

Vergaderjaar 2015–2016

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 740

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 12 augustus 2016

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 9 juni 2016 overleg gevoerd met de heer Asscher, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President, over:

- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 3 maart 2016 inzake reactie op het bericht dat FNV en CNV zich terugtrekken uit het bestuur van de Stichting Normering Arbeid (SNA) omdat zij zorgen hebben over het keurmerk inzake zelfregulering uitzendbranche (Kamerstuk 17 050, nr. 526);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 30 maart 2016 inzake toezending evaluatie van de Regeling vrijwilligerswerk in de WW (Kamerstuk 29 544, nr. 709);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 12 april 2016 inzake reactie op motie van het lid Kerstens over bestrijden van misbruik van stages en werkervaringsplekken (Kamerstuk 29 544, nr. 712);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 13 april 2016 inzake empirisch onderzoek naar de effecten van algemeenverbindendverklaring (avv) (Kamerstuk 29 544, nr. 713);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 21 april 2016 inzake uitvoering van de motie van het lid Hamer over gelijke behandeling bij de arbeidsvoorwaarden voor payrollwerknemers (Kamerstuk 29 544, nr. 715);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 21 april 2016 inzake herziening Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Kamerstuk 29 544, nr. 716);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 21 april 2016 inzake oplossingen voor knelpunten op de arbeidsmarkt (Kamerstuk 34 351, nr. 17);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 25 april 2016 inzake reactie**

op het verzoek van het lid Rog, gedaan tijdens de regeling van werkzaamheden van 31 maart 2016, over het bericht «Onderhandelingen cao in basisonderwijs klappt op flexwet» (Kamerstuk 31 293, nr. 312);

- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 26 april 2016 inzake uitvoering moties Leven Lang Leren en reactie op artikel Het Financieele Dagblad en OESO-voorstel (Kamerstuk 30 012, nr. 70);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 28 april 2016 inzake reactie op verzoek van het lid Van Weyenberg, gedaan tijdens de regeling van werkzaamheden van 21 april 2016 over de inwerkingtreding van de aanpassing van het wettelijk minimumjeugdloon (Kamerstuk 29 544, nr. 719);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 29 april 2016 inzake evaluatie Wet vereenvoudiging UWV-regelingen en evaluatie Wet tot wijziging van de WW i.v.m. vergroten kansen op werk langdurig werklozen (Kamerstuk 26 448, nr. 566);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 9 mei 2016 inzake aanbieding Monitor Arbeidsmarkt, april 2016 (Kamerstuk 29 544, nr. 720);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 7 juni 2016 inzake reactie op de CPB-publicatie «Kansrijk arbeidsmarktbeleid deel 2» (Kamerstuk 29 544, nr. 723);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 31 mei 2016 over de voortgang van het convenant Aziatische horecasector en rapport onderzoek functie-eisen (Kamerstuk 29 861, nr. 43).**

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

De voorzitter van de commissie,
Van der Burg

De griffier van de commissie,
Post

Voorzitter: Van der Burg
Griffier: Post

Aanwezig zijn acht leden der Kamer, te weten: Van der Burg, Pieter Heerma, Kerstens, Krol, Ulenbelt, Voortman, Van Weyenberg en Van 't Wout,

en de heer Asscher, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President.

Aanvang 14.00 uur.

De voorzitter:

Ik heet de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zijn staf van harte welkom. Ik heet ook onze Kamerleden van harte welkom en natuurlijk de mensen die dit debat volgen. We hebben voor de eerste termijn vijf minuten spreektijd voor de Kamerleden afgesproken.

De heer Van Weyenberg (D66):

Voorzitter. We hebben veel verschillende onderwerpen op de agenda en hoewel het niet echt op de agenda staat, wil ik beginnen met het actieplan ouderenwerkloosheid dat we kregen toegestuurd. In de afgelopen jaren hebben we gezien dat steeds meer ouderen doorwerken, maar dit succes heeft een gitzwarte rouwrand: ouderen die hun baan verliezen en dan veel vaker werkloos worden. Ondanks al hun inspanningen vinden ze heel moeilijk een baan. Ik ben blij dat het actieplan er is en er staan veel dingen in die ik goed vind. Ik heb wel drie specifieke vragen.

Ten eerste is papier natuurlijk geduldig. Wat betreft de looncurve, dus de relatieve beloning van verschillende leeftijdscategorieën, maar ook wat betreft de aanpak van bijvoorbeeld de ouderendagen zie ik vooral een herhaling van wat sociale partners vijf jaar geleden al eens op papier hebben gezet. Ik vind de intentie heel mooi, maar hoe hard zijn die afspraken? Gebeurt het ook? Er wordt zelfs ergens expliciet gesteld dat dit de vorige keer toch een beetje is blijven liggen.

Ten tweede hebben we bij eerdere actieplannen, zoals het Actieplan 55PlusWerkt, gezien dat een en ander moeilijk uit de startblokken kwam. De doelen bleken niet meteen te worden gehaald. Dat actieplan moest ook worden verlengd en de ambities voor de korte termijn werden helaas niet altijd gehaald. Wat heeft de Minister geregeld om ervoor te zorgen dat we nu wel vliegend uit de startblokken komen?

Mijn derde en laatste vraag is: wanneer is de Minister tevreden? Wat moet dit nou echt opleveren? De Rekenkamer is kritisch over sommige andere instrumenten. Ik zie in het actieplan dat de Minister heel goed heeft gekeken naar eerdere ervaringen – wat werkt en wat werkt niet? – maar hoe gaat hij dat borgen en wanneer is hij tevreden? En waarop mogen we de Minister afrekenen?

Het tweede punt dat ik wil behandelen is het zogenaamde wokakkoord, het covenant met de Aziatische horeca. Het is geen geheim dat mijn fractie daar hard aan heeft getrokken en dat zij heel blij was toen het er was, maar het loopt af op 1 oktober. We zien dat de sector erg zijn best heeft gedaan om alle afspraken van zijn kant na te komen, om daarnaast echt specialistische chefs uit Azië te kunnen halen. Inmiddels ligt er ook een rapport van Panteia, waarin staat: «Een vergelijkbare kwaliteit en kwantiteit van het aanbod van Aziatisch eten is hoogstwaarschijnlijk niet mogelijk zonder de immigratie van Aziatische koks.» Dat maakt ook dat het verdringingsargument niet aan de orde is. Sterker nog: zo'n goede chef bij wie u en ik graag gaan eten, zorgt in de praktijk ook voor werkgelegenheid, bijvoorbeeld in de bediening en in het leveren van spullen. Ik heb daarom een verzoek aan de Minister. Ik denk dat een aantal andere fracties, die eerder met ons op hebben getrokken, dat verzoek ook

hebben. Ik kijk in het bijzonder naar de fracties van VVD en CDA, die hierin ook een duidelijk trackrecord hebben. Wil de Minister dit convenant nu permanent maken? Als dat misschien te ver gaat, wil hij het misschien met vijf of drie jaar verlengen. En welke mogelijkheden ziet hij om ervoor te zorgen dat de tewerkstellingsvergunningen niet maar voor één jaar worden verstrekt? Dat leidt namelijk tot heel veel rompslomp. Kunnen we, als helder is dat zo'n chef mag komen, die periode niet verlengen? Mijn derde punt is de hotelschoonmaak; ik ga door de hele arbeidsmarkt heen. Eerder hebben collega Vermeij, collega Heerma en ikzelf daar vragen over gesteld, ook naar aanleiding van een uitzending van het programma Rambam over uitbuiting in de hotelschoonmaak. Het is een ingewikkelde sector. Hier zien we bijvoorbeeld dat het niet hebben van een duidelijk wettelijk minimumuurloon een probleem is. Wanneer komt dat er? De inspectie doet haar best, maar dit is al jaren een zorgenkindje. Hier is toch meer mogelijk? Welke optie ziet de Minister om het toezicht en de inspectie te intensiveren? Wat kan de Minister doen om het idee van een meldpunt te ondersteunen van de OSB (Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten), de branchevereniging van de schoonmaak? We hebben namelijk te maken met allemaal verschillende cao's. We hebben de horeca, waarvoor geen cao geldt. We hebben de verschillende typen cao's voor de hotels. Deelt de Minister de urgentie van in ieder geval deze drie fracties? Wat kan hij extra doen? Ik heb nog een aantal specifieke punten. Het eerste punt is het minimum-jeugdloon. De Minister heeft een wet in voorbereiding om het wettelijk minimumjeugdloon te verhogen. Ligt dit nog steeds op schema? Heeft de Minister er zicht op wanneer die automatische tweede stap die is aangekondigd, er komt? Hoe is de Minister van plan om dat in de wet te zetten?

Het tweede punt is de uitvoering van de motie-Hamer (33 818, nr. 43) over payroll, waarin staat: verzoekt de regering, te zorgen voor gelijke behandeling bij de arbeidsvoorwaarden tussen payrollmedewerkers werkzaam bij de inlener en de eigen werknemers van de inlener. Deze motie is Kamerbreed, unaniem aangenomen, maar wordt nu niet uitgevoerd, omdat VVD en PvdA er niet uit komen. Dat is natuurlijk de wereld op zijn kop. Wat gaat de Minister doen om dit gewoon te regelen? Ik vind het allemaal interessant – de polder komt er niet uit, de coalitie komt er niet uit – maar er ligt gewoon een unaniem aangenomen Kamer motie. Wat gaat de Minister doen?

Het SNA-keurmerk (Stichting Normering Arbeid) is mijn derde punt. De Minister heeft eerder gezegd dat hij ons gaat melden hoe het zit in de uitzendsector, met het uittreden van de vakbeweging. Wanneer kunnen we daar nieuws over verwachten?

Hetzelfde geldt, ten vierde, voor het SER-advies over de loondoorbetaling bij ziekte. Ik kijk daar reikhalzend naar uit. Het zou voor de zomer komen. De zomer begint meteorologisch over twaalf dagen ... Of nee, niet eens meteorologisch, want meteorologisch is hij al begonnen. De zomer begint in het normale spraakgebruik op 21 juni. Lukt het de SER om voor die tijd met dat advies te komen?

Tot slot vraag ik de Minister nog naar de WW-sollicitatieplicht en de kleine aanvulling op de WW die je krijgt als je een kleine, lager betaalde baan vindt. Dat leidt tot heel rare situaties. Mensen die een baan vinden die twee uur te klein is, moeten voor die twee uur nog solliciteren. Dat is ook heel ingewikkeld voor de nieuwe werkgever. Eten mensen dan eigenlijk niet voor een heel klein bedrag WW-rechten op? En zouden we niet een bepaald minimum moeten hanteren om dat bureaucratische circus te beperken? Zou de Minister daar eens naar willen kijken?

Dank u wel, voorzitter. Sorry, ik was iets te lang aan het woord.

De heer **Krol** (50PLUS):

Mevrouw de voorzitter. Ik herhaal het nog maar eens: er zijn bijna 240.000 werkloze 45-plussers en 61% van hen is al langer dan een jaar werkloos. Daarom keken wij met hooggespannen verwachtingen uit naar het langverwachte vervolg op het Actieplan 50PlusWerkt. Afgelopen dinsdag ontvingen we dat eindelijk; dank daarvoor. Wij maakten ons al zorgen en dachten dat de Minister het misschien vergeten was. Vandaar dat ik op die dag precies op het moment dat het binnenkwam het verzoek deed om het op tijd af te leveren. Dat is gelukkig gebeurd. Hoe dan ook: dank aan de Minister voor het plan, genaamd Perspectief voor vijftigplussers. We gaan het plan natuurlijk nog nader bestuderen en bespreken, maar we hebben al wel een aantal vragen, net als collega Van Weyenberg.

Ten eerste. Waarom kiest de Minister 50-plussers als doelgroep? Uit alle cijfers van het CBS wordt immers duidelijk dat de risicoleeftijd al begint bij 45. Kan de Minister ten tweede nog eens toelichten waarom de plaatsingsfee wordt afgeschaft? De Minister geeft zelf in een van de bijlagen al aan dat de financiële prikkels voor bedrijven vaak goed werken. Hij stelt dat de fee minder oplevert dan verwacht, maar waar blijkt dat uit? Is dat onderzocht? Graag krijgt 50PLUS een nadere onderbouwing hiervan.

En dan de ambassadeur ouderenwerkloosheid. Zoals de Minister weet, was 50PLUS bijzonder verheugd dat er eindelijk iemand werd aangesteld in de persoon van de heer De Wolf, iemand die heeft aangetoond een doorpakker te zijn. Maar ook hierbij heb ik enkele kanttekeningen. Nog steeds ligt er, naar ons weten, geen formele taakomschrijving. Als die er was, zou de Kamer kennismaken met de ambassadeur. Daar kijken we reikhalzend naar uit, maar dan moeten we wel iets op papier hebben. 50PLUS maakt zich zorgen omdat zowel in de korte omschrijving van het actieplan als in de uitlatingen van de ambassadeur in de media de aanpak van vooroordelen vooral bij de werklozen wordt gelegd. Zij moeten laten zien dat ze fit zijn, willen werken, misschien wel loon willen inleveren en ga zo maar door. Maar 50PLUS heeft al eerder gezegd dat het echt van twee kanten moet komen. Ook de werkgever moet bewegen. Wat zijn de werkzaamheden van de ambassadeur in de richting van de werkgevers? En waarom heeft de ambassadeur niet dezelfde middelen, tijd en ondersteuning gekregen als de Ambassadeur Jeugdwerkloosheid? Het maatschappelijke probleem is immers even groot en zo mogelijk zelfs nog groter.

Het tweede loopbaanadviesgesprek geeft ons een wat ongemakkelijk gevoel. Moet iemand op zijn 50ste ineens een gesprek hebben in de sfeer van «Lodewijk, je wordt binnenkort 50, hoe gaan we nu verder?». Is dat niet vooroordeelbevestigend? Is het niet de taak van een werkgever om gedurende de hele loopbaan en op elke leeftijd met de werknemer in gesprek te blijven over zijn of haar duurzame inzetbaarheid? Elk jaar «Lodewijk, hoe gaat het nu met je?» lijkt me veel beter. Is de Minister met dat idee in het achterhoofd bereid om nog eens naar het bedrag van 25 miljoen te kijken dat hiervoor geraamd is? Misschien is het wel verstandig om dat met 5 miljoen te verlagen en dat geld te investeren in een uitbreiding van de no-riskpolis naar bijvoorbeeld mensen vanaf 50 jaar, of in het in stand houden van de plaatsingsfee? Dat lijkt ons veel meer op te leveren.

Daarnaast geeft de Minister aan dat het niet realistisch is om te verwachten dat alle doelstellingen binnen twee jaar gehaald worden. Waarom wordt de maatregel van de no-riskpolis dan slechts verlengd tot 2018? En hoe zullen de doelstellingen meetbaar gemaakt worden? Mijn collega vroeg dat ook al. Hoe weten we straks of het al dan niet succesvol is geweest?

Ik heb nog een paar heel korte losse vragen. Dit plan wordt in 2017 en 2018 uitgevoerd, zo lezen we op pagina 18. Het huidige actieplan loopt af

op 1 oktober 2016. Daar zitten drie maanden tussen. Hoe gaan we dat oplossen?

Ook heeft de Staatssecretaris naar aanleiding van een motie van 50PLUS aangegeven dat bekeken zal worden hoe zijn akkoord over werkloos geraakte 45-plussers in de zorg gecombineerd kon worden met de inspanningen van het UWV. Hoe gaat dat, zeker omdat het UWV nu al met de handen in het haar zit?

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Voorzitter. Dit is een algemeen overleg met een heel dikke agenda met veel onderwerpen, en dat tegen de achtergrond van een economie die steeds positievere cijfers laat zien en een arbeidsmarkt en een werkgelegenheid die daarbij zorgenkinderen blijven. Ook horen we steeds meer verhalen over problemen door de groeiende tweedeling op de arbeidsmarkt; het gat tussen kansarm en kansrijk dat groter wordt. Ook de Monitor Arbeidsmarkt, die onlangs naar de Kamer gestuurd is, laat over 2015 het beeld zien dat de banengroei bij flexbanen en zzp'ers zit en dat de afname van het aantal vaste dienstverbanden doorzet. Ik ben benieuwd hoe de Minister hiertegen aankijkt, ook omdat hij bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid (Wwz) zo expliciet stelde dat die wet er was om mensen meer naar een vast contract te duwen. In dat kader kijkt mijn fractie, net als de heer Van Weyenberg, reikhalzend uit naar het SER-advies rondom loondoorbetaling en zzp. Want als je de doelstellingen op de arbeidsmarkt daadwerkelijk wilt bereiken, dan zullen ook hierin stappen gezet moeten worden om te voorkomen dat de arbeidsmarkt verder uit het lood slaat.

In dat licht wil ik ook wat zeggen over het actieplan ouderenwerkloosheid, hoewel het niet geagendeerd is. Ik ben bang dat ook hierbij, net als bij de voorgaande plannen, de resultaten achteraf minder zullen zijn dan vooraf verwacht, omdat de structuur van de arbeidsmarkt zelf ook problemen kent. Als je een no-riskpolis nodig hebt om mensen met minder kansen een kans op de arbeidsmarkt te bieden, moet je ook de vraag stellen: waarom is het nodig dat al die groepen een no-riskpolis hebben om ze überhaupt een kans op de arbeidsmarkt te geven? Dan komt de discussie rondom loondoorbetaling en zzp direct om de hoek kijken. Ik hoop dus dat de SER snel ergens mee komt, omdat we dan echt iets kunnen gaan doen aan de kloof tussen kansarm en kansrijk.

Een aantal onderwerpen op de agenda zal ik heel kort behandelen, ook onder verwijzing naar anderen. De heer Van Weyenberg vroeg naar het SNA-keurmerk. Wij kregen begin maart een brief waarin stond dat de Minister in overleg was. Wat is de stand van zaken en hoe staat het met de positie van de vakbonden rond dat keurmerk?

Het wokakkoord en de positie van de Aziatische chefs zijn in dit huis herhaaldelijk aan de orde gesteld door collega Van Weyenberg en later ook door collega Ziengs van de VVD en aan de overkant, in de senaat, door de door mij zeer gewaardeerde oud-senator Gerrit Terpstra. Dat akkoord loopt af. Het rapport dat we laatst gekregen hebben, wees uit dat een verlenging met een aantal jaren in de lijn van de verwachting ligt. Hoe staat de Minister daartegenover? Is hij bereid die verlenging te regelen en daarmee vooral ook niet te lang te wachten? De datum waarop het akkoord afloopt, nadert namelijk snel.

Over de misstanden in de hotelschoonmaak wordt al heel lang gesproken. Het is een discussie van een aantal jaren. Begin dit jaar is het onderwerp door een uitzending van Rambam weer heel nadrukkelijk over het voetlicht gebracht. De materie is heel complex. Er spelen verschillende cao's. Je hebt een schoonmaak-cao en je hebt een horeca-cao, die er in de praktijk niet is. Je hebt ook de uitzendbranche en je hebt de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die blijkens de antwoorden de misstanden maar moeilijk kan aanpakken. Nu is er vanuit de schoonmaakwerkgevers het initiatief om te komen tot een meldpunt waar werknemers

die dit overkomt, zich kunnen melden. Dit is bedoeld om reinigend te werken bij deze problemen. Ook kan het helpen bij de handhaving. Wat vindt de Minister van een dergelijk initiatief? Deelt hij de mening dat zo'n meldpunt voornamelijk kracht krijgt als het ook vanuit de horeca en de uitzendbranche wordt gesteund, omdat immers die drie manieren er naast elkaar zijn en dat het zo complex maakt?

De heer Van Weyenberg zei terecht dat dit ook raakt aan de discussie over de herijking van het minimumloon en gaf aan waarom het nodig is dat we die discussie met elkaar voeren. Volgens mij krijgen we in of na de zomer dat wetsvoorstel. Kan de Minister het precieze tijdpad geven?

De situatie in de hotelschoonmaak laat zien dat ook de discussie over het uurloon en het stukloon relevant is. Dat speelt namelijk in de hotelschoonmaak. Dat punt zit ook in het wetsvoorstel. Tegelijkertijd zit daar ook de lastigheid. Ik ben benieuwd of de Minister kan ingaan op de brief van NDP Nieuwsmedia over krantenbezorgers. Het is niet dezelfde discussie als die welke we hebben gehad over de ovo's (overeenkomsten voor opdracht) voor folders. Ik verwijs hierbij naar het wetsvoorstel dat nog steeds in de Eerste Kamer ligt. Het heeft echter wel enig verband met die discussie, in het kader van het wetsvoorstel dat er dus aan zit te komen. Volgens mij staat in de brief die we hierover hebben gehad, ook dat er in gesprek wordt gegaan over mogelijke rafelranden daar. Volgens mij is dat mogelijk het geval bij media en krantenbezorgers, en dat in een sector die het al heel moeilijk heeft. Ik ben benieuwd of de Minister daar iets over kan zeggen.

We hebben ook een brief van de Minister gehad over stages. Ik vond het een heel goede brief, waarin hij heel duidelijk uiteenzet wat wel mag en wat niet mag. De collega van de Partij van de Arbeid lijkt uit te stralen dat het niet voldoende is. Ik vind de brief goed, maar ik ben wel benieuwd naar wat de Minister kan aangeven over wat zo'n stagiair die geen stagiair is, kan doen om er een zaak van te maken. Is het alleen een melding bij de inspectie? Of ligt er dan niet ook een kansrijke civielrechtelijke zaak? Immers, als je werknemer met een arbeidscontract bent en als stagiair wordt behandeld, dan kun je volgens mij gewoon bij de rechter je gelijk halen. Zijn daar drempels voor? Wat kan worden gedaan om een werknemer die als stagiair wordt behandeld, in zijn recht te zetten?

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

Voorzitter. GroenLinks maakt zich grote zorgen over de huidige stand van zaken voor jong en oud op de arbeidsmarkt. Tegen jongeren wordt gezegd dat ze te weinig ervaring hebben, waardoor ze ook geen mogelijkheden krijgen om ervaring op te bouwen. Werkloze 50-plussers solliciteren zich suf, maar worden ondanks hun jaren aan ervaring niet aangenomen. Ik sluit me aan bij de vragen die de fractiewoordvoerders hiervoor hebben gesteld over het stuk dat wat dit onderwerp betreft op de agenda staat. Ook sluit ik me aan bij de vragen van de heer Krol over de ambassadeur. Werkgevers maken er dankbaar gebruik van door vooral in te zetten op flex. De heer Heerma zei het net ook al: de banengroei zit vooral in de groei van banen met flexibele contractvormen. Onlangs was ik op een bijeenkomst over flex en vast. We zaten daar hardop na te denken over de vraag hoe we daarnaar moeten kijken. Op een gegeven moment kwam toen de vraag voorbij: is functionele flexibiliteit niet een beter alternatief? Dat is een vorm van flexibiliteit die gaat over de inhoud van het werk en de werkzaamheden. Dat kan binnen één baan en, wat ons betreft, binnen één vast contract. Werkenden in Nederland moeten flexibeler worden geschoold, zodat ze inzetbaar zijn in verschillende beroepen in een snel veranderende arbeidsmarkt. Een voorbeeld dat aan de orde kwam, was een fractiemedewerker die na de verkiezingen van het onderwerp «zorg» naar het onderwerp «sociale zaken» gaat of een leraar economie die ook kan lesgeven in Engels. De interne mobiliteit zorgt ervoor dat mensen beter kunnen inspelen op de behoeftes van de arbeidsmarkt. Door

functionele flexibiliteit toe te passen, hoeft een tweedeloopbaanadvies voor 50-plussers niet eens nodig te zijn. Nu richten werkgevers zich op flexibele contracten om maar vooral zo goedkoop mogelijke werknemers te kunnen inzetten. Volgens mij loont het echter juist meer om de inzetbaarheid van mensen duurzaam te vergroten, ongeacht de contractvorm. Graag hoor ik van de Minister hoe hij staat tegenover functionele flexibiliteit en hoe hij denkt die onder Nederlandse werkgevers en werknemers te stimuleren. Ook wil ik graag weten of dit een plek kan krijgen in het nationaal scholingsfonds. En hoe staat het met de intersectorale scholing?

Ik zei al dat functionele flexibiliteit me veel beter lijkt dan de grote inzet nu op flexibele contractvormen. Veel jongere werknemers belanden in een stroom van tijdelijke contracten, nulurencontracten of uitzendconstructies, wat veel onzekerheid met zich brengt. In deze doorgeslagen flexibilisering van contracten worden werknemers als inwisselbaar gezien en krijgen mensen met een flexibel contract het gevoel «voor jou tien anderen». Alle risico's van een arbeidscontract worden bij de flexwerker neergelegd, waardoor een flexibel contract voor een werkgever een stuk goedkoper lijkt dan een vast contract. Ondanks de motie-Hamer, waarop de heer Van Weyenberg al uitgebreid inging, gaat de Minister de payrollconstructies niet meer in zijn periode als Minister aanpakken. Wat gaat hij nog wel doen om ervoor te zorgen dat werkgevers de echte prijs van flex gaan betalen? Gaat hij ervoor zorgen dat de perverse prikkel uit flexibele contracten wordt gehaald?

Er zijn ook jongeren voor wie zelfs een flexibel contract nog niet haalbaar is. Door hun gebrek aan ervaring en de grote concurrentie van andere starters komen zij in een kwetsbare positie terecht. Werkervaringsplekken worden niet gebruikt om jongeren het vak te leren, maar zijn eerder lange en onderbetaalde inwerktrajecten zonder uitzicht op een vaste baan. Wij vinden het belangrijk dat jongeren een fatsoenlijk loon krijgen als zij de arbeidsmarkt opgaan. Uitbuiting van jonge starters hoort niet in een moderne, eerlijke arbeidsmarkt. De Minister wil het bewustzijn van uitbuiting bij jongeren bevorderen, maar voor jongeren is het vaak niet duidelijk waar misbruik en uitbuiting kunnen worden gemeld. Jongeren weten het meldpunt bij de inspectie dus niet te vinden. Bovendien is het gek dat de Minister nu naar de jongeren kijkt als verantwoordelijken voor de misstanden, terwijl zij juist degenen zijn die worden uitgebuit en die dus beschermd zouden moeten worden. Vindt de Minister het bestaan van dit soort werkervaringsplekken nog wel wenselijk? Zou er niet op zijn minst een minimumloon tegenover moeten staan? Is hij bereid om een apart, helder en duidelijk meldpunt voor stagiairs en jongeren in werkervaringsplekken te creëren?

Het wordt tijd dat mensen weer echt aan de slag kunnen in zekerere banen. De Minister heeft de eerste stappen gezet, maar het is nu tijd om grote sprongen vooruit te maken. Er moet werk worden gemaakt van een eerlijke en sociale arbeidsmarkt.

De heer **Van 't Wout** (VVD):

Voorzitter. De economie trekt aan en er staan veel berichten in de kranten over positieve cijfers over de arbeidsmarkt. Op zichzelf is dat goed nieuws – er komen meer mensen aan de slag – maar als je daar net even onder kijkt, is er zeker geen reden om achterover te leunen. Het totaalaantal mensen dat nog aan de kant staat, is namelijk nog veel te hoog en de problematiek van ouderen op de arbeidsmarkt is nog te groot. We zien dat de groei van arbeid vooral zit in de flexibele contracten. Als mensen dat willen, is daar niks mis mee, maar we begrijpen ook heel goed dat mensen graag de zekerheid van een vast contract hebben, alhoewel we ook weten dat dat niet altijd een zekerheid voor het leven is. Er is dus geen reden om achterover te leunen.

Daarom ben ik er ook trots op dat we in april in de onderhandelingen in de coalitie en met de Minister en in een daaraan synchroon traject met de sociale partners een aantal maatregelen hebben kunnen treffen om in ieder geval op de korte termijn de arbeidsmarkt weer wat beter te laten functioneren. Voor de VVD was in ieder geval belangrijk dat echt iedere mkb'er die je spreekt – het mkb is de banenmotor van onze economie – zegt: ik ga geen personeel meer in vaste dienst nemen, al wil ik dat wel. Juist die mkb'ers willen dat, want zo'n klein bedrijf heeft vaak bijna een familiecultuur, maar de risico's en verplichtingen zijn gewoon te groot. Als zoon van een mkb'er weet ik dat. Je hebt altijd in je achterhoofd: als het misgaat, komen ze bij mij het huis leeghalen. Daar moeten we dus naar blijven kijken. Ik denk dat er goede maatregelen zijn afgesproken, zoals over de transitievergoeding en loondoorbetaling bij ziekte. Die moeten grotendeels nog in wetgeving landen. Wat ons betreft zit daar wel haast achter. Ik vraag de Minister dan ook: ligt het allemaal een beetje op koers? Wat inmiddels goed op koers lijkt te liggen, is de oplossing van de problematiek met de seizoensarbeid. Volgens mij is het voorstel daarover vorige week in de Eerste Kamer aangenomen. Daar kunnen we dus mee aan de slag. Daarmee geven we de sociale partners de ruimte om gewoon weer tot een werkbare oplossing te komen, en dat is goed voor de werkgevers en de werknemers. Kan de Minister een beeld geven van hoe het nu staat met de onderhandelingen in de verschillende sectoren die hiermee te maken hebben?

We ontvingen afgelopen dinsdag het actieplan ouderenwerkloosheid. Dat staat inderdaad niet officieel op de agenda. Ik neem ook aan dat de Kamer daar nog weleens uitgebreider over zal praten, want dat verdient het wel. We hebben er overigens al vaker over gesproken, want terecht maakt iedereen zich zorgen om al die mensen die ineens aan het einde van hun carrière hun baan kwijtraken. Die mensen maken zich zorgen, bijvoorbeeld: kan ik nog wonen in het huis waarin ik nu woon, en hoe moet het met mijn studerende kinderen? Na een eerste lezing ben ik er in ieder geval positief over dat met dit actieplan meer wordt gekeken naar de vraag of wat er wordt gedaan wel effectief is. Er wordt meer gebruikgemaakt van de wetenschappelijke inzichten van het CPB. Ik denk dat het her en der nog wel een tandje scherper kan. Zo is de doelstelling van bepaalde maatregelen geformuleerd als: we willen dat die zoveel mensen bereiken. Uiteindelijk wil je echter dat je zoveel mensen aan het werk krijgt. Wat mij betreft gaan we daar op een later moment uitgebreider met de Minister over spreken.

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

Ik ben het daarmee eens, maar ik vraag me even af wat de heer Van 't Wout bedoelt met: nog nader hierover spreken. Begrijp ik het goed dat hij zich eigenlijk aansluit bij die collega's die zeggen: vertaal dat nog in een aantal concretere doelstellingen qua effect, baankans en vindkans? Of zegt hij: er zitten nu maatregelen tussen waarbij ik op die punten al twijfels heb? Is het meer een generieke oproep? Of zijn er nu al dingen waarvan de heer Van 't Wout zegt: nou, dat moet minder? Ik zag zelf bijvoorbeeld iets met 5 miljoen en wat experimenten. Dat riep bij mij weer wat banenplanassociaties op.

De heer **Van 't Wout** (VVD):

Volgens mij zullen veel van die dingen nog terugkomen, omdat de Minister zegt dat hij die gaat uitwerken. Mijn punt is vooral dat we wat de VVD betreft nog eens wat dieper op dit actieplan moeten ingaan, en dan moeten we nog maar even kijken in welke vorm we dat doen. Ik denk dat we hier allemaal, althans een groot deel van de Kamer, aan hetzelfde einde van het touw trekken. Je wilt gewoon dingen doen die letterlijk werken. Ik kan me voorstellen dat we daarover nog eens met een aantal

experts willen praten. We zullen daarop op een ander moment nog weleens doorgaan.

Ik heb nog iets heel anders. Ik heb geprobeerd een bruggetje te maken, maar dat is niet gelukt. Het gaat over het zogenoemde «wokakkoord», over die Chinese koks. Mijn collega Ziengs heeft zich daar samen met de andere al genoemde heren in het verleden erg druk over gemaakt. Dat akkoord loopt op 1 oktober af. Uit de rapporten blijkt glashelder dat die niveau 4-koks er gewoon niet zijn. Die restaurants hebben dus per 1 oktober een probleem. Dat is al heel snel. Ze moeten nu snel weten waar ze aan toe zijn, want het halen van nieuwe mensen duurt ook allemaal wel een tijdje. Daarom heeft ook de VVD een vraag aan de Minister, een vraag niet alleen in informerende zin maar ook sturend naar een positief antwoord: bent u bereid om dat akkoord te verlengen?

De heer **Ulenbelt** (SP):

Voorzitter. Vandaag precies een jaar geleden kwam de SER met het advies over het sociaal ondernemerschap, waarom de Minister had gevraagd. Na de zomer zou de Minister daarop reageren. Dat is niet de komende zomer, maar de vorige zomer. Nog steeds hebben we niks gezien. Het lijkt mij terecht om te vragen waar die reactie blijft. Als je om een advies vraagt, dan moet je niet daarna een jaar op een reactie laten wachten.

Het blijft tobben met de stages en de werkervaringsplaatsen. De brief van de Minister helpt ons en zeker de jongeren echt niet verder. De aanpak die de Minister nu kiest, staat een efficiënte controle en een efficiënte handhaving in de weg. De jongeren afschepen met een «zelfinspectietool», dat wordt hem dus echt niet. Ik stel voor dat de Minister een heel heldere en dus makkelijk te handhaven norm introduceert: een stage is alleen een stage als die onderdeel is van een reguliere opleiding en nodig is voor het halen van een diploma, en al het andere is werk. Dat is helder. Dan heb je maar weinig capaciteit nodig om het op te lossen. Dan weten jongeren, al die jongeren die bij de GGD, bij psychologen en bij orthopedagogen worden uitgebuit, ook waar ze aan toe zijn. Dus, Minister: stel die norm. Dan is dat helder.

De vakbonden zijn uit de Stichting Normering Arbeid gestapt. We moeten nu echt wel vaststellen dat in de uitzendsector de zelfregulering mors- en morsdood is. Mijn partij waarschuwt er al tien jaar lang voor. De beeldspraak die deze situatie toch wel een beetje oproept, is: als je boeven de bajes laat bestieren, dan loopt dat niet goed af. Dat is hier volgens mij het geval. Al tien jaar lang krijgt de uitzendbranche van de politiek de ruimte om zelf zijn zaakjes te reguleren, maar iedere keer weer moeten we tot de conclusie komen dat het niet werkt, dat het faalt. Iedere keer volgt dan weer de belofte van beterschap, maar dat komt er vervolgens dan niet van. De vakbonden hebben daar nu kennelijk ook genoeg van. Daarom verzoek ik de Minister toe te zeggen om het vergunningensysteem voor uitzendbedrijven nu eindelijk eens in werking te stellen. Er ligt al een wet van tien jaar geleden. Dus even afstoffen die wet en het is zo geregeld! De Minister voert de motie-Hamer niet uit. Het niet uitvoeren van moties, zeker als het belangrijke moties zijn, is natuurlijk geen kattenpis. Dit gaat over payroll. Juist de omstandigheden dwingen tot het uitvoeren van die motie, harder dan ooit. Door de Wet werk en zekerheid en de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties zitten payrollconstructies nu juist in de lift. De coalitie zegt vervolgens daar niets aan te willen doen. De Minister was trots op zijn Wet werk en zekerheid, maar die payrollconstructies schieten een gat in dat schip waar de Minister zo trots op is. Als er een groot gat geslagen wordt in je schip, dan ga je dat toch repareren? De Minister heeft de steun van de Kamer, dus moet hij doorpakken. Ik vraag hem dus alsnog met die oplossingen te komen.

Met de aangekondigde Wet herziening minimumloon is weliswaar een eerste stap gezet, maar tot mijn grote teleurstelling en tot die van mijn vrouw – mevrouw Ulenbelt speelt een belangrijke rol in het minimum-

loondebat – moet vastgesteld worden dat een 18-jarige nog maar op een half loon blijft zitten. Het kan zo gemakkelijk. Ik snap die hele wetgeving die de Minister voor ogen heeft. Er zitten allerlei ingewikkelde dingen in met stukloon et cetera. Ik snap dus ook wel dat het wat tijd nodig heeft, maar vooruitlopend daarop, heeft de Minister gewoon de bevoegdheid om de jeugdloonschalen vast te stellen op basis van artikel 7, lid 3 WML (Wet minimumloon en vakantiebijslag). Dat zou hij dus gewoon per 1 januari 2017 kunnen laten ingaan. Waarom doet hij dat dan niet? Tot slot. 68 miljoen voor ouderenwerkloosheid, maar ik zie met de beste wil van de wereld niet in hoe die 68 miljoen gaan helpen. Ik ben ervan overtuigd dat het werk oplevert, maar niet voor de mensen voor wie het bedoeld is. Er wordt weer een hele batterij adviseurs losgetrokken. Dat is allemaal werk voor die mensen, maar de ouderen zelf zal het niet helpen. Daarom het volgende constructieve SP-voorstel. Bij ontslag kennen we het afspiegelingsbeginsel. Waarom hanteert de Minister dat beginsel niet ook bij aanname, in de zin dat bedrijven bij aanname van personeel moeten streven naar een personeelssamenstelling die een afspiegeling is van de beroepsbevolking? Als dat gebeurt, zijn zowel jongeren, die overmatig werkloos zijn als ouderen, die overmatig werkloos zijn, daarmee geholpen. Dat kost geen 68 miljoen. Dus ik zou zeggen: doen!

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

De heer Ulenbelt noemt het een constructief voorstel. Ik vind het ook wel een intrigerend voorstel. Het huidige afspiegelingsbeginsel heeft te maken met de opbouw van de organisatie voorafgaand en na een reorganisatie. Bepleit de heer Ulenbelt dat het afspiegelingsbeginsel bij reorganisatie er ook op neerkomt dat er sprake moet zijn van een afspiegeling van de samenleving? Of moet het beginsel bij een reorganisatie wel gehandhaafd blijven, in de zin dat die afspiegeling voor en na de reorganisatie van een bedrijf gelijk is?

De heer **Ulenbelt** (SP):

Dat is een gegroeide situatie. Iedereen die hier zit, wil dat er mensen worden aangenomen. We zitten hier niet om mensen te ontslaan. We hebben liever dat er mensen worden aangenomen. Als je het maatschappelijke probleem van ouderenwerkloosheid wilt oplossen, dan is het toch heel logisch om het afspiegelingsbeginsel ook bij aanname toe te passen? Ik zie hier en daar overigens wel knelpunten. Als je een bedrijf hebt met alleen maar balletdansers, wordt het wel even een probleem. Maar de gedachte om bedrijven te vragen naar een afspiegeling op basis van leeftijden van de beroepsbevolking lijkt mij een heel nette en heel keurige, die prima bij de cultuur van de Nederlandse arbeidsverhoudingen past.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Het is toch wel interessant wat de SP hier voorstelt. Het afspiegelingsbeginsel is erop gericht dat een reorganisatie van een bedrijf op een nette manier plaatsvindt en dat die niet gebruikt wordt om bepaalde groepen werknemers te benadelen of bepaalde leeftijdscategorieën eruit te werken. Eigenlijk bepleit de SP hier een ingroeimodel, waarbij er in elke onderneming in de opbouw van haar personeel sprake zou moeten zijn van een afspiegeling van de samenleving. Dat is het einddoel dat de SP hiermee beoogt voor elk bedrijf in Nederland.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Ja, dan kunnen jongeren leren van ouderen en kunnen jongeren ouderen helpen enzovoorts. Mijn opleiding is arbeids- en organisatiepsychologie. Misschien moet de heer Heerma die opleiding ook maar eens gaan volgen, want daar kun je een hoop van leren. Feit is dat gemengde populaties in een bedrijf heel positief werken. Als wij het bij ontslag als norm stellen, waarom stellen wij het dan niet hierbij als norm? Het lost

wat op. Iedereen kan zeggen: maar dan doe je het weer met een wet. Nou, het kost in ieder geval geen geld, dat scheelt weer. Ik ben er ook van overtuigd dat het zal leiden tot een oplossing.

De heer **Kerstens** (PvdA):

Voorzitter. De eindexamens zijn achter de rug, de uitslagen zijn binnen of nog niet. Dat betekent behalve feest, een rothumeur of leren voor een herexamen, vakantie en/of vakantiewerk. Elk jaar betreden tienduizenden jongeren, vaak voor de eerste keer, via een vakantiebaantje de arbeidsmarkt om ervaring op te doen, lol te maken met vrienden maar natuurlijk ook gewoon om geld te verdienen in de horeca, in een attractiepark, op kantoor, in een fabriek, in de kas of op het land. Als het schooljaar binnenkort voor iedereen die nog geen eindexamens heeft gedaan ook voorbij is, komen daar nog eens vele tienduizenden bij. Vanaf 13 jaar mag je, zij het beperkt, aan de slag. Wat mag ik wel en niet doen en waar moet ik op letten? Wat moet ik verdienen? Waar heb ik verder recht op? Waar kan ik terecht als ik een klacht heb? Allemaal vragen waar je als vakantiewerker mee zit of zou moeten zitten. Natuurlijk, op het internet is van alles te vinden en ook de site van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bevat informatie, maar, met alle respect, dat is toch een beetje een grabbelton. In het verleden gaf het ministerie weleens brochures uit over de «do's and don'ts» van vakantiewerk. Ik vraag de Minister om die informatietaak van de overheid weer serieus op te pakken. Ontwikkel bijvoorbeeld een app en noem die vakantiewerk – de app is er nog niet, heb ik gisteren even gecheckt – en informeer jongeren over hun loon, hun rechten en hun plichten. Soms gaan vakantiewerkers rechtstreeks bij een werkgever aan de slag maar vaker gebeurt dat via een uitzendbureau. Ik zou de Minister willen vragen daarbij een oogje in het zeil te houden en de Inspectie SZW extra alert te laten zijn en extra controles te laten uitvoeren deze zomer. Ik vraag die acties van de Minister, niet alleen omdat vakantiewerkers gezien hun leeftijd en onervarenheid extra kwetsbaar zijn, maar ook omdat ze vanaf dag een dat ze zich op de arbeidsmarkt begeven, recht hebben op fatsoenlijk werk en fatsoenlijke omstandigheden. Dat hoort bij de fatsoenlijke arbeidsmarkt waar de PvdA voor staat. Graag verneem ik hierop de reactie van de Minister.

Nu ik toch bij de uitzendbranche ben aangeland: ik maak mij zorgen over het feit dat het aanvankelijk door de uitzendbranche zelf zo bejubelde en door anderen al zo vaak bekritiseerde certificeringssysteem, zoals het er nu naar uitziet, zijn langste tijd heeft gehad. Een tijdje geleden zijn de vakbonden er uitgestapt, die er ook geen vertrouwen meer in hadden. Onlangs gaf ook de voorman van de uitzendbranche zelf aan dat hij zich iets zou kunnen voorstellen bij het opnieuw invoeren van de in 1999 afgeschafte vergunningenplicht voor uitzendbureaus. Eerder heb ik de Minister onder meer via een motie dringend verzocht om na te denken over een alternatief voor dit, zoals de branche zelf nu klaarblijkelijk ook erkent, mislukte experiment met zelfregulering. Ik vraag de Minister of dat alternatief inmiddels in zicht is. Want laten we wel wezen, het gaat niet vanzelf goed in de uitzendbranche. Ik noem ook de bedenkelijke rol die Nederlandse uitzend- en detachingsbedrijven in bijvoorbeeld België spelen. De Telegraaf berichtte daarover en in het overleg met de Minister vanochtend heeft hij al toegezegd daar in te zullen duiken.

Iets meer dan een jaar geleden heb ik de Minister gevraagd om actie te ondernemen tegen het een aantal jaren geleden gesloten convenant tussen de fiscus en de uitzendbranche als gevolg waarvan buitenlandse uitzendkrachten een stuk goedkoper zijn dan hun Nederlandse collega's, die dus door hen worden verdrongen, de zogenaamde «ET-regeling». Het is een convenant dat de Staat bovendien volgens berekeningen van de FNV elk jaar opnieuw misschien wel 150 miljoen aan premies en belastingopbrengsten kost. Oneerlijke concurrentie dus. Nederlandse werknemers die hun baan kwijtraken en dat schijnen wij met ons allen te

betalen. Als ik dat optel bij de honderden miljoenen die jaarlijks omgaan in de zogenaamde kennismigrantenregeling – de Algemene Rekenkamer wees daar onlangs op – dan krab ik mij wel achter mijn oren en de Minister ook, naar ik aanneem. Kan de Minister zich voorstellen dat de PvdA van dat convenant met de uitzendbranche af wil? Kan hij zich voorstellen dat de PvdA ervan uitgaat dat hij, een groot voorstander ook van gelijk loon voor gelijk werk en een gelijk speelveld, dat eigenlijk ook wil? Dus wanneer wordt die regeling aangepakt? Kunnen we misschien afspreken dat het geld dat daardoor beschikbaar komt, gebruikt wordt om mensen die hier aan de kant staan meer kans op een baan te geven? Ik begon net over jongeren en vakantiewerk en dat dit ook fatsoenlijk werk moet zijn. Dat geldt ook voor jongeren die hun diploma op zak hebben en afgestudeerd zijn en die op zoek zijn naar een – ik noem het maar even zo – echte baan. Te vaak komen die terecht op een stage- of werkervaringsplek die dat eigenlijk helemaal niet blijkt te zijn, maar die het wel mogelijk maakt om iemand af te schepen met een boekenbon. Ik heb de Minister eerder gevraagd om een actieplan. Uit de uitgebreide brief die we daarover een tijdje geleden hebben ontvangen, blijkt dat de Minister het probleem onderkent en ook concrete stappen zet om het aan te pakken. De verdere uitwerking en concretisering van het actieplan komen, zoals de Minister heeft beloofd, in het najaar naar de Kamer. Mijn vraag is of hij daarbij wil nadenken over het simpele principe dat we gewoon helder maken dat een stage hoort bij een opleiding, evenals er sprake behoort te zijn van een echte baan tegen een echt salaris na afronding van die stage. Met andere woorden: kunnen we er niet gewoon van uitgaan dat als je na het behalen van je diploma ergens aan de slag gaat, sprake is van een arbeidsovereenkomst? Dat lijkt mij simpel, helder en rechtvaardig.

De voorzitter:

Bent u aan het eind van uw betoog?

De heer **Kerstens** (PvdA):

Nee, nog niet.

De voorzitter:

Uw spreektijd is namelijk wel op. De heer Heerma geef ik de gelegenheid voor een interruptie.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Ik vind het een interessant betoog van de heer Kerstens, maar het roept wel vragen op. De brief van de Minister vind ik al behoorlijk helder. Daarin wordt duidelijk uiteengezet wat wel en niet kan. In mijn bijdrage van zo-even heb ik gezegd dat wanneer er sprake is van echt werk onder het mom van een stage, er civielrechtelijk manieren moeten zijn om je gelijk te kunnen halen, ook waar het gaat om loon en arbeidscontract, maar dat wellicht de barrières daarvoor nog te hoog voor zijn. De SP daarentegen kiest voor een andere lijn en u lijkt daar qua inhoud bij aan te sluiten, in de zin van: wij trekken hier één lijn, als je afgestudeerd bent geen stage en anders gaan we dat handhaven. Zit de PvdA op de lijn van de SP of volgt zij de lijn die de Minister in de brief schetst, die echt een fundamenteel andere is?

De heer **Kerstens** (PvdA):

De Minister heeft in zijn brief in reactie op mijn motie aangegeven hoe hij aan de slag gaat met het aanpakken van misbruik met stage- en werkervaringsplekken. Ook heeft hij aangegeven dat hij in het najaar met een nader bericht naar ons komt over hoe die verdere uitwerking eruitziet. Ik weet natuurlijk ook dat als je iets een stage noemt en het in de praktijk een arbeidsovereenkomst is, je dan recht hebt op loondoorbetaling. Uit het

meldpunt dat FNV Jong heeft ingesteld, blijkt echter dat de drempel om de melding te doen heel erg hoog is. De drempel om naar een rechter te stappen om daar je gelijk te krijgen, is nog veel en veel hoger, ook financieel. Ik kan hier ook een heel betoog houden waarin ik uitspraken van de Hoge Raad erbij betrek die heeft gezegd dat stages bij een opleiding horen en niet bij werk. Je kunt ook nog gebruikmaken van allerlei rechtsvermoedens die in het Burgerlijk Wetboek staan. Ik wil het jongeren gemakkelijker maken en ik wil het ook helderder voor ze maken. Vandaar dat ik de Minister vraag om bij de uitwerking van genoemd actieplan ook serieus te kijken naar de mogelijkheid om stages te laten horen bij een opleiding en om daarna gewoon uit te gaan van een arbeidsovereenkomst.

De voorzitter:

Mijnheer Kerstens, uw antwoord is heel, heel erg lang. Ik keek al een tijdje naar u, maar u zette maar geen punt. Ik geef de heer Heerma de kans om te reageren.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Het is toch best een prestatie om in zo'n lang antwoord toch geen antwoord te geven op de vraag. Ik voelde mij vanochtend qua oppositie al ingehaald door de VVD-fractie maar nu doet de partij van de Minister het zelf. Volgt de PvdA-fractie de lijn die de Minister helder in de brief uiteengezet heeft, wat een zeer verdedigbare lijn is waarbij via het civiel recht barrières weggenomen worden zodat mensen hun gelijk kunnen halen? Of volgt de Partij van de Arbeid de SP-lijn en zegt zij: nee, we gaan het verbieden en bestuursrechtelijk handhaven? Het is het een of het ander.

De heer Kerstens (PvdA):

Ik probeer het zo kort mogelijk te houden. De PvdA is van mening dat een stage in principe hoort bij een opleiding. Als je na het behalen van je diploma de arbeidsmarkt betreedt, moet er in principe sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Dit is voor de jongeren die het overkomt, een stuk eenvoudiger dan naar een rechter stappen. Ik heb de Minister gevraagd om hier serieus naar te kijken en na te gaan of het voor hem een optie is bij het aanpakken van het door ons allemaal verafschuwde misbruik maken van stages en werkervaringsplaatsen.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dit antwoord was iets korter, maar het is weer niet het antwoord op de vraag van de heer Heerma. Wij hebben vanochtend een oproep gelezen betreffende een onderwerp dat ons allemaal aan het hart gaat. De heer Kerstens zegt: het is helder dat een stage bij een opleiding hoort en niet bij werk. Daar zijn wij het hier aan deze tafel, denk ik, allemaal over eens. De vraag gaat alleen over iets anders. De heer Kerstens heeft het op de agenda gezet. Correctie: het stond al op de agenda, maar hij heeft er vandaag nog een keer aandacht voor gevraagd. Dat is uitstekend, maar ik neem aan dat de oproep inhoudt dat de Minister dingen moet veranderen. Ik herhaal nog maar een keer de vraag van de heer Heerma: is de heer Kerstens het eens met de lijn van de Minister en moeten we de oproep van vanochtend vooral zien als een aanmoediging of volgt hij de lijn van de heer Ulenbelt? Het is van tweeën één. Ik ben inmiddels het spoor bijster als het gaat om wat de heer Kerstens wil. Het doel delen we, maar om welke aanpak vraagt hij?

De heer Kerstens (PvdA):

Ik wil de meest efficiënte aanpak. Die wens zal de heer van Weyenberg ook delen. De Minister schrijft zelf in zijn brief dat het een eerste aanzet is van het door mij gevraagde plan van aanpak. Wij zitten daar allemaal op

te wachten. Ik doe een heel concrete suggestie. Mijn suggestie is om iets te doen waarvan ik denk dat het een stuk beter zal werken dan het nemen van heel grote hobbels om melding te doen bij de Arbeidsinspectie – als je dat doet, ben je immers je stageplek of je baan kwijt – of het nemen van de nog grote hobbels naar de rechter. Ik doe de Minister dus een suggestie en vraag hem of hij daar serieus op wil reageren en of hij erop wil terugkomen als hij in het najaar aan ons de verdere uitwerking laat zien. Ik doe niet meer en niet minder dan dat.

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

Met de beste wil van de wereld: ik deel de insteek van de heer Kerstens, maar er is nog veel onduidelijk. Als ik Minister Asscher was, wist ik niet of ik moest doorgaan op de ingeslagen weg of dat de heer Kerstens mij vroeg om het plan van de SP over te nemen. Maar goed, de Minister gaat zo zelf antwoorden. Mij is het volstrekt onhelder.

De heer **Kerstens** (PvdA):

Zo onhelder lijkt het mij niet. Er wordt hier aan de lopende band aan Ministers gevraagd om eens ergens over na te denken. Dat wordt dan beargumenteerd. Dat heb ik ook gedaan. Mochten er allerlei juridische belemmeringen zijn, dan hoor ik dat graag van de Minister. Ik zie die belemmeringen vooralsnog niet. De heer Van Weyenberg sprak over de berichtgeving van vanochtend. Daar staat keurig in dat ik de Minister vraag om hier specifiek naar te kijken bij de nadere uitwerking van het actieplan.

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

Volgens mij was juist al vastgesteld dat de Minister hierop in moet gaan. Ik zal de vragen die zojuist zijn gesteld, niet nog een keer herhalen. Ik heb zelf een punt gemaakt van het feit dat jongeren het meldpunt bij de inspectie niet kunnen vinden. Zou het niet logischer zijn als er een apart, helder meldpunt komt dat specifiek dit onderwerp betreft? Hoe denkt de Partij van de Arbeid daarover?

De heer **Kerstens** (PvdA):

Ik heb net aangegeven dat het mij te doen is om het aanpakken van stagemisbruik en misbruik van het fenomeen werkervaringsplaatsen. Alles wat daarbij helpt, is wat mij betreft een zinvolle aanvulling op wat er nu geldt. Ik zei net ook in reactie op de heer Heerma dat er op dit moment blijkbaar wel een heel hoge drempel is om naar de Arbeidsinspectie te stappen, vooral ook omdat mensen deze constructie aanvaardden omdat ze geen andere keuze hebben. Als ze die drempel nemen, krijgen ze waarschijnlijk te horen: daar is het gat van de deur. Ik denk dus graag mee over de suggestie van mevrouw Voortman.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Ik heb een heel eenvoudige vraag. Er zit inderdaad licht tussen wat de Minister voorstelt en wat de heer Kerstens voorstelt. Zou de heer Kerstens het een aantrekkelijk idee vinden als de SP daarin zou bemiddelen?

De heer **Kerstens** (PvdA):

Ik hoorde de heer Ulenbelt daarstraks ook al een in zijn eigen woorden «constructief» SP-voorstel doen. Zijn bemiddeling is altijd welkom. Overigens heeft de Minister zich bij mijn weten nog helemaal niet uitgesproken over deze suggestie. We zullen dus nog horen of er veel licht tussen zit. Ik zeg het nog maar een keer: ik denk graag mee over alles wat kan bijdragen aan het voorkomen van misbruik van stages en werkervaringsplaatsen. Dan ben ik uw man.

De **voorzitter**:

Volgens mij zijn we aan het einde gekomen van de eerste termijn van de Kamer.

De heer **Kerstens** (PvdA):

Ik wil mijn microfoon uitzetten, maar blijkbaar wil hij dat ik mijn laatste alinea nog uitspreek.

De **voorzitter**:

Sorry, wat wilde u?

De heer **Kerstens** (PvdA):

Ik wil mijn microfoon uitzetten, maar dat lukt mij niet. Waarschijnlijk lukt dat niet omdat ik nog een kleine alinea spreektekst heb.

De **voorzitter**:

U mag één zin uitspreken, maar die mag niet zo lang zijn als de zinnen die u uitsprak in reactie op de interrupties.

De heer **Kerstens** (PvdA):

O je!

De **voorzitter**:

Ik stel u in de gelegenheid om één zin uit te spreken, en dat is het.

De heer **Kerstens** (PvdA):

Dan wijd ik mijn zin aan het actieplan dat de Minister deze week presenteerde: Perspectief voor vijftigplussers. De Partij van de Arbeid is daar positief over. Wij hebben ook aangedrongen op dat actieplan. Ik vraag de Minister of hij bereid is om in de uitwerking en bij de implementatie van dat plan een rol te geven aan de zogenaamde zelfhulporganisaties. Dat zijn netwerkorganisaties van oudere werkzoekenden die in het hele land zijn ontstaan. Ik denk dat die organisaties een toegevoegde rol kunnen hebben bij het doel dat we allemaal onderschrijven.

De **voorzitter**:

Ik vind het knap: een halve minuut voor een zin!

De heer **Kerstens** (PvdA):

De microfoon gaat nog steeds niet uit, voorzitter.

De **voorzitter**:

Daarmee komen we aan het einde van de eerste termijn van de Kamer. De Minister heeft gevraagd om een schorsing van tien minuten.

De vergadering wordt van 14.51 uur tot 15.01 uur geschorst.

De **voorzitter**:

Ik geef het woord aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor zijn beantwoording in eerste termijn.

Minister **Asscher**:

Voorzitter. Op de arbeidsmarkt zie je verschillende positieve signalen. De economische groei trekt aan en dat is ook merkbaar op de arbeidsmarkt. Het aantal banen is in een jaar tijd met 100.000 toegenomen. Dat is de sterkste groei van de werkgelegenheid sinds de economische crisis die ons land zo hard geraakt heeft. De werkloosheid is al twee jaar aan het dalen en het afgelopen jaar zijn 60.000 werklozen weer aan de slag gekomen. Daardoor is de werkloosheid gedaald van 7% naar 6,4% in april. Dat is heel belangrijk, want toen het nog helemaal niet goed ging, hebben

wij daarover ook in eerdere algemeen overleggen gesproken. Iedereen in deze Kamer, oppositie of coalitie, zal opgelucht zijn dat het beter gaat met de economie, en dus met de arbeidsmarkt.

Wij hebben ook vaker gesproken over de nare consequenties van langdurige werkloosheid. Daarom is het goed om te melden dat ook hier lichtpunten te zien zijn. Het aantal langdurig werklozen is met 57.000 gedaald in het eerste kwartaal van dit jaar ten opzichte van vorig jaar. Die daling is zichtbaar bij alle leeftijdsgroepen. Alhoewel de daling onder ouderen iets achterblijft bij de andere leeftijdsgroepen, is ook daar duidelijk een daling ingezet.

Het herstel op de arbeidsmarkt zie je ook in het groeiende aantal vacatures. In het afgelopen kwartaal ontstond het grootste aantal vacatures in zeven jaar tijd, namelijk bijna 240.000. Dat biedt kansen voor alle werkzoekenden. Ook de stemming onder Nederlandse ondernemers is aan het begin van het tweede kwartaal onveranderd positief. Het aantal ondernemers dat verwacht meer mensen te gaan aannemen, heeft nu het hoogste niveau sinds 2008. Dat is een heel belangrijk positief signaal. Dit jaar en komend jaar verwacht UWV een verdere stijging van de werkgelegenheid. Naar verwachting komen er ruim 200.000 banen bij. Ook het Centraal Planbureau en de Nederlandsche Bank zijn in hun recente ramingen positiever over het herstel van de arbeidsmarkt. Steeds meer mensen zien ook kansen op de arbeidsmarkt en gaan op zoek naar werk. Door dat effect daalt de werkloosheid gematigd verder naar 6,3% in 2016. DNB verwacht dat in 2018 de werkloosheid verder gedaald zal zijn naar 5,7%. Die daling is goed nieuws voor de mensen die een baan hebben gevonden in die periode, maar we moeten doorzetten, want – dat zeg ik de verschillende Kamerleden na – er zijn nog steeds te veel mensen die geen werk hebben gevonden. Het leveren van meer persoonlijke en face-to-face dienstverlening aan mensen in de WW is daarbij belangrijk. Recentelijk oordeelde het Centraal Planbureau in Kansrijk arbeidsmarkt-beleid deel 2 positief over gerichte inzet van persoonlijke dienstverlening voor mensen in de WW. Het planbureau zegt dat gesprekken met WW'ers kosteneffectief zijn als zij gericht worden ingezet. De kosten worden uiteindelijk grotendeels of zelfs meer dan terugverdiend door lagere uitkeringslasten. Daarom heeft UWV op mijn verzoek een businesscase opgesteld om op basis van profilering, van goed analyseren wie er baat bij hebben – positieve profilering dus – de Werkverkenner gericht in te zetten zodat je de juiste mensen meer persoonlijke dienstverlening biedt. Bij de voorjaarsbesluitvorming is op basis daarvan afgesproken om na 2017 – wij hebben eerder incidenteel middelen kunnen inzetten – structureel daarmee door te gaan. Het was een vraag van, dacht ik, D66 in een van de vorige algemeen overleggen. Ook de heer Van 't Wout heeft er toen naar geïnformeerd. Dat we werklozen nu veel gerichter en dus effectiever ondersteunen, is goed nieuws. In de loop van deze maand zal ik de Kamer hierover nader informeren, want we zijn nog bezig dit verder uit te werken. Dit past echter bij wat we nu kunnen doen om de groep die nu nog aan de kant staat, op de arbeidsmarkt terug te krijgen.

Wij hebben in deze Kamer terecht vaak over de werkloosheid onder 50-plussers gesproken. Terecht is er veel aandacht voor dit probleem, met name voor de mensen die niets liever willen dan weer aan het werk gaan. Wij weten dat een baan meer is dan alleen inkomen. Een baan biedt ook een netwerk, zelfvertrouwen en mogelijkheden tot ontplooiing. De afgelopen periode heb ik met sociale partners het actieplan Perspectief voor vijftigplussers opgesteld. Dat heeft de Kamer kort voor dit overleg ontvangen. Daarover zijn een paar vragen gesteld. Ongetwijfeld komt er een moment waarop we het veel meer in de diepte kunnen bespreken. Er zitten ook bijlagen bij die tegemoetkomen aan specifieke verzoeken uit de Kamer, met de stand van het onderzoek en een diepgaandere analyse van de arbeidsmarktpositie. Voor nu is het echter wel belangrijk dat we deze stap zetten en kansen zien om de positie van 50-plussers te verbeteren,

om mensen te helpen bij het vinden van een nieuwe baan en wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en om werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van 50-plussers. Het is een gemeenschappelijke aanpak met sociale partners om er iets aan te doen. De kern is dat we met gerichte maatregelen iets extra doen op basis van wat we uit het bestaande onderzoek weten over effectiviteit. Het gaat deels om intensivering van bestaand beleid, maar dan van de maatregelen waarvan wij hebben vastgesteld dat ze een bijdrage leveren, en deels om nieuwe maatregelen. Dit is een belangrijke stap om de arbeidsmarktpositie te verbeteren en een aanvulling op de maatregelen die het kabinet de afgelopen jaren al heeft getroffen om structureel de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Denk aan de veranderingen in het ontslagrecht en de WW.

Maar, dat zeg ik de Kamerleden na, het probleem is daarmee niet uit de wereld. Dat zou buitengewoon naïef gedacht zijn. Het zou ook fantastisch zijn als je met deze gerichte investering van 68 miljoen het probleem als geheel kon oplossen. Wat dat betreft ben ik het eens met de heer Heerma dat er uiteindelijk in de structuur van de arbeidsmarkt nog meer zit waaraan iets moet gebeuren. Denk aan het complex van loondoorbetaling bij ziekte en de soms reële en soms gepercipieerde risico's die dat met zich meebrengt voor werkgevers. Dat neemt echter niet weg dat we allen graag iets extra willen doen juist om deze groep op de arbeidsmarkt de komende tijd verder te helpen. Wij weten namelijk ook dat je jaren verder bent voordat dit soort structuren en wetswijzigingen hun effect hebben. Er is een beetje besmuikt gereageerd op het advies voor een tweede loopbaan. Dat begrijp ik, want dit laat zich gauw misverstaan. Het is al snel van: waarom juist die, hoe gaat het dan en zijn er dan wel andere banen? Uit de analyse blijkt dat de kwetsbaarheid van 50-plussers op de arbeidsmarkt vaak extra groot is, omdat te weinig of te laat wordt stilgestaan bij de manier waarop het beroep zich ontwikkelt, bij verandering. Wij weten ook dat als je daar op een positieve manier eerder over begint, met bijscholing, omscholing, verandering van werkzaamheden, door gerichte investering, mensen met plezier en enthousiast tot hun pensioengerechtigde leeftijd aan het werk blijven. Als het zo ver komt dat mensen eenmaal ontslagen zijn en in een uitkering zitten, is de weg terug naar de arbeidsmarkt veel langer en veel moeilijker. Ik vind het heel belangrijk om mensen te ondersteunen in een eerdere fase. Dat sluit ook aan bij de manier waarop de arbeidsmarkt moet werken, met sociale partners die ook zelf verantwoordelijkheid nemen om mensen te behouden voor de arbeidsmarkt en daarin bij te staan. Wij hebben het ook gezien bij zoiets simpels als de loopbaancheck. Mensen die zo'n loopbaancheck hebben gedaan of aangeboden hebben gekregen, zijn zich als gevolg daarvan opnieuw gaan oriënteren. Zo worden ze wendbaarder en dus ook krachtiger op de arbeidsmarkt. Ik had het net al even over ondersteuning van werklozen. Wij weten dat als je de mensen die dit het hardst nodig hebben, gericht en snel ondersteunt, hun kansen beter zijn en de uitstroom beter is.

Dan het punt van belemmeringen wegnemen tussen vraag en aanbod, in combinatie met met name de mkb-ondernemingen. De heer Van 't Wout had een mooi citaat over de zorg van de mkb-onderneming voor continuïteit. Dat betekent ook dat je die ondernemingen een handje extra moet helpen. Je kunt niet alleen zeggen: willen jullie deze maatschappelijke problemen oplossen en ook 50-plussers aannemen? Men is daar op zichzelf graag toe bereid, maar daarbij is het wegnemen van drempels heel belangrijk.

Verlagen van de no-riskpolis naar 56 jaar is een wens die ook in de Kamer geuit is. Verder gaat het om experimenten om initiatieven te ontwikkelen om soms nog latente vacatures te gaan benutten en een campagne om de beeldvorming over 50-plussers zelf te verbeteren. Vooroordelen bestrijden doe je niet alleen door je te richten op de werknemer, zeg ik tegen de heer

Krol. Dat moet breder. Vorige week hebben wij juist op dit punt een campagne gestart die gaat over onbewuste vooroordelen bij werkgevers. Dat is geen campagne met een opgeheven vinger. In die campagne hoor je werkgevers aan het woord die zelf vertellen dat ze hun vooroordelen hebben overwonnen en iemand in dienst hebben genomen aan wie ze eerst niet dachten. Bij twee van die voorbeelden gaat het om werknemers boven de 50. Ik denk dat dit voor veel werkgevers een veel aansprekender manier is om erover na te denken dan met heel zware woorden en dreigementen. Het is maar één van de elementen. In dat opzicht kan het boegbeeld – ik vind «boegbeeld» meer passen bij de heer De Wolf dan «ambassadeur» – een belangrijke rol gaan spelen. Dus hier ook niet één instrument om het probleem aan te pakken, maar een integrale aanpak. Wij hebben ons waar mogelijk gebaseerd op beschikbaar onderzoek, kennis uit het buitenland, ervaringen van werkgevers en werkzoekenden en experts. Ik ben ook heel blij dat de VVD dit erkende in het betoog van de heer Van 't Wout, want het was Anne Mulder die er heel erg op aandrong bij de begrotingsbehandeling SZW. Zo hebben wij geprobeerd de maatregelen te selecteren, altijd natuurlijk weer met beperkingen ten opzichte van wat je misschien zou willen. Wij zitten tenslotte niet in een laboratorium, maar in een levende dynamische arbeidsmarkt. Wij hebben wel onze uiterste best ervoor gedaan en expert opinions ingeroepen. Je ziet ook dat het Centraal Planbureau, voor zover zo'n planbureau ooit positief is, relatief positief reageert op de maatregelen die wij hebben gekozen. Ik denk overigens dat als iemand daar jarig is, wordt vastgesteld dat blijkbaar het geboortjaar zoveel jaar geleden is en dat daar niet veel tegen in te brengen valt. Het is niet vaak veel ruimhartiger, maar ik ben er blij mee.

Wij weten dat er niet één oorzaak is aan te wijzen voor de langdurige werkloosheid onder 50-plussers. Het is een combinatie van factoren, maar de wendbaarheid speelt daar een rol in. Die is ook het moeilijkst te veranderen. In een ander algemeen overleg over Leven Lang Leren hebben we gezien hoeveel nodig is om de hele cultuur van permanent leren, bijscholen en je ontwikkelen te verbeteren. Dat het moet, staat echter voor mij vast.

Ik noemde al het ontslagrecht, maar wij hebben natuurlijk ook de inkomstenverrekening in de WW aangepast. Wij hebben de koppeling tussen leeftijd en de hoogte van de transitievergoeding losgelaten. Wij hebben de afgelopen drie jaar via het Actieplan 55PlusWerkt ook al mensen ondersteund bij het vinden van werk en daarvan geleerd welke dingen wel en welke niet effectief zijn.

Waarom 50-plus in plaats van 45-plus, vraagt de fractie van 50PLUS. Welnu, wij zien in de cijfers dat het risico op langdurige werkloosheid aanzienlijk toeneemt boven de 50. Iedere grens is echter arbitrair. Geen misverstand daarover. Bij de inzet van de extra persoonlijke dienstverlening wordt echt op basis van de profielen bekeken bij wie dat het meeste nut heeft. Dat kunnen ook 45-plussers zijn. De mensen worden niet eerst in doelgroepen verdeeld om dan te kijken waar het nuttig is. Er wordt wel gekeken waar het toegevoegde waarde heeft. Voor dit plan leek het verstandig om juist de groep 50-plus als uitgangspunt te nemen. Het is echter niet allemaal zo digitaal en zwart-wit.

D66 vraagt waarom wij denken dat dit effect zou hebben, want wij hebben toch ook de kritiek gezien van bijvoorbeeld de Rekenkamer. Zeker. Die kritiek is ook terecht omdat je van veel fiscale maatregelen onvoldoende weet bij wie het terecht komt. Ook in de discussie is de vraag of het sunk cost, deadweight loss of een extra subsidie is voor iemand die toch al was aangenomen of dat het effect heeft moeilijk te beantwoorden. Naar aanleiding van de kritiek van de Rekenkamer heb ik gezegd dat ik er met de Belastingdienst en UWV over wil praten. Ik voel de nieuwsgierigheid ook. Binnen de kaders van dit plan hebben we in elk geval gekeken hoe

we het meetbaar kunnen maken en hoe we het kunnen baseren op wat we weten over effectiviteit.

En ja, dan gaat het dus helpen. En nee, het zal niet het hele probleem uit de wereld helpen. Ik vind het echter wel zeer de moeite waard en de sociale partners gelukkig ook.

Een aantal doelstellingen zijn geformuleerd: de arbeidsparticipatie moet meer gelijktrokken worden, de kans op langdurige werkloosheid moet afnemen en de wendbaarheid moet toenemen. De maatregelen zijn erop gericht om daaraan bij te dragen. Wij gaan na twee jaar kijken of de maatregelen het gewenste effect hebben. In het plan is ook opgenomen hoe we dat willen gaan doen, zodat het ook inzichtelijk is.

Het boegbeeld krijgt als rol niet alleen de vooroordelen bestrijden, maar ook het plan zelf breder uitdragen zonder dat van het boegbeeld gevraagd wordt om mijn rol over te nemen of vice versa. We gaan proberen om het zo complementair mogelijk te organiseren. Het boegbeeld zal op bezoek gaan bij bedrijven en werkpleinen, in gesprek gaan met sociale partners uit sectoren, goede initiatieven ondersteunen, bedrijven die het goede voorbeeld geven in het zonnetje zetten en verhalen over werkgevers die investeren in 50-plussers en over werknemers die weer nieuwe kansen hebben gekregen, zichtbaar maken op de plekken waar dat nuttig is. Hoe hard zijn nu de afspraken over de looncurve en de ontziemaatregelen? Die discussie kwam natuurlijk eerder deze week ook weer op. Met de analyse hebben wij goed zichtbaar gemaakt dat bij het loon zelf de ontwikkeling veel minder extreem is dan hier en daar wel wordt gesuggereerd. Juist bij de ontziemaatregelen in de cao's worden de verschillen zichtbaar. Dat wordt ook onderkend door de sociale partners. Die hebben in de Beleidsagenda 2020 afgesproken om de ontziemaatregelen die niet helpen bij duurzame inzetbaarheid – mevrouw Voortman noemde dat terecht als doel dat we ondersteunen – om te bouwen tot maatregelen die ten dienste staan van alle werknemers, in loon als dat meer aan de orde is of in effectievere dingen. Op dat gebied is de afgelopen jaren wel degelijk voortgang geboekt, en meer dan soms lijkt. De sociale partners gaan hiermee versterkt aan de slag. De Stichting van de Arbeid zal de decentrale partijen ondersteunen en aanjagen. Ikzelf zal dit onderwerp nadrukkelijk blijven volgen en de partijen aanspreken als ik het gevoel heb dat er onvoldoende tempo wordt gemaakt. Ik denk namelijk dat deze bijdrage heel belangrijk is voor de gehele arbeidsmarktpositie van 50-plussers. 50PLUS vroeg waarom we de plaatsingsfee gaan afschaffen. Dit is weer een gevolg van goed kijken naar het oude plan. We zien dat het faciliteren van de intermediairs met zo'n plaatsingsfee, dus zo'n bedrag, te beperkt leidt tot een echt duurzame plaatsing. Men accepteert dus wel met plezier die fee, maar dat leidt te weinig tot een duurzame plaatsing. Heb ik er spijt van? Nee, want soms moet je wat proberen. Nu we deze fase ingaan, kies ik ervoor om dit niet door te zetten en een aantal andere dingen wel. Ik hoop dat dit steun krijgt. Uiteindelijk zijn we namelijk verplicht om te bekijken hoe we onze middelen zo effectief mogelijk kunnen inzetten. Is er voldoende uitgetrokken voor de no-riskpolis? Ik baseer me op de verwachtingen en inschattingen van experts. Zij vertellen me dat het voldoende moet zijn voor de financiering van de uitbreiding, waarom de Kamer ook heeft gevraagd.

Hoe lossen we het probleem op van het tijdgat dat tussen het oude en het nieuwe actieplan zou kunnen zitten? De verschillende maatregelen hebben verschillende eindtermijnen. De aanvraagtermijnen voor scholingsvouchers en plaatsingsfees lopen tot 1 oktober, maar de nieuwe regelgeving is al op 10 mei gepubliceerd. Die zaken moeten in feite dus naadloos op elkaar kunnen aansluiten. De netwerktrainingen lopen tot 1 januari. Ik zal begin 2017 de eindresultaten van het huidige actieplan en de evaluatie daarvan naar de Kamer sturen.

Is het loopbaanadviesgesprek stigmatiserend? Als dat goed wordt gedaan natuurlijk niet. Het moet natuurlijk niet zoals het toneelstuk dat zonet werd

opgevoerd; als ik zo zou worden aangesproken, zou ik me meteen gegriefd voelen. Maar het zou al een stuk minder vervelend zijn als de heer Krol mij als volgt te woord zou staan: jij bent belangrijk voor de organisatie, maar wij zien net als jij grote veranderingen; hoe gaan we ervoor zorgen dat je hier in de komende jaren met plezier aan het werk blijft?

Die no-risk doen we slechts tot 2018, omdat ook hierbij moet blijken dat het bijdraagt aan de doelen. Dat is toch een principekwestie. Ik ben op de suggestie uit de Kamer ingegaan, omdat ik de argumenten daarvoor op zich goed vond. Maar laten we dan wel bekijken of het ook werkt, voordat we weer iets structureels introduceren. Als we dat zien, is er alle tijd om dat instrument structureel te maken.

De heer Ulenbelt heeft zijn oordeel al klaar: hij zegt dat dit alleen maar leidt tot banen voor adviseurs. Ik vind dat jammer. Het is nu allemaal kort dag, maar misschien zal de heer Ulenbelt bij nadere lezing ook zien dat dit wel degelijk kan bijdragen, dat mensen er wel degelijk mee geholpen zijn, dat 50-plussers zo sneller aan het werk komen en dat we dit terugzien in de resultaten tot nu toe. Ik ken de heer Ulenbelt inmiddels ook een beetje, en ik weet dat hij er dan gewoon vóór is. Dan hebben we nu het politieke verwijt, dat dit alleen maar gaat leiden tot banen voor adviseurs, gehad en gehoord, maar dan gaan we het wel doen, omdat we wat voor deze groep, die dit hard nodig heeft, willen doen. De heer Ulenbelt suggereerde om het afspiegelingsbeginsel bij het aannemen te hanteren. Laten we proberen om ons dat voor te stellen als we dit verplicht gaan stellen. Ik vind dat je nooit moet jij-bakken en zal dat dus ook nooit doen, maar de jij-bak dat dat alleen maar zal leiden tot meer UWV-controleurs die dat afspiegelingsbeginsel moeten gaan controleren, ligt dan wel erg voor de hand. Ik ga dat dus niet zeggen, want dat zou wel heel flauw zijn. Volgens mij moeten we kijken naar wat écht werkt, want daar is die groep bij gebaat.

Stages en werkervaringsplekken zijn belangrijk bij het voorbereiden van jongeren op hun toekomst op de arbeidsmarkt. Ze zijn vaak een verplicht onderdeel van de opleiding, maar ze kunnen ook buiten een opleiding helpen om de basisvaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om echt goed aan de slag te kunnen gaan. Maar juist als ze geen onderdeel van de opleiding zijn, kan een diffuse situatie ontstaan, waarin het niet helemaal helder is of het nog echt om leren gaat of toch vooral werk, dus productieve werkzaamheden, betreft. Je moet dus alert zijn op misbruik van stage- of werkervaringsplekken, waarbij tegen een te lage beloning arbeid wordt verricht. Daarbij gaat het altijd om een beoordeling van de feiten en omstandigheden: staat het leeraspect centraal, zijn er leerdoelen afgesproken, wordt men begeleid, vinden er evaluatiegesprekken plaats, neemt men de plaats in van een reguliere werknemer en doet men wel echt ander werk dan de gewone werknemers? De inspectie is voor de handhaving altijd afhankelijk van concrete meldingen en voorbeelden: waar vindt de misstand plaats, wie is de werkgever? Die gegevens ontbreken nog te vaak bij meldingen die de inspectie ontvangt. Ik geef in het plan van aanpak aan dat ik deze problematiek zeer goed herken en dat ik de noodzaak onderschrijf om hier wat aan te doen.

Ik wil drie dingen doen. Allereerst het versterken van de informatiepositie van de inspectie, door samen te werken met sectororganisaties, maar ook met FNV Jong. Ook door vacatureteksten te inventariseren met de vacaturescan, om zo te kunnen zien welke ondernemingen nader moeten worden bekeken. Dat is heel belangrijk, want daarmee bouwen we een informatiepositie die het voor de inspectie mogelijk maakt om haar tanden te laten zien. Ten tweede gaan we een risicogerichte handhaving toepassen. We gaan eropaf, juist op basis van die vacaturescan en van meldingen. We gaan bedrijven onderzoeken die ons opvallen. Ten derde willen we het bewustzijn bevorderen. We praten nu met jongerenorganisaties en met branches waar misbruik voorkomt. We leggen daarbij heel

duidelijk uit wat de criteria zijn voor stage versus werk. Daar halen we ook de onderwijsorganisaties bij, dus de VSNU, de HBO-raad en MBO Raad, om jongeren die nog niet klaar zijn met studeren voor te bereiden op hun positie op de arbeidsmarkt en de rechten die zij hebben. Daarnaast is er voor de werkgevers de door de inspectie ontwikkelde zelfinspectietool. Wij zullen die aanvullen met de regelgeving omtrent stages. Zo kunnen werkgevers zelf ook checken of zij op een goede manier omgaan met de regelgeving.

Er lopen vijftien onderzoeken naar mogelijk misbruik. In een aantal van die onderzoeken heeft de inspectie geen dienstbetrekkingen vastgesteld, bij een ervan was er wel sprake van een dienstbetrekking in plaats van een werkervaringsplek en een aantal is nu nog in uitvoering. Daarnaast praten wij door met de sectoren en branches die specifiek bij deze problematiek zijn betrokken, zoals de masterpsychologen, -pedagogen en – onderwijskundigen. Wij zijn daarbij op zoek naar waardevolle, relevante informatie en proberen binnen die branches draagvlak te creëren voor een normale en rechtvaardige beloning voor jongeren die hun studie hebben afgemaakt. Daarbij betrek ik mijn collega's van het Ministerie van VWS en van OCW. Het is goed om hierbij samen op te trekken, ook met het oog op de bevordering van het bewustzijn. Ik stuur vóór de begrotingsbehandeling in het najaar een rapportage over wat we hebben gedaan en wat we hebben bereikt. Dit betekent dat ik dan pas een gesprek zou willen voeren over de vraag of het nodig is om de wetgeving aan te passen. Ik denk dat we met dit plan van aanpak een hoop kunnen gaan doen, en dat we voor de begroting zullen kunnen vaststellen wat resultaat heeft en wat de activiteiten zijn geweest.

De heer Kerstens vroeg of ik bereid ben om na te denken over het beginsel dat een stage altijd hoort bij een opleiding, en dat na de afronding daarvan, bij een echte baan ook een echt salaris hoort. Ik denk dat er ook goede redenen kunnen zijn om na een opleiding een stage te volgen, maar dat moet dan wel een echte stage zijn. Volgens mij zijn we het daar wel over eens. Ik denk dat de feiten en omstandigheden rond de inhoud van het werk en de relatie met de werkgever, hierbij bepalend moeten zijn. Als productie vooropstaat en er helemaal geen stagebegeleiding of leerdoelen zijn, kan er nooit sprake van een stage zijn; dan is het gewoon werk.

Ik ben wel bang dat het overnemen van het idee van de heer Kerstens zou leiden tot een te fundamenteel andere benadering, waarbij het diploma te veel voorop komt te staan. De hoedanigheid van de werkende wordt dan bepalend, en niet wat er daadwerkelijk gebeurt, dus de inhoud van de arbeidsrelatie. Deze oplossing klinkt door haar eenvoud weliswaar aantrekkelijk, maar ik ben bang dat die een dusdanig fundamentele verandering in de beoordeling van de arbeidsrelatie zal meebrengen dat de consequenties ervan groot zullen zijn, en niet op voorhand en per definitie positief. Vandaar dat ik ervoor pleit om het door mij aangekondigde plan van aanpak, met passie en enthousiasme ter hand te nemen. Bij de begroting kan de Kamer dan met mij bespreken of zij hier wel of geen genoeg mee neemt.

De heer **Kerstens** (PvdA):

Ik heb ook aangegeven dat ik blij met dat de Minister zo voortvarend aan de slag gaat met het gevraagde plan van aanpak; laat daar geen misverstand over bestaan. Ik hoorde de Minister ook zeggen dat hij voor de begrotingsbehandeling in het najaar met ons het gesprek aan wil, om te bekijken of het nodig is om de wet te veranderen. Daarvoor heb ik een concreet voorstel voor gedaan. De Minister zegt dat dit het voordeel van de charme heeft, maar dat er wellicht allerlei haken en ogen aan zitten. Welke haken en ogen zijn dat? Het voorstel draait namelijk eigenlijk de boel om. Als iemand zijn diploma heeft gehaald, moet er immers in principe worden uitgegaan van een arbeidsovereenkomst. Mocht iemand

vinden dat er iets anders het geval is, bijvoorbeeld omdat, zoals de Minister opmerkte, een stage na een diploma soms nuttig is, dat ligt de bewijslast bij die persoon. Wat zijn daar de haken en ogen aan? Als de Minister dan toch met ons gaat nadenken over de vraag of er een wetswijziging nodig is, dan vind ik dat dit aspect daar wel bij zou moeten worden betrokken. Als Kamer hebben wijzelf overigens natuurlijk altijd het recht om zoiets daarbij te betrekken.

Minister Asscher:

De fundamentele wijziging is natuurlijk dat je uitgaat van een arbeidsrelatie die gebaseerd is op de hoedanigheid van de werknemer, in de zin van: heeft deze wel of geen diploma? De wet schrijft echter voor dat er gekeken moet worden naar wat er in de werkelijkheid gebeurt, dus naar de feitelijke omstandigheden van het geval. Het is dus niet helemaal open, want er bestaan heel duidelijke indicaties van stage of arbeid. Je laat dat dan eigenlijk helemaal los. Het gevolg daarvan zou kunnen zijn dat er veel minder stagemogelijkheden worden verleend. Een mogelijk gevolg is ook dat er daardoor een heel stuk, dat speelt tussen partijen en nu dus niet voor niets in het civiele recht is neergelegd, naar de bestuursrechtelijke handhaving wordt gehaald. Ik denk dat dit heel fundamentele veranderingen meebrengt in onze manier van het beoordelen van de arbeidsrelatie. We maken de beoordeling van de arbeidsrelatie niet afhankelijk van iemands hoedanigheid, van wat er daadwerkelijk gebeurt in de praktijk. Daarbij zijn de elementen die ik heb geschetst, van belang. Ik denk dat we met die elementen, met dit actieplan, met een hogere meldingsbereidheid en met meer bewustwording, heel ver kunnen komen met het terugdringen van het misbruik, zonder dat daardoor het aantal wenselijke stages te veel wordt teruggedrongen. Ik zie dus die haken en ogen aan de gedachten van de heer Kerstens. Hij heeft wel helemaal gelijk, maar de portee van mijn voorstel was om hiermee gewoon aan de gang te gaan. Ik kan dan de Kamer vóór de begrotingsbehandeling hiervan verslag uitbrengen en de Kamer kan dan beoordelen of er wel of geen fundamentele wijzigingen nodig zijn om dit probleem aan te pakken.

De heer Kerstens (PvdA):

Ik ben blij met de bevestiging van de Minister dat we hiermee aan de slag kunnen gaan, wat niet betekent dat we het nu al gaan invoeren. We komen er dus nog over te spreken. Misschien is er sprake van een misverstand. Ik beoog eigenlijk om aan te sluiten bij de praktijk. Die praktijk behelst dat iets wat na een opleiding een «stage» wordt genoemd, vaker een arbeidsovereenkomst dan een echte stage betreft.

Minister Asscher:

Dat blijkt tot nu toe niet uit het onderzoek van de inspectie naar de praktijk. Daar zijn weliswaar voorbeelden van, en die zijn onwenselijk. Maar er zijn ook heel veel voorbeelden van vragen hierover en waarbij de inspectie vaststelt dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst, maar wel degelijk van een stage. Als dat de grondslag zou zijn voor zo'n fundamentele wijziging, behoeft het nog wat meer onderbouwing door feiten, meer dan we nu zien.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Als de Minister aangeeft dat er een probleem is met de aanmeldingsbereidheid en met de slechte informatiepositie van mensen, maakt hij volgens mij een heel terechte analyse. Ik heb daarom zelf voorgesteld om een helder en apart meldpunt te maken. Zou dat niet beter zijn? Ik kan me voorstellen dat de Minister dit wil meenemen in zijn nadere uitwerking van het plan, maar ik denk dat zoiets juist zou kunnen helpen in het proces ernaartoe. Als we kijken naar wat we nog allemaal nodig hebben, zou dat weer extra informatie kunnen opleveren. Graag een reactie hierop.

Minister Asscher:

Ik heb in de schorsing even gegoogeld om zelf na te kunnen gaan hoe het zit met die vindbaarheid van de meldpunten. Als je «krijg ik genoeg voor mijn stage» of «ik heb het gevoel dat mijn stage wordt misbruikt» of «is dit stage of werk» googelt, kom je in ieder geval in één keer bij de daarvoor gebouwde site van FNV Jong. Die heeft het dus heel goed gedaan. Ik heb net al geschetst hoe wij samenwerken bij het vergaren van relevante informatie. Ik moet erkennen dat het wat meer moeite kost om al googelend bij de inspectie SZW te komen. Dat hoeft niet erg te zijn, want je kunt ook al bij die eerste plek goed terecht komen, maar er zullen ook mensen zijn die principiële bezwaren tegen FNV Jong hebben. We moeten daar dus niet afhankelijk van zijn. Daarom moeten we ervoor zorgen dat de vindbaarheid van onze inspectie toeneemt. Maar als je zoektermen intypt die daar een klein beetje bij in de buurt komen, kom je dus wel snel verder. Ik denk dus niet dat we hier iets apart voor moeten maken, maar ik zal ervoor zorgen dat de dingen die hier al voor zijn, beter kunnen worden gevonden. Dit lijkt mij een terecht punt van mevrouw Voortman. Hiernaar was al in de eerste termijn gevraagd. Het stond wat verderop in mijn lijstje.

De heer Ulenbelt (SP):

Ik ben bang dat de Minister met wat hij nu zegt precies het omgekeerde gaat bereiken van wat hij wil. Ik ben inmiddels op een leeftijd waarop ik heel wat baantjes heb gehad. Bij al die baantjes moest ik de eerste drie maanden heel veel leren. Alle mensen zullen dat bevestigen. Maar werkgevers kunnen voortaan dus gewoon zeggen dat dat leertijd en geen werktijd is, en zullen mensen daar dus niet meer voor hoeven te betalen. De Minister gaat die principiële brug hiermee over. Wat de heer Kerstens en ik willen, is dat leren gewoon bij werken hoort. Mensen moeten hun werk altijd helemaal leren. De beginleertijd, het aanleren van een functie, het leren van de procedures in een organisatie, dat is allemaal toch werk? We kunnen dat toch niet gaan beschouwen als leertijd, waarvoor niet hoeft te worden betaald? Ik ben het eens met Kerstens dat we daar een scherpe scheiding tussen moeten maken. Als dat niet gebeurt, moeten we zelftools gaan maken, websites helder gaan maken enzovoort. Civielrechtelijk is dit allemaal niet te doen, want deze mensen zijn allemaal hartstikke afhankelijk. Door voor niks te werken, hopen ze allemaal daar een baan te krijgen. De Minister moet die scherpe cesuur gewoon maken. Het is de taak van de Minister om normen te stellen. Ondernemingsraden kunnen die dan gaan handhaven. Hier is dus iets principiëls aan de hand.

Minister Asscher:

Ja, er is zeker iets principiëls aan de hand, maar ik heb grote twijfels of de gesuggereerde oplossing van de heer Ulenbelt op dit punt gaat helpen. Het angstbeeld dat we nu de verkeerde brug overgaan doordat ik de wet, die de norm juist heel duidelijk stelt, ga handhaven, slaat nergens op. We gaan juist veel strenger zijn bij diegenen die gratis werken, terwijl we het wel mogelijk maken dat er stages blijven bestaan, ook voor mensen die een opleiding hebben afgerond. Als je dat niet meer wilt, moet je dat verbieden. Dat kan, maar dat is niet het handhaven van de norm zoals die is; dat is het introduceren van een andere norm. De huidige norm is dat als er arbeid is, als er gewerkt wordt – ik heb die factoren zojuist allemaal genoemd – er minimumloon of cao-loon betaald moet worden. Als dat niet zo is, onder strikte voorwaarden en omstandigheden, is het geen arbeid, maar een stage. Die norm op zichzelf vind ik goed. Die moeten we wel handhaven. We zien dan inderdaad dat jongeren in bepaalde sectoren en in bepaalde categorieën kwetsbaar zijn. Dat geldt zeker voor de psychologen; die noemde ik niet voor niets. Ik ken voorbeelden waarvan je denkt: dit heeft niks meer met een stage te maken, dit is gewoon gratis werk. Daar gaan we wat aan doen. Het actieplan is ook bedoeld om daar

wat aan te doen. De heer Ulenbelt zegt dat we een andere norm moeten stellen: stage na opleiding mag niet. Dat kan, maar het argument daarvoor wordt niet sterker door te doen alsof ik de huidige norm niet wil verdedigen. Die wil ik juist wel verdedigen.

De heer **Ulenbelt** (SP):

We hebben hier ook debatten gevoerd met liberale bewindslieden en toen streed ik samen met mevrouw Hamer. Zij huldigde dat principe ook. We liepen dan samen te hoop tegen liberale bewindslieden. Die houden wel van vage grenzen, want daar kun je aan verdienen. Die psychologenbedrijven verdienen ontzettend aan die meisjes en die jongens. Dat kun je helder oplossen met een heldere norm. Daar hebben die jongeren ook wat aan: heb je je diploma, dan ga je bij een bedrijf werken en heb je recht op de arbeidsvoorwaarden die daar gelden. Dan hoeft de Arbeidsinspectie er niet achteraan, hoeven er geen zelftools ingevuld te worden enzovoorts enzovoorts.

Minister **Asscher**:

Ik ben best wel te porren om te klagen over liberalen, maar volgens mij was het nu een beetje vergezocht. We hebben vandaag een andere algemeen overleg gehad dat een beetje uit de hand liep; dat wil ik de heer Van 't Wout niet voor de voeten werpen. Maar volgens mij is er in de Kamer nu geen discussie over de norm, namelijk dat als het arbeid is, er gewoon normaal betaald moet worden en als het een stage is, niet. De vraag is dus puur wat een effectieve manier is om het misbruik tegen te gaan. Op dat punt heb ik nog niet echt smaakverschil gehoord tussen de VVD en de SP of wie dan ook. Er is wel discussie over de vraag wat dan de passende maatregelen zijn. Ik heb nu dit actieplan gemaakt, naar aanleiding van de aangenomen Kamermotie. Daar wil ik mee aan de slag. Ik denk dat de heer Ulenbelt, juist met zijn enorme ervaring in baantjes en in de politiek, weet dat het belangrijk is dat we ook aan de slag gaan. Laten we nu dus niet de discussie gaan voeren of er een andere norm zou moeten komen, maar laten we de meldingsbereidheid en het bewustzijn vergroten. Laten we de inspectie erop afsturen. Laten we de sectoren die er misbruik van maken, aanpakken. Dat wil ik doen.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

De heer Ulenbelt zegt even tussen neus en lippen door dat er op dit punt civielrechtelijk zo ongeveer niks kan en dat de consequentie daarvan is dat we het bestuursrechtelijk gaan oplossen.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Het kan wel, maar het gebeurt niet!

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Dank u voor deze aanvulling, mijnheer Ulenbelt. Maar op dat punt heb ik een vraag. Volgens mij kan het civielrechtelijk wel. Dat zou een prima route zijn in dit soort zaken; denk ook aan de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid die de Minister bij de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) heeft geïntroduceerd. In het debat daarover hebben we besproken dat de kans dat er civielrechtelijk aanspraak op wordt gemaakt, een reinigende werking heeft. Bij het Ministerie van V en J loopt het programma Kwaliteit en Innovatie rechtspraak (KEI). Volgens mij gaat dat ook hierover. Wil de Minister dus in ieder geval toezeggen dat hij bij de uitwerking richting het najaar ook nadrukkelijk gaat kijken naar de versterking van de civielrechtelijke positie en de toegang tot dit type procedures bij dit soort misbruik – nogmaals: daar is van links tot rechts iedereen het over eens – van stages om werk te ontduiken? Volgens mij helpt dat.

Minister Asscher:

Op dit punt hebben het CDA en de SP allebei gelijk. Je kunt civielrechtelijk wel degelijk het vermoeden van een arbeidsovereenkomst inroepen. Dat wordt inderdaad makkelijker als gevolg van die hervorming vanuit V en J. Dat klopt. Ik denk dat dit ook belangrijk is. Daarnaast heeft de SP er weer gelijk in dat het kwetsbaar is om als jongere daar zelf voor naar de rechter te stappen. De bestuursrechtelijke handhaving blijft dus ook zeer belangrijk. Daarom zijn er ook die maatregelen gericht op het vergroten van de pakkans door de inspectie. Dat blijft heel belangrijk, juist ook vanuit het algemeen belang om de bestuursrechtelijke handhaving naast de civielrechtelijke mogelijkheden over het voetlicht te brengen.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik geef de Minister hierin gelijk: het is en-en. Ik denk dus dat de meldingsbereidheid en het bewustzijn richting de inspectie belangrijk zijn, maar kan bij de nadere uitwerking richting het najaar ook heel expliciet bekeken worden op welke manier dat bewustzijn kan helpen om de bereidheid te bevorderen om een civielrechtelijke procedure te starten? Hier geldt namelijk dat één zaak misschien al een enorm reinigende werking kan hebben, net zoals dat bij de WAS geldt.

Minister Asscher:

Zeker, daar ben ik het mee eens. Ik zal dat meenemen in die aanpak.

De voorzitter:

U bent al geweest in dit rondje, mijnheer Kerstens. We gaan niet tien keer interrumpen op hetzelfde onderwerp. Ik geef u de gelegenheid, maar ik verzoek u wel om het heel kort te houden, want misschien krijgt u daarom niet de antwoorden die u wilt.

De heer Kerstens (PvdA):

Ik heb vandaag al heel veel antwoorden van de Minister gekregen die ik wilde hebben, voorzitter. Daar was u vanochtend zelf ook bij. De Minister heeft aangegeven dat hij tegen de begroting aan ook gaat nadenken over de vraag of er misschien toch wettelijke maatregelen nodig zijn. We hebben er net één besproken. Daar is de Minister nog geen groot voorstander van. Er is nog wat zendingswerk te verrichten. Aan welke andere mogelijke wettelijke maatregelen denkt de Minister?

Minister Asscher:

Ik denk nu nog niet aan wettelijke maatregelen. Ik zei dat je dan kunt spreken over de vraag of je met dit plan van aanpak voldoende bereikt. Als dat niet zo is, komt de vraag aan de orde of je de wet zou moeten aanpassen.

De heer Kerstens (PvdA):

Waar zou je dan aan kunnen denken qua wettelijke maatregelen?

Minister Asscher:

Ik heb daar nu geen voorstellen voor in de binnenzak. De heer Kerstens vroeg ook naar de vele jongeren die vakantiewerk gaan doen. Ieder jaar worden jongeren in de maanden juni tot augustus via een speciale campagne gewezen op de rechten en plichten bij vakantiewerk. In het verleden deden we dat met folders, maar die folders werden steeds minder opgehaald dan wel gedownload. Nu willen we dus zichtbaarder zijn op de plekken waar jongeren komen. Daarom zal die campagne binnenkort via social media gevoerd worden. We laten onder anderen door een vlogger, die niet op een trein gaat staan, aan jongeren zien wat hun rechten en plichten in het vakantiewerk zijn. Op een speciale website voor jongeren vinden ze ook nadere informatie over de manier waarop ze

misstanden kunnen melden. Die website is ook goed toegankelijk via de telefoon.

De inspectie start in de zomerperiode in het kader van de land- en tuinbouwprogramma's een project in de open teelt. Er zal actief worden geïnspecteerd op de Wet minimumloon en vakantiebijslag, de Wet arbeid vreemdelingen en de Arbeidstijdenwet in de bloembollen-, groenten-, bomen- en aardbeienteelt. Naar aanleiding van vanochtend zou ik de asperges daaraan willen toevoegen, maar die worden eerder gestoken dan in de zomer, zoals u weet. De sectoren die ik noemde, zijn sectoren waarin vooral veel jongeren met vakantiebanen werken. Ik noemde zojuist al de op jongeren gerichte campagne die we zullen uitvoeren. Als je te veel uren moet werken, als je te weinig betaald krijgt of als je met onveilige arbeidsomstandigheden te maken krijgt, kun je een melding doen bij de inspectie via de website van de inspectie. Wij kunnen dan een onderzoek instellen. Met andere woorden: het is mooi, leuk en goed dat veel jongeren ervaring opdoen met werken, maar er gelden wel de spelregels zoals ze altijd en voor iedereen moeten gelden. Daar doen we ook wat aan.

D66 vroeg nog naar de herziening van de WML, maar ik wil eigenlijk eerst aansluiten bij de trots die de heer Van 't Wout uitsprak over het feit dat het lukt om met sociale partners, maar ook met coalitiepartijen, drie jaar na het sociaal akkoord afspraken te maken over verbeteringen, juist met het oog op een goed functionerende arbeidsmarkt. Allerlei elementen daarvan zijn op allerlei plekken aan de orde gekomen, maar dat zuivere feit zelf vind ik belangrijk. Het past ook bij Nederland. We zien op dit moment elders in Europa hoe anders het kan gaan. Als veranderingen niet samen worden doorgevoerd, leidt dat soms tot enorme conflicten en heel grote schade. In Nederland hebben we verantwoordelijke sociale partners en verantwoordelijke politieke partijen die wel afspraken kunnen maken. In dat kader hebben we voorgesteld om knelpunten in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag ten aanzien van stukloon en meerwerk op te lossen, om het minimumjeugdloon aan te passen en om het minimumuurloon te introduceren. Het streven is om het wetsvoorstel kort na de zomer, na ontvangst van het advies van de Raad van State, aan de Kamer te verzenden. Dat betekent dat ik voor de zomer naar de Raad van State ga – als alles goed gaat; ik heb er nog een paar weken voor – en ik kort na de zomer naar de Kamer kom met dat wetsvoorstel. Die wet zou per 1 juli 2017 in werking kunnen treden.

De SP vraagt of dat niet per 1 januari kan. Dezelfde vraag heeft D66 eerder al in een mondeling overleg gesteld. Ik denk niet dat dat reëel is, omdat je wel degelijk werkgevers in de gelegenheid moet stellen om zich hierop voor te bereiden, bijvoorbeeld om systemen aan te passen. Het raakt een enorme hoeveelheid wetten, maatregelen et cetera. Ik denk dus niet dat het verantwoord kan. Sterker nog: 1 juli 2017 is echt heel snel voor zo'n ingrijpende verandering. Ik weet dat de vrouw van de heer Ulenbelt hier al erg lang op heeft gewacht, maar wat is er mooier dan in de zomer van 2017, als de heer Ulenbelt misschien niet meer in de Kamer zit – die roddels hebben mij bereikt – je met een glaasje wijn buiten realiseren dat het dan toch eindelijk zover is? Dat wens ik hem en haar toe.

De voorzitter:

De heer Ulenbelt heeft hier toch nog een vraag over, mede namens zijn vrouw waarschijnlijk.

De heer Ulenbelt (SP):

Mijn vraag was er niet op gericht om de hele wet per 1 januari te laten ingaan. De jeugdlonen worden vastgesteld in een AMvB. De Minister kan die vooruitlopend op de wet gewoon vaststellen. Artikel 7, lid 3 van de WML geeft de Minister de bevoegdheid om de schalen vast stellen. Dat

zou dan toch per 1 januari 2017 kunnen? Dan drink ik er ook wel een wijntje op.

Minister **Asscher**:

Glühwein is dat dan.

In alle oprechtheid: ik heb de termijnen bekeken waarop je dit op een verantwoorde maar ook snelle manier kunt doen. De discussie over het jeugdloon loopt namelijk natuurlijk al veel langer. We hebben al de actie gezien van Young & United. Er is al heel lang in de Kamer over gesproken. Ik heb er even over gedaan – dat erken ik ook – om met deze voorstellen te kunnen komen, maar 1 juli is echt de snelste mogelijkheid om het op een verantwoorde manier te kunnen doen. Ik kan er niet iets anders van maken; het spijt me.

Daarmee zijn we er nog niet. In dat wetsvoorstel zal de vervolgstap van het minimumuurloon nog niet geregeld kunnen zijn. Ik heb daarop ook in de brief naar aanleiding van de afspraken gewezen. Dat vergt meer voorbereiding en heeft verdergaande gevolgen, maar is, zo geeft ook de Inspectie SZW aan, essentieel om verdere verbetering in de handhaving mogelijk te maken.

Ik hoop en verwacht dat we als kabinet binnenkort een besluit zullen kunnen nemen – want dat was ook onderdeel van die afspraken – over de mogelijkheid om inhoudingen te doen op het wettelijk minimumloon en over de voorwaarden die we daarbij zullen hanteren. Er was destijds discussie daarover bij de behandeling van de Wet aanpak schijnconstructies. Ik heb toen het inhouden verboden, maar de mogelijkheid bestaat om daarop bij AMvB een uitzondering te maken. Het dilemma daarbij is helder: je wilt niet dat het een businessmodel is om mensen goedkoper te maken, maar je wilt wel de bonafide partijen in staat stellen om te zorgen voor een zorgverzekering en voor fatsoenlijke huisvesting. In het kader van deze afspraken bereid ik een AMvB voor om dat netjes te gaan regelen. Ik weet dat ook op dit punt de tijd dringt. Ik hoop dus dat we daarover op korte termijn een besluit kunnen nemen.

Het gaat in twee stappen. De tweede stap is in 2019; twee jaar na de eerste stap. Dat was nog een vraag van de heer Van Weyenberg. Dat komt ook in de wet. Waarom doen we het in twee stappen? Omdat we ervoor willen zorgen dat we eventuele negatieve effecten op de werkgelegenheid ondervangen. Daarom wordt er gewerkt aan compensatie. Daarom doen we het in stappen. Daarom bekijken we ook tussentijds wat het doet. Ik denk dat heel veel mensen begrijpen dat het goed is als mensen fatsoenlijk betaald worden en dat volwassenen van 22, die in alle andere opzichten aan alles kunnen meedoen, ook een normaal minimumloon zouden moeten kunnen verdienen, maar dat we het ook op een verantwoorde manier willen introduceren. Dat kwam ook tot uitdrukking in de afspraken die we gemaakt hebben binnen de coalitie en met de sociale partners.

Ik kom op het punt van de uitzenders. Ik betreur de stand van zaken waarbij werknemersorganisaties hebben besloten om uit de Stichting Normering Arbeid te stappen. Sinds dat moment zijn er gesprekken gevoerd met alle partijen. Werknemersorganisaties constateren aan de ene kant dat er belangrijke stappen zijn gezet in het verbeteren van de zelfregulering, maar aan de andere kant dat die verbeteringen niet snel genoeg gerealiseerd worden en dat werknemers in bepaalde situaties niet krijgen waarop zij recht hebben. De werkgeversorganisaties op hun beurt betreuren de stap van de werknemersorganisaties en willen door met de verbetering van het keurmerk. Met het certificaat regelt de markt de manier waarop de markt zelf gereguleerd wordt, want als bedrijven niet voldoen, worden ze uit het keurmerk geplaatst. Dat betekent dat het draagvlak voor dat keurmerk niet meer zo breed is als het was. Het wordt niet meer door de sociale partners als geheel gedragen. Gewoon doorgaan met business as usual doet wat mij betreft geen recht aan de

ontstane situatie. Daarbij is ook van belang dat er signalen zijn dat het keurmerk nog altijd onvoldoende onderscheidend is, in de zin dat gecertificeerde bedrijven ook wel degelijk de wet- en regelgeving blijken te overtreden. Ik ben nu met partijen in gesprek om tot nadere afspraken te komen over de manier waarop we nu verder gaan en om te bespreken of het mogelijk is om het keurmerk alsnog significant te verbeteren boven op het afgesproken verbeterplan, dat met spoed moet worden uitgevoerd. Voor de zomer zal ik mede namens de Staatssecretaris van Financiën de Kamer laten weten wat nou uiteindelijk onze reactie is op de stand van zaken. Ik zie dat er gewerkt is aan de verbetering van het keurmerk, met name in het kader van het opnemen van de negen cao-elementen, maar ik zie ook wel degelijk dat er grond is voor de signalen dat het onvoldoende is.

Het probleem met het vergunningsstelsel – dat was de suggestie die de heer Ulenbelt deed – is dat we weten dat dit ook geen directe oplossing is voor de misstanden die er zijn, terwijl het ook een boel nadelen met zich meebrengt. Ik sluit niet uit dat we ertoe overgaan, maar totdat ik zeker weet dat dat in de gegeven omstandigheden het beste is, zal ik het niet voorstellen. Voor de zomer hoort de Kamer daarover meer van mij. Daarnaast heeft de heer Kerstens aandacht gevraagd voor de ET-regeling, die de fiscale ...

De voorzitter:

Voordat u verdergaat: de heer Ulenbelt heeft een vraag over het vorige punt.

De heer Ulenbelt (SP):

Dat antwoord hoor ik al tien jaar in de Kamer. Wat zijn de criteria voor de Minister om te besluiten: zo gaat het niet meer, ik ga over naar een vernieuwd vergunningssysteem? Of komt dat in die brief te staan?

Minister Asscher:

Daarop wil ik in de brief ingaan. Voor mij zijn er twee dingen van belang. Het eerste is de vraag of we muziek zien in deze manier van samenwerken. Die samenwerking heeft een deuk opgelopen; werknemers lopen daar niet zomaar uit weg. Daarom zeg ik ook: wat mij betreft is het geen business as usual, pompidompidom. Het tweede element is de vraag of een vergunningsstelsel daadwerkelijk verbetering biedt. Daarbij moet je een aantal dingen afvragen. Wat gaat het in de praktijk doen? Wie pak je ermee? Wie pak je er niet mee? Is het dan de moeite waard? Die beide elementen moeten daarbij een rol spelen. De criteria voor de huidige situatie en de criteria voor het alternatief kunnen dus met elkaar bepalen hoe we verder gaan. Ik vind het doodzonde dat het niet lukt om in dat bredere verband van alle sociale partners een verbetering tot stand te brengen waarin iedereen vertrouwen heeft, maar ik ben niet zover om te zeggen dat, als ik nu een vergunningsstelsel introduceer – je bent er wel heel eventjes zoet mee voordat dat er is – die problemen zijn opgelost. Ik wil dus nog even nadenken tot de zomer – die zomer komt snel; er is al vaker gememoreerd dat je het kunt voelen als je op het terras bent – maar dan kom ik bij de Kamer terug met een antwoord op de vraag hoe we hiermee verdergaan.

Ik kom op de ET-regeling. Op dit moment verken ik met de andere betrokken ministeries, waaronder vanzelfsprekend het Ministerie van Financiën, de mogelijke onwenselijke effecten van die regeling en kijk ik naar opties om die effecten tegen te gaan. Het blijkt wel onwaarschijnlijk ingewikkelde materie te zijn. Daarom duurt het helaas langer dan destijds verwacht. Dit is het korte antwoord; anders ben ik twee A4's verder.

De heer **Kerstens** (PvdA):

Ik kan heel kort zijn. Aan het vorige punt koppelde de Minister een termijn, namelijk voor de zomer. Het punt over het convenant tussen de fiscus en de uitzendbranche is wellicht complexer. De studie daarnaar loopt al een jaar. Wanneer kunnen we daar iets van verwachten?

Minister **Asscher**:

Ik wil daar tussen eerste en tweede termijn even over bellen met de collega van Financiën. Misschien kan ik dan een termijn noemen; die durf ik niet nu te improviseren.

Ik kom op het wokakkoord. Uit het onderzoek blijkt dat er te weinig koks in Nederland zijn voor de hogere niveaus, vanaf niveau 4, die ook meteen op dat niveau aan de slag kunnen. Functies blijken in de praktijk ook moeilijk aan te leren. Dat erken ik. Je ziet dat vooral in de kleinere, meer gespecialiseerde, authentieke restaurants. In de grotere, minder authentieke restaurants met formules als «all you can eat» en in de grotere woktenten zie je functies die wel te leren zijn voor Europese koks. Verder zien we dat er weinig motivatie is bij Nederlandse koks en Aziatische restaurants om met elkaar te werken. Bij de Nederlandse koks hebben Aziatische restaurants het imago van slechte arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, ook ten opzichte van de rest van de horeca. Bij restauranteigenaren leeft het idee dat Nederlandse koks te weinig arbeidsethos meebrengen.

Ik ben van plan om daarover met de sector, met het UWV en de immigratiedienst door te praten. Ook wil ik de bevindingen van de begeleidingscommissie over het derde halfjaar van het convenant daarbij betrekken. Ik wil nu nog niet vooruitlopen op de uitkomsten daarvan. Waarom niet? Er wordt gezegd: maak dat convenant maar permanent of plak daar eens een paar jaar aan vast. Diegenen die dat zeggen, zou ik in overweging willen geven om toch ook te kijken naar de naleving van de gemaakte afspraken. Ik denk dat het belangrijk is, ook in de richting van de sector, dat we elkaar heel serieus nemen. Dat betekent dat ik me aan de ene kant gevoelig wil tonen voor de gebleken knelpunten en de legitieme argumenten van de sector dat het soms niet lukt en misschien ook niet kan lukken. Aan de andere kant wil ik mezelf ervan vergewissen dat de afgesproken inspanningen ook echt geleverd worden. Ja, er is verbetering ten opzichte van de eerdere rapportage. Maar nee, dat is geen reden om nu hosanna te roepen.

Wanneer kom ik daarop terug? En is dat dan tijdig? Wat nou als de Kamer het convenant wel zou willen verlengen? Is dat dan nog op tijd? Ik wil komende weken dit dossier eens verder brengen en dan voor de zomer, voor het zomerreces – jawel! – bij de Kamer terugkomen met het antwoord op de vraag hoe ik verder wil gaan met het wokakkoord. Zoals de Kamer weet, loopt het akkoord tot oktober. Er is voor de Kamer dan nog alle gelegenheid om daar iets anders van te vinden als zij het gevoel zou hebben dat het toch niet op de goede manier gebeurt.

De **voorzitter**:

De Kamer gaat op 8 juli met reces. Komt u daar dan op terug voor 1 juli, zodat de Kamer er eventueel nog wat mee kan als ze dat wil? Anders krijgen we die vraag zo meteen.

Minister **Asscher**:

Ja.

De **voorzitter**:

Dan schrijf ik dat als toezegging op.

Minister **Asscher**:

De afweging of de vergunning ook voor een langere periode kan worden verleend, zoals de VVD en D66 hebben gevraagd, neem ik mee in de uitwerking van het beleid daarna. Ik wil daar nu niet op vooruitlopen.

De **voorzitter**:

Maar de heer Van Weyenberg heeft daar wel een vraag over.

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

Ik voel ook een VAO aankomen; dat verbaast me niet helemaal. Het is overigens goed dat de Minister erkent dat er voor authentieke restaurants een knelpunt is en dat we die restaurants moeten helpen. Dat vind ik de winst van vandaag. Ik heb één vraag over die termijnen. We hebben hier ooit een aanscherping van de Wet arbeid vreemdelingen aangenomen. Daarin is die termijn van tewerkstellingsvergunningen van drie naar één jaar gegaan. Daar was D66 tegen, helaas als een van de weinigen. Heeft de Minister wel de juridische mogelijkheden om die verlenging door te voeren als dat gewenst zou zijn – ik vraag hem niet om dat oordeel – of kan dat alleen maar als we de hele Wet arbeid vreemdelingen aanpakken? Kan het dus binnen de wet? Ik kan me voorstellen dat het antwoord in tweede termijn komt, want het is een technische vraag. Dit is voor mij een relevante vraag, want ik ben zoek naar wat ik zou kunnen doen zonder een wetswijziging, want met een wetswijziging gaan we 1 oktober zeker niet meer halen. Zou dat dus kunnen, nog even los van de wenselijkheid? Ik vraag de Minister om dat even te bekijken.

Minister **Asscher**:

Dat ga ik even checken.

De **voorzitter**:

Ik hoor dat het gaat gebeuren. De heer Van 't Wout heeft ook nog een vraag op dit punt.

De heer **Van 't Wout** (VVD):

Ik ben blij dat de Minister erkent dat er bij een bepaalde categorie koks een probleem zit. Die mensen zijn hier gewoon niet en dus hebben die ondernemers straks een probleem. Ik snap best dat de Minister zegt dat hij ook andere afspraken allemaal wil nakomen. Het is goed dat we daar voor de zomer meer over horen. Maar zegt hij daarmee ook: joh, ik erken het probleem en als we die afspraken met zijn allen nakomen, gaan we het gewoon regelen per 1 juli?

Minister **Asscher**:

Het gaat volgens mij om een aantal gerechtvaardigde belangen. Er zijn Nederlandse werkzoekenden die niet aan bod komen en die prima zouden kunnen werken in de Aziatische horeca. Dat is gewoon eerlijk, mooi werk met blije gezichten, waarbij je 's avonds laat trots naar huis gaat. De Wet arbeid vreemdelingen is ervoor om in ieder geval eerst te bekijken of er arbeidsaanbod in Nederland en in de Europese Unie is. Voor de wet kwamen er via die route vrij massaal mensen uit China naar Nederland toe. Die situatie wil ik niet terug. Tegelijkertijd heb ik ook eerder in de richting van de Kamer erkend dat het geen sinecure is om op dat specialistische niveau in een authentiek Aziatisch restaurant kok te kunnen worden. Daarom hebben we het convenant gesloten.

In dat convenant zaten afspraken en aannames, die niet allemaal zijn waargemaakt. Ik wil nu niet met verwijten strooien. Daarom gaf ik aan dat ik op zich gevoelig ben voor het feit dat je in de praktijk wel kunt zeggen dat je iemand opleidt tot sushichef van een bepaald niveau, maar dat het daarmee nog niet gebeurd is. Ik probeer echt reëel te bekijken wat het onderzoek naar die functie-eisen heeft opgeleverd. Ik wil daarover met de

sector in gesprek. Aan de hand van dat gesprek wil ik komen tot een oplossing die aan beide belangen recht doet: aan de ene kant het belang van werkzoekenden, namelijk dat er niet te makkelijk mensen van buiten Europa hiernaartoe gehaald worden voor werk dat een Nederlander ook zou kunnen doen, en aan de andere kant het gerechtvaardigde belang van gespecialiseerde restaurants, die ook voor werkgelegenheid in Nederland zorgen, om hun bedrijf te kunnen voortzetten. Op die manier wil ik ernaar kijken. Ik denk dat dat zou moeten kunnen betekenen dat ik voor de zomer kom met voorstellen die op steun in de Kamer kunnen rekenen, want volgens mij zijn dit ook de belangen die de Kamer ziet.

We zijn het erover eens dat schoonmaakmedewerkers een normaal, fatsoenlijk en eerlijk loon verdienen. Alle geldende arbeidsvoorwaarden dienen te worden nageleefd. We hebben eerder gezien dat de schoonmaak in hotels kwetsbaar is voor misstanden. Daarom heeft het ook de speciale aandacht van de inspectie. In 2015 is een groot aantal inspecties gedaan. Er zijn 94 zaken gestart, waarvan er 76 zijn afgesloten. Er is zestien keer een overtreding geconstateerd. Ook dit jaar heeft het de aanhoudende aandacht van de inspectie. Het is een risicosector in het meerjarenplan, waarbij de hotelschoonmaak nog specifiek is benoemd. De resultaten maken we sinds 1 januari openbaar. Dat mag, dankzij de Wet aanpak schijnconstructies. Die resultaten zijn te vinden op www.inspectieszw.nl/publicaties/inspectieresultaten.

Eerder hebben we gezien dat handhaving lastig is als er gebruikgemaakt wordt van stukloon. Dat komt niet voor niets terug in die brief van 16 april met nadere afspraken. Dat betekent overigens niet dat er in de toekomst niet meer op basis van stukloon gewerkt zou mogen worden, maar wel dat het altijd minimaal het minimumloon moet opleveren. Dat levert juist in dit soort gevallen een verbetering op vanuit het perspectief van de handhaving.

Er is gevraagd hoe ik aankijk tegen het meldpunt waarmee een deel van de sector komt. Ik vind dat positief. Ik denk dat het goed is als een sector problemen niet ontkent, maar zichzelf medeverantwoordelijk maakt voor het aan de kaak stellen van misstanden. Daardoor houdt de sector ook de eigen reputatie overeind. Het zou natuurlijk goed zijn als dat zou gebeuren in samenwerking met de andere belerende sectoren die hier een rol spelen. Maar nog afgezien daarvan beschouw ik de schoonmaak als risicosector, en daarbinnen de hotelschoonmaak in het bijzonder. Daarnaast kunnen misstanden altijd gemeld worden bij de inspectie. Ook de sociale partners kunnen verzoeken om onderzoek te doen naar aanleiding van signalen die zij hebben gekregen over wat er speelt in die sector.

Heeft dat nou gevolgen? Ja, dat heeft gevolgen. De rijksoverheid maakt voor reservering van hotels vaak gebruik van intermediairs. Ik heb eerder toegezegd om te bekijken of het mogelijk is om extra verplichtingen op te nemen ten aanzien van het naleven van sociale wetten en arbeidswetten. Dat onderzoek is nog niet afgerond, maar ik steun die gedachte.

De heer **Kerstens** (PvdA):

Mijn vraag gaat over het laatste punt dat de Minister zojuist aanstipte. Het CDA, D66 en de Partij van de Arbeid hebben schriftelijke vragen gesteld over de situatie in de hotelschoonmaak. In de beantwoording gaf de Minister aan dat hij bereid is om na te denken over het mogelijkerwijs zelfs uitsluiten van partijen als contractpartner van de overheid. Zit dat specifieke punt ook in het nadenken over het laatste thema dat de Minister zojuist even de revue liet passeren?

Minister **Asscher**:

Ik verwees eigenlijk naar wat ik daarover in de beantwoording op schriftelijke vragen had aangekondigd, omdat het past bij de vraag of ze het ook voelen als ze gepakt worden.

De heer **Kerstens** (PvdA):

De logische vraag is dan wanneer de Minister daarover gaat terugkopen richting de Kamer.

Minister **Asscher**:

Dat punt pakken we op in tweede termijn. U ziet dat de hoeveelheid vragen ertoe heeft geleid dat ik nog niet bij alles de deadline heb. Er is gevraagd naar de uitvoering van de motie-Hamer. Ik heb daarvoor aan de Kamer geschreven dat ik daar op dit moment niet verder mee kom. Bij de begroting wil ik een update geven. Het is in dit verband wel belangrijk om te vermelden dat er op dit moment twee zaken over het fenomeen «payrolling» bij de Hoge Raad aanhangig zijn. Een van die zaken gaat over de reikwijdte van de uitzendovereenkomst, en daaraan gekoppeld de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds van de uitzendbranche, het StiPP. De andere zaak gaat over de reikwijdte van uitzenden in de Wet financiering sociale verzekeringen. De eerste zaak is in het kader van de uitvoering van de motie-Hamer zeer relevant. Naar verwachting zal de Hoge Raad eind september hierover een principieel arrest wijzen. Op dat moment kan ik bekijken of er binnen het kabinet overeenstemming te vinden is over de reactie op dat arrest, en dus ook over de reikwijdte van de motie-Hamer en over de wijze waarop dat toekomstige arrest zich verhoudt tot de uitvoering daarvan. We zien wel dat de advocaat-generaal alvast heeft aangegeven dat er vragen zijn te stellen bij de gehanteerde reikwijdte van de uitzendovereenkomst waar het gaat om payroll. Met andere woorden, de Hoge Raad zal hier een principieel arrest over gaan wijzen. Als dat er is, zal ik op dat moment bezien of het moet leiden tot een nadere reactie op de motie-Hamer. In de brief van 16 april heb ik in ieder geval beloofd dat ik er bij de begroting op terugkom.

Hoe kijk ik aan tegen de groei van het aantal flexibele banen ten opzichte van vaste banen?

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

De Minister geeft aan dat hij er bij de begroting op terugkomt, maar wat kan hij in de tussentijd doen om ervoor te zorgen dat wél de echte prijs voor flex betaald wordt?

Minister **Asscher**:

Ik kom net bij de vragen van Heerma en Voortman over flex en vast. Ik sluit niet uit dat ik daarin een beetje tegemoetkom aan de wens van deze anticiperende interruptie van mevrouw Voortman.

Wij zien al een aantal decennia het aandeel van flex op de arbeidsmarkt toenemen. Dat is niet alleen in Nederland het geval, maar in heel Europa. Het kabinet wil doorgeslagen flex, de uitwassen van flex, tegengaan. Flexibele arbeid blijft belangrijk, bijvoorbeeld bij vervanging bij ziekte, bij piekbelasting en soms naar de aard van de werkzaamheden, maar wij willen bevorderen dat mensen voor structureel werk in dienst worden genomen. Dat is geen sinecure. Er is veel voor nodig. Daar speelt de algemene economie een rol bij, net als de stand van de conjunctuur en de spelregels die in het arbeidsrecht vastliggen. Ik denk ook aan andere onderwerpen die de structuur van de arbeidsmarkt raken en die wij hier vaker hebben besproken. Ik noem de zzp-vraag en loondoorbetaling bij ziekte.

Wij zien dat het aantal vaste contracten weer wat stijgt. Dat is mooi, zeker ook omdat sommigen zeiden dat er helemaal niemand meer een vast contract kreeg. Gelukkig bleek dat een fabel, maar wij zien ook dat flex nog sneller stijgt. Met de aantrekkende economie verbetert die verhouding dus nog niet. Met andere woorden, er is nog een hoop werk te verrichten wil er een in de ogen van het kabinet gezondere balans op de arbeidsmarkt terugkeren.

Het is wel vroeg om na twee kwartalen conclusies te trekken over de verhouding tussen vast en flex. In mijn ogen is het nu vooral van belang dat wij kijken of wij met de maatregelen uit de brief van 16 april verdere verbeteringen kunnen krijgen. Het punt van de seizoensarbeid is genoemd. Zonder stemming is dat wetsvoorstel door de Eerste Kamer aanvaard. Ik wijs ook op de maatregelen rond loondoorbetaling bij ziekte die wij hebben aangekondigd en de arbeidsongeschiktheid. Wij hebben dus al veel gedaan, onder andere met de Wet werk en zekerheid, om ervoor te zorgen dat vast en flex weer beter gaan functioneren. De meerjarige trend blijft vooralsnog de trend die ik schetste.

Mevrouw Voortman zegt dat functionele flexibiliteit, ook intern binnen bedrijven, belangrijk is. Zeker, een van de belangrijke eisen die de economie stelt en steeds meer stelt, is dat bedrijven en werknemers wendbaar zijn, dat er aanpassingsvermogen is en dat mensen kunnen reageren op veranderingen die soms sneller gaan dan vroeger. Wij hadden het er net over in het kader van de 50-plussers, maar in wezen geldt het voor de arbeidsmarkt als geheel. Maatregelen die de wendbaarheid vergroten en die dus leiden tot flexibiliteit binnen bedrijven, organisaties en sectoren, hebben als groot voordeel dat werknemers niet de zekerheid van hun baan houden, maar wel de zekerheid van hun werk. Ik denk dat dat een heel belangrijke wens is. Je kunt het veel werknemers dat zij in staat gesteld worden om tijdig mee te bewegen, tijdig mee te scholen en zich tijdig aan te passen aan hoe het werk verandert, zonder dat zij daarvoor per definitie eerst hun baan kwijt moeten zijn.

Dit wordt gedeeld door werkgevers en werknemers. Het zit als grondtoon in het sociaal akkoord, het zit ook in de experimenten die zij willen gaan doen naar aanleiding van het SER-advies toekomstige arbeidsmarkt en WW (TAW). Waar ik dat kan ondersteunen, zal ik dat zeker doen. Ik hoop dat wij daarvoor de komende tijd met nieuwe en interessante mogelijkheden kunnen komen. In dat kader hecht ik zeer aan het bevorderen van intersectorale mobiliteit. Ik noem ook de uitwerking van de moties die in het kader van Leven Lang Leren zijn aangenomen en die daaraan verder moeten bijdragen.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Ik ben blij dat de Minister aangeeft dat hij dit waar mogelijk zal ondersteunen. Zelf heb ik gevraagd of dit een plek kan krijgen in het nationaal scholingsfonds. Is dat iets waar de Minister ook aan denkt?

Minister Asscher:

Dat sluit ik zeker niet uit. Het lijkt mij juist heel logisch dat scholing kan plaatsvinden zonder dat je daarvoor eerst van baan hoeft te wisselen. Wendbaarheid is bij uitstek iets wat wij willen bevorderen. Het is goed voor de bedrijven, voor de werknemers en voor de overheidsfinanciën. Mensen komen dan niet in een uitkeringssituatie terecht. Dat doel ondersteun ik dus zeer. Of het komt tot een nationaal scholingsfonds of een andere variant, is een van de vragen waar wij aan werken, maar dit uitgangspunt moet er zeker in terugkomen.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Ik ben blij om dat te horen. Ik wil nog even terugkomen op het blokje van de Minister over de motie-Hamer. Ik stelde dit ook aan de orde om van de Minister te horen wat hij dan wel gaat doen om ervoor te zorgen dat er een reële prijs voor flex wordt betaald. Nu worden alle risico's bij de flexwerker gelegd, waardoor de werkgever een lekker goedkoop contract heeft. Wat gaat de Minister op het specifieke punt van de prijs van flex doen?

Minister Asscher:

Wij hebben op dit punt een aantal belangrijke veranderingen doorgevoerd. Ik denk aan het gelijktrekken van de ontslagbescherming voor payrollwerknemers. De motie-Hamer ziet op een verdere gelijktrekking van arbeidsvoorwaarden. Dan gaat het ook over de toepasbaarheid van het uitzendbeding op payrollcontracten. Daar ligt nu de principiële vraag voor bij de Hoge Raad. Die zal naar verwachting eind september arrest wijzen. Het is ook een kwestie van de vraag hoe je aankijkt tegen de reikwijdte van de motie-Hamer. Daar kun je politiek verschillend naar kijken. Binnen het kabinet is daarvoor ook nog geen overeenstemming gevonden. Het is verstandig om te wachten totdat wij het arrest van de Hoge Raad kennen. Vandaar dat ik in de brief van april heb beloofd om bij de begrotingsbehandeling in de Kamer een update te geven van de stand van zaken rond payroll.

De prijs kun je op allerlei manieren beïnvloeden. Vaak zie je wel degelijk differentiatie in de sectorpremie. Sectoren waar heel veel mensen snel en kort in de WW terecht komen, vragen vaak een hogere premie. In die zin wordt het in de prijs verwerkt. De grotere prijsverschillen zitten in zzp versus vast contract. Ik verwijs naar het hele ibo-rapport daarover. Met elkaar hebben wij vastgesteld dat het hervormen van de arbeidsmarkt niet klaar is. De grootste kans dat er nieuwe impulsen zullen komen, ligt bij het proces dat nu bij de SER speelt. Wat de termijn betreft heb ik gezegd: graag voor de zomer. Ik weet niet of dat lukt; het is natuurlijk een enorm vraagstuk.

De voorzitter:

Hoelang denkt de Minister nog nodig te hebben voor zijn betoog?

Minister Asscher:

Er zijn in eerste termijn waanzinnig veel vragen gesteld.

De voorzitter:

Klopt, maar toch enig idee?

Minister Asscher:

Het gaat best goed.

De VVD vraagt naar de stand van zaken rond het tweede spoor: loondoorbetaling bij ziekte. Ik bekijk hoe wij die uitgangspunten in de brief het best en het snelst kunnen vormgeven, met inachtneming van de gebruikelijke juridische consequenties en uitvoeringsconsequenties. Het onderzoek naar de integratie van het tweede spoor neem ik daarin mee. Dat wordt begin volgende maand afgerond. Dan weten wij meer over wat er daadwerkelijk speelt rond dat tweede spoor. Vlak voor of vlak na het reces zal ik de Kamer informeren over de manier waarop wij verdergaan met die maatregelen in het tweede spoor. Ik ben zeer gemotiveerd om dat snel naar de Kamer te brengen.

Wat betekenen de drie maatregelen voor de variant met een collectief tweede jaar? De aangekondigde maatregelen zijn de maatregelen die wij op korte termijn kunnen nemen om een aantal voor werkgevers prangende knelpunten op te lossen. Op dit moment werk ik de variant uit waarin het tweede jaar collectief verzekerd wordt. Die uitwerking komt rond de zomer, maar zal nooit op zo'n korte termijn kunnen worden geïntroduceerd. Er zitten voor- en nadelen aan. Eigenlijk zijn er drie niveaus. Het kabinet heeft in het najaar van 2015 gezegd de collectieve variant te zullen uitwerken. De SER is bezig met een verdergaande variant, ook in het kader van wat dat in zijn geheel voor de structuur van de arbeidsmarkt betekent. In de brief van 16 april, maar ook in de motie van mevrouw Schut-Welkzijn over het tweede spoor (29 544, nr. 635) zit een aantal dingen die wij op kortere termijn kunnen doen en die sowieso een

no-regretkarakter hebben. Het zijn dingen die werkgevers die er tegen aanhikken, gaan helpen. Die maatregelen voer ik zo snel mogelijk door. Intussen werk ik de collectieve variant uit. Als wij tot de conclusie komen dat de grotere exercitie stukloopt, kan de Kamer besluiten of zij wel of niet voor die collectieve variant kiest. Je hoeft daar dan niet aan te beginnen, omdat wij er al verder mee zijn. Als het wel zou leiden tot een verstrekkend advies, dan zal het ongetwijfeld op de formatietafel belanden. Zoiets ga ik niet meer in het najaar even doen. De kans bestaat dan dat er draagvlak is voor een grotere hervorming. Zo verhouden de trajecten zich tot elkaar en zo probeer ik ook geen tijd te verspillen met verbeteringen op dit onderwerp.

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

De vraag is natuurlijk hoe ver de SER komt en of de SER er uitkomt. Heeft de Minister een bepaalde einddatum in zijn hoofd waarop hij in ieder geval die collectieve variant naar de Kamer stuurt? Dan kan de Kamer daar ook met het oog op verkiezingsprogramma's kennis van nemen. Ik hoop overigens niet dat het SER-traject heel lang duurt of zelfs niet tot een uitkomst leidt.

Minister **Asscher**:

Echt in het begin van het najaar. We moeten het tempo erin houden. Ik hoop dat de SER met iets moois komt, maar ik wil ervoor zorgen dat wij tijdig voor alle debatten en programma's de Kamer de beloofde informatie geven.

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

Ik zou het waarderen als we het uiterlijk voor Prinsjesdag zouden hebben.

Minister **Asscher**:

Ik weet niet of dat mogelijk is, maar ik begrijp dat u dat zou waarderen. Ik streef altijd naar het ontvangen van waardering, maar ik kan geen resultaatsverplichting op mij nemen. Ik snap het verzoek.

Dan de planning voor het realiseren van de vervroegde IVA-toets (Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten), die nu wordt uitgewerkt. Ook hierover krijgt de Kamer rond de zomer nadere informatie. Het is mijn streven om de maatregel per 1 januari 2018 in werking te laten treden.

De VVD informeert naar de stand van zaken rond seizoensarbeid. Op 21 april zijn de maatregelen aangekondigd. De ketenbepaling is aangepast. De mogelijkheden zijn bij alle sectoren zeer bekend. Cao-partijen kunnen er nu afspraken over maken en zijn daartoe ook goed in staat. LTO, FNV en CNV hebben al bewezen dat het kan. Een aantal voor de hand liggende sectoren hebben wij in de nota van wijziging genoemd: recreatie, horeca en sport. Uiteindelijk is de uitzondering bedoeld voor functies in die sectoren waarin werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden hoogstens negen maanden per jaar kunnen worden uitgevoerd. Je zult dus tegenkomen dat in een bepaalde sector functie A wel wordt uitgezonderd van de ketenbepaling en functie B niet.

Ik ben actief in overleg met NOC*NSF, KNVB en werkgevers en Netwerk in de Sport over de oplossing voor de sport en de informatieverstrekking aan de amateurverenigingen over de mogelijkheden om voor bepaalde functies die ruimere ketenbepaling toe te passen. Op veel sportverenigingen is op dit moment geen cao van toepassing, tenzij ze gebruikmaken van een sportservicebureau. Om mogelijke knelpunten weg te nemen, kan de werkingssfeer van de CAO Sportverenigingen worden uitgebreid. Hiervoor zal door Netwerk in de Sport een nieuwe werkgeversorganisatie voor de lokale sportwerkgevers worden opgericht. Verenigingen die daar lid van worden, vallen onder de werkingssfeer van de CAO Sportvereni-

gingen, waarin de ketenbepaling is verruimd. Vooruitlopend daarop kan de sportvereniging via een incorporatiebeding die cao van toepassing verklaren op individuele arbeidsovereenkomsten. Ik onderhoud nauwe contacten over de benodigde voorlichting die vanuit NOC*NSF en de KNVB in de richting van de amateursport moet worden gegeven, zodat men weet hoe men hiermee moet omgaan.

Voor de horeca is er geen cao, maar die moet er wel komen. Ik zou het zeer toejuichen als cao-partijen elkaar daar weer weten te vinden. Het is een heel duidelijk gemeenschappelijk belang om tot een cao te komen. In de krantensector wordt gewerkt op basis van stukloon en op basis van overeenkomst van opdracht. Wij hebben de discussie gevoerd over het minimumloon voor de overeenkomst van opdracht. De vraag is of ik bereid ben om met de sector in gesprek te gaan. Ja, daar ben ik toe bereid. Ambtelijk is er al gesproken en er komt een vervolgspraak. Wij gaan bekijken in hoeverre er problemen zijn waar wij wat aan zouden moeten doen.

De heer **Van 't Wout** (VVD):

Ik heb een vraag over de seizoensarbeid. Wij hebben het wetsvoorstel niet voor niks heel snel door de beide Kamers laten gaan, want het moest voor 1 juli geregeld zijn. Ik zou het interessant vinden om gewoon eens te kijken naar de sectoren waar de problemen speelden. Wij maken het voor werkgevers en werknemers nu mogelijk om eruit te komen. Het lijkt mij relevant om te weten of men die geboden mogelijkheden nu oppakt.

Minister **Asscher**:

Prima. De reacties die ik heb gekregen, zowel van werkgevers- als van werknemersorganisaties, zijn positief. Dat houdt de belofte in zich dat men aan de slag gaat, maar het lijkt mij prima om dit moment te gebruiken. In het primair onderwijs is er gelukkig, na heel veel gedoe en vijven en zessen, een cao tot stand gekomen. Wij gaan er na 1 juli even naar kijken.

Ulenbelt heeft helemaal gelijk: de reactie op het advies over sociaal ondernemerschap is veel te laat. Ik heb begrepen dat wij er voor het komend zomerreces alsnog mee komen. Het is in alle drukte niet goed gegaan.

De **voorzitter**:

Is dat voor 1 juli?

Minister **Asscher**:

Dat durf ik niet te zeggen. De harde toezegging is: voordat ik op vakantie ga.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Dit hoeft ook niet.

De **voorzitter**:

U bent wel heel coulant vandaag.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Als het nou de laatste dag voor het zomerreces komt, is het op tijd.

Minister **Asscher**:

Doordat ik ruiterlijk erken dat dit niet goed gegaan is, klinkt de mildheid gelijk door. Tot zover mijn beantwoording.

De voorzitter:

Die mildheid was blijkbaar zo overweldigend dat de Minister gelijk klaar is. Wij gaan verder met de tweede termijn van maximaal twee minuten per spreker.

De heer Van Weyenberg (D66):

Voorzitter. Ik dank de Minister voor de uitgebreide beantwoording. Over het actieplan ouderenwerkloosheid komen wij nog uitgebreid te spreken. Met name over de acties die uit die agenda van de sociale partners komen, heb ik de nodige vragen. De tijdspaden die daaruit voortkomen, kunnen wij nog en detail bespreken. Voor dit moment ben ik vooral heel blij dat het actieplan er is, inclusief die meer persoonlijke begeleiding voor mensen met een groot risico op langdurige werkloosheid.

Rondom het wokakkoord had ik gehoopt dat de Minister wat ruiterlijker zou zijn. Ik zal de Kamer hierover om een uitspraak te vragen, dus ik vraag bij dezen een VAO aan. Met de Minister ben ik het eens dat het moet gaan om de echte, authentieke chefs. Uit het rapport van Panteia blijkt dat dat gewoon nodig is.

Ik ben blij met datgene wat de Minister heeft gezegd over de hotelschoonmaak. Dat biedt een kans voor de sector om onder andere in overleg met de inspectie stappen te zetten. Ik zie daarnaar uit. Volgens mij is daar veel te winnen. Ik ben ook blij met de toelichting dat de tweede automatische stap inzake het jeugdloon in 2019 zal volgen.

Ik heb een vraag gesteld over de aanvulling die je kunt krijgen als je vanuit de WW een baan aanvaardt die iets minder betaalt. Daardoor gaat werken altijd lonen, en dat is mooi, maar ik heb relatief veel gevallen gehoord van mensen die net iets minder verdienen, een aanvulling krijgen en dan een sollicitatieplicht hebben omdat zij nog ergens voor twee uur een baan moeten vinden. Dat leidt tot heel veel administratie. Zou de Minister hier eens in willen duiken en de Kamer willen informeren over hoe vaak dit voorkomt? Eten mensen hiermee hun WW-recht op? Eet je dan voor enkele tientjes aanvulling toekomstige WW-rechten op? Die zorg leeft bij mensen, die overigens op zich blij zijn met die paar tientjes. Een wat uitgebreidere brief hierover zou ik waarderen.

De heer Krol (50PLUS):

Mevrouw de voorzitter. Ik hoop dat de Minister stevig zit, want ik begin met een oprecht compliment. Ik ben blij met de benoeming van de ouderenambassadeur en met het plan dat wij ontvangen hebben. Wij gaan er nader over spreken. Een aantal vragen zal ik tot dat moment bewaren.

Ik zit met het loopbaanadviesgesprek. Wij hadden het net over een toneelstukje, maar zo was het niet bedoeld. Ik hoorde dat de oplossing van de Minister een beetje leek op die van mij. Het moet niet per se gebonden zijn aan die 50 jaar, het moet gedurende de hele loopbaan gebeuren. En toch lees ik iets anders in de stukken. Dan is 25 miljoen toch wel heel erg veel. Zou je dat dan niet beter kunnen gebruiken voor financiële prikkels voor werkgevers of individuele begeleiding van een werkloze? Ik merk dat wij daar deels hetzelfde over denken.

Ik zou niet weten waarom je John de Wolf niet tot ambassadeur zou kunnen benoemen. Het lijkt mij tamelijk stigmatiserend als wij denken dat wij hem daar onrecht mee zouden doen, maar ik mis nog steeds de taakomschrijving en het antwoord op de vraag waarom hij niet dezelfde ondersteuning krijgt als de jongerenambassadeur kreeg.

Ik houd het bij deze vragen. Bij de volgende bespreking kom ik er graag uitgebreider op terug.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Voorzitter. Ik dank de Minister voor de beantwoording en de verduidelijking op diverse punten. Ik dank hem heel specifiek voor de bereidheid

om te gaan praten met de krantensector naar aanleiding van mogelijke problemen die daar gaan ontstaan rondom bezorging en de stukloondiscussie. De Minister heeft uitgesproken dat het goed zou zijn als zo'n meldpunt in de hotelschoonmaak over de verschillende vormen zou gaan. Ik vraag hem of hij bereid is om richting Koninklijke Horeca Nederland en de uitzenders dit signaal af te geven. Het komt heel nadrukkelijk vanuit de schoonmaak op. Het is wenselijk om er met zijn allen iets aan te doen. Wat de stages betreft ben ik blij dat de Minister aangeeft dat het civiel recht en het KEI-programma bij V en J daarbij nadrukkelijk zullen worden bekeken. De heer Ulenbelt zegt dat het civiel recht hierbij niet werkt, maar ik vind het heel belangrijk dat dat wél zo is. Het heeft een heel reinigende werking. Ik wijs op de Wet aanpak schijnconstructies en de ketenaansprakelijkheid. Daar is heel nadrukkelijk voor het civiel recht gekozen. Er zijn ook roemruchte voorbeelden van gevallen waarin het civiel recht heeft laten zien reinigend te kunnen werken. Ik noem het elektriciteitsarrest uit de jaren twintig. Stel je voor dat wij daar hadden gezegd: het civiel recht werkt niet, dus we gaan het bestuursrechtelijk oplossen. Dan hadden wij nu een Ministerie van stroomzaken gehad met duizenden handhavers. Gelukkig is dat niet nodig gebleken. Het werkt in de Wet aanpak schijnconstructies en het kan ook in dit soort zaken werken. Ik ben dus blij dat er naast het bestuursrecht ook naar het civiel recht wordt gekeken.

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

Voorzitter. Ik dank de Minister voor de antwoorden. Hij heeft aangegeven dat hij zeker naar eventuele ondersteuning van de functionele flexibiliteit wil kijken. Toen ik vroeg naar het nationaal scholingsfonds, zei de Minister dat hij dat niet uitsluit, maar wanneer verwacht hij hierop terug te komen? Wat de motie-Hamer betreft gaf de Minister aan dat hij tot eind september moet wachten op het arrest van de Hoge Raad. Enerzijds snap ik dat, maar anderzijds gaf hij in zijn beantwoording aan dat je politiek gezien verschillend naar de motie kunt kijken. Het is echter wel een motie die naar ik meen unaniem is aangenomen. Op het moment dat de Minister zegt dat je er op een verschillende manier naar kunt kijken, zou het goed zijn als hij dat hier teruglegt. Ik ben benieuwd of hij ons kan uitleggen wat hij daar precies mee bedoelt. Hebben wij het hier gewoon over onenigheid tussen PvdA en VVD en, zo ja, op welk punt? Ik zie dat de Minister op verschillende terreinen bezig is, ook met de werkervaringsplaatsen. Ik moet er eventjes op kauwen of ik daar geduldig op ga wachten of dat ik misschien toch een aantal aansporingsmoties ga voorbereiden.

De heer **Van 't Wout** (VVD):

Voorzitter. Volgens mij leidt dit AO er in ieder geval toe dat we voor het reces geen leesboeken meer hoeven aan te schaffen, want er is een enorme lijst stukken toegezegd voor de zomer. Maar goed, daar zijn we zelf bij. Ik heb mij er zelf ook schuldig aan gemaakt door te vragen om een brief over seizoenswerk. Maar ik vind het belangrijk om, als wij het aan partijen laten om het op te lossen, ook te bekijken of dat daadwerkelijk gebeurt.

Over het actieplan ouderenwerkloosheid gaan wij nog debatteren. Met de heer Van Weyenberg heb ik twijfels over het tempo waarin sociale partners al die ontsiemaatregelen omzetten c.q. afbouwen. De Minister zegt dat hij er bovenop zit, maar heeft hij wel een stok achter de deur als het tempo onvoldoende is?

De heer Van Weyenberg heeft al een VAO aangevraagd over het wokakoord. Ik kan mij dat voorstellen, want ik vond het antwoord heel zuinig. Misschien dat de heer Van Weyenberg en ik een hapje moeten gaan eten om elkaar te vinden in een goede oplossing hiervoor.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Voorzitter. Tot 1979 kregen jongeren die werkten en leerden op de vier grote metaalbedrijven in Hengelo gewoon een cao-loon. Die metaalbazen zeiden toen: het is meer leren dan werken, dus voortaan krijg je geen loon meer, maar zakgeld. De jongerenorganisaties liepen daartegen te hoop. Het is ook tegengehouden. Ik noem dit voorbeeld omdat je, op het moment dat je de grens tussen leren en werken loskoppelt van een opleiding, een hellend vlak betreedt. De Minister zegt dat je naar de concrete situatie moet kijken, maar dat betekent dat de politiek dan zegt dat als een deel van je werk leren is daar geen loon voor hoeft te worden betaald. Als de Minister dat met mij eens is, is hij ook in staat om de volgende stap te zetten en die grens heel erg scherp te trekken. Wij horen de verhalen van de psychologen en orthopedagogen. Waar veel mensen de arbeidsmarkt opkomen, is het probleem het grootst. Dan moet je een norm stellen en ik hoop dat de Minister daarop terugkomt. Inzake de motie-Hamer moet de Minister niet alleen afgaan op het oordeel van de Hoge Raad. Via deze constructies wordt een belangrijk deel van het wetgevingswerk en de doelstellingen van het kabinet onderuitgehaald met allerlei payrollconstructies. Ik heb dat getypeerd als: dat schiet een gat in het schip waar de Minister trots op is. Als daar gaten in komen, dan moet je die repareren. Ik hoop dat de Minister er ook op die manier naar kijkt en niet alleen maar het oordeel van de Hoge Raad volgt.

De heer **Kerstens** (PvdA):

Voorzitter. Ik dank de Minister uiteraard voor de beantwoording van alle vragen. Goed dat het ministerie binnenkort van start gaat met een campagne over vakantiewerk en voor vakantiewerkers, ook via de social media. Goed ook dat er extra controles zullen plaatsvinden. Het is echt belangrijk dat de eerste stappen die mensen op de arbeidsmarkt zetten, bijvoorbeeld in een vakantiebaantje, goed zijn.

De Minister gaat aan de slag met de verdere uitwerking van het door mij gevraagde actieplan om stagemisbruik aan te pakken. Hij gaf zelf aan dat wij daar met elkaar nog over komen te spreken in de aanloop naar de begroting of wellicht bij de begrotingsbehandeling. Als dan de conclusie is dat de maatregelen nog niet effectief genoeg zijn, is hij bereid om na te denken over wettelijke maatregelen. Wij hebben er vandaag een bij de kop gehad en er zijn er mogelijk meer.

Ik wacht graag de nadere informatie af over de mogelijke toekomst van het keurmerk in de uitzendbranche. Kan de Minister zich voorstellen dat het keurmerk doorgaat terwijl de vakbonden er niet opnieuw instappen? Wanneer komt de Minister naar de Kamer met uitsluitel over de negatieve effecten van het convenant tussen de uitzendbranche en de fiscus?

Ik ben blij met de opmerking van de Minister dat hij over niet al te lange tijd bij de Kamer terugkomt met het resultaat van zijn nadenken over de vraag of het een optie is om bedrijven die zich bij hotelschoonmaak structureel schuldig maken aan het niet toepassen van de regels, te laten merken dat de overheid als opdrachtgever niet meer met hen in zee gaat.

De **voorzitter**:

Tot zover de reacties van de Kamer in tweede termijn. Het woord is aan de Minister.

Minister **Asscher**:

Voorzitter. Wat de vraag over de Wet arbeid vreemdelingen betreft: bij een tewerkstellingsvergunning waarbij geen arbeidsmarkttoets wordt gedaan, bestaat de mogelijkheid om de periode te verlengen. Op zich zou dat dus kunnen.

D66 kondigde aan een VAO te willen over het wokakkoord. De VVD kondigde aan met D66 te gaan dineren. Misschien is het een idee om dat

diner en het VAO niet te snel te plannen, want dan is ook bekend wat ik wil voorstellen met betrekking tot dat wokakkoord. Ik heb immers beloofd om dat voor 1 juli bekend te maken. Maar ga niet over de dinerplanning in huize Van Weyenberg en huize Van 't Wout.

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

Het mooie van VAO's is dat je kunt proberen om datgene wat de Minister gaat voorstellen, te beïnvloeden. Ik hoop dus juist dat we het VAO snel kunnen doen.

Minister **Asscher**:

Dank voor deze les in de werking van het parlement. Dit was mij tot nu toe nog niet opgevallen. Ik laat mij graag beïnvloeden. Ik zal die vraag over de WW in een briefje beantwoorden.

Ik dank de heer Krol zeer voor zijn oprechte compliment. Het is prima om later door te praten over het loopbaanadviesgesprek. Op zich zijn wij het erover eens dat het in onze arbeidsmarkt normaal moet zijn dat leidinggevende en werknemer steeds vaker met elkaar het gesprek voeren over hoe het gaat met de ontwikkeling van de werknemer en wat daarvoor nodig is. Niet voor niets zijn die scholingskosten aftrekbaar van de transitievergoeding. Er staat ook een scholingsrecht in de Wwz. Op allerlei manieren proberen we dit te bevorderen, maar tegelijkertijd moet je constateren dat dit bij een grote groep 50-plussers die nu langdurig werkloos zijn, niet of nauwelijks is gebeurd. Dan zijn mensen wel heel kwetsbaar. Het idee is juist om te bekijken waar de kwetsbare mensen zich bevinden die niet ontslagen zijn maar voor wie dat risico wel dreigt, zodat je dat voor kunt zijn. Dat doet niets af van het feit dat je toe wilt naar een situatie waarin het normaal is dat dat gesprek permanent plaatsvindt.

Ik vind «ambassadeur» ook een prima woord voor die rol, maar we hadden het destijds over «boegbeeld» en dat woord vind ik passend. Ik heb de taakomschrijving zojuist geschetst en ik heb die ook in het plan genoemd. Hij en ik kunnen daarmee uit de voeten, maar als het nodig is, kunnen we daarover bij de bespreking van Perspectief voor vijftigplussers nader van gedachten wisselen.

De heer **Krol** (50PLUS):

Dan neem ik aan dat we, zoals gepland, ook de afspraak met de heer De Wolf en de commissie kunnen maken.

De **voorzitter**:

Daar gaat de Minister volgens mij niet over. Dat moet u in de procedurevergadering aan de orde stellen, niet in dit debat. Dat komt dus straks aan de orde.

Minister **Asscher**:

De ondersteuning wordt gewoon in overleg met John de Wolf vormgegeven, naar aanleiding van wat er nodig is. Destijds hadden we een team dat ervoor moest zorgen dat er juist op regionaal niveau afspraken zouden komen tussen onderwijsinstellingen en arbeidsmarktregio's. Dat is echt een andere taak dan de huidige taak. Ik denk dat John de Wolf juist een grote bijdrage kan leveren aan het anders laten denken over 50-plussers. Het zit niet in zijn takenpakket om allerlei convenanten te gaan sluiten in arbeidsmarktregio's. Die ondersteuning moet dus daaraan worden aangepast, maar er moet in ieder geval voldoende ondersteuning zijn, zodat hij zijn taak goed kan uitoefenen. Als dat nog beter kan, zullen we daar de komende tijd dingen in aanpassen.

Wanneer komen het scholingsfonds en de uitwerking van het onderzoek daarnaar? Er wordt literatuuronderzoek gedaan, waarmee de beschikbare kennis over systemen van individuele leerbudgetten bijeen wordt gebracht. Er wordt bekeken en gemeten in hoeverre die systemen

succesvol zijn. Er worden verdiepende interviews gehouden met experts uit wetenschap, bedrijven, overheid en onderwijs over wat zij als voor- en nadelen zien, ook van de scholingsvariant, een andere variant. Met sociale partners wordt verkend welke mogelijkheden er zijn voor de ontwikkeling van een nieuwe aanpak. Ik hoop de Kamer daarover meer te kunnen berichten bij de begroting; dat is het antwoord op een vraag van mevrouw Voortman.

De ET-regeling komt na de zomer. Ik weet dat de heer Van 't Wout nu genoeg te lezen heeft, maar er komt ook een herfstvakantie en daar moeten we ook voor zorgen.

De heer **Van 't Wout** (VVD):

Ja, die moet ook vol.

Minister **Asscher**:

Dat geldt ook voor het bekijken in hoeverre je het gedrag van de hotels ten aanzien van de schoonmakers mee kunt laten wegen in aanbestedingen en het gunnen van opdrachten: ook het resultaat daarvan komt na de zomer.

De brief over seizoensarbeid heb ik toegezegd. Ik moet nog iets zeggen over 1979 en de SP. De heer Ulenbelt haalde opnieuw 1979 erbij om aan te geven dat we nu een fundamenteel verkeerde kant opgaan. Dat is heel merkwaardig, want de kant die we opgingen – stage is stage en werk is werk – wil ik bekrachtigen met een actieplan naar aanleiding van een motie waar de heer Ulenbelt voor was. Daarmee gaan we meer achter degenen aan die hier misbruik van maken. Het enige verschil is dat hij zegt dat hij een nog beter idee heeft om dat mogelijk te maken. Ik ben niet overtuigd van zijn idee om dat mogelijk te maken, maar het doel is precies hetzelfde. Daarvoor hoeven we dus niet terug naar 1979. Dit is gewoon 2016: als er gewerkt wordt, moet daarvoor betaald worden en als het een stage is, is het een stage. Het is dus prima om daarover een nader debat te voeren. We hebben afgesproken dat ik voor de begroting met tussenstanden en resultaten kom, maar ga mij nu niet aansmeren dat ik 1979 nodig heb om te begrijpen waarom dit belangrijk is. Daarover verschillen de heer Ulenbelt en ik echt niet van mening.

De heer **Ulenbelt** (SP):

Het probleem ontstaat als je de stage loskoppelt van een opleiding. Als je in bedrijven stages mogelijk maakt zonder relatie met een opleiding, sta je toe dat er onbetaalde periodes zijn terwijl de betrokkenen in het bedrijf aan het leren zijn. Dat is mijn punt. Leertijd is werktijd en moet betaald worden. Leertijd is investeren in mensen. Daar hoort dus ook loon bij.

Minister **Asscher**:

Dat is zo, dat was zo en dat blijft zo. De vraag is of je categorisch moet uitsluiten dat mensen na afronding van hun opleiding een stage kunnen lopen. Daarover verschillen de heer Ulenbelt en ik van mening, maar er ontstaat nu geen nieuwe situatie. De wet is nu op dat punt niet anders dan die was. De situatie was en is dat een stage aan strenge eisen moet voldoen: binnen de stage en geen werk. Ik ga die norm strenger handhaven, met een actieplan. De heer Ulenbelt vindt die norm onvoldoende, «want 1979». Die opmerking had hij sinds 1979 iedere dag kunnen maken, want die norm is precies dezelfde en ik wil die norm hanteren. Verwijt mij dus niet dat die norm niet helder is. In mijn ogen is die norm goed. Er kan best aanleiding zijn om ook als iemand zijn diploma al heeft, een stage mogelijk te maken, maar dan moet het wel gaan om leren en niet om het verdringen van een gewone werknemer en het doen van het gewone productieve werk. Je moet dus op basis van de feiten en omstandigheden kunnen vaststellen dat er sprake is van een stage en dat we het daarover eens zijn.

De **voorzitter**:

We zijn aan het einde van dit debat gekomen. Naar goed gebruik gaan we de toezeggingen met elkaar doornemen. Dat zijn er vier, maar eerst meld ik dat de heer Van Weyenberg een VAO heeft aangevraagd. Dat zullen wij aanmelden voor de plenaire vergadering. Ik noem nu de toezeggingen.

- Voor 1 juli zal de Minister de Kamer informeren over hoe verder te gaan met het wokakkoord.
- Voor deze zomer komt er een reactie op het SER-advies over sociaal ondernemen.
- Voor 1 juli komt er een brief over hoe de sectoren die te maken hebben met seizoensarbeid, de verantwoordelijkheid invullen naar aanleiding van de geboden mogelijkheden.
- De vraag van de heer Van Weyenberg over de uitwerking van de sollicitatieplicht bij een aanvullende WW-uitwerking zal per brief worden beantwoord. Ik heb daar geen termijn bij.

Minister **Asscher**:

Voor 1 juli.

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

Dat heeft geen haast.

De **voorzitter**:

Oké. Het heeft geen superhaast, maar voor 1 juli is prachtig.

Minister **Asscher**:

Dan kan de heer Van Weyenberg ook invloed uitoefenen.

De **voorzitter**:

Ik begrijp dat er buiten de microfoon een nieuwe techniek is om invloed uit te oefenen.

Ik dank de Minister en zijn staf. Ik dank de Kamerleden voor hun inbreng en ik dank natuurlijk ook de mensen die dit debat hebben gevolgd.

Sluiting 16.41 uur.