doorbraak. Daarom ben ik heel blij met de brief uit het Lenteakkoord die nu voorligt. Wij kunnen ons daar in grote lijnen in vinden.

Nog een wat navrante opmerking. Een van de akkoorden die wij in de laatste jaren wel bereikt hebben, was een akkoord dat de maximale ontslagvergoeding een jaar zou zijn voor mensen met een jaarinkomen vanaf € 75 000. Misschien is het wel heel navrant, om het woord nog maar een keer te gebruiken, dat dit wetsvoorstel al jaren in de Kamer ligt en er nog steeds niet doorheen is, terwijl de Kamer zich regelmatig opwindt over ontslagvergoedingen, vanuit welke organisatie dan ook, die boven een jaarsalaris zijn. Als de Kamerleden dit nu eens door de Kamer heen jagen, zouden in elk geval hun irritatie en hun opwinding over de hoge ontslagvergoedingen beperkt kunnen worden.

Dan inhoudelijk. Ondernemend Nederland is duidelijk niet van plan om de goede relaties met de vakbonden en met de werknemers in onze bedrijven te veranderen. Er komt geen «hire and fire»-beleid in Nederland. Dat past niet bij onze manier van denken en handelen. Wij willen zorgvuldige procedures. Wel hopen wij dat er geen nieuw paradijs voor advocaten ontstaat. Wij hopen dat de gang naar de rechter, die er in het nieuwe concept van de werknemer komt, uiteraard mogelijk is, maar alleen wanneer sprake is van kennelijk onredelijk, ongegrond ontslag. Wij vinden de prikkel tot scholing positief. Dat onderwerp staat überhaupt al dagelijks op de agenda in het overleg met de vakbonden. Als wij dit systeem kunnen gebruiken, met extra scholing voor mensen, ben ik daarover alleen maar positief.

Wij vinden het dragen van eigen risico voor de WW lastig, even los van het probleem voor de kleine bedrijven, waarover mijn collega ongetwijfeld iets zal zeggen. Wij hadden veel liever gezien dat de duur van de WW beperkt zou worden. Dat zou minstens hetzelfde hebben opgeleverd. Als het dan toch moet, dienen we in elk geval zorgvuldig in de gaten te houden hoe het verloopt. De kosten die in zo'n situatie door het UWV betaald worden, zullen ook op de werkgever verhaald worden, maar dit mag geen opening zijn om de ontslagtermijn verder te verlengen, waarbij er sprake is van doorbetaling van het salaris gedurende de periode. Als iemand ontslagen is en de werkgever moet zijn WW-deel betalen, dan moet dat een rekening zijn van het UWV. Ik ga in het land graag de discussie aan over de stelling dat dit tot misbruik zou leiden. Geen enkele werkgever zal hiervan misbruik willen maken, behalve misschien een klein promillage. Wij zullen ervoor moeten zorgen dat misbruik onmogelijk wordt gemaakt.

De heer **Biesheuvel**: Ik sluit mij uiteraard aan bij alle woorden van de heer Wientjes, maar wil namens MKB-Nederland nog enkele opmerkingen in het bijzonder maken. Ik heb het afgelopen jaar heel veel kleine bedrijven bezocht en mij komt veel te vaak ter ore dat men ambitieuze groeiplannen heeft, maar dat het ontslagrecht ondernemers ervan weerhoudt om mensen aan te nemen. Het is dus een goede stap dat wij naar modernisering gaan. In kleine bedrijven staan de werkgever en de werknemers vaak heel dicht bij elkaar. Ik wil dus het idee wegnemen dat er massaal behoefte is om mensen te ontslaan. Sterker nog, in heel veel sectoren komt men mensen tekort en wil men iedereen graag vasthouden. Ik vind niet alleen de prikkel tot scholing, maar ook de intentie om oudere mensen in dienst te nemen, heel goed. Wij kunnen ze heel goed gebruiken in veel sectoren. Daar ben ik dus blij mee.

Het is voor kleine bedrijven wel een zware last om de WW zelf te moeten opbrengen. Dat hoor ik vaak in het land. Ik wil daar graag aandacht voor vragen. Zes maanden WW doorbetalen komt voor een bedrijf met twee of drie medewerkers heel hard aan. Het gemiddelde bedrijf dat lid is van

MKB-Nederland, heeft zes of zeven medewerkers in dienst. Er zijn dus heel veel kleine bedrijven. Het eigen risico in de WW is dus een heel zware last.

Een ander punt hoor ik ook vaak, bijvoorbeeld uit de detailhandel. Je ontslaat liever geen mensen. Als het moet, is het vaak om bedrijfseconomische reden. Dan zit je al in de problemen. In de huidige situatie ga je naar het UWV en heb je vaak een reorganisatierapport of een bedrijfseconomische analyse. Die moet je vaak ook bij de bank inleveren. Je wilt dan snel helderheid hebben, want je doet het niet voor de lol. Ik wil voorkomen dat werkgevers straks in lange procedures terechtkomen, waardoor de onzekerheid alleen maar toeneemt. Als een bedrijf het lastig heeft en noodgedwongen mensen moet ontslaan, is het juist van belang dat de ondernemer zich volledig kan concentreren op het redden van zijn bedrijf. Hij moet dus niet tot aan zijn nek in allerlei hangende procedures zitten.

Die twee punten wilde ik graag toevoegen aan het verhaal van de heer Wientjes.

Mevrouw **Passchier**: Voorzitter. Goedemorgen. Wij hebben de opvatting dat dit de verkeerde voorstellen zijn op het verkeerde moment. Met de heer Wientjes stel ik vast dat wij inderdaad al heel lang spreken over de arbeidsmarkt en de manier waarop alles daar beter zou kunnen. Een belangrijk verschil in opvatting is dat wij vinden dat het ontslagrecht beter moet en niet soepeler. Ook wij zijn voor een duurzamere arbeidsmarkt waarop mensen behoorlijke banen hebben en niet van de ene op de andere dag ontslagen kunnen worden. Wij willen ook een einde maken aan alle rommelbaatjes, al die flexcontracten.

Wij denken dat de voorstellen die er nu liggen, zullen leiden tot flitsontslag: het kan allemaal makkelijker, sneller en goedkoper. Wij hebben grote vraagtekens bij de veronderstelling die minister Kamp in de hoofdlijnennotitie verwoordt, namelijk dat de voorstellen meer mensen aan banen gaat helpen. Wij zien eerder het tegenovergestelde gebeuren. De voorstellen zullen leiden tot meer juridisering, hogere kosten voor de rechterlijke macht en een groter «lawyers» paradise». Wij moeten daar nog maar eens goed naar kijken met zijn allen. Alleen mondigere werknemers met lef en geld gaan er werk van maken als zij denken dat er iets niet deugt aan hun ontslag. Dat is temeer zo omdat de vergoeding als je gelijk krijgt, heel erg laag is. Elke niet al te mondigere werknemer zal denken: misschien heeft hij wel gelijk en als ik naar de rechter ga, moet ik een advocaat huren, wat me geld gaat kosten, terwijl ik niet eens zo veel krijg als ik gelijk krijg. Er is te weinig straf voor de werkgever die zich niet netjes gedraagt of de regels niet naleeft. Dit zal met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt betekenen dat mensen in de praktijk geen ontslagbescherming hebben.

Wij zijn uitermate ongelukkig met de voorstellen omtrent de ontslagvergoeding, niet omdat wij geloven dat een zak met geld de beste manier is om het ontslagrecht te regelen, maar wel omdat wij op dit moment in sociale plannen de kantonrechtersformule meestal gebruiken om afspraken te maken bij reorganisaties, waarin ook steeds meer «van werk naar werk»-trajecten zitten. Wij stellen vast dat ondanks alle prachtige verhalen over «van werk naar werk» die achter deze hoofdlijnennotitie zitten, juist de middelen die wij op dit moment hebben om «van werk naar werk»-trajecten voor mensen te organiseren, worden uitgekleeft.

Transitiebudget is ook een mooi woord, maar dit betekent dat je na tien jaar in dienst te zijn geweest, tweeënhalve maand krijgt voor herscholing en bijscholing en om een andere baan te regelen. Wij vinden dat een schamele vertoning. Bovendien mag dit budget niet eens worden gebruikt voor aanvulling van je uitkering of overbrugging naar je pensioen. Voor oudere werknemers is dit een enorm probleem. Wij denken dat oudere werknemers door de voorstellen wat makkelijker aan de dijk kunnen

worden gezet en eerder in de bijstand zullen geraken, waar ze hun huis moeten gaan opeten.

Ik ben verbaasd dat de werkgevers weliswaar zeggen dat de WW-plannen niet goed zijn omdat ze misschien te veel moeten betalen, maar dat ze niet vaststellen dat dit voor hen uitdraait op één halen, twee betalen. Ze moeten namelijk in de eerste periode de WW betalen en bovendien moeten ze premie voor de WW betalen. Aan de ene kant lijkt dit dus treurig, maar aan de andere kant wordt het goedge maakt doordat werkgevers minder schadevergoeding moeten gaan betalen. Dat is echter met name interessant voor grotere werkgevers. De kleinere werkgevers maken veelal gebruik van de UWV-route en betalen helemaal niet zo veel schadevergoeding. In die zin vinden wij het verbazend dat iedereen dit zulke mooie plannen vindt.

Wij hebben ontzettend veel vragen, ook technische vragen, bij de voorstellen. Wij zullen die de Kamer nog doen toekomen.

De heer **Limmen**: Voorzitter. Ik bedank de Kamer voor de uitnodiging om over de voorliggende plannen te komen spreken. Wij hebben in eerste instantie positief gereageerd op de totstandkoming van wat tegenwoordig wel de Lentecoalitie wordt genoemd, mede omdat wij het goed vonden dat vanuit het politieke midden werd geprobeerd om verantwoordelijkheid te nemen. Dat is belangrijk, want het geeft ook iets aan voor onze houding tegenover de voorstellen waarmee deze partijen zijn gekomen, maar op het vlak van ontslagrecht hebben wij een aantal duidelijke twijfels.

Ook wij vinden dat er iets moet gebeuren op de arbeidsmarkt. Wij zien grofweg twee grote problemen. Ten eerste zien wij het probleem van de toenemende flexibilisering, waarvan met name jonge werknemers de dupe zijn. Ten tweede zien wij het probleem van de mensen die ouder zijn, wat je tegenwoordig al vanaf 40 of 45 jaar bent, en niet meer aan de slag komen. Wij delen het gevoel van urgentie en vinden ook dat er iets aan moet gebeuren, maar wij geloven niet dat dit daarvoor een juiste aftrap is. Wij herkennen flink wat in de terminologie, maar als wij de inhoud bekijken, geloven wij niet dat dit tot een goede aftrap leidt. Dat blijkt ook wel uit de reacties tot dusver. Vanuit de werkgevers wordt met name positief gereageerd. Vanuit de vakbeweging wordt aanzienlijk minder positief gereageerd, sterker nog, afwijzend. Dat zegt in ieder geval dat het voor de politiek lastiger wordt om op dit vlak samen te werken met de polder. De ene kant van de polder is namelijk veel blijer dan de andere kant. Dat laat onverlet dat wij het heel goed vinden als die samenwerking wordt gezocht. Wij roepen de Kamer daar ook toe op. Wij zijn van mening dat de SER hiervoor een goed platform zou zijn. Er ligt echter wel een probleem en daar moeten wij het over hebben.

Ik kan mij aansluiten bij een aantal kritiekpunten dat van FNV-zijde is aangedragen. Ik licht er nog een punt uit dat bij onze achterban heel gevoelig ligt, de preventieve toets. Veel leden van het CNV vinden het belangrijk om op het moment dat zij ontslagen zouden worden, de verantwoordelijkheid om voor hen op te komen ergens anders te kunnen neerleggen zonder zelf het initiatief te hoeven nemen om te gaan procederen. Voor veel mensen is die drempel behoorlijk hoog, niet alleen financieel, maar ook gevoelsmatig. Bovendien sluit het niet altijd direct aan bij de manier waarop wij bij het CNV willen dat men met elkaar omgaat op de werkvloer. Mensen zoeken juist naar harmonie en willen er met elkaar uit komen. Als je zelf het initiatief moet nemen, is dat een drempel.

Dat neemt de eerdergenoemde punten niet weg, zoals de hoogte van de transitievergoeding en de sanctie als een werkgever het niet goed doet. Beide zijn in dit voorstel te laag.

De heer **Haket**: Voorzitter. Dank voor de uitnodiging. Ik kan mij volledig aansluiten bij de voorgaande twee sprekers, behalve bij de algemene opmerking van de heer Limmen over het Kunduzakkoord. Wij waren daar wat minder positief over, want wij vinden dat de lasten onevenredig bij de burgers terecht komen.

Er is al het nodige gezegd, maar ik geef nog een paar aanvullingen. Ten eerste vinden wij dat het evenwicht in de arbeidsverhoudingen behoorlijk uit het lood wordt geslagen. Met dit wetsvoorstel zetten wij de achterdeur wijd open, terwijl de voordeur in deze tijd van oplopende werkloosheid behoorlijk op slot zit. Ten tweede vinden wij de preventieve toets erg belangrijk. De heer Wientjes heeft zojuist gesteld dat de gang naar de rechter alleen gemaakt moet kunnen worden bij kennelijk onredelijk ontslag, maar het probleem in dit wetsvoorstel is dat dit zou moeten blijken uit een hoorzitting bij de werkgever. Dat is de slager die zijn eigen vlees keurt. Hoe kun je dit onafhankelijk bepalen? Dat is de enige manier om een gang naar de rechter te voorkomen. Wij vrezen dat er een heleboel juridische toestanden bij komen.

Ik vraag ook aandacht voor de ontslagvergoedingen. Wij zijn ervoor om de twee verschillende routes, via het UWV en de kantonrechter, meer gelijk te trekken, maar ontslagvergoedingen dienen meerdere doelen. In de notitie van minister Kamp staat dat het eigenlijk schandalig is dat deze voor consumptieve doeleinden worden gebruikt, maar de WW is gemaximeerd. Als je tweemaal modaal verdient, val je met de maximale WW-uitkering al snel terug tot iets meer dan de helft van je inkomen. Iemand kan binnen twee maanden ontslagen worden, maar men heeft vaste lasten en kosten van levensonderhoud. Het lukt niet in twee maanden om die zo ver naar beneden te brengen. De ontslagvergoeding wordt nu niet alleen voor consumptieve doeleinden gebruikt. Mensen investeren in zichzelf, hun scholing en verbetering van hun arbeidsmarktpositie. In feite wordt nu gesteld dat mensen dit geld alleen nog in de vorm van een transitiebudget mogen krijgen. Wij zien echter in de praktijk dat mensen hun geld zelf ook al voor dergelijke zaken bestemmen. Tot slot hebben wij ook nog te maken met de voortzetting van de pensioenopbouw van mensen. Dat geldt van laag tot hoog. Daarvoor gebruiken mensen hun ontslagvergoeding ook.

Wij vragen ons serieus af welke bijdrage het voorstel over het ontslagrecht levert aan de overheidsfinanciën. Wij zien macrocijfers in het voorstel, maar die zitten volgens ons vooral in het lastendekkend maken van de AWf-premie in het eerste jaar. Puur de hervorming van de ontslagvergoedingen levert geen enkele bijdrage aan de overheidsfinanciën, want ze vallen gewoon onder de loonbelasting en er moet belasting over betaald worden. Als ze naar beneden worden gebracht, betekent dit simpelweg dat de overheid belastinginkomsten derft. Hoe zijn de genoemde bedragen opgebouwd? Zijn ze puur op gedragseffecten gebaseerd? Hebben ze puur met de AWf-premie te maken? Dat blijkt niet duidelijk uit de hoofdlijnennotitie.

Wij hebben ook de vrees dat door de verandering in de arbeidsverhoudingen op de werkvloer een andere situatie ontstaat. Ik zeg niet dat dit voor alle bedrijven zal gelden, want er zijn echt goedwillende bedrijven, maar er zijn ook bedrijven waar het risico bestaat dat mensen hun nek niet meer uit willen steken. Wij vrezen dat de productiviteit daar ook naar beneden gaat. Ook daarover maken wij ons zorgen.

Wij willen een en ander in breder perspectief plaatsen. Je moet niet alleen het ontslagrecht eruit lichten, maar het grote geheel van de arbeidsproblematiek bekijken. Het werkt niet als je alleen het ontslagrecht even verandert op een namiddag. Zeker als het gaat over de arbeidsmarkt, moet een hervorming met sociale partners besproken kunnen worden. Zij moeten daarvoor de ruimte krijgen. Dat vinden wij een belangrijke notie. Doe het niet met een of ander voorstel dat van tevoren is opgesteld, maar laat de sociale partners even in vrijheid. Steeds als wij de discussie

moesten aangaan, was dat onder druk van een of ander voorstel. Dat is bedoeld om te mislukken, want er is altijd wel iets wat een voordeel voor de een of voor de ander is. Ik geloof dat de heer Limmen het ook al zei: wij willen hierover in vrijheid kunnen praten, niet omdat het moet onder het mom van bezuinigingen. Het gaat uiteindelijk om een arbeidsmarkt die op de toekomst is toegesneden, waarbij wij de flexibele en vaste schillen in samenhang bezien. Dat vinden wij belangrijk en ik doe die oproep dan ook aan de politiek.

Mevrouw **Baltussen**: Voorzitter. Dank u voor de uitnodiging. Mijn naam is Ingeborg Baltussen en ik ben een van de initiatiefnemers van de G500. Zoals u mogelijk weet, is de G500 een beweging, geen politieke partij, die probeert om naar onze mening noodzakelijke hervormingen versneld bij partijen te bewerkstelligen door lid van die partijen te worden. Wij richten ons vooral op de verdelingsvraagstukken, bijvoorbeeld op de woningmarkt en de zorg, en de rekening die daarbij hoort en die naar onze mening te veel wordt doorgeschoven naar de toekomst. Dat geldt ook op dit dossier, de arbeidsmarkt.

Naar onze mening is flex te flex en vast te vast. Er zit een gat tussen. Wij hebben de Kamer een stuk toegestuurd dat een algemene uitwerking is van ons standpunt, van een van onze tien punten. Wij stellen dat je verandering in de situatie kunt brengen door een tussenmodule op te stellen. In het voorstel dat er ligt, wordt vast weliswaar minder vast, maar blijft flex heel erg flex. Wat ook opvalt is dat de verantwoordelijkheid in het voorstel nog steeds voornamelijk bij werkgevers wordt neergelegd. De discussie over de toekomst wordt pas gevoerd op het moment van ontslag. Naar onze mening is het tijd voor een meer gebalanceerde verhouding tussen werkgevers en werknemers.

Wij denken dat ons voorstel daaraan een bijdrage levert. Wij stellen voor om het mogelijk te maken om contracten voor bepaalde tijd af te sluiten, bijvoorbeeld drie jaar of zeven jaar. Bij indiensttreding bespreek je hoelang iemand logischerwijs in een bepaalde functie zal blijven. De gemiddelde doorlooptijd waarin mensen in hun functie zitten, is gewoon korter dan vroeger. Mensen zitten niet meer hun hele leven bij dezelfde werkgever en zetten stappen. Dat noemden we ooit jobhoppen, maar nu zien wij dat de arbeidsmarkt gewoon zo werkt. Het voordeel van ons voorstel is dat je bij afsluiting van een contract ook al over de beëindiging van het contract spreekt. Dat betekent dat beide partijen zich heel bewust zijn van hoelang zij met elkaar gaan optrekken. Als werknemer weet je van tevoren dat je na moet denken over jouw waarde op de arbeidsmarkt als je contract afloopt, maar je weet ook dat je voor een bepaalde periode verzekerd bent van werk. Als werkgever weet je hoelang een werknemer bij je zit, weet je dat hij niet opeens vertrokken is en kun je er goed in investeren, want een nieuwe werknemer kost gewoon geld. Zo ontstaat een akkoord tussen de werkgever en de werknemer op individueel niveau waarin duidelijk is hoe je de toekomst ziet en hoe je daarna verder gaat. Het kan natuurlijk best gebeuren dat er toch behoefte is aan tussentijdse opzegging van zo'n langer durend contract voor bepaalde tijd, maar daarvoor zou je een formule kunnen afspreken, bijvoorbeeld zoals je dat doet als iemand een opleiding volgt die door een werkgever wordt gefinancierd. Als iemand binnen een bepaalde tijd na het volgen van de opleiding vertrekt, moet hij daarvoor een bedrag aan de werkgever terugbetalen. Binnen een contract voor bepaalde tijd kun je ook afspreken dat er kosten aan vastzitten als je tussentijds opzegt. Ook kun je overwegen of een werknemer daarbij ook een bepaalde boete krijgt opgelegd, want als je meer naar een verantwoordelijke werknemer en een verantwoordelijke werkgever wilt, kan ook een werknemer daaraan een bijdrage leveren. Ik zeg niet dat die hetzelfde moet zijn als voor de werkgever, maar een prikkel voor de werknemer om niet zomaar op te

stappen en de investering die de werkgever heeft gepleegd daarmee zomaar overboord te gooien, zou helemaal niet verkeerd zijn. Deze discussie duurt al heel erg lang. Als ik zo hoor wat de sprekers voor mij hierover gezegd hebben, krijg ik niet het gevoel dat wij binnenkort een oplossing zullen hebben. Wij denken dan ook dat ons voorstel het gat op de arbeidsmarkt tussen veel te flex en veel te vast gaat opvullen en dat het leidt tot andere verhoudingen op de arbeidsmarkt. Ook voor fysiek zware functies is het een heel mooie oplossing. Je bent je daardoor bewust van het feit dat je fysiek zwaar werk verricht en denkt na over het moment waarop je iets anders kunt gaan doen en over je mogelijkheden. In het stuk heb ik het voorbeeld gegeven van KLM, dat bagagekeldermedewerkers tijdens hun vijfjarige contract een opleiding zou willen geven, zodat mensen daarna een veel betere positie op de arbeidsmarkt hebben. Het voorstel is dus niet alleen goed voor de hoogopgeleiden en de mensen die makkelijk een baan vinden. Wij denken dat ons voorstel een zetje zou kunnen geven in dit ingewikkelde dossier en dat het oplossingen biedt voor de toekomst.

De **voorzitter**: Dank u. Ik stel de commissie voor dat wij eerst alle vragen verzamelen en daarna naar de antwoorden gaan luisteren. Kunnen de leden daarmee leven? Het is wellicht handig als u erbij zegt aan wie u de vraag stelt.

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Ik bedank alle sprekers voor hun aanwezigheid en voor hun reactie op de voorliggende plannen. Er valt heel veel over te zeggen, maar ik zal mij tot een aantal vragen beperken. Allereerst heb ik een vraag aan de vertegenwoordigers van de vakbeweging. Er is heel lang niet over dit onderwerp gesproken. Nu ligt er eindelijk iets waarover wij kunnen spreken. Ik heb nog niet zo lang geleden een interview gelezen met de heer Smit, de voorzitter van het CNV. Hij pleit ervoor om niet langer te wachten met grondige hervormingen van de arbeidsmarkt en ook te praten over het ontslagrecht, de duur van de WW-uitkering en de beloning van ouderen. Hij zegt: de ontslagvergoeding is er vanuit het idee dat wij werknemers willen beschermen tegen plotseling verlies van baan en inkomen, maar misschien zijn zij daar wel beter tegen beschermd door begeleiding van werk naar werk en scholing. De intentie van dit voorstel is ook om dat te bewerkstelligen. Mijn vraag, in het bijzonder aan de heer Limmen, is dan ook: deugt er ook iets aan het plan? Daar zou ik graag mee beginnen. Welke goede elementen herkent de vakbeweging in het plan? Zijn er concrete suggesties om het plan beter te maken?

Mijn tweede vraag is hieraan gekoppeld. Er was ook kritiek op de preventieve toets. Mij valt op dat de vakbond in discussies over ambtenarenrecht opkomt voor het bestaande ambtenarenrecht, waarin de preventieve toets niet bestaat, maar dat de vakbond nu wij hier praten over het afschaffen van de preventieve toets, opkomt voor het bestaande stelsel, waarin de preventieve toets wel bestaat en moet blijven bestaan. Nederland is een van de weinige landen ter wereld die nog een preventieve toets kennen. Zoals mevrouw Baltussen al zei, veranderen arbeidsrelaties. Past het niet bij een volwassen arbeidsverhouding, en ook bij het harmoniemodel dat de heer Limmen bepleit, om daar gewoon afspraken over te maken aan het begin van de arbeidsovereenkomst? Hoe belangrijk is het om aan de preventieve toets vast te houden? Dat vraag ik mij af, ook met het oog op het zorgvuldige evenwicht tussen werkgever en werknemer.

Mijn derde vraag gaat over de kleine werkgevers. Ik hoor daarover een aantal zorgen, maar heeft de heer Biesheuvel ook suggesties voor de manier waarop die zorgen kunnen worden ondervangen?

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. De heer Limmen heeft op de grote verdeeldheid in de polder gewezen. Mijn vraag aan werkgevers en werknemers is of wij dat probleem kunnen oplossen. Kunnen wij onder druk van een wetsvoorstel hierover met de polder praten of de regering om een SER-advies vragen om dit probleem op te lossen, of is de heer Wientjes zo gelukkig met dit voorstel dat hij dit niet wil? Mijn tweede vraag is aan mevrouw Passchier van de FNV gericht. Vanochtend meldde de FNV dat werkgevers ontslagen uitstellen in afwachting van dit plan. Kan mevrouw Passchier namen en rugnummers noemen? Als dit werkelijk zo is, welke gevolgen heeft dat dan voor sociale plannen? In sociale plannen wordt veel geregeld, meestal gebaseerd op de kantonrechtformule. Als het bedrag heel veel lager wordt, wat betekent dit dan voor de inhoud van sociale plannen?

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Ik bedank alle aanwezigen dat zij op uitnodiging van de commissie op zo korte termijn hier konden verschijnen. Ook ik zou graag van de heer Biesheuvel horen welke suggesties hij heeft voor het kleinbedrijf. Mevrouw Passchier zegt dat het ontslag heel makkelijk wordt. Zij noemt het een flitsontslag. Het ontslag wordt inderdaad goedkoper en makkelijker, maar de reële ontslaggronden en de afspiegelingsgronden blijven intact. Ik zou graag iets meer argumenten horen waarom er volgens mevrouw Passchier sprake is van een flitsontslag. De heer Limmen heeft over het harmoniemodel gesproken. In het plan staat juist dat de hoorprocedure zorgvuldig moet zijn, waardoor er een harmoniemodel ontstaat tussen werkgever en werknemer. Waarom moet dit anders georganiseerd worden, veel meer op de bovenflank? Ik heb in het position paper van mevrouw Baltussen gelezen over het alternatief dat de G500 aandraagt, maar hoe ziet de G500 het voorstel dat nu voorligt, met versoepeling van het ontslagrecht en de afschaffing van de preventieve toets, waarin Nederland toch vrij uniek is?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ik bedank de deelnemers ook voor hun aanwezigheid. Ik heb allereerst een vraag aan de heer Wientjes, die ons aanspoorde om het oude wetsvoorstel te behandelen. Dit wetsvoorstel is in mijn herinnering een heel ander type wetsvoorstel dan het voorstel dat nu voorligt. In mijn herinnering is dat voorstel in samenspraak tussen vakbeweging en werkgevers tot stand gekomen. Ik ben wat verrast door de oproep om dit voorstel te gaan behandelen, omdat ik de heer Wientjes ook positief hoor spreken over de voorstellen die er nu liggen. Hoe moet ik dat combineren? Ik heb een vraag aan zowel werkgevers als werknemers. Welke weg kunnen wij het beste kiezen om te voorkomen dat de polder verder uiteenvalt? Als ik goed luister, zijn alle vertegenwoordigers van de vakbeweging buitengewoon kritisch over dit voorstel. Dat is een ingewikkeld beginpunt. Wat zouden wij volgens de vakbeweging wel moeten doen? Ik heb een ander beeld dan de heer Van Hijum. Ik heb de indruk dat er binnen veel bonden wel wordt gesproken over verbeteringen van het ontslagrecht, nog wel stilletjes, maar ook op basis van een aantal uitgangspunten. Het zou helpen als wij die uitgangspunten leren kennen. Ik nodig de partijen uit om daar iets over te zeggen. Kan de vertegenwoordiger van de G500 ook aangeven wat zij van dit voorstel vindt?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Ik bedank de gasten voor hun inbreng. Mevrouw Passchier begon met te zeggen dat het de verkeerde voorstellen op het verkeerde moment zijn. Dat roept bij mij de vraag op wat de juiste voorstellen zijn en wat het juiste moment is om iets aan het

ontslagrecht te doen. De heer Limmen wees er terecht op dat er iets moet gebeuren. Hij noemde het duidelijke voorbeeld van de oudere werklozen die aan de kant staan. Ik vraag mij af waarom er zo weinig concrete voorstellen gepresenteerd zijn vanuit de bonden en waarom er zo weinig initiatief wordt genomen. De heer Limmen had het over de polder. Waarom is vanuit de SER niet het initiatief genomen om in dezen voorop te lopen?

De G500 heeft op het gebied van initiatief nemen zeker geen aanmaning nodig. Er komen genoeg initiatieven vanuit de G500. Kan mevrouw Baltussen reageren op de stelling van mevrouw Passchier dat flexcontracten rommelbaantjes zijn, terwijl de G500 juist vindt dat wij op de nieuwe arbeidsmarkt iets met flexcontracten willen doen? In hoeverre heeft de G500 plannen om verjonging bij de bonden teweeg te brengen? Kunnen de werkgevers aangeven wat de invloed van de modernisering van het ontslagrecht is op de economische groei en het vestigingsklimaat in Nederland?

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. Dank voor de inleidingen en de position papers. De heer Haket heeft gezegd dat wij de achterdeur opengooien terwijl de voordeur op slot zit. Ik vind dat een interessante gedachte die ik graag aan de heer Biesheuvel en de heer Wientjes voorleg, want dat is niet de bedoeling van dit wetsvoorstel. Het is de bedoeling dat er een balans tussen de voordeur en de achterdeur ontstaat. Kunnen de werkgevers reageren op de opmerking van de heer Haket?

De heer Haket zegt ook dat hij vindt dat de lasten onevenredig bij de burger terecht komen. Wat bedoelt hij daar precies mee? Kan hij dit concretiseren? Het is niet de bedoeling dat de burgers hierdoor meer gaan betalen.

De heer Limmen stelt in zijn notitie dat hij grote twijfels heeft of de arbeidsmarkt beter zal gaan werken door de aanpassing van het ontslagrecht en de WW. Kan hij dat concreter maken? Waarin zitten zijn twijfels? Kan hij dat iets breder trekken dan alleen zaken als de grootte van het transitiebudget?

Heb ik goed begrepen dat mevrouw Baltussen alleen met langere tijdelijke contracten wil gaan werken en dat de G500 niet meer in is voor vaste contracten?

De **voorzitter**: Dank u. De heer Klaver is zojuist binnengekomen; welkom. Hebt u nog een vraag aan deze groep of zullen wij overgaan tot de beantwoording?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Laat ik mij bescheiden opstellen nu ik zo laat kom binnenwandelen.

De **voorzitter**: Dank u. Dan gaan wij nu over tot de antwoorden.

De heer **Wientjes**: Voorzitter. Er zijn verschillende vragen aan mij gesteld. De heer Ulenbelt heeft gesproken over een eventueel SER-advies en verdeeldheid in de polder. Laat ik het als volgt formuleren. In de Stichting van de Arbeid en in mindere mate in de SER hebben wij getracht om hieruit te komen, onder andere met het mlt-advies. Dat is niet gelukt. Er zijn wat problemen bij onze collega's aan de andere kant van de tafel, bij de bonden. Ik hoop dat vanaf afgelopen zaterdag weer de goede richting gevonden wordt. Wij als werkgeversorganisaties hebben belang bij goed overleg met de hele vakbeweging. Hoe eerder wij met elkaar om tafel kunnen gaan zitten en ons werk kunnen doen, hoe beter dat is. Terug naar dit onderwerp. Het is de afgelopen jaren niet gelukt. Achteraf zullen bepaalde mensen misschien spijt hebben dat de bijna-akkoorden destijds geen akkoorden zijn geworden, want ik kan mij voorstellen dat die qua

inhoud dichter liggen bij hetgeen mijn collega's van de vakbeweging willen, maar het zij zo. Het is toen niet gelukt. Nu krijgen wij een situatie waarin het aan de politiek is om besluiten te nemen. Ik ga ervan uit, gezien de vele open einden die ook in het voorstel van de Lentecoalitie zitten, dat er ongetwijfeld advies zal worden gevraagd aan de Stichting van de Arbeid of de SER ter uitwerking van diverse maatregelen. Ik kan mij zeker voorstellen dat de discussie over scholing in de SER opgepakt wordt, evenals andere onderwerpen. De deur naar de SER zit dus absoluut niet dicht; integendeel.

Mevrouw Hamer vroeg mij naar het oude wetsvoorstel. Ik heb gezegd dat het jammer is dat dit tot nu toe nog niet aangenomen is en ook nauwelijks behandeld, terwijl de Kamer voortdurend kritiek heeft op grote gouden handdrukken. Dit wetsvoorstel zou het op dat terrein voor werkgevers mogelijk hebben gemaakt om afspraken met hun werknemers te maken met een maximum, zoals dat wetsvoorstel destijds voorstelde. Overigens wijs ik erop dat dit een tripartiet akkoord was, tussen minister Donner, de vakbonden en de werkgeversorganisaties. Uiteraard vervangt een nieuw wetsvoorstel dat oude. Het voorstel van de Lentecoalitie is een ander voorstel dan het oude voorstel. Ik wilde alleen even kwijt dat er voortdurend gepraat wordt over veel te grote gouden handdrukken, ook deze week weer, terwijl de Kamer het middel in haar handen had om die te beperken door middel van dit wetsvoorstel.

Ik heb nog een opmerking over het ondernemersklimaat die aansluit bij het voorgaande. Heel toevallig heb ik eergisteren een gesprek gevoerd met de directies van grote internationale concerns in Nederland, zoals General Electric. Wij hadden een bijeenkomst georganiseerd over het ondernemersklimaat in Nederland. Het positieve is nog steeds dat ook internationale ondernemingen zich heel wel voelen in Nederland, mede dankzij de cultuur en de vriendelijkheid van de mensen. Er zijn een paar zorgen. Belasting speelt altijd een gigantische rol. Hoe je het ook wendt of keert, de deelnemersvrijstelling en de belastingvertraging die wij hebben, zijn belangrijk. Tijdens de bijeenkomst kwam ook het onderwerp ontslagvergoeding op tafel. Ten eerste begrijpen de grote bedrijven de preventieve toets niet. Dat is een reliek uit het verleden die alle landen afgeschafte hebben. Ten tweede begrijpen zij niet hoe het mogelijk is dat iemand die vandaag met een gouden handdruk naar huis gaat en morgen een nieuwe baan heeft, dat geld niet gebruikt voor zijn pensioen, maar om een deel van zijn huis af te lossen. Zij begrijpen niet dat hierover geen regels in dit land zijn, dat iemand die zelfs al een baan heeft terwijl hij een gouden handdruk heeft gekregen, dat geld naar eigen inzicht mag besteden. Dat ligt erg gevoelig. Op het lijstje van kritiek op Nederland staat de flexibiliteit van de arbeidsmarkt bovenaan. Daar laat ik het even bij.

De **voorzitter**: Dank u. Ik wil er inderdaad een beetje tempo in houden.

De heer **Biesheuvel**: Voorzitter. Ik begin met het ondernemersklimaat. De orderportefeuilles bij het mkb zijn in Nederland bijzonder dun. De onzekerheid over de toekomst is groot. Laat ik nogmaals zeggen dat ik veel ondernemers zie die fantastische plannen hebben, maar zich daarvan laten weerhouden omdat het ontslagrecht zo lastig is. Zoals ik laatst in een bijdrage heb gezegd, hebben wij in Nederland fantastisch veel starters, maar erg weinig doorgroeiërs. Een van de hoofdredenen is dat veel ondernemers het wel interessant vinden om ondernemer te worden, maar het werkgeverschap schrikt af. Het ontslagrecht komt daarbij altijd aan de orde. Alleen al om die reden ben ik blij dat het op de agenda staat en dat wij erover kunnen praten.

Ik zoek de oplossing voor kleine bedrijven in de collectiviteit. Voor een klein bedrijf met drie medewerkers is één persoon ontslaan en zes maanden WW doorbetalen een zware last. Als wij daarvoor een collec-

tieve regeling konden vinden, zou het voor een individueel bedrijf al veel beter te handelen zijn. Daar zou ik naar willen zoeken. Ik kijk heel erg uit naar het gesprek met minister Kamp, want ik kom er iedere dag weer achter hoe lastig dit is. Afgelopen maandag was ik met een van uw collega's op bezoek in het Westland. Die collega zei tegen mij: wat doe je toch moeilijk over het ontslagrecht; als je een probleem hebt, bel je toch je hr-afdeling en die lost het dan toch voor je op? Misschien weet u het allemaal al omdat u zich op dit gebied gespecialiseerd hebt, maar nog geen 10% van de midden- en kleinbedrijven heeft überhaupt een hr-afdeling of een hr-functionaris. De ondernemer doet al die dingen bijna altijd zelf. Over het algemeen is hij niet in staat om door deze zaken heen te kijken. Het komt allemaal op de ondernemer zelf af. Hij is niet zielig en je hoeft geen medelijden met hem te hebben, maar het begrip van wat het inhoudt om ondernemer in het mkb te zijn, moet nog eens goed doordringen. Daarvan ga ik ook de minister proberen te overtuigen. Los van het doorbetalen van de WW ligt mijn grootste zorg bij de vraag hoe je er in bedrijfseconomisch lastige omstandigheden voor kunt zorgen dat de duur van de onzekerheid snel wordt weggenomen voor werkgever en werknemer. In 85% van de gevallen in het mkb is het ontslag gebaseerd op bedrijfseconomische redenen. Wij moeten helderheid krijgen over de juridische uitgangspositie. Hoe gaan wij die tijd bekorten in plaats van verlengen?

Mevrouw **Passchier**: Voorzitter. Ik heb eigenlijk nooit begrepen waarom het fout zou zijn om uniek te zijn. Dat wil ik wel even vooropstellen. Nederland is in dit opzicht al vanaf 1945 uniek en wij vonden dat tientallen jaren een goed idee. De preventieve toets was heel lang het enige wat er was. Toen was ontslag eigenlijk ook goedkoop. Dat was een van de redenen dat het mkb het heel lang prettig vond dat er een UWV-procedure was, want je kunt je ontslag laten toetsen zonder veel juridische middelen. De kans dat je daarna nog wordt lastiggevallen door een werknemer die naar de rechter gaat, is vrij klein. Dat is voor ondernemingen in het mkb een prettige bijkomstigheid, want er is geen juridisering en je hebt zekerheid over wat je doet. Voor de werknemer is het prettig omdat er een behoorlijk personeelsdossier is. De kans dat het UWV tegen een werkgever die iets raars doet, zegt dat hij geen vergunning krijgt, is groot. Dat heeft altijd een zekere ordenende werking op de arbeidsmarkt gehad. Met de komst van de ontbindingsprocedure is er een beetje iets raars gebeurd. Ik zeg weleens tegen werkgevers dat zij helemaal niet naar de kantonrechter hoeven te gaan. Ze kunnen ook gewoon een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Dat kost niet zo veel. Als werkgevers klagen over enorme ontslagvergoedingen, zouden ze ook moeten klagen over het feit dat zij zo veel ontbindingen aanvragen. Die ontbindingen vinden vooral plaats voor mensen in hogere functies. Dit heeft inderdaad een oneerlijk effect op de arbeidsmarkt. Dat vinden wij ook. Wij willen daar best een eind aan maken, maar waarom mislukt het altijd als wij moeten onderhandelen over de oplossingen op de arbeidsmarkt? Werknemers kijken niet alleen naar het ontslagrecht, maar ook naar flexibele baantjes. Iedereen een langdurig tijdelijk contract geven, gaat echt niet oplossen dat wij ovo's in de post hebben, mensen die op stukloon betaald worden en niet eens werknemer zijn. Het zal ook de nulurencontracten in de zorg niet oplossen, want werkgevers vinden het prettig dat zij de leegloop niet aan mensen door hoeven te betalen. Er is werkelijk te weinig analyse van wat er altijd gebeurt met flexbaantjes. Je lost dat ook niet op door het ontslagrecht te wijzigen. Wij doen de analyse steeds verkeerd en dat is een groot probleem. Wij willen dus best spreken over een duurzame arbeidsmarkt. Dat hebben wij de afgelopen jaren op meerdere manieren laten weten. Kijk maar naar de afspraken die Bondgenoten heeft gemaakt met AWWN en andere collega's. Het lukt alleen steeds niet om in een werkelijkheid terecht te

komen waarin niet iedereen doordendert over versoepeling van het ontslagrecht. Het Kunduzakkoord stelt nu dat het op deze manier moet. Werknemers worden daar om heel veel redenen helemaal niet blij van. Ik heb nu niet genoeg tijd om die allemaal op te sommen. In zo'n werkelijkheid om een sociaal akkoord vragen, geeft blijk van enig onbegrip hoe de polder werkt. Als je een uitkomst wilt waarvan iedereen een beetje blij wordt – alleen op die manier werkt de polder – dan moet je niet eerst een van de twee partijen in de onderhandelingen gelijk geven. De andere partij moet dan terugonderhandelen. De kans dat daar iets uit voorkomt waarvan de leden van onze organisaties begrijpen dat wij erachter moeten gaan staan, is niet zo groot.

Er vindt zeker discussie in onze organisaties plaats, zeg ik in antwoord op mevrouw Hamer. Die gaat echter over de vraag hoe wij dit probleem in de breedte kunnen aanpakken. Hoe gaan wij om met de rommelbaantjes in de flex, de oneerlijke effecten in het ontslagrecht, de noodzakelijke scholing die mensen nodig hebben en de sociale zekerheid die mensen werkelijk een vangnet moet bieden? Hoe kunnen wij een en ander op een goede manier vormgeven? Wij zijn beschikbaar om daarover op die manier te spreken met iedereen die dat wil.

De **voorzitter**: Mag ik u vragen af te ronden?

Mevrouw **Passchier**: Ik ben klaar.

De **voorzitter**: Op commando! Dank u wel. Er is nog een vraag gesteld over de preventieve toets.

De heer **Van Hijum** (CDA): Mijn vraag ging over de relatie tussen het ambtenarenrecht, waar de preventieve toets niet bestaat, en de rest van de arbeidsmarkt.

Mevrouw **Passchier**: Ik snap de vraag die de heer Van Hijum stelt. Als het ambtenarenrecht zo geweldig is, waarom laten wij dat dan niet voor iedereen gelden? Dat vind ik goed, maar laten we dan ook de rest van de bescherming van het ambtenarenrecht voor iedereen toepassen. Dan zijn we misschien ook wel tevreden. De Kunduzcoalitie stelt nu voor om de preventieve toets eruit te halen en de straf voor onjuist gedrag te verlagen. Wat de Kamer ook bedenkt, dit lijkt me een merkwaardige mix. Als je een repressief stelsel invoert, moet je er ook voor zorgen dat er zo veel straf op onjuist gedrag staat dat het een preventieve werking heeft. Voor ons is het belangrijk dat het systeem preventief werkt. Wij willen dat de meeste werknemers en werkgevers niet naar de rechter hoeven, maar het met elkaar regelen.

De heer **Wientjes**: Werkgevers zijn overigens geen criminelen. Ik heb grote bezwaren tegen het gebruik van het woord straf.

De heer **Limmen**: Voorzitter. Ik heb nagedacht over de vraag die de heer Van Hijum heeft gesteld. Zoals ik al eerder zei, herkennen wij in de terminologie van het voorstel een aantal zaken waarover wij zelf ook nadenken. Als je nadenkt over de toekomst van de arbeidsmarkt, is het belangrijk om ook aandacht te hebben voor «van werk naar werk»-benaderingen. Wij zijn daar zelf ook mee bezig, bijvoorbeeld in het kader van het Maaslandmodel. Wij hebben een aantal partijen daarover al informatie gegeven. Dat is dus het positieve. Laat ik drie punten over het voorstel noemen. De transitievergoeding is te laag, de sanctie voor werkgevers die niet doen wat ze moeten doen, is te laag en over de preventieve toets is ook al iets gezegd. Dat zijn drie concrete punten waardoor wij grote bezwaren hebben.

Daarmee kom ik bij de vraag van de heer Ulenbelt. Als je de vakbonden vraagt om deze ontslagrechtplannen verder uit te werken, is dat een beetje hetzelfde als aan een voetbalteam vragen om aan een wedstrijd te beginnen waarbij je met 0-5 achterstaat. Dat voetbalteam zal niet zo erg naar die wedstrijd uitzien. Dat is ongeveer wat hier gebeurt. Ik zeg het misschien wat huiselijk, maar hier ligt wel onze zorg. Wij vinden het heel belangrijk dat de polder in dezen zijn verantwoordelijkheid neemt, maar wij verplaatsen ons graag in de mensen aan de andere kant van de tafel. Hoe nadrukkelijker de politiek benadrukt dat dit voorstel op tafel ligt als wij er niet uit komen, hoe aantrekkelijker het wellicht voor de werkgevers wordt om te denken: wij vinden het prima als jullie ons niet tegemoetkomen, want dan komt gewoon het voorstel terug dat er eerst lag. Over die situatie maken wij ons zorgen. Daarom wordt het lastig om hier met de polder uit te komen.

De heer Azmani heeft nog gevraagd hoe ons denken vanuit het harmonie-model zich verhoudt tot onze reactie op dit voorstel. Het is voor werknemers ongelooflijk belangrijk om op de werkvloer, als je er samen uit wilt komen, een gedeeld belang aan beide kanten van de tafel te hebben om eruit te komen. Als een werkgever vindt dat er wel even over gepraat kan worden, maar dat de werknemer pech heeft als hij het er niet mee eens is, dan is de kans kleiner dat je er met elkaar op een goede manier uit komt.

Mevrouw Ortega-Martijn heeft gevraagd wat onze inhoudelijke kritiek op het voorstel is. De voor ons belangrijkste problemen worden niet aangepakt. De aanpak leidt althans niet tot een oplossing. Wij denken dat de flexibilisering verder door zal gaan; in die zin sluit ik mij aan bij de woorden vanuit de G500. Vast wordt wel een stuk minder vast, maar flex wordt niet minder flex. Dat betekent dat het aantal flexibele contracten zal blijven groeien zonder dat het effect daarvan is dat jongeren er wat aan hebben.

De heer **Haket**: Voorzitter. Ik zal proberen om het kort te houden.

Het wetsvoorstel over de inkomens boven € 75 000 is destijds inderdaad via tripartiet overleg tot stand gekomen, maar de MHP heeft er niet mee ingestemd. Dat wil ik benadrukken. Wij zagen er financieel heel rare effecten in zodra iemand boven tweeënhalve keer modaal uitkwam. Ik wijs slechts op de kritiek die de Raad van State erop heeft geleverd.

Mevrouw Ortega heeft naar de lastenverdeling gevraagd. Wij hebben zowel het regeerakkoord als het Kunduzakkoord uitgeplozen. Er zitten een hoop afspraken en maatregelen in onder de titel ombuigingen die gewoon neerslaan bij huishoudens. Je moet dus niet alleen naar de lastenverdeling kijken. Wij kwamen tot de berekening dat ruim 80% van de maatregelen en lastenverzwaringen terecht komt bij huishoudens.

De heer Azmani stelde dat de hoorprocedure overeenkomstig het harmoniemodel zou moeten zijn. Was het maar een harmoniemodel! Als een werkgever van plan is om iemand te ontslaan en de werknemer mag nog even op een hoorzitting verschijnen, wat op heel korte termijn moet, dan vraag ik mij af in hoeverre dat in harmonie kan. Iemand is in de praktijk dan even doodgeslagen, want hij moet de shock verwerken. Hij krijgt te horen dat hij ontslagen wordt en moet daar vervolgens over gaan praten met de werkgever, die erover gaat. Het gaat er juist om dat dit een onafhankelijke toets zou moeten zijn. Wie gaat bepalen of een ontslag redelijk en gerechtvaardigd is? Dat moet onafhankelijk gebeuren. Er wordt hier over gouden handdrukken gesproken alsof we op dit moment allemaal de bondscoach zijn, maar dat zijn excessen. Boven anderhalf maal modaal val je heel snel terug. Je zult maar een inkomen van iets meer dan € 3 000 netto, studerende kinderen en een huis hebben en binnen twee maanden minder dan € 2000 overhouden! Dat is wel de situatie die ontstaat als dit voorstel doorgaat.

Bovendien moet je de arbeidsmarkt in een brede context zien, zoals mevrouw Passchier ook al zei. We moeten niet doen alsof vaste contracten in een gouden kooi zitten, want zowel via de UWV-route als via de kantonrechtshoudende route wordt 80% van alle ontslagaanvragen gehonoreerd.

Wij vinden ook dat bekeken moet worden hoe de twee ontslagroutes op een of andere manier toch kunnen worden samengevoegd. Er is een voorstel gedaan om het via de kantonrechter te doen. Dat willen wij verder bekijken. Het gaat ons om de manier waarop wij mensen op de arbeidsmarkt zo snel mogelijk weer naar ander werk krijgen, naar werk met een positie en niet naar weer een flexbaantje. Het gaat om duurzame arbeid; wij willen niet dat iemand na een halfjaar weer op straat staat. De eigen arbeidsmarktpositie moet worden verbeterd. Gedurende die periode moeten mensen in hun inkomen worden ondersteund. Daarvoor moet je ook naar de WW-uitkering kijken, want die is nu gemaximeerd.

De **voorzitter**: Kunt u afronden?

De heer **Haket**: Ja. Dit zijn de algemene uitgangspunten waaraan een voorstel zou moeten voldoen.

De **voorzitter**: Dank u. Tot slot is het woord aan mevrouw Baltussen. Mevrouw Passchier, wilde u nog wat zeggen? Ik zie u gebaren.

Mevrouw **Passchier**: Ik heb een vraag van de heer Ulenbelt vergeten te beantwoorden. Dat kan ook na mevrouw Baltussen.

De **voorzitter**: Dan doen we het daarna.

Mevrouw **Baltussen**: Voorzitter. Wat vinden wij überhaupt van dit voorstel? Het gaat erom dat je mensen zo snel mogelijk aan het werk moet krijgen. Feitelijk wordt er een budget vrijgemaakt op het moment dat het eigenlijk al te laat is. Je wilt aan het begin al nadenken over je vervolgstappen. Een opleidingsbudget dat pas vrijkomt op het moment dat je je baan kwijtraakt, is niet heel handig. Het is interessant om na te denken over de vraag waarom een initiatief uit het verleden als het persoonlijk opleidingsplan, dat in bijna alle cao's is doorgevoerd en waaraan allerlei budgetten zijn gekoppeld, niet tot effect heeft gehad dat mensen zich bewuster zijn van hun positie op de arbeidsmarkt en daar zelf over nadenken.

Door dit voorstel wordt flex niet minder flex, alleen duurder. Vast wordt wel minder vast. Ik denk dat dit best een effect zal hebben. Er zullen vacatures ontstaan op het moment dat bepaalde mensen worden ontslagen die nu mogelijk niet ontslagen zouden worden voor de kosten. Ik kan heel slecht inschatten in welke mate dit daadwerkelijk het geval is. Het zou goed kunnen dat dit een effect heeft en dat er daardoor ruimte op de arbeidsmarkt komt die mogelijk door jongeren wordt opgevuld, maar omdat ontslag toch per definitie kosten met zich brengt, zou het gevolg ook kunnen zijn dat vooral kleine bedrijven toch zullen kiezen voor zzp-constructies, wat nu ook gebeurt.

Mevrouw Passchier van de FNV betitelde dit als rommelbaantjes. Natuurlijk zullen er rommelbaantjes zijn. Er werden wat voorbeelden gegeven, zoals de nulurencontracten. Je kunt die een titel geven of niet, maar het is wel degelijk zo dat de arbeidsmarkt ontzettend veranderd is en dat er behoefte is aan nieuwe modellen en nieuwe contractvormen waarin nu niet wordt voorzien. Daardoor ontstaan allerlei rommelbaantjes en constructen. Het huidige model past niet bij de vraag en de behoeften. Je kunt een discussie gaan voeren over de grote, boze, slechte werkgever versus de kleine, zielige werknemer, maar wij geloven echt dat ook een werknemer verantwoordelijkheid kan dragen en zelf na kan denken over

zijn positie op de arbeidsmarkt, al dan niet in overleg met de werkgever. Je moet hier gewoon tijdig mee aan de slag. De afschaffing van de preventieve toets betekent meer zelfredzaamheid van de werknemer als hij het gevoel heeft dat hij onterecht is ontslagen. G500 is ook opgericht om jongeren meer bewust te maken van het belang om politiek actief te zijn. Wij hebben ooit overwogen om ook met een grote groep mensen lid te worden van de FNV, als grote vakbond. Wij hebben dat mede niet gedaan gezien de discussie over de nieuwe vakbeweging, die alleen maar over structuren en over zetels gaat. Wij denken dat dit een onhoudbare discussie is en dat de boel uiteindelijk toch zal imploderen. Wij vonden dus dat wij daar geen energie in hoefden te stoppen.

De **voorzitter**: Bent u ook in staat om af te ronden?

Mevrouw **Baltussen**: Ik ga even na of ik nog iets vergeten ben. Er is ook nog gevraagd of er geen vaste contracten meer zouden worden gegeven volgens ons voorstel. Natuurlijk kan dat nog wel. Het staat de werkgever vrij. Wij zeggen alleen dat je meer keuzemogelijkheden moet bieden die passen bij de flexibiliteit.

De **voorzitter**: Dank u wel. Mevrouw Passchier wil nog even de laatste vraag beantwoorden.

Mevrouw **Passchier**: Ik heb een opmerking vooraf. Mevrouw Baltussen ziet ons al imploderen. Ik raad haar aan om het komende jaar naar ons te kijken. Wij doen ons best om een stevige vakbeweging te zijn en te blijven. Overigens hebben wij inmiddels ook een jongerenbond opgericht. Ook daar zien wij graag meer leden, dus als mensen van de G500 daarvan lid willen worden, zijn zij zeer welkom.

De heer Ulenbelt heeft gevraagd naar de signalen van bonden dat bepaalde grote bedrijven reorganisaties in de pen hebben. Dat zijn meestal niet de bedrijven die vandaag graag willen reorganiseren, maar de bedrijven die dat over enige tijd willen doen. Natuurlijk maken zij sommetjes en berekenen zij bijvoorbeeld of het voordeliger is om het medio 2013 of begin 2014 te doen. Dat snap ik vanuit hun oogpunt ook wel. Bij grote ondernemingen met veel werknemers die twintig jaar of langer in dienst zijn, kan dat miljoenen schelen. Wij hebben deze signalen ontvangen, maar ik heb er geen namen en rugnummers bij. De heer Ulenbelt kan zich misschien ook voorstellen waarom. Ten eerste is dit heel gevoelig materiaal en liggen de discussies ook binnen de bedrijven gevoelig. Ten tweede bevinden de werknemers zich in een wat merkwaardige situatie; stel dat een werknemer zou zeggen: ik hoop dat u mij eerder ontslaat, want medio 2013 zijn de regels nog zo, maar daarna zijn ze anders. Kortom, het is erg interessante materie. Wij gaan hier verder naar op zoek en als wij er meer over horen, zullen wij dat met anderen delen, maar wij kunnen er nu niet heel precies over zijn.

De heer Ulenbelt vroeg ook wat dit voor sociale plannen betekent. Dat heeft hier heel veel mee te maken. In de huidige werkelijkheid zijn er bij grote reorganisaties niet alleen onderhandelingen over aanvulling op het loon, maar ook over «van werk naar werk»-trajecten. Daaraan worden uitgebreide discussies en plannen gewijd. De kantonrechttersformule van dit moment is daarbij het referentiepunt. Als die drastisch omlaaggaat, moeten wij sterk omhoog onderhandelen, vanuit een slecht uitgangspunt. Dat betekent ook dat er minder geld beschikbaar zou zijn voor «van werk naar werk»-trajecten in de nabije toekomst.

De heer **Haket**: Mag ik nog kort iets toevoegen? De notitie van minister Kamp riep een hoop vragen op. Ik heb begrepen dat er volgende week een AO is. Wij hebben een hele waslijst aan vragen. Ik zal die de Kamer-

leden in elk geval doen toekomen. Het voorstel vergt op een hoop punten verduidelijking.

De **voorzitter**: Er is volgende week inderdaad een algemeen overleg. Ik denk dat het zeer gewaardeerd wordt als u daarvoor nog schriftelijke input hebt.

Ik bedank alle gasten in deze eerste ronde hartelijk voor hun inbreng en wens hen een behouden terugtocht.

2. Wetenschap Economie

De **voorzitter**: In dit tweede deel gaan wij spreken met economische wetenschappers. Ik dank de heren voor het feit dat zij hier op zo korte termijn nog konden komen. Ik nodig u uit om in maximaal twee minuten uw standpunt of een algemeen commentaar op het onderwerp te geven. Daarna zullen de Kamerleden gerichte vragen aan u stellen. Net als in de vorige ronde zullen wij die eerst inventariseren.

De heer **Kleinknecht**: Voorzitter. Ik heb een stukje van drie pagina's opgestuurd. Ik neem aan dat dit uitgedeeld en gelezen is. Ik hoef dus niet te herhalen wat ik daarin geschreven heb. Ik zal drie andere punten aanstippen.

Ten eerste wil ik iets noemen wat ik vanochtend nog niet gehoord heb. Met het Kunduzakkoord verandert ook het risicoprofiel van een relatief groot bedrag aan hypotheeklen in dit land. Mensen zijn makkelijker te ontslaan. Als zij ontslagen worden, krijgen zij minder geld mee en krijgen zij minder vaak geld mee. Dat verhoogt voor de banken de risico's op de hypotheeklen. Als de markt efficiënt werkt, wat nu het geval zou kunnen zijn, worden die risico's doorgeprijsd en komt er een hogere risicopremie op wanbetaling van de hypotheekrente. Het Kunduzakkoord verhoogt dus ook de hypotheekrentes. Dat heeft nog niemand geconstateerd, maar voor de volledigheid wilde ik dat gezegd hebben.

Ten tweede heeft dit akkoord ook consequenties voor de machtsverhoudingen binnen bedrijven. Mensen zullen niet meer zo snel beslissingen van hun chef tegenspreken. Dat bevordert zonnekoninggedrag en machomanagement, met alle gevolgen van dien. Het kan met name in innovatieve bedrijven betekenen dat mensen minder durf zullen tonen bij het zoeken naar innovatieve en riskante oplossingen die potentieel veel kunnen opleveren. Het National Bureau of Economic Research constateert in een recente studie dat een verbeterd ontslagrecht ertoe leidt dat bedrijven meer octrooien produceren omdat mensen meer durf tonen bij het zoeken naar innovatieve oplossingen.

Ten derde heb ik een algemeen punt. Ik vind nog altijd dat arbeidsmarktrigiditeit ook zeer nuttig kan zijn. Een neoklassiek geschoold econoom als de heer Bouman, die hier ook aan tafel zit, vindt natuurlijk dat markten nooit flexibel genoeg kunnen zijn, maar mijn stelling is dat je met de innovatietheorie een wereld van marktimperfecties betreedt. Soms moeten we de ene imperfectie corrigeren door een andere imperfectie in te stellen. Op die manier kunnen markten nog second best werken. Arbeidsmarktrigiditeit kan dus ook verdomd nuttig zijn. In het geval van innovatie en technologie is dat ook zo. Pas dus op. Als je het voorstel zo laat doorgaan, is dat een slag voor het innovatiesysteem in Nederland.

De heer **Dekker**: Voorzitter. Ik heb een paar kleine punten. De belangrijkste vraag die mij bezighoudt, is waarom dit voorstel er ligt. Welk probleem gaan we hiermee oplossen? Ik vrees dat het waarom van dit voorstel in een verkeerde probleemanalyse besloten ligt, namelijk de analyse dat de Nederlandse arbeidsmarkt op slot zou zitten. Dat is niet het geval. De Nederlandse arbeidsmarkt is zeer flexibel. Zelfs als de minister en zijn mensen selectief winkelen in het materiaal van de OECD, kunnen

zij niet vaststellen dat de Nederlandse arbeidsmarkt op slot zit. De Nederlandse arbeidsmarkt functioneert buitengewoon goed. Wij hebben een hoge participatie, een lage werkloosheid en een zeer behoorlijke productiviteit. Het kan natuurlijk altijd beter, maar het is zeer de vraag of het met dit voorstel beter wordt.

De minister claimt een nogal forse welvaartswinst. Ik betwijfel zeer of die welvaartswinst er komt, maar mocht deze er komen, dan heb ik nog grote twijfels over de manier waarop die verdeeld is. Ik vraag mij af hoe die dialectisch over de factoren arbeid en kapitaal verdeeld zal zijn en hoe die daarbinnen misschien tussen verschillende typen werknemers verdeeld zal zijn.

De heer **Kuijpers**: Voorzitter. Dank voor de uitnodiging. Op een aantal hoofdlijnen ben ik het eens met de opmerkingen van de heer Dekker. Ik heb een paar kanttekeningen op papier gezet die in mij opkwamen toen ik de notitie las. Ik denk dat de noodzaak tot een brede hervorming van de arbeidsverhoudingen door iedereen gedeeld wordt, waarbij met name de toenemende segmentering een zorgpunt is, maar de vraag is of de oplossingen die in het voorstel van de minister gekozen zijn, wel gaan werken.

De minister gaat uit van de vooronderstelling dat minder ontslagbescherming tot gevolg zal hebben dat werkgevers meer gaan investeren in scholing en opleiding en dat mensen uit de flexibele schil sneller een vaste baan of een contract zullen krijgen. Nergens in de notitie wordt duidelijk gemaakt dat die verwachting gaat uitkomen. Het lijkt me eerder een vorm van wensdenken dat mensen met een preciaire positie op de arbeidsmarkt, mensen uit de SW-sector en oudere uitkeringsgerechtigden, nu wel een baan zullen krijgen. Ik wijs op een hoorzitting over de Wet werken naar vermogen, waarin werkgevers juist aangaven dat ze wel willen inhuren, maar dat zij geen mensen in dienst willen nemen. Het gaat in de vorm van detachering. Juist deze groepen zitten in deze preciaire posities en zullen niet ingehuurd worden via een vaste baan, maar via een detacheringsconstructie. Als je werkgevers vraagt wat hun motief is om mensen niet in dienst te nemen, geven zij aan dat hun besluit eerder wordt beïnvloed door de Wet verbetering poortwachter dan door de ontslagbescherming. Ik vraag mij dus af of de verwachtingen rondom de ontslagbescherming uit zullen komen voor de mensen in preciaire posities. Werkgevers moeten de eerste zes maanden WW gaan betalen. Dat is een idee om werkgevers maximaal te prikkelen om mensen van werk naar werk te helpen. Ik vind het een goed uitgangspunt om werkgevers daarbij te betrekken. Je moet het niet alleen aan de overheid of aan werkenden zelf overlaten. In de notitie wordt die verantwoordelijkheidsverdeling nergens uitgewerkt, maar het uitgangspunt is prima. De vraag is of het dragen van eigen risico in de WW daar wel in past. Volgens mij is dit tamelijk ongelukkig gekozen. Het probleem van werkloosheid, in tegenstelling tot dat van arbeidsongeschiktheid of ziekte, is dat werkloosheid ten dele cyclisch is. Het is heel moeilijk om er een goed verzekeraar risico van te maken. Om die reden zijn in het verleden bijna nooit particuliere werkloosheidsverzekeringen ontstaan. Het is tamelijk ingewikkeld om actuariële berekeningen voor bijvoorbeeld cyclische werkloosheid te maken. Tijdens de vorige bijeenkomst werd vanuit het mkb gesteld dat de kleinere werkgevers om die reden sneller geneigd zullen zijn om te bekijken of er een collectieve oplossing te bedenken valt. Je kunt jezelf afvragen waarom de bestaande sectorfondsen dan niet behouden blijven. Ik snap dat argument niet zo goed. Ik vraag mij af of mkb-werkgevers deze rol kunnen waarmaken, zeker in periodes van economische crisis.

Het transitiebudget is een sympathiek idee, maar het is onvoldoende. Het komt te laat, op het moment dat werkloosheid al is opgetreden. Als je naar een model streeft waarin mensen daadwerkelijk in staat zijn om van

werk naar werk te gaan, zou er eerder een permanent investeringsbudget beschikbaar moeten komen voor iedere werkende. Daartoe zijn ooit allerlei voorstellen gedaan, bijvoorbeeld in de verschillende Baliemanifesten en het Maaslandmodel. Iedere werkloze en werknemer zou de beschikking moeten hebben over zo'n eigen investeringsbudget. Dat zou gekoppeld moeten zijn aan de verplichting voor opdrachtgevers om een deel van de opdrachtgeverssom in zo'n budget te storten, ook bij zzp'ers. Zo zou je de werking van de arbeidsmarkt veel meer kunnen faciliteren. Bijkomend voordeel is dat dit werkenden in staat stelt om hun eigen loopbaan vorm en inhoud te geven, terwijl ze nu afhankelijk zijn van het genadebrood van de werkgever.

In de vorige bijeenkomst is ook al iets gezegd over de samenhang tussen de omvorming van het ontslagrecht en allerlei maatregelen en hervormingen van de sociale zekerheid. Toen ik het voorstel las, dacht ik dat ik er een specifiek voorbeeld uit moest lichten. Wellicht is het een onbedoeld neveneffect, maar hoe zit het met de verantwoordelijkheid van de werkgever bij mensen die in de WIA zitten en die na twee jaar ziekte deels arbeidsongeschikt, deels werkloos zijn geworden? Krijgt de werkgever dan ook nog zes maanden de verplichting om bij werkloosheid door te betalen om ervoor te zorgen dat iemand alsnog aan de slag kan komen, twee jaar daarna? Zo zijn er meer van die open eindjes. Als je wilt inzetten op de versterking van de positie van mensen in de flexibele schil en zzp'ers, zijn er ook andere maatregelen denkbaar en noodzakelijk. Je kunt onder andere denken aan regelingen op het gebied van arbeidsongeschiktheid, pensioenen en noem maar op.

De heer **Bouman**: Voorzitter. For the record, ik ben geen wetenschapper, maar ik vind het heel leuk om in dit gezelschap te zitten. Ik zal mijn bredere visie op dit onderwerp geven.

Er zijn twee redenen waarom het goed is om de ontslagbescherming eindelijk eens aan te pakken. Ten eerste is het oneerlijk. Momenteel beschermen we vooral mensen die heel goed voor zichzelf kunnen zorgen, simpel gezegd de oude witte man met een hoge opleiding en veel macht op de arbeidsmarkt, terwijl wij niet de jonge allochtone vrouw beschermen die van flexcontract naar flexcontract moet jobhoppen. De ontslagbescherming is pervers geworden, waarbij wij de mensen beschermen die goed voor zichzelf zorgen, maar de rest niet. Ten tweede: als de instituties geen flexibiliteit bieden, zoekt de economie die wel op een andere manier, aan de randen en op een inefficiënte manier. Dat zie je aan mensen die lang op een flexcontract zitten en naar een andere baan moeten omzien, alleen maar omdat ze hun contract drie of vier keer verlengd hebben.

Ik zal vertellen wat mijn bredere visie hierop is. Ik heb een tijdje geleden een boek geschreven over de Nederlandse economie waarin ik bekijk waarom het in de jaren negentig en eind jaren tachtig zo goed ging. De reden van economische groei in Nederland ligt heel simpel in toename van het arbeidsaanbod en de arbeidsparticipatie, dus in kwantiteit. Dat trucje is nu uitgewerkt. Dit kwam door loonmatiging, waarover de heer Kleinknecht in het verleden veel heeft gezegd, door exportsucces enzovoorts. Het was een simpele manier van economische groei. Op het gebied van arbeidsaanbod en arbeidsparticipatie kunnen we niet veel meer winnen. We kunnen nog wat langer gaan werken, de deeltijdbanen wat uitbreiden en wat meer ouderen voor hun 65ste inschakelen, maar we hebben een nieuw kunstje nodig. Dat zit in de kwaliteit. We moeten ervoor zorgen dat we een arbeidsmarkt hebben waarbij vaker aan de kralenbak wordt geschud, zodat de kralen op een goede nieuwe plek vallen. Onze economie ontwikkelt zich tegenwoordig veel sneller en de veranderingen in de dienstensector gaan heel snel. Het ene moment heb je een bepaalde groep mensen met bepaalde kwaliteiten nodig, het andere moment een

andere. Het is niet verstandig om al te veel kosten te maken aan het herschikken van de kralen in de bak. Overigens zeg ik niet dat het nooit flexibel genoeg is, zeg ik tegen de heer Kleinknecht. Ik kan mij best voorstellen dat er redenen zijn, ook theoretische redenen, om een klein beetje zand in de machine te gooien, maar het is een kwestie van proportionaliteit. Ons ontslagrecht dateert uit een industriële tijd waarbij zielige arbeiders moeten worden beschermd tegen zeer kwade industriëlen. Ik moet daarbij altijd aan boeken van Dickens denken. De situatie is misschien wel omgekeerd. Soms is de werknemer de macho en zegt hij: bekijk het maar, want je kunt me toch niet ontslaan. Ik heb al gezegd dat de hervorming nodig is vanwege eerlijkheid en vanwege efficiëntie voor de economie op lange termijn. Tot slot is het voor kleine ondernemers soms ook wel erg moeilijk om van mensen af te komen. Ik spreek veel ondernemers en soms is het wel heel duur en lastig om van mensen af te komen aan wie ze eigenlijk geen behoefte meer hebben. Het geeft ondernemers veel zorgen. De enige reden dat iemand een baan houdt, is dan dat het voor zijn baas moeilijk is om van hem af te komen. Dat vind ik een wel heel armoedige visie op werknemerschap. Ik denk niet dat dat bijdraagt aan een beter werkende economie.

De heer **Wilthagen**: Voorzitter. Dank voor de uitnodiging. Wij spreken vandaag over een hoofdlijnennotitie. Zo zie ik de notitie ook. Iedereen zegt dat er heel veel moet worden uitgewerkt en dat is ook zo. Voor mij is de notitie een denkstuk, een interessante exercitie. Ik zie nog heel weinig concrete uitwerking. Wij kunnen wel op dat niveau discussiëren, maar er zit nog flink wat ruimte tussen de uitwerking en de hoofdlijnen die we nu zien.

Zoals al is gezegd, mag de probleemstelling wat breder getrokken worden. Uiteindelijk hebben we een «Dutch design» nodig voor een meer toekomstbestendige arbeidsmarkt. De Nederlandse arbeidsmarkt scoort prima, maar is niet toekomstbestendig in meerdere opzichten, onder andere in de verhouding tussen flexibele baantjes en vaste contracten. De huidige situatie hebben wij zelf veroorzaakt doordat we het vaste contract wat in de steek hebben gelaten. Wij hebben er de afgelopen decennia erg weinig aan veranderd. Dat heeft ertoe geleid dat wij nu met een configuratie van heel veel redelijk laagwaardige flexvormen zitten. Wij willen die ontvlechten. Wij moeten structureel een aantal zaken oplossen. Er is duidelijk een probleem met de timing. Als wij een aantal jaar geleden een echt «flex security»-akkoord hadden ontworpen, zouden wij deze situatie nu niet hebben. Dat is dus jammer. Als je nu doet wat in de hoofdlijnennotitie wordt voorgesteld, zal dat in eerste instantie tot een behoorlijke ontslaggolf van oudere mensen leiden. Zij hebben momenteel weinig kansen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarmee is niet gezegd dat je nu niet moet denken en lijnen trekken, want je moet de structurele kant nu eenmaal ook ter hand nemen.

Mijn stelling is dat wij niet getrouwd zijn met een preventieve toetsing, zeker niet aan een preventieve toetsing door het UWV. In geen enkel land gaat het zo. Er wordt weleens gesteld dat het ontslagrecht heel slecht is als je niet van tevoren bekijkt of het ontslag onredelijk is, maar dan zouden de systemen in de hele Europese Unie en daarbuiten allemaal slecht zijn. Dat is niet zo. We kunnen een ander systeem inrichten. We moeten de rechter uitspraken laten doen in dit soort zaken. Het UWV heeft daar eigenlijk niks mee te maken; kijk maar naar het EVRM. De rechter moet dergelijke geschillen ter hand nemen. We moeten zaken veranderen, daar ben ik het mee eens. We moeten het absoluut hebben over timing, overgangsmatregelen en uitwerkingskwesties, en zeker ook over de hoorprocedure.

Ik ben het eens met de stelling dat het ontslagrecht niet het enige probleem is. Werkgevers hebben ook een probleem met de loondoorbe-

taling van twee jaar ziekte. Dat wordt met de zes maanden WW daarbovenop een enorme barrière die haaks staat op de doelstellingen van de notitie.

Begeleiding van werk naar werk is het sluitstuk. De kosten die je nu aan ontslag maakt, zo optimaal mogelijk omzetten naar «van werk naar werk»-systemen, is de richting die we op moeten. De bedrijven die ik spreek, vinden het niet zo'n probleem om de kosten te betalen, maar wijzen wel op het doel en het moment. Mensen moeten eerder individueel toegang krijgen tot middelen om eerder stappen te kunnen nemen, niet pas als het ontslag aan de orde is.

De **voorzitter**: Dank u. Wij gaan nu de vragen van de Kamer inventariseren.

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik heet de gasten welkom. Het is altijd prettig om economen aan tafel te hebben, want dan valt er wat te discussiëren. Ze zijn het namelijk zelden eens, heb ik gemerkt in de paar jaar dat ik hier rondloop. Kunnen de gasten mij uitleggen of de bewering van minister Kamp correct is dat deze aanpak 2,5 mld. welvaartswinst gaat opleveren? Welk sommetje zit daarachter? Klopt dat? De vraag die hieraan gekoppeld is, is waar die welvaartswinst vervolgens terecht komt. Of moet ik er niet zo naar kijken?

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Ik zou graag een analyse van de heer Bouman krijgen over de stelling die de heer Ulenbelt zojuist poneert, namelijk dat economen het niet altijd eens zijn. Dat zien wij terug in het position paper van de heer Kleinkleucht, die zich heel erg afzet tegen de heer Bartelsman. Kan de heer Bouman zijn visie hierop geven? Met de heer Wilthagen zou ik graag wat meer naar de uitwerking kijken. Hij wees zelf al op de hoorprocedure. Heeft hij een beeld bij de manier waarop deze zou moeten worden vormgegeven? De heer Kleinknecht poneerde een stelling die ik niet helemaal begreep. Hij zei dat de innovatiekracht door dit voorstel omlaag zal gaan doordat mensen minder durven uit angst voor de baas. Dat zou uit een onderzoek in de Verenigde Staten blijken. Kan hij uitleggen hoe dit zit?

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Het is fijn dat wij de wetenschappers weer kunnen ontvangen. Wij hebben ze de afgelopen tijd ook bij enkele andere hoorzittingen gezien. Wij kunnen nu ook een beetje nagaan of zij consistent zijn in hun redenering. Dat lijkt wel het geval te zijn. De heer Dekker was het stelligst. Hij vraagt zich af welk probleem wordt opgelost met de oplossing die er nu ligt. Hij stelt dat de minister uitgaat van de verkeerde probleemanalyse. Wat is de juiste probleemanalyse en welke oplossing moeten wij zoeken? Dat sluit enigszins aan bij de uitspraken van de heer Wilthagen en de heer Bouman. Zij zeggen dat wij nu wel wat moeten doen, maar dat wij misschien wel iets anders moeten doen. Ik zou daar graag meer over horen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Ook ik ben geprikkeld door het betoog van de heer Dekker. Ik vat het als volgt samen: er is geen probleem, dus wij kunnen het huidige ontslagsysteem handhaven. Hoe rijmt de heer Dekker dat met de woorden van de sprekers uit de vorige groep? Ik weet niet of hij die heeft horen spreken, maar zowel de werkgevers als de bonden, niet onbelangrijke spelers op de arbeidsmarkt, vinden dat er wel wat moet gebeuren. Wij hebben het voorbeeld van de outsiders, bijvoorbeeld de oudere werknemers, genoemd. Hoe kan ik dit rijmen met de stellige bewering dat er geen probleem is en dat wij het prima voor elkaar hebben?

Kan de heer Kleinknecht vanuit zijn wetenschappelijke insteek reageren op de stelligheid van de heer Dekker?

De heer Bouman zei dat Nederland een nieuw kunstje nodig heeft. Wij moeten ons op kwaliteit gaan richten. Dat is een van de redenen waarom er vanuit zijn optiek wel iets moet gebeuren. Hoe moet ik dit vertalen? Vindt hij dat mensen beter terecht moeten met hun talenten? Zo ja, hoe is dat dan gekoppeld aan de economische groei? Ik begreep van de heer Ulenbelt dat de heer Bouman zelfs bedragen durft te noemen. Ik ben benieuwd of hij dit kan uitleggen.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Voorzitter. De heer Kleinknecht denkt dat er minder durf zal zijn om te zoeken naar innovatieve oplossingen. Heeft hij voor die stelling wetenschappelijk onderbouwd materiaal waarin hij de Kamer inzicht kan geven?

De heer Kuijpers vindt het een goed uitgangspunt om naar de verantwoordelijkheid van de werkgever te kijken, maar zegt dat het voor werkgevers heel moeilijk wordt om zich te verzekeren tegen het moeten doorbetalen van de WW. Als dat klopt, leggen wij de werkgevers een zware last op. Is er materiaal om te onderbouwen dat dit een groot probleem gaat worden?

De heer Bouman zegt dat de kunst nu is om meer in te zoomen op kwaliteit. Dat betekent bijvoorbeeld dat wij meer werk maken van Nederland als kennisland. De heer Bouman zegt ook dat het voor een ondernemer erg lastig is om van een werknemer af te komen. Het gaat nu bij 80% van de ontslagen goed. In 20% van de gevallen gaat het minder goed. Hoe zit het in deze context met de vaststellingsovereenkomsten? Nu vinden veel ontslagen ook al plaats op basis van vaststellingsovereenkomsten en dat gaat best goed. Hoezo komen werkgevers moeilijk van hun personeel af?

De heer Wilthagen zegt dat wij ontslagen moeten overlaten aan de rechter. In de hoofdlijnennotitie wordt echter niet uitgegaan van een preventieve toets bij de rechter, maar van een marginale toets. Bedoelt de heer Wilthagen dat de rechter een preventieve toets moet doen of dat deze een marginale toets moet doen?

De heer **Klaver** (GroenLinks): Voorzitter. De notitie die voorligt, is wat mij betreft een trend waarmee wij proberen om van nazorg naar voorzorg te gaan. In dat licht vond ik ook de notities van de gasten heel zinvol om te lezen, met name de notitie van de heer Kuijpers. Hij wijst erop dat de vraag onbeantwoord blijft hoe de nieuwe verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgevers, werknemers en de overheid eruit zou moeten zien, terwijl die wel belangrijk is om ervoor te zorgen dat mensen werkelijk bemiddeling krijgen van werk naar werk.

De heer Wilthagen gaf in zijn bijdrage al aan dat het een hoofdlijnennotitie is; er moet nog meer uitwerking komen. Hoe kijken de gasten daartegenaan? Wat zou er moeten gebeuren in de verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgevers, werknemers en overheid om de stap naar voorzorg te maken? Hoe zorgen wij ervoor dat mensen daadwerkelijk flexibel worden op de arbeidsmarkt, zodat zij, als ze ontslagen worden, een kans hebben om op andere plaatsen aan het werk te komen? In dat licht ben ik benieuwd of de heer Bouman kan toelichten waarom deze stap in het aanpassen van de ontslagbescherming volgens hem zou kunnen leiden tot een betere reallocatie van arbeidskrachten. Hoe ziet hij dat voor zich in de arbeidsmarkt, waar bijvoorbeeld 55-plussers het moeilijk hebben?

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Veel vragen zijn al gesteld. De heer Dekker vraagt zich af welk probleem wordt opgelost met dit voorstel. Ik vind dat een terechte vraag. Je moet iedere keer scherp aangeven wat het uitgangspunt is en welk probleem je wilt oplossen. Wij hebben in elk

geval geconstateerd dat het bestaan van twee verschillende routes onvoorspelbaarheid, willekeur en oneerlijkheid oplevert. Dat zal straks bij het juridische deel ook nog wel aan de orde komen. Ik zou ook graag horen hoe de heer Dekker aankijkt tegen de tweedeling op de arbeidsmarkt tussen flexibel en vast. De flexibiliteit wordt opgebracht door een beperkt deel van de beroepsbevolking. Ziet hij dat als een probleem? Zo ja, aan welke knoppen kun je dan volgens hem draaien om dit probleem effectief tegen te gaan? Enkele gasten hebben al gewezen op de loondoorbetaling bij ziekte, die je veel meer zou moeten zien in samenhang met de nieuwe prikkels die we op het terrein van de WW toevoegen. Ik zou in elk geval graag van de heer Dekker horen hoe wij volgens hem een en ander op een goede manier bij elkaar zouden kunnen brengen.

Mijn tweede vraag gaat over scholing en duurzame inzetbaarheid. Ik stel die vanuit het perspectief om veel meer aan voorzorg te doen. De heer Kuijpers maakte in zijn position paper een opmerking over het Oostenrijkse model.

De heer **Kuijpers**: Nee, dat was ik niet, maar het is wel door mijn hoofd gegaan toen ik ermee bezig was.

De heer **Van Hijum** (CDA): Ik meende het in uw paper gelezen te hebben. In elk geval zei u wel dat het transitiebudget te laat wordt ingezet. Mensen moeten veel eerder met scholing beginnen, zodat zij kans maken om ergens een baan te vinden als zij ontslagen worden. Met dit voorstel bereiken we dat nog niet. Er wordt wel meer ingezet op employability, scholing en duurzame inzetbaarheid, maar hoe kunnen wij eerder met scholing beginnen?

Die vraag wil ik ook aan de heer Wilthagen stellen. Wij hadden eigenlijk ook mevrouw Borghouts willen uitnodigen. Zij is een van de promovendi van de heer Wilthagen. Zij heeft onderzoek gedaan naar «van werk naar werk»-mechanismes. Omdat zij er niet kan zijn, vraag ik de heer Wildhagen of hij er iets over kan zeggen. De loondoorbetaling van zes maanden garandeert inderdaad niet dat mensen echt van werk naar werk gaan, maar wat is daarvoor wel nodig?

De **voorzitter**: Dank u. Wij gaan nu naar de antwoorden luisteren. Ik vraag de gasten om compact te antwoorden.

De heer **Kleinknecht**: Voorzitter. Voor de berekening van 2,5 mld. zou ik zo een andere berekening kunnen schetsen met een minteken ervoor, als daarvoor tijd was. Daarover heb ik in mijn stuk het nodige geschreven. Vooral als je in de modellen meeneemt dat de arbeidsproductiviteit minder groeit, wat de minister niet doet, kun je een heel andere berekening maken.

Toen ik het over innovatie had, refereerde ik aan een studie voor het National Bureau of Economic Research van drie Indiase auteurs, van wie de eerste Acharya heet. Ik heb naar die studie verwezen in het stuk dat is uitgedeeld. Dit is een goede database met heel goede econometrie; ik zie niet zo snel in hoe iemand daar een vinger tussen zou kunnen krijgen. Overigens is dit maar één argument van een hele batterij argumenten die ik niet allemaal heb genoemd in mijn stuk; de Kamerleden kunnen die nalezen in de stukken die ik aangehaald heb.

Ik ben toevallig commissaris bij een hightechbedrijf. Af en toe mislukt er een project en dan is er een miljoen voor het bedrijf verprutst, maar onze grootste zorg is dat wij niet de indruk wekken dat iemand daarvoor bestraft wordt. Als je mensen bestraft en als je wellicht met ontslag dreigt omdat zij geld verspild hebben, gaan zij de volgende keer geen risico's meer nemen. Dan zoeken ze de minst riskante oplossing en lopen zij minder kans om te falen. Dat zijn echter ook de oplossingen waar wij niets mee opschieten. Wij schieten iets op als men risico's neemt en durf toont.

Een bepaald percentage van de projecten moet mislukken. Als er nooit iets mislukt, heb je niet genoeg risico genomen en is er weinig vooruitgang. Wellicht is die stelling de heer Bouman ook uit het hart gegrepen. Je moet mensen goed beschermen. Zij moeten risico's durven nemen. Zij moeten niet bang zijn om ontslagen te worden als er een duur project verprutst is.

Mijn hoofdargument is dat veel innovaties in het routinematige innovatiemodel gebaseerd zijn op kennisaccumulatie, op kennis die deels in de vingertoppen van mensen zit en niet goed gedocumenteerd is. Ik weet uit eigen ervaring dat werknemers vasthouden een van de beste manieren is om innovatie tegen na-apers te beschermen. In de hightechindustrie in Baden-Württemberg, waar ik vandaan kom, en in Eindhoven, waar ik bij de industrie betrokken ben, zie ik dat er buitengewoon weinig mobiliteit is in deze arbeidsmarkt. Bij het bedrijf waar ik zelf zit, gaat bijna nooit iemand weg. Dat vinden wij goed. Wij zitten er niet op te wachten dat de heer Bouman straks de kralenbak gaat schudden. Dat zou erg nadelig zijn voor het vasthouden en accumuleren van kennis.

De heer **Klaver** (GroenLinks): Ik vind het een vrij helder betoog: als mensen zich veilig voelen, durven zij ook risico's te nemen. Het bedrijf waar u commissaris bent, heeft die stelling hoog in het vaandel staan. Wat zou er voor dat bedrijf veranderen als wij de ontslagbescherming veranderen? Het bedrijf wil dat de werknemers risico's nemen. Wat zou er in het personeelsbeleid veranderen als wij het voorstel van de minister doorvoerden? Zouden mensen zich daardoor minder veilig voelen? Het bedrijf kan toch nog steeds tegen de werknemers zeggen dat zij fouten mogen maken en een miljoen mogen of zelfs moeten verprutsen? Wat heeft dit te maken met de veranderingen die nu voorliggen?

De heer **Kleinknecht**: Dit verandert het institutionele raamwerk. De werkgever heeft in principe de optie om iemand te ontslaan. Het wordt makkelijker dan nu. Alleen het feit dat de optie bestaat, betekent dat mensen zich anders opstellen. Als het even wat minder gaat met je bedrijf, ga je onmiddellijk een baan zoeken. Je wacht niet tot iedereen ontslagen wordt, want dan krijg je concurrentie op de regionale arbeidsmarkt en die moet je voor zijn. Je loopt het gevaar dat mensen proactief het bedrijf verlaten zodra er een probleem is.

De heer **Klaver**: Als je als bedrijf dat risico ziet, kun je de werknemers toch extra zekerheid bieden, additioneel aan het institutionele raamwerk, om aan te geven hoe belangrijk je het vindt dat ze blijven, ook als het minder gaat? Het bedrijf kan die zekerheden toch zelf bieden?

De heer **Kleinknecht**: Dat weet ik niet, want ik ben geen jurist. Ik weet niet wat de juridische mogelijkheden zijn om onder de wettelijke regeling uit te komen. In elk geval zou er dan een wettelijke regeling zijn die niet in de geest is van hoe men daar werkt. Misschien kun je kunstgrepen verzinnen; dat weet ik niet.

Mevrouw Hachchi heeft nog gevraagd of ik wilde reageren op de stelligheid van de heer Dekker. Ik laat die maar even voor wat die is.

De **voorzitter**: Dank u. Dan is nu het woord aan de heer Dekker zelf.

De heer **Dekker**: Voorzitter. Dan zal ik weer eens wat stellige dingen zeggen. «Er is geen probleem» is wellicht een overstatement, maar ik meen oprecht dat er geen groot probleem met de Nederlandse arbeidsmarkt is. Er zijn enkele aanwijsbare, specifieke problemen die vragen om slim, specifiek beleid. Er is geen groot generiek probleem dat om een grootscheepse, generieke oplossing vraagt. Er is een probleem van oudere werknemers. Dat ontstaat vooral wanneer die werknemers

werkloos worden. In die zin zou je dus kunnen zeggen dat het huidige ontslagrechtstelsel met een preventieve werking tegen werkloosheid eerder een oplossing is dan een nieuw ontslagrechtstelsel dat soepeler is.

Een ander specifiek probleem is de tweedeling, hoewel ik twijfel of ik het woord probleem daarvoor wil gebruiken omdat ik dat overdreven vind. Er is een verschil in arbeidsvoorwaarden tussen mensen met een flexibel arbeidscontract en mensen met een contract voor onbepaalde tijd. Je moet ervoor uitkijken om dat een tweedeling te noemen, want niet iedereen heeft tijdens zijn hele arbeidzame leven een flexibel contract. Mensen hebben aan het begin van hun loopbaan vaak flexibele contracten en groeien door naar een vast contract. Dat gaat op dit moment te langzaam, wat begrijpelijk is door de crisis, maar er zijn ook andere oorzaken. In elk geval groeien ze door naar een vast contract en hebben vervolgens een belangrijk deel van hun werkzame leven wel de voordelen die daarbij horen. Tegenwoordig ontstaat steeds meer een situatie waarin ook aan het einde van de arbeidzame carrière wat meer flexibele arrangementen gebruikelijk zijn. De tweedeling is dus niet zo scherp dat je twee contracten kunt vergelijken, omdat een individu over zijn loopbaan niet de hele tijd een voordelig of onvoordelig contract heeft.

Een specifiek probleem is wel dat de doorstroom van flexibele naar vaste contracten stelselmatig terugloopt en dat dit al voor de crisis aan de gang was. Dat heb ik ook bij een vorige gelegenheid gezegd. Om daar iets aan te doen, moet je niet in termen van nazorg denken, maar in termen van voorzorg. Als er transitie- en scholingsbudgetten beschikbaar komen, moeten die voor de flexibele werknemers beschikbaar worden op het moment dat het contract start. Dat is precies het probleem, want juist onder de flexibele contracten wordt minder geschoold. Een concrete maatregel die je daartegen kunt nemen, is bijvoorbeeld het afkomen van de bestaande scholingsfondsen met flexwerkers als specifieke doelgroep, met individuele trekkingsrechten voor mensen met een flexibel contract. Werkgevers die veel flexibele contracten hanteren, zou je met dit doel kunnen laten bijstorten in de scholingsfondsen. Voor de mensen voor wie het risico dat ze hun baan kwijtraken levensgroot is, vijf of zes keer zo groot als voor mensen met een contract voor onbepaalde tijd, zijn er dan direct scholingsmiddelen beschikbaar en niet pas wanneer het al te laat is, namelijk wanneer het contract afloopt.

Het probleem van oudere werknemers is lastig. Zij komen te vaak in een situatie terecht waarin ze misschien niet meer op hun plek zitten, niet meer van hun plek komen en als ze gedwongen van hun plek gaan, nooit meer terugkomen op de arbeidsmarkt. Dat is een serieus probleem. Dit heeft ook te maken met scholing en codificatie van verworven competenties, met name bij lager opgeleiden. Dit probleem lost zichzelf deels op doordat nieuwe generaties werknemers inherent mobieler zijn. Mijn generatie is mobieler dan die van mijn ouders en de generatie van mijn kinderen zal weer mobieler zijn dan de mijne, gemiddeld genomen. Je moet voorzichtig zijn met uitspraken hierover, want er zijn grote verschillen binnen generaties. Die zijn vooral afhankelijk van het opleidingsniveau. Het grote en hardnekkige probleem wordt gevormd door mensen met een betrekkelijk lage opleiding die werk beschouwen als iets wat zij van negen tot vijf komen doen. Zij doen hun best en werken hard en willen verder geen gedoe. Zij zitten echt met de brokken als zij dat twintig jaar gedaan hebben, maar niet in zichzelf hebben geïnvesteerd. Daarover moet je nadenken. Ik zie geen flinter van een oplossing in dit voorstel. Ik heb alle antwoorden ook niet, maar in elk geval gaat dit voorstel niet dienstig zijn voor de oplossing van dit probleem.

Ik heb grote twijfels of er welvaartswinst zal ontstaan door dit voorstel. De bewijsvoering loopt ongeveer langs de volgende lijnen: de minister verlaat zich op het Centraal Planbureau, het Centraal Planbureau verlaat zich op de OECD en op een studie van de heren Bartelsman, Gautier en De

Wind. Dat zijn de bewijzen. De OECD is een organisatie die al jarenlang internationaal vergelijkend onderzoek naar deze kwestie doet. In een studie uit 2007 stelt de OECD vast dat het bewijs «inconclusive» is, met andere woorden: we weten het niet. Het is dus wat mager om daaraan een vrij groteske claim van 2,5 mld. aan op te hangen. De heer Kleinknecht heeft een aantal voorbeelden gegeven waaruit blijkt dat een soepeler ontslagrecht ook het risico van productiviteitsverlies in zich draagt. Dat zouden de minister, het CPB en de OECD naar mijn inschatting serieuzer mee moeten wegen.

De **voorzitter**: Kunt u af gaan ronden?

De heer **Dekker**: Ja. Ik kom bij mijn laatste punt. Laten we inderdaad meegaan in het gedachte-experiment. Als het inderdaad zo is, hebben we 2,5 mld. winst. We weten echter ook uit ander onderzoek dat we geen extra banen hebben. Versoepeling van het ontslagrecht leidt niet tot extra banen. Gaat de 2,5 mld. dan volledig naar de factor kapitaal? Dat kan en dat gun ik iedereen van harte, maar dan hebben we misschien een verdelingsprobleem. Als de 2,5 mld. verdeeld is over arbeid en kapitaal, wordt waarschijnlijk een aantal mensen uit de factor arbeid gestoten, de mensen die laagproductief waren en daardoor geen baan meer hebben. De hoogproductieve mensen zullen dan wat meer verdienen. Dit betekent dat de inkomensongelijkheid toeneemt, weliswaar met gemiddelde welvaartswinst, maar we krijgen het verdelingsprobleem erbij.

De **voorzitter**: De heer Kleinknecht wil nog een opmerking maken.

De heer **Kleinknecht**: U zei dat minister Kamp zich op een of twee studies baseert. In het stuk dat ik heb rondgedeeld, staat een halve pagina voetnoten met zeker tien of vijftien titels waarop de minister zich niet beroept. Ik weet niet hoe dat komt, maar hij heeft zich er niet op beroepen. Misschien moet u die even lezen.

De **voorzitter**: Dank u. Bent u verder klaar, mijnheer Dekker?

De heer **Dekker**: Ik dacht dat ik alle punten gecoverd had.

De heer **Kuijpers**: Voorzitter. Er is een beroemde uitspraak van Churchill over cijfers: there are lies, bigger lies and statistics. Zoals iedereen al zei, kun je met getallen heel veel doen en heel mooie uitkomsten krijgen. 2,5 mld. klinkt fantastisch. De aarzelingen zijn al genoegzaam bekend. Het enige wat ik eraan wil toevoegen, is dat 12 september in het verdelingsvraagstuk ook best een belangrijke datum is. Dat gaat tenslotte ook over verdeling.

Mevrouw Ortega-Martijn heeft gevraagd naar het dragen van eigen risico voor de WW. Ik zou vooral aanraden om boeken te lezen over de geschiedenis van de WW en de sociale zekerheid. Daarin wordt haarfijn uitgelegd wat het verschil is tussen het bepalen van het risico op werkloosheid, die deels cyclisch is, en het risico op arbeidsongeschiktheid of ziekte. Bij die laatste twee kun je redelijk nauwkeurig berekenen hoe hoog de premie zou moeten zijn als je jezelf hiertegen wilt verzekeren. Bij de WW is dat echter godsonmogelijk. Daarom heeft de overheid in tijden van crisis vaak bijgestort in de kleine particuliere kassen. Ik verwijs dus naar een aantal geschiedenisboeken hierover; ik wil wel een lijstje maken. De heer Kuijpers heeft al een paar opmerkingen gemaakt over voorzorg om mensen van werk naar werk te krijgen. Je zou tot een fonds moeten komen, of dat nu volgens Oostenrijks model is of niet. Werkgevers zouden wel degelijk mee moeten betalen aan die fondsen, bijvoorbeeld door bij te storten. In de relatie tussen zzp'ers en opdrachtgevers zou een deel van de opdrachtgeverssom moeten worden gereserveerd voor een dergelijk

scholingsbudget, bijvoorbeeld door 10% scholingskosten bovenop de btw te laten komen. De bestaande O&O-fondsen zouden individueel kunnen worden, zodat iemand die van grootmetaal naar kleinmetaal gaat, zijn scholingsrechten niet meer verliest, maar mee kan nemen.

Tot slot heb ik nog een opmerking over de verantwoordelijkheidsverdeling. Ik denk dat de werknemers en werkenden principieel gezien zelf degenen zouden moeten zijn die gaan over de fondsen en over de mogelijkheid om te investeren in hun eigen «van werk naar werk»-trajecten. De werkgevers moeten daar wel nadrukkelijk bij betrokken worden, maar de primaire zeggenschap over de vraag waaraan het geld wordt uitgegeven, zou bij de werknemer of werkende moeten liggen. Het is wellicht goed om na te denken over systemen waarin mensen geprikkeld worden om daadwerkelijk te investeren. Als iemand ergens twintig jaar werkt en niets heeft gedaan met zijn investeringsbudget, kun je je bijvoorbeeld afvragen waarom hij een even hoge uitkering zou moeten krijgen als iemand die dat wel heeft gedaan.

De heer **Bouman**: Voorzitter. Dank voor de vragen. De heer Ulenbelt heeft gevraagd of de 2,5 mld. ergens op sloeg. Wij hebben al gehoord dat het ook een ander bedrag kan zijn. Ik vind dergelijke semi-exactheid van economen altijd wat gevaarlijk. De heren naast mij hebben gezegd dat het vast minder is. Ik zeg dat het vast meer is; dat houdt de zaak een beetje in evenwicht. Het heeft niet veel zin om over 2,5 mld. te praten. Blijkbaar heeft de Kamer het voor de discussie nodig om over een bedrag te kunnen praten, maar het feit dat je mooi 2,5 mld. kunt pakken, is geen reden om het te doen. Het gaat om een visie op iets langere termijn en niet alleen om de inkomsten van de Nederlandse economie over de komende twee of drie jaar. Ik vertrouw zulke harde getallen nooit zo als het over deze langetermijnproblematiek gaat.

De heer Azmani zei dat economen het niet eens zijn, maar ik heb de indruk dat ze het toch wel aardig eens zijn. Ik verkeer weleens tussen de arbeidseconomen en de heer Dekker is het niet met me eens, maar ik ken heel veel arbeidseconomen die het wel degelijk eens zijn, bijvoorbeeld de heer Gautier, die vandaag niet kon komen, en zijn collega's. Er is een redelijk grote kern, hoewel die benaming wellicht wat subjectief is, van Nederlandse arbeidseconomen die vinden dat het tijd is om het ontslagrecht te versoepelen. De heer Kleinknecht zegt dat dit slecht is voor innovatie, maar het onderzoek van Gautier, Bartelsman en De Wind, dat overigens ook een heel sterke econometrie heeft, geeft aan dat versoepeling van het ontslagrecht wel degelijk kan leiden tot meer innovatie, als de innovatiebeslissing niet bij de werknemers ligt, maar bij de ondernemer. Als de ondernemer moet beslissen over het al dan niet investeren in een wild project, is het wel handig als hij daarvoor mensen kan aannemen en als hij ze zonder al te hoge kosten weer kan ontslaan als het project mislukt. Dat betekent dat bedrijven eerder risicovolle projecten zullen aangaan.

Overigens wordt vaak gezegd dat een streng ontslagrecht belangrijk is voor innovatie en scholing, omdat bedrijven dan eerder in hun mensen zullen investeren, maar dat is eigenlijk een pleidooi voor een boete op het nemen van ontslag door de werknemer. Onze ontslagbescherming is heel asymmetrisch. Wij beschermen de werknemer, maar niet de werkgever. Behalve als je voetballer bent, kun je met een vast contract opstappen op het moment dat je dit zelf wilt. Alle pleidooien voor innovatie en productiviteit zijn ook pleidooien voor het opleggen van een ontslagboete aan de werknemer, maar dat hoor ik zelden.

Mevrouw Hamer heeft gevraagd of wij niet iets anders moeten doen, maar mijn antwoord is nee. Dit is het! Het is heel belangrijk voor de Nederlandse economie om dit te doen. Dit maakt ons flexibeler en klaar voor de toekomst. Naar mijn mening zal dit ons heel veel opleveren. Dit gaat niet om een objectief onderwerp, maar om visie. Je kunt niet alleen

technisch bepalen of het wel of niet beter is. Dit gaat ook over de vraag op welke manier mensen zouden moeten werken in een moderne maatschappij met een moderne economie.

Mevrouw Ortega-Martijn heeft gevraagd waarom je moeilijk mensen kunt ontslaan. Dat komt bijvoorbeeld door het afspiegelingsprincipe. Als je mensen in grote hoeveelheden wilt ontslaan, kun je niet degene eruit gooien die toevallig het minst productief is. Ik weet dat ondernemers dat vaak heel jammer vinden. Een nieuwe, prettige werknemer die heel goed is, moeten ze vaak laten gaan omdat ze moeten voldoen aan het afspiegelingsprincipe. Bovendien is het voor kleine mkb'ers heel moeilijk om zonder een hoge boete af te komen van een laagproductieve, dure werknemer met een lang dienstverband, die misschien op leeftijd is geraakt. Daar zitten kleine bedrijven vaak erg mee.

De heer Klaver heeft gevraagd naar de 55-plussers. In deze discussie worden zij als kwetsbare groep gezien, maar je kunt het ook anders zien. Ze hebben ook een probleem met de hoge ontslagvergoeding. Als je lang bij een baas werkt, heb je eigenlijk een impliciete ontslagbonus op je balans staan die je opgeeft op het moment dat je een andere baan kiest. Als je 45 bent en je hebt 20 jaar bij dezelfde baas gewerkt, wat op zich prima is, is er een soort belasting op het kiezen van een nieuwe carrière, terwijl iemand op dat moment misschien juist moet nadenken over de vraag of hij de baan wel tot zijn 67ste vol kan houden. Wij remmen de arbeidsmobiliteit op latere leeftijd dus af. Wie bijvoorbeeld stratenmaker is en een andere baan gaat zoeken omdat zijn knieën het niet meer houden, doet wel afstand van zijn ontslagbonus. Bij een nieuwe werkgever begin je namelijk opnieuw met tellen.

Er is ook een vraag gesteld over scholing en duurzame inzetbaarheid. Scholing en de manier waarop men met een carrière omgaat, zijn veel te veel een impliciete taak van werkgever en vakvereniging en, zeker voor hoger opgeleide werknemers, veel te weinig van de werknemer zelf. Ik heb weleens rondgevraagd waarom er in de zomer in Nederland geen MBA's worden aangeboden. De reden die organisatiebureaus noemen, is dat er niemand komt. In de zomer moet iedereen een beetje relaxen en in september beginnen de summer schools in Nederland, net op het moment dat het werk weer begint. Scholing wordt als een soort plicht gezien, want men vraagt ernaar in een functioneringsgesprek, maar scholing moet een intrinsieke taak van de werknemer worden. Hij moet zich afvragen of hij over vijf jaar nog wel geschikt is om op zijn baan te blijven of op een andere baan te solliciteren. De verantwoordelijkheid ligt te sterk bij de werkgever en moet terug naar de werknemer. Een van de manieren om dat te bewerkstelligen, is de baan wat minder zeker maken. Tot slot. Er is in Nederland een wel erg grote kloof tussen de onzekerheid van het ondernemerschap en de gouden kooi van het werknemerschap. Als je de spijlen van de kooi wat breder maakt, gaan mensen misschien eerder een bedrijf starten.

Mevrouw **Ortega-Martijn** (ChristenUnie): Ik heb een aanvullende vraag. Ik had gevraagd hoe moeilijk het is om van een werknemer af te komen en de heer Bouman noemde heel bewust het afspiegelingsprincipe, maar dat halen wij niet weg in deze hoofdlijnennotitie. Wat is de mening van de heer Bouman hierover?

De heer **Bouman**: Het stuk van minister Kamp dat er ligt, viel mij nog een beetje tegen. Het kan nog wel wat verder gaan. Het gaat vooral om de bedragen die je moet betalen als je van iemand af komt, maar niet om de motivatie. Er staat dat de rechter zich aan strengere regels moet houden en dat duidelijker moet worden gemaakt waarom iemand al dan niet terecht is ontslagen. Ik denk dat er ook veel te winnen is door de regels te versoepelen. Het zou eerder aannemelijk moeten zijn, misschien wel altijd, dat het mooi geweest is als een van beide partijen dat zegt.

De heer **Klaver** (GroenLinks): De heer Bouman stelt dat de arbeidsmobiliteit van 55-plussers wordt vergroot met dit voorstel. Ik ken de verhalen van mensen die al 30 of 40 jaar ergens werken en die niet blijven omdat dit hun droombaan is, maar omdat zij hun bonus houden als zij blijven zitten. Ik doelde echter niet zozeer op mensen die in een baan zitten als wel op mensen die werkloos raken en überhaupt niet meer aan het werk komen. Uit de cijfers blijkt dat mensen van ouder dan 55 jaar die eenmaal aan de kant staan, niet meer aan de slag komen. Wat kunnen wij doen om ervoor te zorgen dat ook deze mensen een plek op de arbeidsmarkt krijgen?

De heer **Bouman**: Een groot deel van de 55-plussers die aan de kant staan, is vrijwillig werkloos via een of andere regeling. De onvrijwillige werkloosheid onder 55-plussers is niet hoger dan onder andere groepen. Ik heb vanochtend nog de CBS-cijfers bekeken. Er is ongeveer 5% onvrijwillige werkloosheid onder 55-plussers. Dat percentage ligt hoger bij de groep werknemers van 35 jaar en jonger. De arbeidsparticipatie onder 55-plussers is uiteraard laag, maar de onvrijwillig werklozen vormen slechts een subgroep daarvan.

Bedrijven hebben op dit moment relatief veel ouderen in dienst, want het is duur om hen te ontslaan. Je kunt je voorstellen dat bedrijven ideeën hebben over de optimale opbouw in leeftijdscategorieën binnen het werknemersbestand en dat er ouderen in de plaats komen van andere ouderen die verdwijnen. Ik ken geen onderzoek dat dit bewijst, maar dat zou een manier kunnen zijn om meer dynamiek in de groep ouderen te krijgen en de instroom te laten toenemen. Over het algemeen zie je wel dat de in- en uitstroom voor alle leeftijdsgroepen toeneemt bij een soepeler ontslagrecht. Mensen vinden vaker een baan en worden vaker ontslagen. De duur van de werkloosheid is minder en de omvang is ongeveer gelijk.

De **voorzitter**: Ik zie de heer Dekker nee schudden. Hij heeft hier vast commentaar op.

De heer **Dekker**: Nee, ik ben het met de heer Bouman eens dat dit voor een belangrijk deel een politiek vraagstuk is. Er zitten aan alle kanten ideologie in. Je kunt een visie hebben op de manier waarop de samenleving eruit zou moeten zien. We gaan hier echter wel beleid maken en dat moet op zijn minst deels gebaseerd zijn op betrouwbare inschattingen van de werkelijkheid. Wishful thinking, zoals de gedachte dat ouderen vast makkelijker aan een baan komen als ze makkelijker kunnen worden ontslagen, is daarbij niet voldoende.

De heer **Bouman**: Ja, maar de status quo heeft ook zijn eigen bewijsvoering nodig. Onderzoek is momenteel vooral inconclusive. We weten het niet zo goed. De status quo handhaven is evenzeer onderhevig aan een gebrek aan bewijslast.

De heer **Dekker**: Dat is wat ik zeg. Wat mij betreft leidt dat tot de conclusie dat wij geen overdreven groot probleem hebben. Ik denk dan: don't fix it if it ain't broken.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Ik heb een vraag over de cijfers. De discussie over de cijfers kan wel degelijk van belang zijn. Ik ben al sinds de start van het kabinet in debat met de minister van SZW over het aantal flexwerkers. Toen wij het debat begonnen, was de stelling van mijn partij dat er een toename was. Die werd door SZW stellig ontkend, terwijl wij inmiddels weten dat tijdens het afgelopen jaar bijna geen vaste contracten zijn aangeboden. Dat heeft wel invloed op de manier waarop je naar de situatie kijkt. Ik vind dat ook lastig worden in dit gesprek. De een heeft

deze gegevens en de ander heeft die gegevens. Natuurlijk gaat het over visie en over zaken waarin je gelooft, maar als politicus probeer je die wel op gegevens te baseren. Waar moeten wij zoeken, bijvoorbeeld als wij willen weten of het aantal flexwerkers toeneemt? Als de cijfers die er nu liggen kloppen, zou de heer Dekker volgens mij meer gelijk hebben dan een aantal anderen. Ik ben op zoek naar onderbouwing!

De heer **Dekker**: Er zijn wat verschillende definities van flexwerkers. Wat mij betreft zijn de verschillen onproblematisch, maar ze leiden wel vaak tot verwarring in het publieke debat, zowel onder journalisten als onder politici. We kennen de percentages vrij goed, maar de feiten zijn het probleem niet. Het gaat om de interpretatie van de feiten. Op basis van hetzelfde tabelletje van de OECD over ontslagbescherming trekken mensen met een verschillende politieke kleur volstrekt verschillende conclusies. Sterker nog, als je twee economen vraagt om te kijken naar de ontslagbescherming in Nederland op basis van hetzelfde tabelletje van de OECD, zal de een zeggen dat die bovengemiddeld is, maar vergelijkbaar met die in Duitsland, Zweden en Luxemburg, en dat er dus niet zo veel aan de hand is.

De heer **Bouman**: En Portugal.

De heer **Dekker**: Nee, Pieter Gautier zegt dat het dichterbij Portugal zit dan bij de VS. Dat klopt ook. Het is allemaal waar, maar uitgaande van wat in jouw ogen goed is voor dit land, ga je anders interpreteren op basis van dezelfde feiten. Dat probleem gaan wij hier niet oplossen.

De heer **Wilthagen**: Voorzitter. Ik zal een paar algemene opmerkingen maken en vervolgens ingaan op uitwerkingskwesaties. Hebben wij een probleem? Ja. Wij hebben geen arbeidsmarkt voor ouderen. Ik verwijs naar een onderzoek van mijn collega Kène Henkes, die ook bij het NIDI werkt. Hij heeft pas een rapport gepubliceerd over Europese werkgevers. Wat vinden zij en denken zij? Nederlandse werkgevers springen er enorm uit. Zij hebben een groot probleem met de arbeidsproductiviteit van ouderen. Eigenlijk is dat onterecht, want deze neemt toe, maar staat niet op gelijke voet met de kosten en vooral de ontslagkosten van ouderen. Als wij op deze manier doorgaan, krijgen wij geen arbeidsmarkt voor 55-plussers. Wij maken ouderen te duur en daarom worden ze niet gekocht op de arbeidsmarkt. Wij moeten daar iets aan doen. Je kunt zeggen dat je er minder geld voor over hebt en ze goedkoper moet maken. Mijn stelling is echter dat je het beschermingsniveau van mensen niet hoeft te verlagen, maar dat je de manier van bescherming moet veranderen. Als je oudere werknemers blijft beschermen zoals nu, prijs je ze uit de markt. Dit betekent dat je de kosten moet herverdelen en anders moet inzetten. Dit heeft ook te maken met twee jaar loonbetaling bij ziekte en de toename van het inkomen als iemand ouder wordt. Dat is allemaal hartstikke leuk, maar hierdoor ontstaat het probleem dat de werkgevers signaleren. De kosten moeten naar een ander type maatregelen. Ik kom zo meteen op de uitwerkingskwesatie.

Wij hebben een tweede probleem. Wij steunen af op laagproductieve flexibiliteit. Dat kunnen we niet hebben. Nederland heeft flexibiliteit nodig. Zeggen dat je geen flexibiliteit wilt, is onzinnig, maar de flexibiliteit die wij organiseren, dreigt laagproductief te worden. Daar wijst de OECD ook op. Wij maken er alleen een schil met weinig voorzieningen van. Daarmee win je op den duur de wedstrijd niet. Wij moeten dus af van laagwaardige flexibiliteit. Daarbij moet je ook iets aan het ontslagrecht doen, maar niet alleen dat, want het ontslagrecht is in dezen niet bepalend. Je moet het ontslagrecht wel anders inrichten. Ook daar ga ik zo nog op in.

Minder streng ontslagrecht leidt tot meer mobiliteit. De meningen zijn verdeeld over de vraag of het tot meer productiviteit leidt, maar het leidt zeker tot meer mobiliteit. Als je het goed organiseert, kun je ook de mensen helpen die nu minder mobiel zijn en daardoor geen enkele kans maken zodra zij uit een bedrijf vallen.

Ik ga nu in op twee uitwerkingskwesties. Er is gevraagd of wij naar een preventieve rechterlijke toetsing moeten. Ik denk het niet. Wij kunnen gewoon naar een repressieve toetsing door een rechter gaan. Je kunt echter wel naar de elementen daarin kijken die deels preventief zijn. Dat doen heel veel landen. Je kunt bijvoorbeeld de ondernemingsraad informeren over een voorgenomen ontslag of de hoorzitting minder individueel maken. Er ligt in Nederland een heel kerkhof aan voorstellen ter herziening van het ontslagrecht. Er zijn stapels documenten waarin over deze kwestie is nagedacht. Het is niet raar, maar zelfs gangbaar dat in repressieve systemen, waarin de rechter beslist, ook preventieve elementen zitten die bovenindividueel zijn. Wij hoeven ons niet te blijven onderscheiden in Nederland. Daar is geen enkele reden voor. Het heeft zelfs nadelige effecten als wij de toetsing die wij nu hebben, blijven houden, want deze heeft men nergens. Met name voor ouderen is dit uiteindelijk desastreuus, hoe goed het ook bedoeld is.

De heer Van Hijum heeft gevraagd naar de uitwerking van «van werk naar werk»-mechanismen. In de pers heb ik al eerder gezegd dat dit het sluitstuk is, maar dat dit onvoldoende is uitgewerkt. Ik had in deze hoofdlijnennotitie ook meer verwacht over een belangrijk aspect, namelijk de emancipatie van de arbeider. Geef mensen eindelijk eens directe aanspraken en meer dan een klein beetje transitiebudget. Wij berekenen het transitiebudget aan de hand van de ontslagvergoeding, maar die moet naar beneden en dus is er ook minder geld voor het transitiebudget. Als mensen niet tijdig actie kunnen ondernemen om iets aan hun vervolgloopbaan te doen, zijn wij te laat en is het te weinig.

Hoe kun je mensen concreet van werk naar werk helpen? Ten eerste moeten mensen tijdig individuele middelen hebben. Ten tweede moeten wij iets collectief organiseren. Je kunt bijvoorbeeld overwegen om de scholingsfondsen ook de functie van transitiefonds te geven, want deze fondsen hebben wij nu toch al. Dat is al vaak opgemerkt. Wij zouden in de richting van sectorale transitiefondsen kunnen gaan, zoals in Zweden, maar ik vind puur sectorale fondsen iets te weinig toekomstgericht. Ze moeten intersectoraal zijn. In Nederland ligt het voor de hand om de regio's in dezen een functie te geven. Het individu kan de middelen voor een «van werk naar werk»-traject en de organisatie daarvan niet alleen voor zijn rekening nemen. Je kunt besluiten dat de sociale partners dat moeten regelen, maar in de ontwikkeling van het arbeidsmarktbeleid in Nederland zie je een sterke regionalisering. Het belang zit ook bij gemeenten en bedrijven. Leg het vooral daar neer. We moeten wat meer tijd uittrekken om dat te vervolmaken, maar dit zijn typisch de hoofdlijnen die te weinig uitgewerkt zijn. Daardoor blijft de discussie te veel hangen in de sfeer van kostenreductie en afbouw van de bescherming, terwijl het niet per se gaat om de hoogte van de kosten, maar om de bestemming daarvan en de manier waarop mensen er baat bij hebben.

De **voorzitter**: Dank u. Ik bedank de heren voor hun commentaar en de beantwoording van de vragen en voor het feit dat zij de moeite hebben genomen om ons te ondersteunen in dit lastige onderwerp.

3. Rechtswetenschap Arbeids/sociaal recht

De **voorzitter**: Ik heet de gasten van harte welkom. De heer Heerma van Voss schijnt rechtstreeks vanuit Indonesië de Kamer binnengevlogen te zijn, waarvoor zeer veel dank. Ik bedank u allen dat u bent ingegaan op

ons verzoek om op zo korte termijn te spreken over de hoofdlijnennotitie Ontslagrecht en WW.

De heer Klaver zal zo dadelijk hopelijk terugkomen. De heer Van Hijum heeft aangegeven dat hij wegens andere verplichtingen de zaal zo dadelijk zal verlaten. Dat is niet te wijten aan een gebrek aan belangstelling, maar hij kan zich helaas niet in tweeën splitsen.

Ik verzoek de gasten om in twee minuten een korte inleiding te geven. Daarna krijgen de Kamerleden de gelegenheid om u te bestoken met vragen.

De heer **Bouwens**: Voorzitter. Ik ben hoogleraar arbeidsrecht aan de VU. Ruim twee weken geleden heb ik de Kamer een brief gestuurd die mede ondertekend was door vijftien collega-wetenschappers, bij wie zich inmiddels nog elf anderen hebben aangesloten. In die brief hebben wij onze zorgen kenbaar gemaakt over de plannen die in het Lenteakkoord waren geformuleerd. Wij denken dat deze plannen gebaseerd zijn op onjuiste veronderstellingen met betrekking tot de starheid van ons ontslagrechtstelsel en de gevolgen die een versoepeling van het ontslagrecht zal hebben voor het aannamebeleid van werkgevers. Wij verzetten ons met name tegen de afschaffing van de preventieve ontslagtoets. Die vervult naar onze mening een heel nuttige en positieve functie. De plannen van de minister zullen naar onze mening geen positieve, maar eerder een negatieve uitwerking hebben op de Nederlandse economie, de machtsverhoudingen binnen bedrijven en de tweedeling op de arbeidsmarkt. Wij verwachten niet dat outsiders door de plannen eerder insider zullen worden. Wij verwachten eerder dat kansarme insiders, met name ouderen, outsider zullen worden. Bovendien denken wij dat de plannen, zeker in de huidige vorm, zullen leiden tot een lastenverzwaring voor het bedrijfsleven en dat ze niet zullen bijdragen aan het terugdringen van het begrotingstekort.

De heer **Heerma van Voss**: Voorzitter. Ik ben hoogleraar sociaal recht in Leiden en houd mij al zo'n 25 jaar bezig met onderzoek naar het ontslagrecht. Ik ben ook lid geweest van de commissie-Rood, die hierover tien jaar geleden een advies heeft uitgebracht.

Ik hoor vaak zeggen dat het nu niet de juiste tijd is om het ontslagrecht te veranderen, maar dat hoor ik al heel erg lang. Dit heb ik willen benadrukken in de heel korte notitie die ik de Kamer vanuit Indonesië heb toegestuurd. In goede tijden zegt men dat het ontslagrecht niet hoeft te worden veranderd omdat er geen urgentie is, terwijl men in slechte tijden zegt dat het ontslagrecht niet moet worden veranderd omdat het niet het juiste moment is. In werkelijkheid moeten wij niet zozeer het ontslagrecht versoepelen als wel de arbeidsmarkt beter laten werken. Het huidige ontslagrecht is in dezen disfunctioneel. Ook om werknemers een goede bescherming te bieden, schiet het huidige ontslagrecht mijns inziens tekort.

Anders dan mijn buurman denk ik dat het preventieve toezicht momenteel helemaal niet zo goed werkt. Misschien werkt het nog het beste voor midden- en kleinbedrijven, die een advies van het UWV krijgen voordat ze tot ontslag overgaan. De werknemer die door de werkgever met ontslag wordt bedreigd, wordt echter toch wel ontslagen. Het kan even duren omdat de werkgever een motivering moet geven, maar op den duur gebeurt het toch. Ik denk dat wij naar een heel andere arbeidsmarkt moeten, waarin mensen niet aan hun baan vasthouden, maar voortdurend weerbaar worden gemaakt op de arbeidsmarkt. Wij moeten voortdurend werken aan opleiding en inzetbaarheid van de werknemer. Dat vergt dat beide partijen hieraan meewerken, de werkgever en de werknemer.

Ik zie in het voorstel van minister Kamp bepaalde aanzetten daartoe. Dat is in mijn ogen positief. Wij moeten niet denken dat er door afschaffing van

het preventieve toezicht geen werknemersbescherming meer is. Ook in een ander systeem hebben werknemers heel veel mogelijkheden om zich te verzetten tegen onrechtvaardig ontslag. Veel belangrijker is dat wij alle aandacht richten op een cultuurverandering. Wij moeten alles op alles zetten om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren.

De heer **Verburg**: Voorzitter. Dank u wel voor dit podium. Het is geweldig dat de politiek zich over het ontslagdossier buigt. De polder lijkt in dit opzicht wat geïnundeerd te zijn geweest de afgelopen jaren. Het is passend dat de politiek dit oppakt.

Ik ben hoogleraar arbeidsrecht aan de Radboud Universiteit Nijmegen, maar heb ook ruim 30 jaar in het «lawyers» paradise» verkeerd waarover de heer Wientjes eerder vandaag sprak, en vanuit die optiek naar de wondere wereld van het ontslagrecht gekeken. Het is mij vergund om betrokken te zijn bij het wetsvoorstel van mevrouw Koşer Kaya dat in de Kamer voorligt, Kamerstuk 33075. Als ik iets heb geleerd, is het wel dat je scherp moet opletten bij het bouwen en verplaatsen van muren en dwarsverbanden in het huis van het ontslagrecht, want alles houdt met alles verband. Ik vind dat met de hoofdlijnennotitie knap ambtelijk werk is geleverd, maar wel op hoofdlijnen. In de hoofdlijnennotitie wordt ook een aantal keuzes gemaakt waar mijns inziens kanttekeningen bij passen. Ik ondersteun de gedachte van een afscheid van het BBA. Twee jaar geleden schreef ik een oratie met de titel Het Nederlands ontslagrecht en het BBA-carcinoom. Ik denk dat iedereen begrijpt waar ik op uitkom. Nederland is het enige OESO-land met een preventieve toets. Dat betekent onder meer dat alle andere landen uit de OESO in staat zijn om een beschaafd ontslagrecht te handhaven zonder een preventieve toets die uit 1945 dateert.

Een tweede positieve kanttekening betreft het transitiebudget. In eerste instantie dacht ik even te lezen dat dit gebonden was aan het doel van scholing en outplacement, maar ik zie nu in de hoofdlijnennotitie dat het ontkoppeld is. De werknemer krijgt het restant ook. Dat lijkt mij heel goed. Mijn ervaring doet me vermoeden dat veel werknemers het restant in de richting van 100% zullen duwen. Met het transitiebudget hebben wij een soort bodemvoorziening in dit plan ingebouwd. Dat lijkt me een goede zaak. Het voorkomt een uitdijend heelal van coaches en dergelijke rond het ontslagbed, waarover ik wat bezorgd zou zijn. Ik heb een suggestie: overweeg om hierop een veel lager belastingtarief toe te passen zodat er netto meer overblijft. Ik geloof dat een nultarief niet erg Nederlands is, dus daar pleit ik maar niet voor, maar de Kamer begrijpt vast wat ik bedoel.

Met de verdere schadevergoeding is iets bijzonders aan de hand. Er komt geen schadevergoeding als er sprake is van een reële grond. De inspiratiebron hiervoor zal wellicht het Duitse systeem zijn. Ik weet niet of men daarmee in Duitsland geheel happy is, iets waarnaar wij wel moeten kijken, maar daarnaast wijs ik erop dat dit het gevolgcriterium loslaat. Een ontslag dat op zich op reële gronden is gestoeld, kan niettemin zulke ernstige gevolgen hebben dat het passend is dat de werknemer een vergoeding krijgt. Ik vind het zorgelijk als wij dat kwijtraken. Ik stel voor om het in stand te laten. Een reële grond is overigens een open norm en er zitten nogal wat andere open normen in het geheel. Daarmee oogt het te complex. Het moet en kan eenvoudiger.

Als je al besluit dat de werkgever gaat betalen voor de eerste periode van de WW, is het verstandig om dit in ieder geval via het UWV te laten verlopen. Het risico van een faillissement van de werkgever mag nooit bij de werknemer terecht komen. Daarnaast heb ik het gevoel dat dit een kortetermijncitroenpers is voor een langetermijndossier dat schreeuwt om leiderschap dat gericht is op de lange termijn. Dit kost geld, maar levert de werknemer niets op. Ik begrijp de achtergrond, maar heb er mijn zorgen over. Ik heb ook zorgen over de mogelijkheden van ontwijkingsgedrag ten

aanzien van de WW-kostenpost. Los daarvan ben ik bezorgd over de druk die ontstaat op zzp-constructies, payrollconstructies en dergelijke. Tot slot. De verplichtingen van de werkgever bij ziekte zijn vanochtend ook al langsgelopen. Ik vind dat een tweede dossier en geen onderdeel van dit dossier.

De heer **Verhulp**: Voorzitter. Mijn dank voor de uitnodiging. In de notitie die ik de Kamer twee dagen geleden heb toegezonden, heb ik al uiteengezet waarom ik het voorstel op zich een goed voorstel vind. Inmiddels ben ik in de toestand dat ik elk voorstel tot wijziging van het ontslagrecht een goed voorstel vind, want het ontslagrecht is zo verschrikkelijk wanhopig dat het echt moet veranderen. Men zal ook hebben gezien dat ik de brief van de heer Bouwens niet heb ondertekend, want ik ben het niet eens met de daarin verwoorde opvattingen. Daarvoor heb ik drie redenen. Ten eerste is het systeem buitengewoon complex. Je moet een hele ontslagindustrie in stand houden om het voor een werkgever mogelijk te maken om iemand te ontslaan, en zelfs om het voor een werknemer mogelijk te maken om ontslag te nemen. Dat kan niet de bedoeling zijn van een volwassen democratische samenleving. Het gaat om het opzeggen van een overeenkomst. Dat is een stuk makkelijker te regelen dan in de huidige situatie. Met een eenvoudig ontslag zijn enorme kosten gemoeid.

Ten tweede is het ontslagrecht aan herziening toe omdat de uitkomsten apert onbillijk zijn. Wij hebben nu een duaal stelsel. Ik ben voor de afschaffing van de preventieve toets, maar zou het niet eens zo erg vinden als die in stand zou blijven, mits de ontbindingsmethodiek als vrije keuze maar wordt afgeschaft. Het huidige systeem leidt namelijk tot verschillende uitkomsten die je niet kunt rechtvaardigen. In identieke situaties kan de een twintig maandsalarissen meekrijgen en de ander niks. Ik kan dat juridisch uitleggen, maar maatschappelijk is het niet uit te leggen. Er zou heel snel iets aan moeten gebeuren. Er is bovendien een vreemd verschil tussen tijdelijke contracten, die van rechtswege zonder meer eindigen, zonder enige compensatie of vergoeding, en vaste contracten. Werknemers in vaste dienst krijgen vaak nog drie maandsalarissen mee als zij drie jaar in dienst zijn geweest. Dat onderscheid kan ik evenmin verklaren.

Ten derde is het ontslagrecht aan herziening toe omdat het leidt tot allerlei ongewenst gedrag. Ik ben geen arbeidseconoom en weet niet precies wat de effecten van ontslagrecht op de arbeidsmarkt zijn, maar als amateur op dit gebied kijk ik er graag naar. Je merkt dat het ontslagrecht werkgevers er nu toe noopt om eerst toestemming voor de opzegging te vragen en vervolgens pas met de werknemer te bespreken hoe het verder moet. Dat is het paard achter de wagen spannen. Ook leidt het systeem ertoe dat men er groot belang bij heeft om elkaar over en weer forse verwijten te maken, want dat is van belang voor de correctiefactor. Dat leidt vaak tot allerlei ongewenste en onfatsoenlijke procedures die meer beschadigen dan oplossen.

Dit alles leidt ertoe dat het ontslagrecht op korte termijn zou moeten worden herzien. Deze notitie geeft daartoe heel goede aanzetten, zij het dat ze zo op hoofdlijnen geschetst zijn dat heel moeilijk valt in te schatten op welke onderdelen nu al verbeteringen zijn voor te stellen. De hoofdlijnen kloppen dus, maar ik ben het met de heer Verburg eens dat het gevolgcriterium niet mag ontbreken. Ik ben er in mijn notitie van uitgegaan dat dit er wel in zit, maar als het er niet in zit, is dat een groot gemis. In het gesprek dat een werkgever met een werknemer dient te voeren voordat hij het contract opzegt, moet natuurlijk de vraag aan de orde komen welke compensaties zouden kunnen of moeten plaatsvinden. Als er inderdaad gecompenseerd moet worden, moet de werkgever dat wel doen. Als hij ervan afziet, zou dat voor de rechter op zich een reden kunnen zijn om de vergoeding alsnog toe te kennen.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan nu het woord aan de leden van de Kamer.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. Ik bedank de gasten voor hun aanwezigheid, zeker gezien de korte termijn waarbinnen de commissie hun heeft gevraagd om hier aanwezig te zijn. Het is goed dat dit gelukt is. De heer Heerma van Voss gaf aan dat hij voorstander is van de plannen die er nu liggen. Hij zei dat het een mythe is dat er geen bescherming voor werknemers is. Wij hebben vanochtend ook een vertegenwoordiger van de FNV aan tafel gehad. Die sprak over een flitsontslag en was verwonderd dat dit allemaal zomaar kan. Kan de heer Heerma van Voss toelichten hoe wij in deze plannen een goede invulling kunnen geven aan de bescherming van werknemers?

De heer Verhulp zei dat dit een notitie op hoofdlijnen is en dat het nodige nog moet worden uitgewerkt. Hij heeft aandacht gevraagd voor een zorgvuldige hoorprocedure. Kan hij toelichten vanuit welke invalshoeken wij dit moeten benaderen, behalve de compensatie, die hij al noemde?

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. De heer Verhulp hield een helder betoog. Samengevat vindt hij dat het huidige systeem rechtsongelijkheid in zich heeft. Zien de andere drie heren dat ook zo? Vinden zij ook dat wij moeten afstappen van het duale stelsel dat wij nu hebben?

De heer **Van Hijum** (CDA): Voorzitter. Ik heb allereerst een vraag aan de heer Bouwens. Hij zit hier relatief alleen tegenover drie andere wetenschappers, maar hij vertegenwoordigt een groot aantal wetenschappers. In de brief die hij geschreven heeft, staat dat hij en zijn medescribenten het afschaffen van de preventieve ontslagtoets een ernstige verslechtering van de rechtspositie van de werknemer vinden. Kan hij dit nader toelichten, mede gelet op de argumenten die de heer Verhulp naar voren heeft gebracht en misschien ook in het licht van de discussie over het ambtenarenrecht? Wij krijgen regelmatig van arbeidsjuristen te horen dat wij naar het beste van twee werelden zouden moeten zoeken. Het ambtenarenrecht kent de preventieve toets niet, maar heeft wel allerlei ontslaggronden en de mogelijkheid van beroep, hoger beroep en rechtsbescherming. De vraag of de rechtspositie van de werknemers wordt aangetast, hangt dus sterk af van de manier waarop je het ontslagrecht organiseert. Kan de heer Bouwens hierop ingaan?

Ik heb ook een vraag aan de heer Verhulp. Wat is naar zijn verwachting de norm voor ontslagvergoeding die zal worden gehanteerd bij sociale plannen? Aanvankelijk is er heel veel gesproken over het kwart maandsalaris per gewerkt jaar, dat gerelateerd is aan het transitiebudget, maar in de uitwerking van de minister is de schadevergoeding die de rechter kan toekennen, een half maandsalaris per gewerkt jaar. Verwachten de heer Verhulp en misschien ook de anderen dat dit de norm wordt bij onderhandelingen over sociale plannen? Ik ben daar benieuwd naar omdat het nogal bepalend is voor de hoeveelheid geld die in sociale plannen in omloop zal zijn.

In een van de papers is ook aandacht gevraagd voor ontwijkroutes, zoals payrollconstructies en andere constructies die buiten het bereik van dit voorstel vallen, maar waartoe werkgevers ook hun toevlucht kunnen zoeken. Zien de gasten daarvoor een oplossing?

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Ik zou graag met een gedachte-experiment met de gasten doen. Zij zijn alle vier hoogleraar. Stel dat zij ontslagen worden, wat zou dan een reële transactie zijn om hen terug te brengen op een baan waarin zij ongeveer hetzelfde kunnen verdienen? Iets op jezelf betrekken werkt vaak erg verhelderend en als dat niet kan, wordt het des te moeilijker om te spreken over automonteurs, installateurs enzovoorts. De vraag is dus eigenlijk of wat hier staat, wel voldoende is.

De kantonrechttersformule heeft zich ontwikkeld. Alle gasten houden zich al heel lang met deze materie bezig. Waren er indertijd rationele argumenten om de vergoeding vast te stellen op het huidige niveau, met één maand per gewerkt jaar en dergelijke? Kunnen wij iets leren van de logica die toen wel of niet is toegepast?

De **voorzitter**: Dank u wel. Wij gaan nu naar de antwoorden luisteren.

De heer **Bouwens**: Voorzitter. Dank voor de vragen. Ik zal ze beantwoorden in de volgorde waarin ze gesteld zijn.

Mevrouw Hachchi heeft gevraagd hoe ik denk over de rechtsongelijkheid in het huidige stelsel. Als er één aspect is waarover alle wetenschappers die zich in Nederland met arbeidsrecht bezighouden, het eens zijn, is het wel dat dit een uitermate ongewenste situatie is. De verschillen in vergoeding, afhankelijk van de weg die door de werkgever wordt gekozen en die volledig vrij is, worden naar mijn idee door iedere wetenschapper afgewezen. Daar moeten wij dus iets aan doen. Dat hoeft niet te betekenen dat je het duale stelsel moet afschaffen, maar wel dat je de vergoedingen veel meer op elkaar afstemt. In mijn oratie, die ik ook had kunnen meenemen, en in de brief die wij een paar weken geleden hebben gestuurd, stel ik dat wij dat bijvoorbeeld zouden kunnen doen door de vergoeding in ontbindingsprocedures meer te laten lijken op de schadevergoeding die bij kennelijke onredelijkheid wordt toegekend. Dat zal de rechtspraktijk wel even voor een probleem stellen, want wij zijn nu bezig met de vraag hoe we dat moeten doen, maar we komen daar wel uit. Op zo'n manier kun je het verschil in elk geval wegnemen met behoud van het preventieve ontslagstelsel. Het is dus inderdaad dringend nodig om de rechtsongelijkheid aan te pakken. In die zin ondersteun ik het betoog van de collega's van harte. Het is echter niet per se nodig om hiervoor het duale stelsel af te schaffen.

De heer Van Hijum vroeg naar de ernstige verslechtering van de rechtspositie van werknemers. In de brief hebben we al een aantal punten aangedragen. Voor veel burgers is het nog steeds een enorme stap om naar de rechter te gaan. Er is onzekerheid aan verbonden, de procedure is lang en de kosten zijn hoog. Bovendien bestaat het risico van proceskostenveroordeling. Je kunt in die situatie blijven hangen. Dat zijn voor de werknemer allemaal vervelende uitkomsten van het feit dat hij straks zelf een stap moet gaan zetten als de preventieve toets is afgeschaft. Het initiatief om de redelijkheid van het ontslag door een rechter te laten toetsen, komt helemaal bij de werknemer te liggen. De twee procedures die wij nu hebben, zijn relatief laagdrempelig, vooral die bij het UWV. Deze procedures geven werknemers het gevoel dat er een onafhankelijke derde naar hun ontslag heeft gekeken en dat zij enigszins op het oordeel kunnen vertrouwen. Bovendien zijn de procedures redelijk snel. Daardoor zal de werknemer veel makkelijker besluiten om verder te kijken naar een andere baan, nog afgezien van alle kosten die procedures en dergelijke voor mensen meebrengen.

Overigens denk ik dat de afschaffing met name in het midden- en kleinbedrijf erg nadelig zal uitpakken. Ik verschil ook van mijn collega's door mijn afkomst. Ik ben de zoon van een middenstander met een paar werknemers. Dat betekent dat ik vooral vanuit dat perspectief hiernaar kijk. Ik weet dat mijn vader in dergelijke situaties juist door het UWV werd voorgelicht. Men vertelde hem hoe hij een en ander kon doen. In de voorgestelde nieuwe situatie zou hij wellicht na enkele jaren met heel hoge kosten zijn geconfronteerd.

De heer **Van Hijum** (CDA): Mag ik hier een vraag over stellen? Er zijn misschien meer mensen aan tafel met een mkb-achtergrond en misschien hebben die ook andere verhalen, maar dat laat ik in het midden. U hebt het over de stap naar de rechter, maar die is afhankelijk van de situatie. Of

iemand bij de rechter terecht komt, hangt af van de vraag of wij de normen scherp hebben geformuleerd en of de sanctie op fout en onzorgvuldig gedrag van de werkgever hoog genoeg is. Daarmee kunnen wij het mechanisme van onderhandeling en overleg ook stimuleren.

De heer **Bouwens**: Er is een vuistdik boek met beleidsregels van het UWV. De minister is bijvoorbeeld van plan om het afspiegelingsbeginsel te handhaven, maar veel advocaten kunnen het afspiegelingsbeginsel niet eens toepassen. Zij gaan naar het UWV en vragen hoe zij dat in een bepaald geval moeten doen. Dit gaat straks ongelukken opleveren. Dat betekent dat er achteraf procedures zullen volgen, waarbij mensen bijvoorbeeld zeggen dat zij niet in aanmerking komen omdat de werkgever de werknemer die net daarvoor zelf ontslag had genomen, had moeten meenemen in de berekening. Als wij deze normen zo overnemen, gaat dat allerlei problemen opleveren.

Er is ook een vraag gesteld over constructies die buiten bereik van het voorstel vallen. In de notitie wordt onder meer gesteld dat er voor uitzendarbeid, die zo'n nuttige allocatieve functie op de arbeidsmarkt heeft, allerlei uitzonderingen zullen worden gemaakt. Ik vrees dat daaronder bijvoorbeeld het transitiebudget zal vallen. Dit zal er ongetwijfeld toe leiden dat uitzendarbeid of de payrollvariant, die soms lastig van elkaar te onderscheiden zijn, uiteindelijk een manier worden om onder deze verplichtingen uit te komen, vooral als het om tijdelijk werk gaat. Het arbeidsrecht kent een aantal manieren om hiermee om te gaan. In de regel kijken wij door schijn heen en kijken wij naar de werkelijkheid. Toch is niet uitgesloten dat dit op enkele punten problemen zal opleveren. Wij kunnen dat niet helemaal voorkomen.

De heer Ulenbelt vroeg wat er zou moeten gebeuren om ons naar een andere gelijksoortige of gelijkbetaalde functie te geleiden. Ik denk dat het voorstel niet in de eerste plaats voor mij bestemd is. De notitie en alle plannen miskennen dat de arbeidsmarkt gesegmenteerd is. Een grote groep werknemers kan heel goed zijn eigen broek ophouden en zijn eigen problemen oplossen. De problemen zullen ontstaan bij slecht opgeleide, vaak eenvoudige arbeidskrachten. Volgens het voorstel zou een transitiebudget moeten worden ingezet om te bekijken of deze mensen naar ander werk kunnen worden begeleid, maar daarbij wordt uit het oog verloren dat werkloosheid zich vaak massaal, in golven en per sector voordoet. Dat betekent dat er in zo'n geval een heel lange periode nodig is om iemand om te scholen, want in de sector zelf zijn op dat moment geen banen. Ik zeg erbij dat ik het een interessant idee vind, maar ik zou er liever een Oostenrijks model van maken. Ik hoorde tijdens de vorige ronde de vraag wie het Oostenrijkse model bepleit had; dat was ik. Gedurende het dienstverband bouwt iemand een bedrag op in een soort spaarfonds dat je kunt inzetten voor de overbrugging van een periode van werkloosheid, voor scholing, voor zorgverlof en dergelijke.

Tot slot is gevraagd wat de logica was achter de kantonrechtersformule. De kantonrechters die in de zaal zitten, kunnen die vraag zo dadelijk waarschijnlijk beter beantwoorden. In ieder geval was er op dat moment wel grote behoefte aan een kantonrechtersformule, simpelweg omdat de praktijk onder de rivieren anders was dan die boven de rivieren. Soms verschilde het per kantonrechter wat je wel en niet kreeg. De formule is op een bepaald niveau vastgesteld. Inmiddels is het bedrag neerwaarts bijgesteld. Wij zijn nog steeds in discussie over de vraag of wij het nog verder moeten bijstellen. Vanwege gewijzigde jurisprudentie van de Hoge Raad zal een bepaalde druk ontstaan doordat men bij een opzegging in principe geen ontslagvergoeding krijgt en bij een ontbinding wel. Wellicht zal dit in de toekomst tot aanpassing van de kantonrechtersformule leiden, althans als deze plannen geen werkelijkheid worden.

De heer **Heerma van Voss**: Voorzitter. Mevrouw Hachchi heeft gevraagd of ik voor afschaffing van het duale stelsel ben. Dat ben ik inderdaad, eigenlijk om dezelfde redenen als de heer Verhulp. Ik vind niet dat preventief toezicht geen goed idee is, maar het stelsel werkt momenteel niet goed. Het is te gecompliceerd. Langzamerhand is het te veel opgetuigd waardoor het slecht in elkaar zit. Toen het in 1945 werd ingevoerd, was er geen ontslagbescherming. Toen moest erin worden gehamerd dat men iemand niet zomaar mocht ontslaan, maar dat dit op redelijke grond diende te gebeuren. Langzamerhand is dat algemeen bekend. Veel bedrijven doen het netjes en gaan fatsoenlijk met hun werknemers om. Daarom denk ik dat het langzamerhand tijd is dat partijen dit in principe zelf aanpakken en dat je alleen naar de rechter gaat als ze dat niet doen. Dat is bij allerlei conflicten in Nederland de normale situatie. Men is onbekend met dit idee, maar als men het zou durven, zul je zien dat het gaat werken. Ik denk dat omdat alle omringende landen zo'n stelsel hebben. Misschien kun je in Denemarken iets makkelijker mensen ontslaan zonder dat zij naar de rechter kunnen stappen, maar in bijna alle andere landen is de gang naar de rechter heel goed te maken. Je zou tegen Duitsers, Engelsen of Fransen echt niet moeten zeggen dat zij geen ontslagbescherming voor hun werknemers hebben. Zij zouden heel verbaasd zijn als wij dat vertelden. Wij moeten dus niet denken dat ons unieke preventieve toezicht de enige mogelijkheid is om ontslagbescherming te organiseren.

Wat houdt de bescherming dan in? Ik denk dat je de wet zo kunt inrichten dat je de werkgever dwingt om met de werknemer na te denken over wat er moet gebeuren. Dat zit in die hoorzitting. Het gaat erom dat je het systeem van voldoende sancties voorziet, zodat het echt inhoud krijgt. Vroeger zei men tegen werknemers: als je ontslagen wordt, moet je niet akkoord gaan, maar moet je ervoor zorgen dat je ontslag door het UWV wordt bekeken. In het nieuwe stelsel moeten wij tegen werknemers zeggen: als je ontslagen wordt, moet je rechtshulp zoeken bij je vakbond of een advocaat opdat die je kan helpen om te beoordelen wat er nu moet gebeuren en om te onderhandelen met de werkgever. Dit kan betekenen dat je naar ander werk gaat uitkijken of dat je oplossingen binnen of buiten het bedrijf zoekt. Je kunt ook zeggen dat je een vergoeding wilt. Doet de werkgever het niet redelijk, dan kun je naar de rechter. Dit voorstel voorziet erin dat je dan een veel hogere vergoeding krijgt. Ik vind het goed dat deze in dit voorstel niet is gemaximeerd. Er zijn ook allerlei voorstellen te vinden waarin staat dat er een maximum aan de vergoeding zit, maar ik vind dat je de werkgever scherp moet houden. Als je er een maximum aan verbindt, zal de werkgever misschien denken: ik betaal het en dan ben ik ervan af. Je moet altijd de mogelijkheid openhouden dat men naar de rechter gaat en dat de rechter besluit dat het gedrag van de werkgever zo onredelijk is dat er een heel hoge sanctie op moet staan. Die prikkel moet erin zitten.

Hoe heeft de kantonrechtर्सformule zich ontwikkeld? In mijn beleving zijn de kantonrechtर्स in de jaren negentig, toen het preventief toezicht stroef functioneerde, heel royaal geworden met het ontbinden van arbeidsovereenkomsten om de arbeidsmarkt wat soepeler te laten lopen. Eigenlijk hebben zij de geldende grond, gewichtige redenen, laten vervallen. Een ontslagaanvraag wordt bijna altijd toegekend en als de grond niet zo sterk is, wordt dat gecompenseerd met een vergoeding. Dat leidde destijds tot vergoedingen van wisselende hoogtes. Men is toen over een vaste formule gaan praten. Men heeft de kantonrechtर्सformule bedacht omdat het een simpele, heldere formule is. Het effect is nu dat heel Nederland denkt dat iedere werknemer recht heeft op die vergoeding als hij wordt ontslagen. Dat staat niet in de aanbevelingen voor de kantonrechtर्स, maar men denkt het wel. Mensen zeggen daardoor tegen hun advocaat: ik heb op internet gevonden hoeveel geld ik mee moet krijgen en zorg ervoor dat ik dat krijg! Dat is een beetje raar.

Bovendien is de formule heel hoog, want men wilde een rem inbouwen tegen te makkelijke ontbindingen. Dat leidt ertoe dat in Nederland in vergelijking met andere landen een erg hoge vergoeding wordt toegekend die lang niet altijd wordt ingezet voor het doel waarvoor die bestemd is. Sommige werknemers vinden direct een baan en krijgen toch een hogere vergoeding mee, zonder reden. Anderen vinden juist niet snel een baan. De vergoeding heeft daar betrekkelijk weinig mee te maken. Er is dus een raar systeem uit gegroeid. Daarom vind ik het logisch dat de Hoge Raad bij opzegging deze formule niet toepast, maar kijkt naar de werkelijke schade. Ik ben dus van mening dat we iets aan de hoogte van de vergoedingen moeten doen. Kantonrechters zijn er al mee begonnen, maar het zou nog verder moeten gaan. Dat zie je ook aan de sociale plannen. Nu moeten de vakbonden als het ware naar beneden onderhandelen. Ze gaan uit van de kantonrechtersformule en de werkgever vraagt of er wat af kan omdat hij het niet kan betalen. Dat is eigenlijk heel raar. Eigenlijk zouden de vakbonden iets meer moeten bereiken voor de werknemer. Dat kan alleen als de vergoedingen niet bij voorbaat zo hoog zijn als nu.

Mijns inziens moet er dus iets aan dit systeem gebeuren. Ik vind het mooi dat in de notitie staat dat wij veel gericht gaan werken. Er komt een onderscheid en wij doen iets aan de samenloop met de WW; het is vreemd dat je nu WW en vergoeding krijgt. Wij doen ook iets aan het faciliteren van de zoektocht naar ander werk en wij doen iets aan de schade die men door ontslag ondervindt. Er zitten dus elementen in het voorstel die de goede kant op gaan.

Ik heb het gedachte-experiment nog niet gedaan, maar ik heb het wel in de praktijk uitgevoerd. Ik heb in leidinggevende functies weleens een collega moeten ontslaan. Bij hoogleraren ga je dan bekijken of ze aan de slag kunnen in een andere functie. Als dat niet lukt, besluit je om met de advocaat te gaan praten over de manier waarop wij het netjes kunnen regelen. Dat leidt dan tot een ontslagvergoeding. Ik denk dat dit model in principe ook geldt voor de monteur die de heer Ulenbelt bedoelt. Als in een garage iemand moet worden ontslagen omdat hij niet functioneert of omdat er geen werk is, moet je met die monteur gaan praten. Ik zou hem aanraden om iemand van de vakbond mee te nemen. Vervolgens gaan werkgever en werknemer samen bekijken of er omscholing mogelijk is, of er ander werk is, of er een collega-bedrijf is dat kan helpen en dergelijke. Een heleboel kleine bedrijven doen dit al spontaan. Zij helpen mensen aan ander werk om te voorkomen dat ze in het ontslagcircuit terecht komen. Dat moeten wij stimuleren. Wij moeten alles op alles zetten dat mensen zelf zulke regelingen treffen.

De heer **Ulenbelt** (SP): Maar acht u de omscholing van hoogleraar arbeidsrecht naar hoogleraar natuurkunde onmogelijk? Waarom kan het bij de monteur dan wel? Die heeft ook een vakopleiding van drie of vier jaar!

De heer **Heerma van Voss**: Ja, maar de monteur hoeft toch geen totaal ander beroep te gaan uitoefenen? Hij kan toch iets doen wat aansluit bij zijn huidige beroep of bij een andere garage gaan werken? Er zijn allerlei mogelijkheden om omscholing te realiseren. Dat hangt helemaal van de functie, de omstandigheden en de persoon af. Het moet allemaal wel redelijk blijven. Je moet per individu naar mogelijke oplossingen zoeken. Dat geldt ook voor de hoogleraar. Als hij niet langer hoogleraar arbeidsrecht kan zijn, kan hij misschien rechten gaan doceren aan een hbo-instelling. Ik vind overigens ook niet dat bij voorbaat vaststaat dat dit nooit minder salaris mag gaan opleveren.

De heer **Verburg**: Voorzitter. Allereerst is gevraagd wat ik vind van het afstappen van het duale stelsel. In mijn oratie heb ik het in een paar

oneliners over «een lijdensweg van ongelijkheden» en «een onoverzichtelijk doolhof». Het concept van flexsecurity zoals wij dat in Nederland hebben vormgegeven, gaat over insiders en outsiders en heeft bepaald venijnige trekjes. Vast is te vast en flex te flex.

Naar aanleiding van de vraag van de heer Ulenbelt heb ik een paar dingen opgeschreven. Die gaan niet over mijzelf, maar meer in het algemeen over de manier waarop je een en ander vormgeeft. Ik raad aan om de opzegtermijnen te handhaven. Het is niet zo'n gek idee om een wat langere opzegtermijn te hebben bij een langer dienstverband. Ik denk dat dit weinig onderbouwing behoeft. In de hoofdlijnennotitie, met alle plussen die ik erin zie, mis ik een motivering om de opzegtermijn te beperken. Je kunt wel besluiten dat je die handhaaft met een minimum van twee maanden. Daarmee kies je voor een state-of-the-art hoorplicht. Je moet in ieder geval aandacht schenken aan ziekmelding na de aanzegging, de termijnen en de periode die ermee gemoeid is. Het systeem moet niet te bureaucratisch worden. Je moet nadenken over de manier waarop je in een cao eventueel wat extra punten oppakt. Er moet een sanctie komen voor het niet toepassen van de hoorplicht; ik denk dat dit vernietigbaarheid dient te zijn. Wij moeten ook scherp nadenken over de manier waarop wij omgaan met een ontslag op staande voet. Ik denk dat je de hoorplicht daarbij op volstrekt dezelfde manier moet vormgeven om niet in een complex systeem te blijven hangen.

Ik denk dat wij daarmee de bodemvoorziening van het budget hebben. Wat mij betreft moet er wat meer ruimte zijn dan momenteel in de hoofdlijnennotitie is opgenomen. Misschien moet de rechter binnen de normale bandbreedte van een jaar de ruimte krijgen om te kiezen voor een kantonrechttersformule in de stijl van het Lenteakkoord. Die zou een wettelijk maximum van één jaarsalaris kunnen hebben. Daarbij zou je een jaarsalaris moeten definiëren; wat mij betreft zit een bonus er niet bij. Eventueel moet er de mogelijkheid zijn om er toch nog overheen te gaan als het ontslag naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, zoals collega Heerma van Voss al opmerkte. Uiteraard moet er een uiteindelijke sanctiemogelijkheid zijn van vernietiging van het ontslag in geval van een kennelijk onredelijk ontslag.

Ik denk dat ik hiermee redelijk wat vragen beantwoord heb. De ratio van de formule kan bepaald worden door een middenweg te kiezen tussen de reguliere aanpak en de aanpak die in de praktijk gegroeid is bij ontslagen waarbij men de route via het UWV probeerde te omzeilen. Tot 1997 was het een samenspraak tussen de praktijk en wat kantonrechtters deden. De ene advocaat deed dit en de andere dat en hetzelfde gold voor de rechtters. De kantonrechttersformule probeerde daarin orde te scheppen, maar het bleef een wat rare bedoening, mede door de ruimhartige toepassing van de correlatiefactor. We weten dat de aanpak van werknemers zeker bij hogere functies is dat zij pas naar een nieuwe baan gaan zoeken als de vergoeding binnen is.

De vraag over de effecten op sociale plannen heb ik hiermee ook beantwoord. Het is logisch dat er druk ontstaat vanuit het recht op een sociaal plan. De mogelijkheid bestaat namelijk dat de rechter een vergoeding toekent die boven het niveau van het minimumbudget is. Tot slot heb ik nog een opmerking over de gedachtespeelruimte die ik aan de rechter wil laten ten aanzien van de vergoeding, met inbeginsel een maximum van een jaar. Twee factoren kunnen daarbij een rol spelen. Ten eerste speelt de vraag wat aan scholing gedaan is tijdens het dienstverband. Daarmee bouw je een prikkel in die niet in het transitiebudget zit. Ten tweede kan de rechter rekening houden met de omvang van het bedrijf. Daarmee geef je de problematische verhouding tussen de kleine en grote werkgevers op een elastische manier een plek, met behoud van de eenheid van het ontslagrecht voor het hele bedrijfsleven.

De heer **Verhulp**: Voorzitter. Er is al heel veel gezegd. Daardoor loop ik het risico dat ik een en ander herhaal. Ik zal het dus kort houden.

De heer Azmani heeft gevraagd naar de inrichting van de hoorprocedure. De heer Heerma van Voss heeft daarover al het nodige gezegd. Ik deel zijn mening in grote mate. Het gesprek moet volledig open zijn en overal over gaan, ook over de vraag of het ontslag terecht is. Als het ontslag terecht blijkt te zijn, dient men te spreken over de vraag wat de consequenties van het ontslag voor de werknemer zijn en over de manier waarop de werkgever die consequenties kan verzachten. De werkgever moet een op maat gesneden oplossing zoeken. Ik weet niet precies of die procedure altijd goed gevolgd kan worden, maar ook kleine werkgevers kunnen heel goed met werknemers bespreken wat het ontslag betekent en wat zij kunnen doen om het te verzachten. Het ligt voor de hand dat de kleine werkgever iets minder kan doen dan de grote werkgever, maar dat zij zo. Als het gesprek zorgvuldig wordt gevoerd, leidt dat wel tot meer aanvaarding van het ontslag en een meer gemeenschappelijk doel daarna. Daar gaat het om.

Dit kan wettelijk heel makkelijk gestructureerd worden door nietigheden of vernietigbaarheden op de hoorprocedure te zetten. Als een werkgever niet heeft gehoord, is het ontslag niet geldig. Als een werkgever wel heeft gehoord en de werknemer allerhande zinvolle dingen heeft gezegd, maar de werkgever daarna niet heeft kunnen of willen luisteren, is het ontslag ook niet geldig, vergelijkbaar met de manier waarop het in de ondernemingsraadprocedure gaat. Op deze manier kun je dit vrij makkelijk vormgeven. Daarmee is de bescherming van de werknemer tegen onrechtvaardig ontslag voor een belangrijk deel gegarandeerd. De repressieve of preventieve toets is in die zin niet zo verschrikkelijk belangrijk. Het gaat er niet om of vooraf of achteraf wordt getoetst; het gaat er wel om of achteraf door een rechter zorgvuldig wordt getoetst en of ook streng kan worden getoetst. Wat hiermee samenhangt, is dat een rechter echt moet kunnen afstraffen. Dat klinkt wat eng en gevaarlijk, maar dat is het misschien ook. Een werkgever moet goed op zijn falie kunnen krijgen als hij onzorgvuldig ontslaat. Daarom is een maximering van de ontslagvergoeding misschien geen goed idee, want de ontslagvergoeding moet echt hoog kunnen zijn als de werkgever ten onrechte allerhande dingen heeft ondernomen.

De **voorzitter**: De heer Bouwens wil hier graag wat over zeggen.

De heer **Bouwens**: De heren zeggen dat wij niet horen moeten sanctioneren met nietigheid. Ik meen dat de commissie-Rood dat ook stelde. Dit betekent wel dat de werkgever misschien na een jaar, als er iets is misgegaan in de hoorprocedure, een volledig jaarsalaris moet betalen. Denk daarbij ook vooral aan de kleine werkgevers. Als je de voorstellen doorvoert, moet je uiteraard de nietigheidssanctie instellen, maar ik geef de voorkeur aan een preventieve toets.

De heer **Verhulp**: Dat gaat over procedures. Wat niet in de hoofdlijnennotitie is geregeld, is dat er tijdens de opzegtermijn al duidelijkheid zou moeten zijn over de vraag of de opzegging al dan niet geldig is. Het zal een korte, versnelde procedure moeten zijn, een beetje vergelijkbaar met de huidige ontbindingsprocedure. Ik denk dat het bezwaar van de heer Bouwens daarmee is opgelost, evenals het bezwaar dat een werknemer pas na een jaar weer terug zou kunnen keren. Dat zou inderdaad heel onwenselijk zijn. Je moet het dus ook niet op die manier vormgeven.

De heer **Heerma van Voss**: Dat wijkt toch niet af van de huidige situatie? Als iemand nu zonder toestemming wordt ontslagen, begint hij een kort geding en krijgt hij van de rechter de uitspraak «tewerkstelling» als het

niet deugt. Dat krijg je ook in de nieuwe situatie. Als er niet gehoord is, ga je naar de kortgedingrechter. Die zal onmiddellijk tewerkstelling gelasten.

De heer **Verburg**: Het is nog eenvoudiger. Bij het niet goed toepassen van het ziekteverbod kennen wij nu ook een buitengerechtelijke verklaring die je binnen twee maanden moet doen. Dat moet je oppakken.

De heer **Verhulp**: Wij verschillen klaarblijkelijk wat van mening over de weg, maar desondanks blijft staan dat het vrij eenvoudig te realiseren is om binnen een opzegtermijn van twee maanden of wellicht iets meer duidelijkheid te krijgen. Vervolgens is er wel appel mogelijk. Dat is een belangrijk voordeel van dit voorstel. Misschien gaat dat niet meer over de vraag of de werknemer moet terugkomen, wat in de notitie staat, maar wel over het vervolg van het traject. Een van de belangrijkste bezwaren tegen het huidige systeem is dat de procedures niet deugen. Daarover kan ik heel kort zijn. Ik ben advocaat geweest en kon zeker tien dossiers uit de kast trekken van ontbindingszaken waarin ik had gepleit, maar niet in de bindende beslissing kon zien dat ik erbij was geweest. De rechter had heel andere zaken opgeschreven. Dat zijn typisch de zaken waarin je in appel wilt gaan, maar dat kan niet. Dat lijkt me in strijd met wat een fundamentele rechtsorde zou moeten hebben, namelijk toetsing op een rechterlijke uitspraak. Het probleem is minder pregnant doordat wij gezegend zijn met erg goede kantonrechters, maar daarvan zijn wij wel afhankelijk. Bovendien zijn er ook advocaten die er heel anders over denken.

De UWV-procedure is echt rampzalig. In de volgende ronde zal iemand van het UWV dat vast ontkennen, maar bij de ontslagadviescommissies zitten mensen die wij niet van naam kennen. Wij weten dat ze belangen hebben, maar kunnen die niet toetsen. Als het een EVRM-procedure was geweest, zou het Europese Hof ons ontzettend op de kop hebben gegeven, en terecht. In elk geval denk ik dat het geen probleem moet zijn om goede procedures te creëren. We kunnen ze technisch heel goed inrichten; dat is ons vak. Ik maak mij daar niet zo veel zorgen over. Ik heb al gezegd dat ik vind dat een ontslagvergoeding eigenlijk wel degelijk een strafelement in zich zou moeten kunnen hebben, achteraf door de rechter op te leggen. Tegelijkertijd ben ik het eens met de gedachte dat een ontslagvergoeding helemaal geen basis hoeft te zijn. De basis is dat de werkgever fatsoenlijk doet wat hij moet doen. Als hij dat heeft gedaan, mag hij een contract gewoon opzeggen. Punt. Wat een fatsoenlijke manier is, moet je wel vastleggen, maar een ontslagvergoeding is geen uitgangspunt. Dat wordt pas een uitgangspunt als de werkgever verantwoordelijk is voor het feit dat de werknemer schade lijdt. Dat kan gebeuren. Dat zou in een sociaal plan kunnen worden vastgelegd. Ik zie echter niet voor me dat het uitgangspunt bij een sociaal plan is dat er vergoedingen worden betaald.

Dat brengt mij bij de kantonrechtersformule, waarover de heer Ulenbelt een vraag heeft gesteld. De kantonrechtersformule is eigenlijk een vervanging van de normen die bij de UWV-procedure gelden, maar de kantonrechter kent veel minder normen. Als barrière geldt gewoon een hoop geld. Dat is eigenlijk een «waardeloos» systeem, in de zin van normloos, maar wel heel kostbaar. Ik vind dat wij van dit systeem af zouden moeten stappen.

Ik mis in de notitie gedachten over ontwijkmogelijkheden. Het einde dat van rechtswege intreedt, moet nog steeds als ontslag worden aangeduid en zou gepaard moeten gaan met een transitiebudget. Ik heb eerder gezegd dat een payrollconstructie gesjacher van de bovenste plank is. Ik ben daar enigszins op teruggekomen, maar in belangrijke mate vind ik dat nog steeds. Als een werkgever zijn personeel alleen maar overdraagt aan een ander om aan zijn eigen werkgeversverplichting en sociale regelingen te ontsnappen, is dat gesjacher. Dat moeten we

eigenlijk verbieden. Als er escapemogelijkheden zijn, zullen die meer benut worden. Daar moet iets aan gebeuren, hoewel dat niet in de notitie staat.

De **voorzitter**: Dank u wel. Ik kijk even of de overgebleven Kamerleden nog een vraag hebben.

De heer **Azmani** (VVD): Ik heb nog een korte vraag aan de heer Bouwens. Begrijp ik het goed dat hij eigenlijk pleit voor de afschaffing van O&O-fondsen en centrale fondsen en dat hij naar een individueel trekkingsrecht of opleidingsbudget wil, intersectoraal?

De heer **Bouwens**: U kunt mijn oratie erop nalezen. In principe pleit ik voor het Oostenrijkse model. Het nadeel van het voorgestelde systeem van een transitiebudget is dat de kosten pas komen zodra een ontslag aan de orde is. Als de werkgever in financiële nood verkeert, kan dit net de druppel zijn die de financiële emmer doet overlopen. In het Oostenrijkse systeem stort de werkgever maandelijks een bijdrage in een spaarfonds. Dat kan onder andere worden gebruikt voor scholing, maar ook voor het overbruggen van een periode van werkloosheid en andere doeleinden. Je kunt daarover nadenken. Ik vind het idee van een transitiebudget op zich best interessant, maar als het pas vrijkomt op het moment dat een ontslag actueel wordt, is het eigenlijk al te laat.

De heer **Ulenbelt** (SP): Ik weet niet in hoeverre onze gasten ook naar de vele landen buiten Nederland kijken, maar kennen zij landen waar het systeem zo is ingericht dat het goed bij Nederland past, waar men een systeem heeft dat het dichtst in de buurt komt van het ideale systeem dat de gasten nu voor ogen staat? Vragen is makkelijk, ik weet het.

De heer **Verburg**: Ik zou huiverig zijn om daarover een harde uitspraak te doen. Dergelijke systemen zijn altijd ingebouwd in de tradities en de cultuur van een land. Er is een samenhang tussen ontslagrecht en socialezekerheidsrecht. Het lijkt me dus levensgevaarlijk om een systeem te transponeren naar Nederland omdat het in een ander land goed werkt. Bovendien kan wat in andere landen nu geldt als top of the bill, over vijf jaar een miskleun blijken te zijn. Dat zien wij op andere dossiers ook gebeuren. Men kan happy zijn met wat in 2012 geldt, maar in 2017 blijkt het plotseling niet zo briljant te zijn. Zo lezen wij nu zaken over Denemarken en noem de landen maar op. Ik begrijp de vraag dus, maar probeer om die niet te beantwoorden.

De heer **Verhulp**: Ik probeer de vraag wel te beantwoorden. In veel landen om ons heen wordt ook naar het ontslagstelsel gekeken. België moet bijvoorbeeld het ontslagrecht herzien omdat het constitutioneel hof een uitspraak heeft gedaan. Ik kan mij voorstellen dat wij gezamenlijk optrekken als landen, al was het maar om grensoverschrijding en de Europese gedachte wat meer te steunen. Ik weet dat dit geen doel op zich is, maar voor mij persoonlijk is het dat wel. Ik zou het mooi vinden. Ik denk ook dat wij iets van Duitsland kunnen leren. Daar geldt niet per se een ideaal ontslagrecht, zoals in Nederland, maar er zijn wel ideeën die wij zouden kunnen overnemen, waarmee wij transities met Duitsland zouden kunnen vergemakkelijken. Ik zie die gedachte heel weinig terug, maar vind die wel interessant.

De **voorzitter**: Dank u wel. Hiermee zijn wij aan het einde van deze ronde gekomen. Ik bedank de heren voor hun tijd en wijze woorden en wens hun een goede reis terug.

4. Uitvoeringspraktijk

De **voorzitter**: Goedemiddag. Wij beginnen aan het vierde en laatste blokje van dit rondetafelgesprek. Ik heet onze gasten hartelijk welkom. Ik verzoek u om een algemene inleiding te geven van twee minuten. Daarna komt de Kamer aan de beurt en kunnen de leden gericht vragen stellen. Die verzamelen wij en daarna kunt u er met een kort en bondig antwoord op reageren. Als wij tijd hebben, volgt er nog een tweede ronde.

Mevrouw **Visser**: Voorzitter. Mijn naam is Ea Visser. Ik ben advocaat en doe sinds 1996 veel ontslagzaken. Ik kan dus zien wat er op dat gebied allemaal gebeurt. Ik ben geen econoom en kan dus niet zeggen of het soepeler, beter et cetera wordt als we het op een bepaalde manier gaan doen. Ik kan wel iets zeggen over de manier waarop het systeem nu is geregeld. Zoals ik de heer Verhulp net ook heb horen zeggen, is het huidige stelsel met twee wegen een drama voor de werknemers. Dat zie ik dagelijks terug in de praktijk. Er is een heel grote groep werknemers die wordt ontslagen via het UWV. Die groep wordt steeds groter omdat de weg van het UWV wordt gekozen voor alles wat een reorganisatie is. Deze werknemers bevinden zich niet in een gelijke positie met de werkgever en worden niet voldoende beschermd.

Allereerst kiest de werkgever de route van het ontslag. Een werknemer moet zich vervolgens verweren. Wij hebben net gehoord dat het afspiegingsbeginsel blijkbaar zo moeilijk is dat een werkgever van tevoren alvast met het UWV gaat overleggen hoe het moet. Een werknemer heeft die kans niet. Een werknemer die wordt geconfronteerd met een ontslagaanvraag, krijgt geen uitgebreide uitleg van het UWV over hoe het precies zit. De ongelijkheid in de procedure gaat verder. Ik denk niet dat ik me met mijn verhaal heel geliefd ga maken bij mijn buurman, maar vind het wel belangrijk om het te vertellen. In de verdere procedure bij het UWV kan bij de werkgever nadere informatie worden opgevraagd. Het UWV zegt het tegen de werkgever als hij bepaalde zaken nog niet heeft aangeleverd en vraagt of hij dat alsnog kan doen. Voor de werknemer geldt dat niet. Vervolgens bekijkt men of de zaak doorgaat naar de ontslagadviescommissie of niet. Die beslissing wordt niet gemotiveerd. Uiteindelijk komt er een brief voor de werknemer met standaardtekstblokken, waarbij de werknemer niet weet wie de beslissing heeft genomen. Hij heeft nooit iemand gezien. Over het algemeen, in 90% van de gevallen, wordt toestemming verleend.

Deze werknemers zijn door een hele procedure gegaan, maar hun contract kan worden opgezegd zonder dat een vergoeding wordt toegekend. Het UWV doet dat namelijk niet. Daarna moet de werknemer het initiatief nemen om de zaak aan de rechter voor te leggen en te bekijken of er sprake is van een redelijk ontslag en of er nog een vergoeding moet worden toegekend. Het gaat heel anders dan bij de werknemer die via de kantonrechter wordt ontslagen. Daarbij wordt al een vergoeding toegekend voordat het ontslag een feit is.

Ik wil niet zeggen dat het ontslag soepeler moet, want ik kan dat niet goed beoordelen. Wel denk ik dat het veel rechtvaardiger moet, omdat het nu heel onrechtvaardig is. Als dat kan door ervoor te zorgen dat het achteraf wordt getoetst terwijl alle werknemers dezelfde procedure doorlopen, ben ik daarvoor.

De heer **Paling**: Voorzitter. Ik ben Fred Paling. Ik ben lid van de raad van bestuur van het UWV. Ik zal het heel kort houden. Wij kijken vooral vanuit het perspectief van de uitvoeringsorganisatie. Het is dus ook niet aan ons om een oordeel te hebben over de beleidsmatige inhoud van de maatregelen. Het wegvallen van de UWV-route zou voor ons heel simpele uitvoeringsconsequenties opleveren, namelijk dat wij er geen werk meer aan hebben.

Wij vinden het belangrijk om over de WW-maatregelen het volgende op te merken. Zoals de Kamer weet, hebben wij tot 2015 een enorme financiële taakstelling in te vullen. Een belangrijk deel daarvan doen wij door een combinatie van vereenvoudiging van wet- en regelgeving, met name in het WW-domein, en verdergaande automatisering. Daar zijn grote bedragen mee gemoeid. Welke oplossing ook wordt gevonden, ik pleit er zeer voor dat die zo veel mogelijk aansluit bij het bestaande stelsel. Dat wil zeggen dat de oplossing heel erg aansluit bij de huidige praktijk van de werkgever, loondoorbetaling, of bij de huidige praktijk van de WW-uitvoering. Alles wat het complexer maakt, maakt het moeilijker te begrijpen voor de burger en bovendien moeilijker uitvoerbaar en dus duurder.

Mevrouw **Ulrici**: Voorzitter. Mijn naam is Monetta Ulrici en ik ben kantonrechter in Amsterdam. Ik ben hier samen met Gerrard Boot heen gekomen. Hij is ook kantonrechter in Amsterdam. Samen met de Raad voor de rechtspraak hebben wij een reactie gegeven. Wij hebben besloten dat een deel zal worden toegelicht door de heer Boot en een deel door mij. De heer Boot mag als eerste.

De **voorzitter**: Heel goed. Geheel in uw traditie zijn wij streng, doch rechtvaardig. Ga uw gang, mijnheer Boot.

De heer **Boot**: En wij zijn gezagsgetrouw. Ik zal dus proberen om het binnen twee minuten af te ronden.

Voorzitter. In de notitie namens de Raad voor de rechtspraak hebben wij gesteld dat wij geen politiek oordeel willen uitspreken, maar willen bekijken hoe dit vanuit onze beleving zal uitpakken. Wij verwachten dat het stelsel dat in de hoofdlijnennotitie wordt beschreven, zal leiden tot veel procedures. In het begin zal dat sowieso het geval zijn omdat er over een nieuw stelsel in het begin altijd onduidelijkheid is. Schending van de hoorprocedure zal bijvoorbeeld vaak voorkomen en tot veel procedures leiden. Een andere reden waarom wij veel procedures verwachten, is dat het nieuwe stelsel complex is.

Het huidige systeem kent inderdaad in ieder geval één grote onbillijkheid, namelijk het verschil tussen de twee routes, zoals al meerdere malen is gezegd vandaag, maar daar wordt vanuit de rechtspraak op dit moment aan gewerkt. Mevrouw Ulrici zal dat zo dadelijk toelichten. Het huidige systeem heeft ook een voordeel: het heeft zowel flexibiliteit als rechtszekerheid in zich. De flexibiliteit zit in de ontbindingsprocedure, met een open toetsingsnorm, terwijl de zekerheid in de UWV-procedure zit. Het Ontslagbesluit schrijft namelijk vrij nauwkeurig voor hoe het moet gaan, in ieder geval bij bedrijfseconomische ontslagen. Als er één route komt, is het kiezen. Als het Ontslagbesluit min of meer wordt gehandhaafd, zoals wordt voorgesteld, betekent dit het afschaffen van flexibiliteit. Op het gebied van ontslaggronden zal het systeem dan starder worden. Dat moeten we goed bedenken. Het wordt minder flexibel.

Mevrouw Ulrici zal zo dadelijk vertellen dat het nieuwe stelsel op het gebied van ontslagvergoedingen ingewikkeld wordt. Je hebt namelijk drie verschillende soorten vergoeding: het transitiebudget met een kwart maandsalaris, de rechterlijke vergoeding van ten hoogste een half maandsalaris per dienstjaar en een hogere vergoeding als de wettelijk genormeerde rechterlijke vergoeding onaanvaardbaar is. Het is echter nog meer dan dat. Het lijkt alsof herstel van het dienstverband mogelijk is, maar dit kan ook worden afgekocht. Dat is nu zo en het lijkt zo te blijven. Het ligt voor de hand dat dit tot een nog hogere vergoeding moet leiden. Dan heb je vier verschillende vergoedingenstelsels.

Tot slot heb ik een opmerking over de WW. Zoals uit de laatste pagina van de hoofdlijnennotitie blijkt, nemen de kosten van het nieuwe stelsel sterk toe ten opzichte van de UWV-route. Zes maanden WW doorbetalen als je

iemand een jaarcontract hebt gegeven, is heel duur. Het zou me niet verbazen als dit tot allerlei ontwikkelingsconstructies zal leiden. De rechterlijke macht heeft veel ervaring met ontwikkelingsconstructies. In de jaren negentig zijn bijvoorbeeld de draaideurconstructies ontstaan. Dit moest op een bepaalde manier worden opgelost, want het gaf veel ellende en procedures. Eigenlijk is het dus niet verstandig om dat te doen.

De **voorzitter**: Dank u. Het woord is nu weer aan mevrouw Ulrici.

Mevrouw **Ulrici**: Voorzitter. Ik ben niet alleen kantonrechter, maar ook lid van de Kring van Kantonrechters. Deze vereniging probeert rechtszekerheid en rechtsgelijkheid in het land na te streven en te verzekeren bij de open normen die nu gelden. Ook wij vinden het heel erg vervelend dat de twee routes zulke verschillende uitkomsten vertonen. Wij vinden dat onwenselijk. Wij hebben geprobeerd om hier wat aan te doen via uitspraken die door de Hoge Raad niet in stand zijn gelaten. Toen moesten wij dus weer iets anders verzinnen. Wij zijn daar hard mee bezig. De hoogleraren die hiervoor aan tafel zaten, weten daarvan, want wij doen dit in breed overleg. Ook enkele Kamerleden hebben hier iets van meegerekregen. Wij zijn dus bezig om de ontslagvergoedingen meer op één lijn te brengen, uiteraard slechts voor zover wij dat kunnen, want het is een invulling van een open norm.

De hoofdlijnennotitie gaat uit van veel onnodige procedures. Ik zeg niet dat er überhaupt nooit een onnodige procedure kan zijn, maar wij merken op dit moment niet dat procedures onnodig zijn. Er zit altijd iets in de procedures die wij voorgelegd krijgen, al is het alleen maar omdat de werknemer gehoord wil worden en gecheckt wil hebben of zijn ontslag niet onredelijk is. Wij verwachten op basis van de hoofdlijnennotitie wel dat er meer procedures zullen komen, alleen al in de vorm van een kort geding tot wedertewerkstelling, vooruitlopend op de vordering tot herstel van dienstverband.

De rechtspraak vindt een partieel hoger beroep een moeilijk iets. Als wij een hoger beroep krijgen, willen wij graag vol kunnen toetsen op alle onderdelen. Als er een onderdeel uit gehaald wordt, is de eerste uitspraak niet meer in evenwicht. Je kunt heel moeilijk een hoger beroep voorstellen waarbij je de uitspraak niet mag herstellen, maar alleen over de vergoeding mag spreken. Dat is heel lastig.

De **voorzitter**: Dank u wel. Het woord is weer aan de Kamer.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Voorzitter. Mevrouw Visser is advocate en maakt in de praktijk veel ontslagzaken mee. Ik neem aan dat zij met name werknemers vertegenwoordigt. Snappen werknemers de huidige regels? Wij hebben vandaag over de rechtsongelijkheid gesproken, over het verschil tussen ontslag via de UWV-route en ontslag via de kantonrechter. Kan mevrouw Visser de procedure en de rechtsongelijkheid aan haar cliënten uitleggen?

De heer Boot noemde het huidige systeem onbillijk, maar zei dat eraan gewerkt wordt bij de Raad voor de rechtspraak. Het stelsel hoeft volgens hem niet gewijzigd te worden, want de rechterlijke macht ziet wel een weg om de ongelijkheid aan te pakken zonder het stelsel te wijzigen. Heb ik dat goed begrepen? Zo ja, waaraan denkt de heer Boot dan?

De heer **Ulenbelt** (SP): Voorzitter. Bij die laatste vraag sluit ik mij helemaal aan. Welke mogelijkheden ziet de heer Boot binnen het bestaande systeem om de ongelijkheid weg te werken?

De minister schat in dat hij 1 mld. aan bezuinigingen kan bereiken bij het UWV. Hoe moet ik dat volgens de heer Paling zien? Komt dit allemaal voor rekening van de afschaffing van de ontslagprocedure via het UWV?

De kantonrechters stellen dat zij zorgvuldig en gewetensvol invulling geven aan de open norm. De heer Verhulp zei tijdens de vorige ronde dat de kantonrechtersformule een normloos systeem is. Ik denk dat de kantonrechters het daarmee niet eens zullen zijn. Ik ben daarom heel benieuwd naar de normen die de Kring van Kantonrechters toepast.

De heer **Azmani** (VVD): Voorzitter. De opstelling van de kantonrechters, die zij eerder al in een brief verwoord hadden, intrigeert mij. Zij geven aan dat de voorstellen tot veel meer procedures zullen leiden. Kunnen zij nader toelichten welke aannames aan deze stelling ten grondslag liggen? De heer Boot stelt dat het vooral fout zal gaan met de hoorprocedure die in de hoofdlijnennotitie wordt voorgesteld, maar deze is nog niet uitgewerkt. Juist door de uitwerking kunnen wellicht veel juridische procedures worden voorkomen. Ik hoor graag suggesties van de heer Boot en mevrouw Ulrici om het normenkader eenduidig te maken en zo te voorkomen dat onnodige juridische procedures plaatsvinden. Ik ben ook benieuwd welke gedachte achter hun standpunt zit. Wat zij voorstellen, is vrij behoudend.

Mevrouw **Hamer** (PvdA): Voorzitter. Ik ben het meest getripped door de opmerking van de heer Boot. Hij stelt dat het nieuwe systeem veel inflexibeler wordt dan het huidige. Ik zou daarop graag een extra toelichting krijgen.

Mevrouw **Visser**: Voorzitter. De vraag aan mij was of werknemers het systeem snappen en of de ongelijkheid die erin zit, kan worden uitgelegd. Het antwoord is nee. Vanmorgen las ik in de Volkskrant dat de FNV het verschil ook niet begrijpt, want in het artikel stond dat ouderen straks na de aanpassing zomaar op straat kunnen worden gezet terwijl zij nu altijd een vergoeding meekrijgen. Dat is onjuist, want werknemers die via het UWV worden ontslagen, krijgen geen of een beperkte vergoeding. Ik zie de laatste tijd veel ouderen wie dat overkomt. Werknemers denken allemaal dat ze een ontslagvergoeding krijgen; dat hoorde ik iemand in een vorige ronde ook al zeggen. Ze gaan googelen en komen bij mij terecht. Ze hebben zelf uitgerekend hoeveel maanden ze mee moeten krijgen en willen dat ik dat ga regelen. Vervolgens kan ik aan het verhaal beginnen dat bij het UWV helemaal geen ontslagvergoedingen worden toegekend en dat men soms na een maand opzegtermijn gewoon op straat komt te staan zonder enige vergoeding. Dat begrijpen mensen niet. Dat komt vooral door de tweedeling. Ontslagen om bedrijfseconomische redenen verlopen via het UWV. «Bedrijfseconomisch» hoeft niet te betekenen dat het slecht gaat met het bedrijf; het kan ook zijn dat het gewoon beter moet gaan. Hoogopgeleiden komen vaker vanwege een verschil van inzicht bij de kantonrechter. Zij krijgen daar een vergoeding, terwijl juist degene die via het UWV is ontslagen en geen kansen heeft op de arbeidsmarkt, misschien veel meer behoefte heeft aan die vergoeding.

De heer **Paling**: Voorzitter. Mij is gevraagd naar het financiële effect van de wijziging. Voor vragen over het beleidsmatige effect moet men echt bij de minister zijn. De besparing op het UWV is, afhankelijk van het gekozen vertrekjaar, zo'n 500 à 600 mln. Dat geldt voor het totale UWV. De arbeidsjuridische dienst die zich hiermee bezighoudt, vormt een klein onderdeel van het UWV, zo'n 100 fte. De besparing op de apparaatskosten is dus relatief klein.

De heer **Boot**: Voorzitter. Mevrouw Hachchi en de heer Ulenbelt hebben gevraagd hoe de rechterlijke macht de ongelijkheid tussen de ontslagvergoedingen wil aanpakken. De ontbindingsprocedure kent op dit moment de kantonrechtersformule, die direct gekoppeld is aan de lengte van het

dienstverband. Voor de vergoeding bij een kennelijk onredelijk ontslag is er nu geen model. De ongelijkheid werd rond 2007, 2008 gesignaleerd. De gerechtshoven hebben dat opgepakt. Het gerechtshof in Den Haag en andere hoven zijn met een model gekomen. De Hoge Raad vond dat onjuist omdat de vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag niet gekoppeld zou mogen zijn aan de ontbindingsvergoeding, mede vanwege de wetshistorie. Daarmee lag het weer open.

In de Kring van Kantonrechters wordt momenteel hard gewerkt aan een soort model voor harmonisatie van de vergoeding op basis van artikel 681, boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, kortweg de 681-vergoeding. Dat is inmiddels in een vrij ver stadium. De vergoeding is daarin sterk gekoppeld aan de door werknemer naar verwachting te lijden schade. Dat vloeit mede voort uit de arresten van de Hoge Raad. Als hierover overeenstemming kan komen binnen de rechterlijke macht, waar het wel op lijkt, kan dit het kader vormen voor de vergoedingen bij kennelijk onredelijk ontslag. In zekere zin zijn beide vormen billijkheidsvergoedingen. Daarom zou het kunnen dat de kantonrechters hierin aanleiding zien om ook nog eens goed te kijken naar de vergoedingen op basis van artikel 685, boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, kortweg de 685-vergoedingen.

Mevrouw **Hachchi** (D66): De heer Boot heeft het over de rechtsongelijkheid tussen de vergoedingen die door de kantonrechter worden toegekend, maar de werknemer heeft al een achterstandspositie omdat hij niet zelf kan bepalen via welke route hij ontslagen zal worden, de UWV-route of de route via de kantonrechter. Daaraan kun je niets doen als je het stelsel niet verandert.

De heer **Boot**: Daar geef ik nu net antwoord op. De UWV-route heeft als sluitstuk de vergoeding bij een kennelijk onredelijk ontslag. Die is momenteel gemiddeld genomen laag, misschien zelfs extreem laag. De ontbindingsroute heeft gelijk de ontbindingsvergoeding. De kantonrechters zijn bezig om een model te bedenken voor de vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag. Die vergoeding wordt het sluitstuk van de UWV-route. Als het lukt om een bepaald niveau af te spreken dat meer gekoppeld is aan de naar verwachting te lijden schade, dus de werkloosheidskans, en niet aan de lengte van het dienstverband, zoals het bij de ontbindingsvergoeding gaat, en als het vervolgens lukt om de ontbindingsvergoeding daarop af te stemmen, dan heb je de twee systemen veel dichterbij elkaar gebracht. Als beide routes een vergelijkbaar vergoedingsniveau kennen, kun je je afvragen of het nog nodig is om twee routes te hebben, dat is waar. In elk geval zijn de kantonrechters bezig met pogingen om de twee vergoedingensystemen naar elkaar toe te brengen. Daarmee is de grootste onbillijkheid van het huidige systeem opgelost.

Mevrouw **Hachchi** (D66): Ik begrijp het. Dank voor uw antwoord. Ik wil het nog iets scherper krijgen. Is het niet handiger om voor één route te kiezen in plaats van het bestaande stelsel koste wat het kost te willen handhaven terwijl het veel simpeler en eenduidiger kan? Kunt u uw mening daarover geven namens de Raad voor de rechtspraak, uiteraard zonder politiek te worden?

De heer **Boot**: Of je twee routes wilt handhaven of één, is een politieke keuze, maar in de huidige situatie zijn er twee routes en de rechtsongelijkheid daarin kun je op deze manier oplossen.

Mevrouw **Ulrici**: Mag ik hier een aanvulling op geven? Er zijn nu twee routes die in processueel opzicht nogal verschillen. Beide routes dienen een eigen doel. De korte, snelle procedure is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Binnen een paar weken is daarbinnen voor beide

partijen volledige zekerheid, maar deze procedure kent een paar manco's. Niet in alle gevallen kan de volledige bewijsproblematiek aan de orde komen. De procedure verloopt snel en binnen een week of acht is duidelijk wat het wordt, klaar. Dat is in veel gevallen erg belangrijk, want mensen kunnen daardoor verder. Ze kunnen zich op de toekomst richten en weten waar ze aan toe zijn. De andere procedure, die van kennelijk onredelijk ontslag, is een volle procedure die veel langer duurt en alle waarborgen heeft. Het is verschrikkelijk goed dat ook die procedure er is, want ook die dient zijn doel voor een zeker soort zaken. Ik bedrijf natuurlijk geen politiek, maar ik zie het niet als heel groot gevaar dat die twee procedures naast elkaar bestaan.

De **voorzitter**: Dank u. De heer Boot gaat verder met zijn antwoord.

De heer **Boot**: Voorzitter. Ik heb gezegd dat te verwachten is dat het nieuwe stelsel tot veel procedures zal leiden. Ik heb de hoorplicht als voorbeeld genoemd. De heer Azmani vroeg hoe je kunt voorkomen dat dit tot veel procedures leidt. Eigenlijk is het geen hoorplicht. De werkgever hoeft alleen maar de reden van het voorgenomen ontslag mede te delen. Het is vervolgens aan de werknemer om actie te ondernemen en te vragen om gehoord te worden. Er zijn heel veel kleine werkgevers, zoals de bakker op de hoek. Voordat die ervan doordrongen is dat hij verplicht is om een brief te sturen met daarin het motief van het voorgenomen ontslag, ben je misschien wel vele jaren verder. Er zou een waanzinnige voorlichtingscampagne moeten plaatsvinden om iedereen daarvan te doordringen. Je hoort mensen nu nog praten over de arbeidsbeurs, die intussen al zo'n 70 jaar is afgeschaft, en het arbeidsbureau, dat al 20 jaar geleden is afgeschaft. Deze stelselwijziging is een heel ingrijpende verandering. Als je een sterke sanctie zet op niet-naleving van de plicht tot een brief, kun je verwachten dat het vaak fout zal gaan.

Een andere reden dat er veel procedures zullen volgen, is dat je drie of vier verschillende soorten vergoedingen krijgt, zoals ik zojuist al aanstipte. De eerste drie zijn het transitierugzakje bij een redelijk ontslag, het halve maandsalaris per gewerkt jaar bij een ontslag dat eigenlijk niet had moeten plaatsvinden en de hogere vergoeding in de gevallen waarin zelfs het halve maandsalaris onaanvaardbaar is. Bovendien is er waarschijnlijk nog een vierde vergoeding, namelijk in de situatie waarin het dienstverband eigenlijk hersteld moet worden, maar de werkgever dit wil afkopen. Het wordt een lawyers» paradise om dat uitgekristalliseerd te krijgen. Nogmaals, het is bij introductie van een systeem dat zo afwijkt van het huidige, sowieso begrijpelijk dat het lang duurt voordat duidelijk is wat in de ene categorie hoort en wat in de andere. Dat gebeurt door procedures.

De heer **Azmani** (VVD): Ik wil daar toch wat meer over weten. Er zit een hoorprocedure in het systeem. De heer Boot kenschetst dat als het sturen van een brief. Dat is niet het oogmerk. De bedoeling is niet dat er door een brief procedures worden gestart; de bedoeling is dat er een dialoog ontstaat. Aan die dialoog moeten enkele randvoorwaarden vastzitten. Kan de heer Boot of wellicht mevrouw Ulrici zeggen welke waarborgen je in de hoorprocedure kunt verankeren om tot een redelijke ontslagprocedure te komen en te voorkomen dat men de ontslagprocedure onredelijk acht, waarbij men de kantonrechter vraagt om er een oordeel over te geven?

De heer **Boot**: In het vorige debat ging het al over cultuur. Je kunt je voorstellen dat bij zo'n hoorprocedure in beginsel iemand van de ondernemingsraad of van de vakbond aanwezig is. Maar goed, lang niet ieder bedrijf heeft een ondernemingsraad en lang niet iedereen is lid van de vakbond. Je zou kunnen stimuleren dat er een deskundige buitenstaander bij is, misschien een jurist. In dat geval zou je weer iets aan de

eigen bijdrage voor de juridische bijstand moeten doen. In ieder geval, als er een deskundig iemand naast zit die een wat kritisch weerwoord kan geven, zal de werkgever misschien weerhouden worden van het doorzetten van een onjuist ontslag. Dat zou schade kunnen voorkomen. Je zou dus van de hoorplicht een UWV-lightprocedure kunnen maken, hoewel dit slechts een suggestie is.

De **voorzitter**: Mijnheer Paling, hebt u daarover iets te zeggen?

De heer **Paling**: «UWV-lightprocedure» klinkt bijna als een botermerk. Wij voeren nu een bepaalde procedure uit. Het voorstel is om van twee procedures naar één procedure te gaan, waarbij onze procedure vervalt. Natuurlijk zijn er alternatieven mogelijk waarbij je nog eens naar de huidige UWV-procedure kijkt en daarvan een lightvariant maakt, maar dat zal vast weer andere complexiteit oproepen. Wij kijken vooral naar de uitvoeringsconsequenties en kunnen hierover pas een oordeel geven op het moment dat helder is wat de contouren van zo'n procedure zouden zijn. Zolang dat niet duidelijk is, zitten er zo veel variabelen in de als-danredenering dat ik er niets zinvols over kan zeggen.

De heer **Boot**: Voorzitter. Mevrouw Hamer heeft gevraagd naar de mogelijke inflexibiliteit van het nieuwe stelsel. Als het streven is om zo veel mogelijk procedures te voorkomen, moet in de wet zo veel mogelijk omschreven worden wat een redelijke ontslaggrond is en wat niet. Het toetsingskader moet dan heel strak zijn. Dan weet je waar je aan toe bent. Als de werkgever zich eraan gehouden heeft, weet de werknemer dat hij in een procedure weinig kans maakt. Dit heeft onmiddellijk in zich dat het kader inflexibel is. In de notitie wordt als voorbeeld het Ontslagbesluit genoemd. Dit is op het gebied van bedrijfseconomische ontslagen waanzinnig inflexibel. Toepassing van het afspiegelingsbeginsel heeft een aantal vraagpunten, zoals wat een bedrijfsvestiging is en welke functies onderling uitwisselbaar zijn. Dergelijke criteria zijn lastig toe te passen, maar als je dat gedaan hebt, is het een kwestie van kruisjes zetten in de organisatie: deze en die moeten eruit en de rest niet. Er is een heel beperkte uitwijkmogelijkheid, want de werkgever mag de mensen die onmisbaar zijn, behouden. Hij kan echter niet op basis van kwaliteit, recent gevolgde scholing of iets dergelijks besluiten wie hij bij voorkeur als eerste ontslaat. Als je wilt dat er weinig beroepen op de rechter worden gedaan, betekent dat bijna onmiskenbaar een starheid van het systeem.

Mevrouw **Ulrici**: Voorzitter. De heer Ulenbelt heeft gevraagd naar het normloze systeem, zoals de heer Verhulp het noemde, dat zou ontstaan door het toepassen van de kantonrechtersformule. Ik denk dat het goed is om even terug te gaan naar het ontstaan van de kantonrechtersformule. Daarover zijn tijdens de vorige ronde al vragen beantwoord door mensen die er niet bij zijn geweest. De kantonrechtersformule is ontstaan vanuit de behoefte in de praktijk, vanuit de noodzaak tot rechtszekerheid en rechtsgelijkheid. In de hoofdlijnennotitie las ik het woord «tombola». Dat woord wordt nu gebruikt in verband met de vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag, maar het komt uit 1996 en de jaren vóór de kantonrechtersformule, in verband met de 685-vergoeding. Dat was echt een tombola. De kantonrechters hebben geïnventariseerd wat in den lande door de uitspraken als een redelijke vergoeding werd ervaren. Daaruit is de formule voortgekomen. De formule is dus gebaseerd op de praktijk die er al was. Elke paar jaar wordt de formule herzien. In 1996 is de formule aangenomen en in 1997 ingevoerd. In 2001 is de formule herzien. Toen vond men nog dat hij goed functioneerde. De roep dat hij te hoog was, was er toen nog niet. De volgende vijf jaar is die roep wel gevoeld en

hebben wij ernaar gekeken. Nu vinden wij weer dat wij ernaar moeten kijken, ook in relatie tot de vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag.

De **voorzitter**: Staat de commissie mij toe om daarover een vraag te stellen? Als voorzitter hoor ik eigenlijk slechts het gesprek te leiden, maar deze opmerkingen boeien mij. Wij kennen de kantonrechtersformule ook wel als de ABC-formule. Ik heb de heer Boot net horen zeggen dat het over de te lijden schade gaat, maar is de schade die iemand na tien jaar dienstverband lijdt, in een gelijk geval twee keer zo groot als na vijf jaar? Ik constateer dat bepaalde beloningscomponenten niet in de kantonrechtersformule worden meegenomen, terwijl ze voor sociaal recht gewoon uitwisselbaar zijn. Men kan bijvoorbeeld denken aan de bijdrage van een werkgever in het pensioen, een auto, die overigens door de Belastingdienst wel degelijk wordt meegeteld als inkomen, of een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Vinden mevrouw Ulrici en de heer Boot de kantonrechtersformule nog wel de juiste manier om naar de te lijden schade te kijken? Misschien heeft mevrouw Visser er ook wel een mening over.

Mevrouw **Ulrici**: Laat ik als eerste proberen om de vraag te beantwoorden. Allereerst heeft de kantonrechtersformule een veel grotere uitwerking gehad dan in 1996 is voorzien. Het was een aanbeveling aan de collega's om de norm van een billijke vergoeding langs een bepaalde lijn in te vullen. Wij hebben niet voorzien dat de kantonrechtersformule zo'n brede toepassing zou vinden in sociale plannen. Inmiddels weten wij dat wel en houden wij er goed rekening mee.

Een dienstverband van tien jaar levert niet in alle gevallen het dubbele op van een dienstverband van vijf jaar. Wel is de vergoeding bij oudere werknemers fors hoger. Jongere werknemers die tien jaar in dienst zijn, krijgen veel minder mee. Het is dus niet helemaal zo dat de vergoeding bij ieder dienstverband van tien jaar het dubbele is van die bij ieder dienstverband van vijf jaar.

De **voorzitter**: Nee, maar stel dat twee mensen allebei 50 jaar zijn. De een is tien jaar in dienst en de ander vijf jaar. De correctiefactor of C-factor wordt in beide gevallen hetzelfde beoordeeld. Degene die tien jaar in dienst is geweest, krijgt dan toch feitelijk een vergoeding die twee keer zo hoog is?

Mevrouw **Ulrici**: Dat hangt er een beetje vanaf. Als iemand 50 is, gaat dat toevallig net niet op doordat de jaren voor het 45ste minder zwaar meetellen. Het systeem van de kantonrechtersformule is dat dit wordt opgevangen in de C-factor. Zoals ik al zei, hebben wij destijds niet voorzien dat de formule zo'n grote werking buiten onze beroepsgroep zou krijgen. Wij zien dat in sociale plannen en regelingen altijd een correctiefactor van 1 of hoger wordt gebruikt. Degenen die een regeling treffen rond de beëindiging van een dienstverband, gaan vaak veel hoger zitten dan wij als kantonrechter zouden toewijzen. Wat u constateert, voorzitter, zou namelijk volgens de systematiek in de C-factor gecorrigeerd dienen te worden. Helaas zien wij in publicaties de uitschietende uitspraken, maar niet de bulk die dit corrigeert. Die gewone uitspraken zijn namelijk niet interessant en worden niet gepubliceerd.

De heer **Boot**: Misschien was ik net niet helemaal duidelijk genoeg. Wij gaan bij de harmonisatie van de 681-vergoeding, de vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag, proberen om schade als leidmotief voor de vaststelling van de vergoeding te hanteren. Dat is totaal iets anders dan wat momenteel in de 685-procedure gebeurt. De 685-vergoeding is niet geënt op de naar verwachting te lijden schade, maar hoofdzakelijk op de lengte van het dienstverband. Het zijn inderdaad twee verschillende

systemen. De 685-vergoeding is op de lengte van het dienstverband gebaseerd omdat dit de praktijk van de kantonrechters en van het veld was. In onderhandelingen in de jaren tachtig en negentig draaide het hier veelvuldig op uit. Op zichzelf is er wel iets voor te zeggen, maar net als veel waarheden heeft dit een grens. Misschien is het beter om niet alleen naar de lengte van het dienstverband als belangrijkste factor voor de toekenning van de vergoeding te kijken, maar meer, of ook, naar het te verwachten nadeel van een ontslag. Dat hangt natuurlijk sterk samen met de te verwachten werkloosheidsduur, die sterk samenhangt met de kansen op de arbeidsmarkt.

Waarom worden de auto en de pensioenopbouw niet meegeteld? Wanneer echt duidelijk is dat een hoger pensioen destijds als arbeidsvoorwaarde inwisselbaar was met salaris, kan dat worden meegenomen, maar het gebeurt in beginsel niet. Toen in 1996 de norm van één à twee maandsalarissen per dienstjaar is vastgesteld, was dat misschien iets royaler dan daarvóór soms werd toegekend. Daartegenover stond dat de beloningsfactor, de B-factor, wat minder royaal was. Destijds was dat een soort evenwicht. Je zou kunnen besluiten dat je de auto en het pensioen meeneemt, maar dan ga je iets aan de A-factor doen. Dat zou kunnen. Dan denk je niet in het schadestelsel, maar vooral in een dienstjarenstelsel.

De **voorzitter**: Ja, maar u zei zelf zojuist al dat het gaat over de te lijden schade. Er zijn werkgevers die arbeidsovereenkomsten sluiten waarbij zij 100% van de pensioenpremie betalen. Er zijn ook werkgevers die 50% of 0% betalen. Als dit niet wordt meegerekend, is de schadevergoeding voor de een in een soortgelijk geval minder groot dan voor de ander. Daarmee bestaat in mijn ogen rechtsongelijkheid, terwijl mevrouw Ulrici zojuist zei dat de formule bedacht is vanuit het streven naar rechtsgelijkheid.

De heer **Boot**: Het zal niet zo vaak voorkomen, maar stel inderdaad dat de ene werkgever 100% van de pensioenpremie betaalt en de andere helemaal niets. Als je de kantonrechtersaanbevelingen in twee van zulke ontbindingszaken strak zou toepassen, leidt dat inderdaad tot een verschillende uitkomst. De werknemer voor wie de werkgever de volledige pensioenpremie betaalde, kan echter aanvoeren dat hij zich in een bijzonder geval bevindt en dat dit aanleiding is om een hogere correctiefactor te hanteren. De rechtsongelijkheid is niet de mogelijke ongelijkheid binnen de 685-procedure, maar de ongelijkheid tussen de 685- en de 681-procedure.

De **voorzitter**: Dank u. Ik wil zachtjesaan afronden, maar eerst wil mevrouw Visser nog iets zeggen en daarna heeft de heer Ulenbelt nog een vraag.

Mevrouw **Visser**: De kantonrechtersformule die nu in ontbindingszaken wordt toegepast, is inderdaad heel makkelijk, A maal B maal C. Dat kan heel voordelig zijn voor mensen, maar ook heel onvoordelig voor degenen die een schade lijden die veel groter is dan de vergoeding die zij krijgen. Dat het zo gaat, hangt ook samen met de aard van de op snelheid gerichte procedure, waarbij er eerst één zitting is en daarna een schikking volgt. Ik ben wel benieuwd hoe dat gaat als de vergoeding in beide procedures meer op de te lijden schade gericht wordt. Een werknemer kan dan nog steeds twee procedures doorlopen. Er vindt ontbinding plaats waarin gelijk wordt besloten, of er wordt achteraf getoetst, met volwaardige mogelijkheden van hoger beroep en cassatie. Ik vraag mij af hoe de schade in de snelle procedure goed bekeken worden. Ik denk dat dit nog geen oplossing is, want werknemers zullen ongelijk behandeld blijven worden.

De heer **Ulenbelt** (SP): De heer Boot houdt ons voor dat er vier soorten vergoedingen zijn waarmee je bij de rechter kunt aankloppen. Mocht dit allemaal doorgaan, hoe gaat de kantonrechtersformule er dan uitzien? Heeft de heer Boot daar al over nagedacht? Kan hij daarover een bespiegeling geven?

De heer **Boot**: Nee, daarover hebben wij nog niet nagedacht. Dit is zeer recent.

De heer **Ulenbelt** (SP): Het wordt in elk geval een heel ingewikkelde formule, nietwaar?

De heer **Boot**: Als de wetgever een stelsel in het leven roept waarbij vier verschillende soorten vergoedingen moeten worden bepaald, is dat inderdaad niet eenvoudig.

De heer **Ulenbelt** (SP): Het wordt dus een ingewikkelde formule. Acht u het ook mogelijk dat wij alles niet via de rechter doen, maar via het UWV, wel met vergoeding en bezwaar en beroep? In het voorstel wordt alles bij het UWV weggehaald en gaat het naar de kantonrechter, maar theoretisch kan het omgekeerde ook.

De heer **Boot**: De procedure bij het UWV voldoet waarschijnlijk niet aan de normen van artikel 6 van het EVRM. De mensen die de beslissing nemen, zijn namelijk geen rechters. Er zal dan toch nog een vangnet achter moeten komen.

Mevrouw **Ulrici**: Ter aanvulling: nu is de UWV-procedure in de ogen van de Europese rechters goed omdat een beroep op de rechter mogelijk is. Het gaat dus niet lukken om dit alleen bij het UWV te leggen.

De **voorzitter**: Ik dank u alle vier voor uw openhartige commentaar en uw bijdragen. Ik bedank de Kamerleden voor hun vragen en hun belangstelling. Ik bedank ook het publiek.