

Vergaderjaar 2018–2019

35 074

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

C HERDRUK¹

VERSLAG VAN EEN DESKUNDIGENBIJEENKOMST

Vastgesteld 4 april 2019

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid² (SZW) heeft op 12 maart 2019 gesprekken gevoerd over **Wet arbeidsmarkt in balans (35 074)**.

Van deze gesprekken brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de commissie,
Rinnooy Kan

De griffier van de commissie,
Van Dooren

¹ In verband met wijzigingen in de tekst

² Samenstelling: Nagel (50PLUS), Ten Hoeve (OSF), Ester (CU), (vice-voorzitter), Postema (PvdA), Sent (PvdA), Kok (PVV), Bruijn (VVD), Lokin-Sassen (CDA), Don (SP), Van Hattem (PVV), N.J.J. van Kesteren (CDA), Köhler (SP), Lintmeijer (GL), Meijer (SP), Nooren (PvdA), Oomen-Ruijten (CDA), Rinnooy Kan (D66), (voorzitter), Rombouts (CDA), Schalk (SGP), Schnabel (D66), Van de Ven (VVD), vacature (PvdA), A.J.M. van Kesteren (PVV), Wever (VVD), Teunissen (PvdD) en Gout-van Sinderen (D66).

Voorzitter: Rinnooy Kan
Griffier: Van Dooren

Aanwezig zijn:

Blok 1: de heer prof. dr. mr. E. Verhulp (UvA), mevrouw prof. mr. dr. F.G. Laagland (RU), mevrouw prof. mr. dr. W.L. Roozendaal (VU), mevrouw dr. S. Phlippen (EUR) en de heer mr. J.J.M. de Laat (Rechtbank Midden-Nederland).

Blok 2: de heer J. Vonhof (VNO-NCW/MKB-Nederland), de heer A. van Wijngaarden (CNV), de heer Z. Boufangacha (FNV) en de heer M.A.E. Calon (LTO Nederland).

Aanwezige leden: Don, Ester, Gout-van Sinderen, Kok, Lintmeijer, Oomen-Ruijten, Rinnooy Kan, Schnabel, Sent, Van de Ven en Wever.

Aanvang 17.40 uur.

De **voorzitter**: Dames en heren, het is 17.40 uur. Ik stel voor te beginnen, hoewel we nog niet helemaal compleet zijn. Wie nog niet aanwezig is, zal waarschijnlijk nog wel arriveren. Onze tijd is beperkt, zeker voor het grote onderwerp dat wij gaan bespreken. U bent hier bij de deskundigenbijeenkomst over de Wet arbeidsmarkt in balans, een thema dat velen van ons al vele jaren bezighoudt. Nu is het dan zover. U weet allen dat het wetsvoorstel de Tweede Kamer is gepasseerd en door de Eerste Kamer in behandeling is genomen. Helemaal voorafgaand aan die behandeling spreken wij graag met u als deskundigen. Bij voorbaat onze dank voor uw inbreng en uw bereidheid deze rol te vervullen.

Het lijkt mij verstandig om te beginnen met een korte kennismaking. U hebt gezien dat de structuur van deze bijeenkomst betrekkelijk simpel is. We hebben de tijd tot halfacht. In die tijd willen wij graag twee groepen deskundigen aan het woord laten. De eerste groep bevat de wetenschappers en juristen. Juristen kunnen trouwens ook wetenschappers zijn, realiseer ik mij nu, dus dat is niet onaardig bedoeld. De juiste kwalificatie is dus eigenlijk «wetenschappers en/of juristen». Daarna gaan wij luisteren naar de sociale partners. Juist zij zullen wat later aanschuiven. In beide categorieën was ons idee om de genodigden eerst ieder vijf minuten spreektijd te geven en daarna hen te bevragen. Daar hebben we dan hopelijk voldoende tijd voor. Ik zeg u nu alvast dat wij na afloop u allen hartelijk willen uitnodigen om mee te eten met de Kamercommissie, voor zover die daarvoor beschikbaar is. Dat zal zich afspelen in onze eigen gelegenheid: de Noenzaal. Alleen die naam zal u al nieuwsgierig stemmen, vermoed ik. Ik kan u uit ervaring zeggen dat het zeker een feest is om daarvan te profiteren. Het is een van de geheime fringe benefits van het Eerste Kamerlidmaatschap, dus u bent daarvoor van harte uitgenodigd. We zien straks wel of u zin en tijd hebt om dat te doen. Dat zou nog een mooi informeel vervolg opleveren.

Dan nu de aanloop. U hebt, hoop ik, zicht op de apparatuur en een idee over hoe die te gebruiken. Deze bijeenkomst is ook van buiten deze zaal te volgen. U wordt dus ook van buiten deze zaal gevolgd en in de gaten gehouden. Van belang is dat u zich houdt aan de bedieningsinstructies rond het gebruik van de microfoon, die overigens niet bijzonder ingewikkeld zijn.

Blok 1: Inleidingen wetenschappers/juristen

De **voorzitter**: We doen nog even een snelle ronde om de gasten even te leren kennen.

Mevrouw **Roozendaal**: Ik ben Willemijn Roozendaal, bijzonder hoogleraar sociale zekerheidsrecht en uhd arbeidsrecht aan de VU.

Mevrouw **Laagland**: Mijn naam is Femke Laagland, hoogleraar arbeidsrecht aan de Radboud Universiteit in Nijmegen.

De heer **Verhulp**: Mijn naam is Evert Verhulp, hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam. Misschien is het belangrijk om te melden dat ik ook kroonlid ben bij de SER.

De **voorzitter**: En u bent lid van de commissie-Borstlap.

De heer **Verhulp**: Misschien is het ook belangrijk om te melden dat ik lid ben van de Commissie regulering van werk, ofwel de commissie-Borstlap.

De **voorzitter**: Dat is niet irrelevant, nee.

De heer **De Laat**: Mijn naam is Sjef de Laat, rechter bij de rechtbank Utrecht en kantonrechter.

Mevrouw **Phlippen**: Ik ben Sandra Phlippen, universitair docent aan de Erasmus Universiteit. Het is misschien ook goed om te vermelden dat ik Hoofd Nederland ben bij het Economisch Bureau van ABN AMRO.

De **voorzitter**: Dank u wel. We geven u allereerst graag vijf minuten het woord. Ik vraag u een beetje op de tijd te letten. Daarna is er ruimte voor discussie. We hebben een aantal vragen van tevoren met elkaar afgestemd. Ik neem aan dat die u bekend zijn. U zou ons helpen om daar, waar mogelijk, op te reageren. Voor zover u dat niet doet, hebben wij tijd om u alsnog tot de orde te roepen. Ik begin graag met mevrouw Roozendaal.

Mevrouw **Roozendaal**: Dank u wel. Ik kan de doelstellingen van de Wet arbeidsmarkt in balans onderschrijven, inclusief de doelstelling van het slechten van de kloof tussen vast en flexibel. Ik heb geluiden gezien en gehoord in de position papers, die hier al van tevoren zijn ingeleverd, van mensen die zeggen: deze wet is prematuur; we moeten de effecten en de evaluatie van de Wet werk en zekerheid afwachten; we moeten afwachten totdat er een oplossing is gekomen voor het grote probleem van de zzp'ers en de afbakening van de overeenkomst van opdracht met de overeenkomst van arbeid. Ik zie dat ook allemaal wel, maar ik ben toch blij dat deze stap is genomen en dat dit wetsvoorstel er ligt. Dat komt met name omdat ik denk dat het urgent is om iets te doen aan de kloof tussen vast en flexibel en dat we dus eigenlijk geen tijd hebben om af te wachten. Dat het niet ideaal is, zie ik ook wel, net als dat de andere wetsvoorstellen die nog zullen komen, misschien erbij moeten worden betrokken. Maar ik denk toch dat het belangrijk is om hiermee stappen te zetten. Ik denk voornamelijk aan de oproepkrachten. We hebben het werk een beetje verdeeld. Ik wil mij focussen op de positie van de oproepkracht en de premiedifferentiatie die daarmee samenhangt. Het probleem van de oproepkracht is een probleem waar de wetgever zich tot dusver ook al eerder over gebogen heeft in de Wet flexibiliteit en zekerheid, maar dat is nog niet afdoende. We hebben tot op zekere hoogte bescherming van het recht op inkomen van de oproepkracht gezien, bijvoorbeeld in 628a, zoals dat nu bestaat. Maar de oproepkracht heeft eigenlijk geen enkele bescherming tegen wat er in het wetsvoorstel «permanente beschikbaarheid» wordt genoemd. Je komt steeds vaker tegen, ook in jurisprudentie, dat mensen lange periodes achter elkaar beschikbaar moeten zijn om dan een enkele keer te worden opgeroepen. Dat schept natuurlijk heel veel inkomensonzekerheid, maar ook andere

onzekerheid, namelijk bij het inrichten van je leven. Denk aan het combineren van activiteiten, zoals het zorgen voor kinderen, en het combineren van meerdere banen. Dat wordt allemaal bemoeilijkt door de variatie in arbeidstijdpatronen. Ik vind het belangrijk dat het kabinet dit heeft gezien en dat het daar wat aan gaat doen. Daartoe introduceert het onder andere een oproeptermijn. Die moet minstens vier dagen worden. Zoiets bestond al: het was 28 dagen. Ik ben blij dat dit probleem wordt opgepakt.

Een van de problemen die zich vaak voordoen bij het reguleren van dit soort arbeid is aan de ene kant dat een dergelijk wetsvoorstel het gebruikmaken van bepaalde contractvormen niet beperkt en aan de andere kant dat het die ook legitimeert. Op een bepaalde manier worden dingen legitiem die dat daarvoor nog niet waren. Nu zal legitiem worden dat mensen worden opgeroepen met een termijn van vier dagen. Voor sommigen zal dat een welkome oproeptermijn zijn, maar voor andere zal dat heel onhandig zijn. Wat gebeurt er als die werknemer te laat is opgeroepen? Dan hoeft hij niet te komen. Dat is niet voor alle werknemers een oplossing. Wat gebeurt er als er te laat wordt geannuleerd? Dan moet de werkgever loon doorbetalen. Het betreft een erg kwetsbare groep. Heel veel oproepkrachten hebben een slechte arbeidsmarktpositie. Ik betreur het dat de wetgever niet verder heeft nagedacht over het handhaven van deze bepaling. Het opragen van loon over niet-gewerkte uren zal een werknemer niet populair maken. Hij brengt daarmee dus zijn arbeidsbetrekking, zijn oproepbetrekking in gevaar. Ik betreur het dat daar geen oplossing voor is bedacht.

Datzelfde geldt voor wat wel is genoemd «het vastklikmoment». Als de werknemer na een jaar oproeparbeid nog steeds in dienst is, moet de werkgever hem een aanbod doen voor een arbeidsovereenkomst voor het gemiddeld aantal uren dat hij heeft gewerkt in de afgelopen twaalf maanden. Zo niet, dan krijgt hij recht op loon over het aantal uren dat hij niet te werk wordt gesteld. Ook daar zie ik problemen in de handhaving en de naleving. Ik betreur daarbij dat bij het vastklikmoment alleen is gedacht aan recht op loon en niet ook aan een recht op een aanbod van zo veel mogelijk bestendige arbeidstijdpatronen, zodat de werknemer zijn leven daarop kan inrichten.

Ik ga niet alles behandelen, want ik heb ook een position paper gemaakt, waarin ik een en ander wat uitgebreider uitleg. Maar ik wil nog ingaan op het fenomeen van de jaarurennorm, waarvan de wetgever zegt: als een werkgever een jaarurennorm afsprekt, zien wij daar geen problemen meer in; dat is geen oproepovereenkomst en dus geldt de regeling van de oproeptermijn niet. Wat is een jaarurennorm? Die kennen we nog niet. Die norm is een afspraak waarbij een werknemer een aantal uren per jaar heeft afgesproken. Het recht op loon over dat jaar is elke maand hetzelfde. Het recht op loon wordt dus gespreid over het jaar, maar de arbeidsuren kunnen heel sterk variëren over het jaar heen. Men krijgt dus elke maand hetzelfde loon, maar men heeft geen vast rooster. Dat betekent dat combineren met een andere baan lastig wordt. Deze norm brengt wat mij betreft te weinig zekerheid. Het is een relatief onbekend fenomeen in Nederland tot dusver. Ik heb me laten vertellen dat het in Frankrijk vaak voorkomt. Door dit in de wet te regelen als vorm van oproeparbeid die eigenlijk legitiem is, legitimeert het dus ook dat soort arbeid. Daarnaast wordt het WW-risico, de werkloosheid, eigenlijk op de werknemer afgewenteld. Want wat betekent dit? De werknemer heeft het hele jaar door hetzelfde recht op loon. Volgens de systematiek van de WW betekent dit dat als hij geen loonverlies heeft, hij ook geen recht op WW heeft. Maar hij heeft wel werkverlies. Hij werkt bijvoorbeeld in de wintermaanden en niet in de zomermaanden, of andersom. In de zomermaanden waarin hij niet werkt, is hij dus eigenlijk werkloos, maar krijgt hij geen WW-uitkering en moet hij dus zelf op zoek gaan naar werk. Daarmee

wordt het WW-risico afgewenteld op de werknemer, dus ik heb sterke bedenkingen tegen de jaarurenorm.
Heb ik nog tijd?

De **voorzitter**: Eigenlijk niet.

Mevrouw **Roosendaal**: Dan laat ik het hierbij.

De **voorzitter**: Dank u zeer. Het woord is aan mevrouw Laagland.

Mevrouw **Laagland**: Dank u wel. Als eerste een opmerking over het waterbedeffect, dat al door veel anderen, ook voor mij, is genoemd. Ook ik zie het risico van een waterbedeffect als we flex duurder maken dan het op dit moment is. Ik ben iets milder dan veel van mijn collega's omdat ik denk dat het risico op het waterbedeffect er ook zal zijn als de WAB niet in werking treedt. Misschien zal het er in iets mindere mate zijn, maar het waterbedeffect zal optreden, linksom of rechtsom. Er moet iets gebeuren op het vlak van zzp. Hoewel dat niet is waarom we hier vandaag met elkaar zijn, maar sowieso zal dat moeten gebeuren, ongeacht of de WAB in werking treedt of niet.

Ik wil me vandaag richten op de wat meer inhoudelijke kant van de WAB. Laat ik beginnen met een positief geluid: de WAB bevat wat mij betreft veel goede initiatieven. Ik denk aan de transitievergoeding, die vanaf de eerste werkdag al direct beschikbaar wordt. Ik denk aan de cumulatiefgrond en aan de bescherming van oproepkrachten. Ook ben ik zeer positief over het streven om payrollwerknemers beter te beschermen. Wetgevend ingrijpen op dat dossier van payroll is wat mij betreft vereist. Dat staat buiten kijf. Laat daar ook geen misverstand over bestaan. Het is alleen de aanpak waarmee de WAB probeert dat doel te bereiken waar ik heel veel twijfels bij heb. De regeling schiet namelijk haar doel voorbij. Dat heeft te maken met de complexiteit die de regeling in zich heeft. Dat wrekt zich op twee punten.

Het eerste punt is de inhoudelijke uitleg van artikel 8a WAADI. In mijn position paper noem ik een aantal voorbeelden waarover discussie kan ontstaan bij de uitleg van 8a WAADI. U zult ook zien dat die voorbeelden talrijk zijn. Mijn zorg is dat de payrollbedrijven die complexe regels bewust dan wel onbewust niet zullen gaan toepassen. Is die vrees gegrond? Ik denk van wel. Denk bijvoorbeeld aan het zzp-dossier. Vorige week stuurde Staatssecretaris Snel een brief naar de Tweede Kamer waarin hij aangeeft dat de helft van de bezochte bedrijven de Wet DBA niet juist toepast, terwijl hij in dezelfde brief direct aangeeft dat de opdrachtgevers enorm lopen te struggelen met de complexiteit van de Wet DBA. Laat dat even bezinken en kijk dan terug naar artikel 8a WAADI. Mijn zorg is dat eenzelfde effect zal optreden ten aanzien van het payrolldossier. Dan is het niet de Belastingdienst die op de blaren moet zitten, maar de werknemer. We hebben hier te maken met privaatrecht. Dat betekent dat de werknemer, eventueel met de steun van de vakbond, in het labyrint van al die complexe regels van artikel 8a WAADI zal moeten gaan uitzoeken waar hij precies recht op heeft. Met andere woorden: recht hebben is in dit dossier zeker niet identiek aan recht krijgen.

De onduidelijkheid wrekt zich op nog een punt. Dat heeft betrekking op de definitie van de payrollovereenkomst. Kijk naar het ter beschikking stellen van werknemers als de WAB straks in werking treedt. Er ontstaan dan twee verschillende regimes. Aan de ene kant hebben we het uitzendregime, dat heel flexibel is, en aan de andere kant krijgen we zo meteen het payrollregime, dat heel stringent is weergegeven. Het ligt voor de hand dat payrollorganisaties zullen trachten die overeenkomst vorm te geven naar analogie van de uitzendovereenkomst. Zoals ik in mijn position paper heb uitgewerkt, denk ik dat die twee criteria daar volop mogelijkheden toe bieden. Ik voorspel u ook dat als de WAB ten aanzien

van payroll in werking treedt, we over een aantal jaar met een nieuwe term te maken zullen krijgen: de schijnuitzendwerknemer. Dat heeft toch iets wrangs. We trachten nu met z'n allen aan de voordeur de schijnzelfstandige buiten de deur te houden, terwijl de WAB via de achterdeur de schijnuitzendnemer binnenlaat. Nogmaals, gelijke behandeling is een goed streven, maar mijn zorg zit erin dat de WAB het zo ontzettend ingewikkeld maakt dat gelijke behandeling straks slechts schijn zal zijn. Wat ik mis op dit onderwerp, is durf. Het doel is veel eenvoudiger te bereiken door payrolling gewoon te verbieden. Dan zie ik u lachen en dan denkt u: dat is nogal extreem. Maar dat valt wel mee. Ik zal u vertellen waarom. De reden waarom payrolling niet wordt verboden – je ziet het in alle wetgevingsdocumenten in de Tweede Kamer terug – is dat wordt gezegd dat payrolling zo belangrijk is om kleine werkgevers te ontzorgen. Ten eerste gebeurt dat op het punt van de salarisadministratie en ten tweede op het punt van ziekte. Op beide punten hebben we payrolling niet nodig. De salarisadministratie kan sinds jaar en dag als dienst worden uitbesteed. Dan blijft ziekte over. Dat is interessant. Per 1 januari 2020 krijgen we namelijk – ik pak hem er even bij, want het woord is niet heel eenvoudig uit te spreken – de mkb-verzuimontzorgverzekering. Heeft u ervan gehoord? Minister Koolmees heeft er in november een brief over gestuurd naar de Tweede Kamer, waarin hij heeft aangegeven dat de mkb-verzuimontzorgverzekering er komt. Wat doet die mkb-verzuimontzorgverzekering per 1 januari 2020? Naast het financiële risico dat kan worden verzekerd, neemt die verzekering ook alle plichten op het gebied van de re-integratie over van werkgevers. Daarnaast wordt deze verzekering – dat is heel belangrijk – poortwachterproof. In de woorden van de Minister, waarbij ik mij heel graag aansluit, gaat het om ...

De **voorzitter**: Rondt u dan ook af?

Mevrouw **Laagland**: Ja, dan rond ik bijna af. De Minister zegt dat dit de ultieme ontzorging op het terrein van ziekte is. Kortom, op het moment dat de WAB in werking treedt, zijn allebei de aspecten waar de Minister zo op hamert waarom payrolling er moet zijn, er niet meer. Nu sluit ik echt af, maar nog een klein puntje. Kijkt u eens over de grens naar België en Duitsland; die kennen helemaal niet zo iets als payrolling. Daar is het verboden om werknemers permanent ter beschikking te stellen aan een derde. Dan denk ik bij mezelf: mijn god, wat halen we ons in Nederland op de hals. Dat was het.

De **voorzitter**: Dank u zeer voor deze mooie bijdrage. Ik geef graag het woord aan de heer Verhulp.

De heer **Verhulp**: Dank u zeer. Ik ben het geheel eens met de voorgaande sprekers. Dat heeft u ook kunnen zien doordat wij onze position papers een beetje op elkaar hebben afgestemd. Dit geldt zeker ook voor wat Femke Laagland net benadrukte. Ook ik vind dat er iets aan payroll moet gebeuren. Ik heb weleens in ander verband gezegd dat het gesjacher van de bovenste plank is waar een fatsoenlijk land zich voor moet schamen. Ik realiseer me dat er camera's meelopen en misschien is dat nu onhandig, maar het is uiteindelijk niets anders dan een werkgever die probeert onder zijn verantwoordelijkheden uit te komen. Dat moet je als fatsoenlijk land toch niet willen faciliteren. De oplossing die Femke heeft aangedragen, steun ik van harte.

Dat geldt ook voor de regeling met betrekking tot oproep, zij het dat daar wat kanttekeningen bij kunnen worden gezet. Wat mij met name opvalt in het hele wetsvoorstel is dat het wel heel snel komt. Ik ben dus een verdeeld mens in die zin dat ik aarzel over de vraag of wij nu moeten zeggen: laat die WAB gewoon even zitten, doe het voorlopig niet, want het

is te vroeg. Of dat ik zou moeten zeggen: er zitten zo verschrikkelijk veel goede ideeën in die misschien toch wel alvast kunnen worden ingevoerd zonder dat je een kanteling teweegbrengt waarvan je niet weet waar je aan begint.

De WWZ is net vier jaar geleden ingevoerd en wij zijn nu pas een beetje gaande met het ontdekken wat daar nou precies mee gebeurt. Heel veel van de voorstellen in de WAB zijn in feite alweer uitgekristalliseerd door de rechtspraak. Dat geldt met name voor zoiets als de i-grond; de combinatiegrond waarbij rechters twee gronden kunnen gebruiken om tot een ontbinding te komen. Dat is echt bedacht in een periode waarin wij bang waren voor het bewijsrecht bij het bewijzen van die gronden. Inmiddels heeft de Hoge Raad daar prachtige uitspraken over gedaan en lijkt het een redelijk werkbaar pakket te zijn. Dan is een i-grond niet zonder meer nodig. Als je die i-grond wel toestaat, weet je vervolgens niet precies wat je binnenhaalt, maar de kans is levensgroot dat je het systeem binnenhaalt dat wij hadden voor de invoering van de WWZ en dat je daarmee teruggaat naar af. Ik heb dat in de paper goed uitgeschreven, vind ik zelf. Dat moet je misschien niet willen en als je dat wel wilt, moet je er misschien beter over nadenken dan in het kader van een reparatie die nu wordt uitgevoerd.

Ik aarzel dus over de vraag of de hele WAB, de hele Wet arbeidsmarkt in balans, een goed idee is. Er zitten zeker goede ideeën in; die hebben wij net besproken. De compensatieregeling is een heel slecht idee. Dat is het onderwerp waar ik me op zal richten. Ik denk dat Sjef zo doorgaat met die i-grond.

De compensatieregeling is de regeling waarbij een werknemer die na twee jaar ziekte wordt ontslagen, een transitievergoeding krijgt. De werkgever kan de te betalen transitievergoeding declareren bij het UWV. Dat legt een heel bijzondere druk op de ontslagvergoeding en op het laten voortbestaan van arbeidsovereenkomsten. Wij willen toch dat arbeidsovereenkomsten worden voortgezet door een werkgever, want als een werknemer herstelt, kan hij zich weer melden bij de werkgever en heeft hij meteen een loonvordering. Werknemers hebben er dankzij de invoering van de transitievergoeding nu plotseling enorm belang bij dat die arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte wordt beëindigd, want als die wordt beëindigd, verzilveren zij de transitievergoeding die dan is opgebouwd. Werkgevers hebben er inmiddels ook geen enkel belang meer bij om zich daartegen te verzetten, want het te betalen bedrag kan worden gedeclareerd bij het UWV en waarom zou je dat je zieke werknemer niet gunnen, tenzij je rancuneus bent? Berekend is al wel dat het volgend jaar ongeveer 1 miljard euro gaat kosten, € 125 per werknemer, om de arbeidsongeschikte werknemer van een transitievergoeding te voorzien.

Daar vind ik wel wat van. Daar vind ik met name van dat niemand het een arbeidsongeschikte werknemer zal misgunnen om een stevig bedrag te krijgen, omdat hij toch waarschijnlijk voor de rest van zijn leven niet kan werken en dat is heel naar. Maar dat geldt natuurlijk ook voor werknemers die eerder dan na twee jaar overlijden bijvoorbeeld: zij hebben dat recht niet. Of voor werknemers die eerder dan na twee jaar weer re-integreren; die hebben dat recht allemaal niet. Ik kan gewoon niet rechtvaardigen waarom wij dat een goed idee vinden.

Als u zich realiseert dat ik uit die hoek kom invliegen, dan vind ik ook wat van de compensatieregeling zoals die nu is voorgesteld voor werkgevers die met AOW gaan en daarom werknemers moeten ontslaan of werkgevers die met pensioen gaan en daarom werknemers moeten ontslaan. Denkt u maar met mij mee. Ik ben in dienst van een heel aardige werkgever die een bouwbedrijf heeft met 20 mensen. Ik ben een van die 20 mensen en ik werk er al 30, 40 jaar. Mijn transitievergoeding is dus gewoon een jaarsalaris. Het gaat nu over de bouw; dus laten wij zeggen: € 40.000. Mijn werkgever wil met pensioen, hij kan de zaak overdragen

maar hij kan de zaak ook beëindigen. Als hij overdraagt, gaat het personeel van rechtswege mee over, hetgeen als consequentie heeft dat ik van rechtswege in dienst treed van een andere werkgever en vervolgens kan wachten tot ik gepensioneerd word, want dat duurt ook niet zo lang meer. Dan krijg ik een gouden horloge en verder helemaal niks. Of ik kan mijn werkgever onder druk zetten om de zaak op te doeken en mij te ontslaan. Dan kan ik een transitievergoeding van € 40.000 verzilveren die mijn werkgever dan weer bij het UWV kan declareren. Dan wordt de druk op een werkgever om toch niet te doen wat maatschappelijk gezien misschien het meest wenselijk is, wel erg groot. Sterker nog, ik denk dat heel veel werkgevers die druk helemaal niet kunnen weerstaan. De vraag is vervolgens: wie gaat dat uiteindelijk betalen? Dat zijn wij dus met z'n allen.

Nogmaals, dat gaat over enorm veel geld. Op het moment dat je je realiseert dat die druk heel groot wordt, weet je dus ook dat er eigenlijk een soort standaardtransitievergoeding wordt ingevoerd voor iedereen die met ontslag gaat, want op het moment dat wij vinden dat daar gecompenseerd zou mogen worden, waarom moet mijn werkgever mij dan ook niet ontslaan als ik een gewetensbezwaar heb? Misschien moet hij dat ook wel. Als ik een gewetensbezwaar heb en mijn werk niet meer kan doen – ik werk bij een carnavalswinkel en ik word Jehovagetuige; u kunt de voorbeelden verzinnen – dan is in de wet geregeld dat dit een redelijke grond voor ontslag is. Ik zeg nu tegen mijn werkgever: ik kom niet meer werken want ik heb een gewetensbezwaar. Mijn werkgever zegt: dan moet ik je ontslaan. Ik zeg: nou, dat is fijn, want het is mij ook niet ernstig te verwijten dat ik word ontslagen en dus heb ik recht op een transitievergoeding. Die kan de werkgever dan niet declareren, maar ja, is dat declareren nou het springende punt om een verschil te maken? Zo lust ik er nog wel een paar. Ik kan ook zeggen: ik ga mijn kinderen verzorgen. Dat is ook heel nobel en misschien ook heel nuttig – u kent mijn kinderen niet, zie ik. Vervolgens zou de consequentie daarvan kunnen zijn dat mijn werkgever zegt: je komt niet meer op het werk. Dan zeg ik: nee, maar ik heb daar toch een goede reden voor. Dan zegt hij: dan moet ik je ontslaan; en zeg ik: dat is goed. Op die manier verzilver ik mijn transitievergoeding.

We zitten daar op een hellend vlak. Zover is het nog niet en dit wetsvoorstel lijkt ook nog niet zover, maar wij zitten daar echt op een groot hellend vlak waarover wij een bredere discussie moeten voeren dan nu dit maar even infietsen in een WAB die eigenlijk ook over andere dingen gaat

Ik zie dat mijn tijd op is. Ik rond snel af.

De **voorzitter**: Uw tijd is om. Dank u zeer voor deze mooie bijdrage. De heer De Laat heeft het woord.

De heer **De Laat**: De verhouding rechterlijke macht/Eerste Kamer is interessant, want wij kijken altijd heel goed naar wat de Eerste Kamer in de stukken zegt omdat wij daar heel veel argumenten voor onze vonnissen uit halen. Daarom ben ik hier vandaag heel graag om u iets te vertellen over met name de i-grond. Ik denk dat rechters en ook de advocatuur daar last van krijgen. Ik zal proberen u een paar argumenten aan te dragen die zouden kunnen leiden tot «reflexion».

De eerste is dat op 10 oktober 2017, in het huidige vertrouwen in de toekomst, in het regeerakkoord is afgesproken dat dit wetsontwerp er moet komen. Inmiddels zitten wij al mooi weer in maart 2019 en dat is een langere tijd dan de WWZ gold op het moment dat de afspraak in het regeerakkoord werd gemaakt, want dat was juli 2015. Inmiddels is de ontwikkeling met de WWZ doorgedaan en, zoals Evert Verhulp net zei, heeft de Hoge Raad een paar uitspraken gedaan die van belang zijn. Die maken eigenlijk dat ik tot de conclusie moet komen dat het wetsontwerp

weleens niet nodig zou kunnen zijn op het punt van de i-grond. Ik zal proberen dat uit te werken.

De Hoge Raad heeft bijvoorbeeld gevraagd – daar waren werkgevers in de eerste jaren heel bang voor – hoe gaat het nou met de verstoring van de arbeidsrelatie, de zogenaamde g-grond? Die was lastig en de Hoge Raad heeft nu duidelijk gemaakt dat niet alleen de aard en de mate van verstoring, maar ook het verwijt dat wel of niet aan partijen te maken is, een gezichtspunt is. Verder is de herplaatsing, waar werkgevers altijd een beetje bang voor waren, ook voor een deel genuanceerd zodat je ook daar niet meer zo heel bang hoeft te zijn als je echt niet meer kunt opschieten met een werknemer. Die herplaatsing vindt niet alleen plaats bij de a- en de b-grond, maar ook bij de c- tot en met h-grond; daar staat de herplaatsing ook altijd nog in lid 1 van 669.

Over het bewijs van de verstoorde verhouding zegt de Hoge Raad nu: het feit dat je een verzoekschrift moet hebben waarop het gewone bewijsrecht van toepassing is, is belangrijk; maar denk erom: een werkgever heeft altijd een zekere beleidsvrijheid om te bepalen of er sprake is van een verstoorde relatie of van disfunctioneren. Het bewijs van wat je dan stelt wat het is, moet via het gewone bewijsrecht, maar je mag wel je verstoorde arbeidsrelatie of je disfunctioneren gewoon netjes bij de rechter aan de orde stellen en je krijgt daar zeker niet altijd ongelijk.

Dan kom ik bij mijn tweede redenering. Inmiddels zien wij ook dat de rechterlijke macht zijn oorspronkelijke schroom heeft weggewerkt. In het begin werd een kwart van de disfunctioneringsverzoeken afgewezen. Dit aantal stijgt en dat komt natuurlijk ook doordat de Kamer met Asscher in het vorige kabinet zei: rechters, denk erom, de gronden worden zwaarder, de vergoedingen worden lichter. Die combinatie heeft nu tot gevolg dat als we niet opletten, de i-grond gaat leiden tot een veel makkelijker vorm van ontslag, maar dat de vergoeding niet mee groeit, omdat daar maar een maximum van 50% aan vastzit. Ik kom daar nog even op terug, als u dat goedvindt, voorzitter. Het zou dus weleens kunnen voorkomen dat ook met de wijze waarop het nu in de praktijk gaat, er steeds meer zaken wel slagen en de Hoge Raad heeft daar behoorlijk aan bijgedragen.

Laten we dan een derde punt aan de orde stellen: de cumulatie van gronden. Stel nou dat in de toekomst de d-grond – disfunctioneren – samen met de e-grond – het verwijtbaar handelen – de h-grond – het wel of niet weten wat er precies is voorgevallen, maar het zou toch een grond kunnen zijn – en de g-grond – verstoorde arbeidsverhouding – er tezamen allemaal een klein beetje zijn en de rechter mag zeggen: de wetgever heeft nu gezegd dat dat mag. Dat is toch een aardige aantasting van wat vier jaar geleden is afgesproken dat in de wet zou komen en waar wij mee moesten gaan werken. Het maakt ook dat in de praktijk waarschijnlijk de i-grond altijd als eerste zal worden opgevoerd en dat alle andere gronden – het halve glas moest een vol glas worden – verlaten worden omdat dat ook procesrechtelijk mag. Dat heb ik in de Tweede Kamer ook al gezegd. Het is dus een veel grotere verandering dan je zou denken nu er na de a-tot en met h-grond nog een i-grondje bijkomt. Nee, de i-grond wordt de a-grond. U moet mij dat vergeven: niet de a-grond maar de á-grond, de echte grote eerste grond. Ik ben daar een beetje bevreesd voor.

Dan kom ik nog bij een andere vraag. Naast de gronden kun je natuurlijk ook ontbinden op grond van wanprestatie. Dat is de enige constatering die de onderzoekers de laatste jaren hebben gedaan: daar zit nou juist wel iets in dat slaagt. Dus laat uw Kamer de Minister daar misschien ook nog eens mee confronteren. Er zijn meer dan alleen maar de a- tot en met h-gronden.

Vervolgens de consequenties voor de transitievergoeding. De begroting van 50% wordt heel ingewikkeld. Ik weet wel dat u denkt dat de rechters dat wel zullen oplossen, maar de verhouding transitievergoeding, transitievergoeding-plus en billijke vergoeding met verschillende normen – en dan in die transitievergoeding-plus ook weer de norm van welk stukje

heeft bijgedragen aan welke invulling van d, e, f, g, h – maakt het hoogst ingewikkeld.

Ik eindig met de volgende opmerking. Als dat tot grote frustratie bij werknemers leidt terwijl de werkgevers waarschijnlijk heel tevreden zullen zijn met deze wetgeving, dan zou de Bajingsformule wel weer eens kunnen gaan opspelen, namelijk: wij zijn zo ontevreden met 150% in hele onbillijke situaties waarin dat toch gebeurt, dat wij uitwegen gaan zoeken. Ik weet niet of u de Bajingsproblematiek kent, maar anders kom ik een andere keer bij u langs. Heel kort gezegd: de Hoge Raad staat toe dat ook buiten al deze gronden toch schadevergoeding kan worden geleverd op grond van goed werkgeverschap als dat echt nodig is.

Mag ik eindigen met te zeggen dat wij misschien wel te veel terug willen naar de oude situatie van voor de WWZ? Toen kon de rechter ontbinden op alle gronden en was de vergoeding ook vrij. Nu mogen wij inderdaad straks gaan ontbinden op allerlei gronden, maar is de vergoeding niet vrij. Moeten wij dat willen, want dat wordt een hoogst lastige situatie? Dank u wel.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dat is een goede vraag en een mooi betoog. Mevrouw Phlippen, aan u het woord.

Mevrouw **Phlippen**: Dank u wel, mijnheer de voorzitter.

Als econoom heb ik dit vraagstuk van de Wet arbeidsmarkt in balans uit een iets ander perspectief bekeken. Ik heb eigenlijk naar drie zaken gekeken. De eerste is welk probleem deze wet beoogt op te lossen. Volgens mij probeert de Minister hiermee twee problemen aan te pakken. Het eerste is of dit meer zekerheid biedt aan de flexibele arbeidskrachten aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Stut dit de inkomenszekerheid aan de onderkant? Het tweede is of wij door deze wet een verschuiving zien van flex naar vast.

Iedereen aan deze tafel zal inmiddels wel weten dat de Nederlandse arbeidsmarkt letterlijk de meest gepolariseerde arbeidsmarkt ter wereld is, in termen van verschil in zekerheid tussen vast en flex. Wie vast werk heeft, heeft een enorm hoge baanzekerheid, maar wie een vaste baan verliest of flexibel werk heeft, heeft juist een heel hoge mate van werkonzekerheid. Het rigide ontslagstelsel creëert natuurlijk het grote verschil in baanzekerheid, en de werkloosheidskans onder flexkrachten is heel groot.

Wat het Centraal Planbureau vorige week nog heel mooi naar buiten heeft gebracht, is dat de laagopgeleiden steeds meer, zeg maar, de boksbal van de laagconjunctuur in Nederland lijken te worden. Dat is nu al zo en dat lijkt nog veel sterker te worden. Daarom ben ik het ook eens met de urgentie van het aanpakken van deze wet. Een en ander leidt tot vermijdbare ongelijkheid en vermijdbaar verlies van welbevinden. Dat het CPB dit soort dingen opschrijft, is behoorlijk alarmerend.

In de jaren van de economische crisis is de werkloosheid onder de laagopgeleiden met 6% gegroeid, terwijl zij in de jaren van hoogconjunctuur daarna weer 6% aan werkloosheid hebben ingelopen. Dat laatste is natuurlijk mooi nieuws, maar het geeft wel aan dat zij de flexibele buffer van onze economie zijn. Laten wij wel zijn, dat legt ons geen windeieren, want daardoor slaan wij hoog en laag uit, maar profiteren wij uiteindelijk ook in termen van de totale welvaarts-groei enorm van het feit dat wij zo flexibel zijn.

Dan zou je kunnen zeggen: dit probleem aanpakken vergroot gelijkheid in inkomenszekerheid. Dat is een groot goed in Nederland. Maar het punt is dat als je dan zegt: wij pakken flexibele arbeid aan de onderkant aan; en je laat vast werk met rust – waar politieke partijen zich enorm populair mee maken – je dan voorbijgaat aan het grotere plaatje dat gelijkheid, als je alleen flex aanpakt, ten koste gaat van welvaart in brede zin. Dus ik denk dat het heel goed is dat Wouter Koolmees aan allebei de knoppen draait.

Eigenlijk draait hij aan drie knoppen, ten minste dat probeert hij: zzp, flex en vast. Het eerste probleem dat hij probeert aan te pakken, is het verkleinen van de inkomensonzekerheid van flexibele arbeidskrachten. Het tweede wat hij probeert, daar twijfel ik over. Ik denk dat het eerste gaat werken, in die zin dat het de werk- en inkomensonzekerheid zal verlagen. Het tweede doel, meer vaste banen, vind ik een heel moeilijke vraag. Vanaf het moment dat Wouter Koolmees over deze wet is begonnen, zie je dat het aantal nieuwe vaste banen dat in Nederland door werkgevers werd verstrekt, enorm is toegenomen. In 2018 zijn er 146.000 vaste banen verstrekt en slechts 22.000 flexibele banen. Ter vergelijking: tien jaar daarvoor, toen de arbeidsmarkt ook heel krap was, werden er ook in hoogconjunctuur slechts 80.000 vaste banen verstrekt en 65.000 flexibele banen. Dus als je het zo bekijkt, hebben alleen zijn woorden al een prachtig effect gehad op de arbeidsmarkt.

Dat is natuurlijk niet realistisch. Als wij kijken naar wat hier gebeurt, is het de vraag waar die vaste banen vandaan komen. Ik houd een pleidooi voor een breder plaatje. Wij zien een heel krappe arbeidsmarkt in combinatie met een hoge mate van loonrigiditeit in Nederland. Het gevolg daarvan is dat werkgevers niet anders kunnen dan vaste banen aanbieden in plaats van loongroei. Meer vaste banen met een rigide ontslagvergoeding leiden zodra er weer een laagconjunctuur aankomt, en die komt er onvermijdelijk aan, tot een extra harde klap voor de flexwerkers in de laagconjunctuur. Dat zien wij ook al heel veel jaren gebeuren. Zodra er een recessie aantreedt in Nederland, loopt de werkloosheid veel harder op dan in landen die minder rigide zijn in hun lonen.

Als je kijkt naar de drie knoppen die mijns inziens het belangrijkste zijn, zijn dat de premiedifferentiatie, de transitievergoeding en de ketenbepaling. Als je die als een soort driehoek ten opzichte van elkaar zet, dan zie je dat de transitievergoeding een prikkel geeft om vanuit flex eerder te kiezen voor vast of zzp. Eigenlijk precies hetzelfde effect gaat uit van de premie-differentiatieregeling. Die maakt flex minder aantrekkelijk, maar vast en zzp aantrekkelijker. Als je alles in een soort weegschaal legt, zou de ketenbepaling de zzp-constructie minder aantrekkelijk moeten maken ten voordele van flexwerk. Het is heel moeilijk te zeggen hoe dit in the end gaat uitwerken in termen van werkzekerheid. Dus ik denk dat het heel belangrijk is om dit in experimenten te doen.

Ik wil afsluiten met de opmerking dat ik denk dat het heel goed is dat dit wordt aangepakt, want vast en flex houden elkaar gevangen in Nederland. Als wij echt grote stappen willen zetten op weg naar de arbeidsmarkt van de toekomst, moeten wij niet alleen maar kijken naar de juridische mogelijkheden binnen deze wet, maar ook naar de loonrigiditeit en zelfs ook naar mededingingsvraagstukken, want ook daar zien wij dat monopolie macht zich steeds minder uit in de consumentenwelvaart die in het geding is en zich steeds meer richt op het uithollen van arbeidszekerheid aan de achterkant.

Hartelijk dank.

De **voorzitter**: Ik dank u zeer. Ik dank nogmaals alle inleiders voor hun nuttige en verhelderende betogen. We hebben tijd voor discussie. Ik wil voorstellen om de commissieleden eerst een kans te geven om hun vragen te stellen. Ik vraag hun dat kort te doen, zodat ze maximaal kunnen profiteren van de nog resterende tijd om goed te luisteren naar de inleiders zelf. Ik begin bij mevrouw Oomen.

Mevrouw **Oomen-Ruijten** (CDA): Ik ben op zichzelf een voorstander van het uitgangspunt van meer vast en minder flexibel. Als je kijkt naar hoeveel zzp'ers we hebben, dan denk ik dat het nodig is dat we iets aan de arbeidsmarkt doen. De vraag is echter: wat is de keuze die een werkgever heeft? Die werkgever heeft maar voor een bepaald seizoen arbeid. En die arbeid wordt duurder. Welk alternatief heeft die werkgever dan? Ik kan

hem geen vaste baan aanbieden. Ziet u dan ook dat er een mogelijkheid zou kunnen zijn dat het aantal schijnzelfstandigen nog groter wordt dan op dit moment?

De **voorzitter**: Dank u wel. De heer Lintmeijer.

De heer **Lintmeijer** (GroenLinks): Aan u beiden zeer veel dank voor de inleidingen en ook voor de stukken. Ze geven aanleiding tot heel veel vragen. Ik ga proberen om het op een wat hoger niveau te pakken. Dat is ook de zorg waar we in de Eerste Kamer sterk naar kijken: de handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid van de wet. Mijn vraag aan de economische kant, maar misschien ook aan de kant van de juristen, is: kun je zeggen dat het samenspel van regelingen dat in de nieuwe wetgeving zit, daadwerkelijk opweegt tegen de mate van complexiteit en ingewikkeldheid die erin zit? Anders gezegd: gaat de wet zijn doelstellingen halen of hebben we het zo ingewikkeld gemaakt of maken we het zo ingewikkeld, dat we eigenlijk nauwelijks kunnen voorspellen waar er problemen gaan komen, waardoor de uitvoerbaarheid onder druk komt te staan? Het schrikbeeld voor ons allen is toch een beetje de Wet DBA. Op verschillende plekken in het debat is erop gewezen: vergaloppeer je nou niet aan die complexiteit. Dat schrikbeeld zit er bij mijn fractie en ook bij mijzelf eigenlijk nog wel behoorlijk in.

De **voorzitter**: Dank u zeer. De heer Schnabel.

De heer **Schnabel** (D66): Ik haak aan op wat de heer Lintmeijer net zei. Mij viel ook weer op in uw betoog, ons allemaal eigenlijk, dat er een inherente complexiteit zit in het wetsvoorstel zelf. Als je het leest, denk je al snel bij jezelf: wat betekent het allemaal precies, wat gaat het nou inhouden? Ik ging er dus ook van uit dat de werkgevers, die nu al moeten aangeven dat ze de vorige regelingen eigenlijk in veel gevallen verkeerd hebben geïnterpreteerd, het eigenlijk in de meeste gevallen wel netjes hebben gedaan en het dus echt niet zo hebben bedoeld, maar er gewoon niet meer uit kwamen of niet eens konden weten wat de regelingen zijn omdat die zo complex zijn. Maar u geeft tegelijkertijd allemaal aan dat er dwaalwegen of zijpadjes gevolgd kunnen worden om er toch eenvoudig uit te komen. Ik vroeg mij steeds meer af: als u in onze positie zat, wat zou dan uw advies zijn? En het tweede wat ik me afvroeg: grijpt de wet, of eigenlijk al deze wetgeving, niet steeds in aan de verkeerde kant, namelijk aan de flexkant, terwijl de vaste kant verder eigenlijk volledig buiten beschouwing blijft, anders dan dat er meer vaste banen zouden moeten komen? Daar wordt verder geen woord aan besteed; dat gaf u net ook duidelijk aan. Ik zou wel geïnteresseerd zijn om uw visie daarop te horen. Dank.

De **voorzitter**: Dank. Mevrouw Sent.

Mevrouw **Sent** (PvdA): Ja, dank u wel, voorzitter. Ik zou ook een wat algemene vraag willen stellen. Wij kijken in deze Kamer uiteraard naar uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. Maar we willen ook wel graag weten wat de uitkomst van een wet zal zijn. Dat is heel erg ingewikkeld. Je zou eigenlijk inderdaad veel meer ruimte willen voor experimenteren: wat gaat de ketenbepaling nou doen? Maar zou u, heel hoog over, iets kunnen zeggen over wat het verwachte effect is op payrollmedewerkers, op werknemers in algemene zin? Wordt hun positie nou versterkt of verzwakt door het voorliggende wetsvoorstel?

Dan heb ik nog een kleinere vraag over het amendement in de Tweede Kamer over seizoengebonden werk, en de mate waarin dat amendement ruimte biedt voor allerlei werk dat als seizoengebonden wordt aange-

merkt, waardoor het waarschijnlijk veel breder is dan wat de intentie van het amendement is.

De **voorzitter**: Dank u wel. De heer Don.

De heer **Don** (SP): Dank voor uw bijdragen en uw reflecties. Ik ben blij met de uitspraak van mevrouw Laagland: payroll gewoon verbieden. Dat is namelijk gewoon duidelijk. We zullen de Minister dus vragen of hij dat wil gaan doen. Ik zal kort zijn. Ik sluit me graag aan bij de vraag van de heer Lintmeijer. Want hoe gaan we dit handhaven? Het wordt wederom complexer, ingewikkelder. Hoe blijven we zorgen dat werkgevers en werknemers zich aan de spelregels blijven houden?

De **voorzitter**: Dank. De heer Ester.

De heer **Ester** (ChristenUnie): Dank. Ik heb ook met aandacht geluisterd. Die vraag over payrolling was heel interessant. Ik heb een wat andere vraag. In het wetsontwerp gaat het over heel veel dingen wel, en over heel veel dingen ook niet. Maar het gaat vooral over de arbeidscontractvormen. Nou gaat het op een moderne arbeidsmarkt natuurlijk niet alleen om welke contractvormen je kiest. Maar een bescherming voor mensen met flexwerk is ook dat we echt investeren in hun competenties, dat ze hun vaardigheden op peil houden, dat ze echt dat gevecht op de arbeidsmarkt aankunnen, en niet alleen via een arbeidscontract dat bij hen hoort, maar vooral ook langs die kant van de competenties en vaardigheden et cetera. Dat is eigenlijk een heel verhaal. Het is geen juridisch verhaal en ook geen economisch verhaal; het is echt een hrm-verhaal, zou je kunnen zeggen. Dat ontbreekt een beetje in de hele wet zoals die nu tot ons gekomen is. Ik ben heel benieuwd naar wat uw oordeel daarover is, of we het gevecht alleen aankunnen langs de juridische kant of langs de economische kant. Of moeten we die human resources niet veel meer in beeld krijgen, dus dat we daarmee die mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt echt veel sterker maken? Want daar gaat het uiteindelijk natuurlijk om. Dank u wel.

De **voorzitter**: Dank u wel. De heer Kok.

De heer **Kok** (PVV): Ja. Ik heb wat andere andersoortige vragen. Enerzijds zie ik in de stukken dat de dynamiek op de arbeidsmarkt enorm is. We kennen de globalisering, de internationalisering, de platformisering in diverse vormen. Ik krijg steeds het gevoel dat we achter de ontwikkelingen aan lopen. We zijn natuurlijk al heel lang, tien jaar, bezig met van flexwet naar Wet werk en zekerheid, die overigens ook niet geëvalueerd is. Nu springen we weer door naar de WAB. Ik krijg het gevoel dat Koolmees of de politiek steeds achter de ontwikkelingen aan loopt. Noopt dat niet tot een ander soort insteek? Ik heb in het rondetafelgesprek dat in de Tweede Kamer is gehouden, bijvoorbeeld gezien dat de heer Wilthagen zei: moeten we niet de zaak omdraaien, moeten we niet een keer kijken naar een andere insteek van de problematiek? Hij zegt letterlijk: «Nu maken we ons druk over het beschermingsniveau waartoe de eng gedefinieerd flex-vastmix leidt. Beter zou het zijn om bij het vaststellen van het niveau te beginnen.» Dan draaien we het om en dan maken we ons wellicht – ik probeer het maar te duiden – wat minder immuun voor alle casuïstiek die dit soort discussies meebrengt.

De **voorzitter**: Dank u wel. De heer Van de Ven.

De heer **Van de Ven** (VVD): Ja, dank u zeer. Als je als laatste mag vragen, heb je het voordeel dat iedereen al slimme vragen heeft gesteld. Daarom moet je dus maar een totaal andere vraag neerleggen. Als ik kijk naar de

kosten die deze wet met zich brengt, dan zie ik een kostenstijging vanwege de verplichte sectorindeling. Ik zie een kostenstijging vanwege de additionele WW-premie, de transitievergoeding vanaf dag 1 en bij payrolling ook nog een pensioenregeling die daarbovenop komt. Er is ergens op een gegeven moment een break-even point, waarbij je als opdrachtgever zegt: nu is het afgelopen; ik neem je nu niet meer in dienst. Mijn vraag aan u is: is dat berekend? Heeft ergens iemand nagedacht over op welk moment payrolling gewoon ophoudt als mogelijkheid in de samenleving om flexarbeid aan te bieden? Dank u wel.

De voorzitter: Een hele rij. En zoals altijd is de tijd beperkt. We hebben officieel ongeveer nog tien minuten, maar laten we zeggen maximaal nog een kwartier à twintig minuten. Ik vraag u dus om kort uit deze rij te selecteren en eruit te halen wat u in ieder geval het meest belangrijk of relevant achtte. Ik begin weer bij mevrouw Roozendaal.

Mevrouw Roozendaal: Ja, dank u wel. Het zijn heel veel verschillende soorten vragen, die wel allemaal vrij globaal over het wetsvoorstel gaan, dus over de wenselijkheid en de timing van het wetsvoorstel. Daar hebben wij natuurlijk ook al iets over gezegd. Ik ben ervoor dat we het blijven proberen, ook al lopen we achter de feiten aan. Dat wil ik in ieder geval gezegd hebben. Als het gaat om de arbeidsmarkt, denk ik dat twee van de belangrijkste problemen van de 21ste eeuw de handhaafbaarheid en de naleving zijn. Dat zien we bij allerlei wetsvoorstellen die met name gericht zijn op de onderkant van de arbeidsmarkt. Ik denk dan bijvoorbeeld aan de Wet aanpak schijnconstructies, die een tijdje geleden is ingevoerd, waarmee echte uitbuiting moest worden bestreden. Dat komt niet van de grond, want er is eigenlijk onvoldoende nagedacht over wie dat moet gaan handhaven. Die mensen zelf gaan dat niet doen, juist omdat ze zo kwetsbaar zijn. Dat geldt eigenlijk ook voor de oproepkrachten. Dan is er gedacht aan het alternatief van de vakbonden, maar die hebben vaak geen toegang tot die mensen, want die mensen willen hun positie niet in gevaar brengen. Dat doen ze ook als ze contact opnemen met een vakbond of zich daardoor laten vertegenwoordigen. Dan kom je op de Arbeidsinspectie. Ik denk dat bij elk wetsvoorstel, ook wanneer er alleen maar iets wijzigt in het BW, erover nagedacht moet worden hoe je het gaat handhaven. Het volstaat helemaal niet om het in het wetboek te zetten en dan te denken: zo, dat hebben we geregeld. Dat voor wat betreft het BW.

Dan heb je nog de premiedifferentiatie bij het UWV. Dat is weer een andere dynamiek, want dan kunnen werkgever en werknemer gaan samenspannen om dat gedaan te krijgen wat voor hen allebei het beste uitkomt. En dan kunnen werkgever en werknemer tegen elkaar zeggen: weet je wat, we melden dit aan als een contract voor onbepaalde tijd, want dan is het goedkoper en delen we de winst. Nou, ik zie niet in hoe het UWV of de fiscus daar iets tegen kan gaan doen.

De voorzitter: Dank u zeer. Mevrouw Laagland.

Mevrouw Laagland: Ja, dank u wel, voorzitter. Als eerste een opmerking over de vraag van de heren Ester en Kok. Zij vragen beiden: moeten we misschien niet voor een andere insteek kiezen; we lopen nu een beetje pleisters te plakken. Wij zien dat natuurlijk ook wel. Het wordt althans door veel mensen wel genoemd in de wetgevingsstukken. En het is ook zeker waar. Het is ook zo dat de commissie-Borstlap daar op dit moment over aan het nadenken is. De vraag die je dan kan stellen, is: moeten we daar niet op wachten; waarom nu dan weer de WAB? Dat vind ik een gerechtvaardigde vraag, met name ook omdat nu net de evaluatie van de Wwz is uitgezet. Volgens mij wordt die verwacht in maart 2021 en is er volgens mij wel rond de zes ton mee gemoeid. Die WAB treedt per

1 januari 2021 in werking. Dan vraag ik me echt af: waar zijn we mee bezig? Het zou mooi zijn om het allemaal in één keer te doen. Dit viel mij ook op. In de voorbereidingen voor deze commissie heb ik even echt goed al die wetgevingsstukken doorgeploegd. Overal waar het een beetje moeilijk wordt, zegt de Minister: ja, maar daar hebben we de commissie-Borstlap voor. Nou, ik werd daar zenuwachtig van, want ik zit in die commissie. Ik denk dan: o mijn God, wat wordt er allemaal wel niet van ons verwacht? Professor Verhulp heeft er gelukkig wat meer vertrouwen in. Ik ook wel moet ik zeggen, want we zijn echt heel erg druk met elkaar bezig. We hebben een ontzettend goede voorzitter die ook enorm de tijd in acht neemt. En daar gaat vast ook een mooi advies van komen. Het zou mooi zijn daarop te wachten. Aan de andere kant is het dan wel weer de vraag hoe het politieke terrein er op dat moment uitziet. Gaat dat advies van de commissie-Borstlap de politiek bij elkaar brengen? Ik vind dat heel moeilijke vragen en ben op dat punt dan ook blij dat ik niet in uw stoel zit.

De **voorzitter**: Dat is misschien wel wederzijds. Dank u wel. De heer Verhulp.

De heer **Verhulp**: Dank u wel. Ik kan het natuurlijk alleen maar weer met Femke eens zijn.

Er zijn een aantal vragen gesteld. Als je gewoon hoog over kijkt, dan richt dit voorstel zich met name op flexibiliteit. Zou er ook niet iets aan vast moeten gebeuren, of misschien wel wat meer? Nu gebeurt er iets aan de proeftijd. Eigenlijk verandert er relatief weinig aan vast, anders dan de i-grond. De vraag is of dat een oplossing is die iets aan vast doet. We hebben net gehoord dat dat zeer kwestieus is. Ik denk wel dat er eens heel goed moet worden nagedacht over de vraag waarom werkgevers zo'n behoefte hebben aan flexibiliteit, anders en meer dan alleen maar door de flexibele arbeid op zich. Het verhaal gaat zelfs dat de NPO een heel lange zomersluiting had, langer dan drie maanden namelijk drie maanden en een dag, alleen maar omdat ze zo eindeloos tijdelijke contracten konden afspreken. Dat geeft natuurlijk wel aan dat er kennelijk ook een angst is voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als die angst een beetje gesubstantieerd en gerechtvaardigd kan worden, dan moeten we daar misschien ook wel over nadenken.

Nou, in dit wetsvoorstel zit dat eigenlijk helemaal niet, want die hele afweging wordt niet gemaakt. Maar ik ben er ook wel van overtuigd dat, op het moment dat we eens goed gaan kijken naar die arbeidsmarkt en in de richting van de arbeidscontracten, het waterbedeffect nu ontstaat doordat vast zo verschrikkelijk vast is in Nederland, en flex er zo verschrikkelijk flex is. Ik geloof dat mevrouw Phlippen al zei dat Nederland het meest uiteengereten land is; de tijdelijke contracten zijn heel weinig beschermd, vaste contracten zijn extreem beschermd. Ik geloof dat Turkije nog erger is, maar we staan in ieder geval wel erg hoog in onze lijsten, en tenslotte wil je ook niet met sommige landen vergeleken worden. Dus daar moeten we zeker naar kijken. Nou, dat doet dit wetsvoorstel niet. In die zin is het, denk ik, een imperfecte regeling. Er worden wel wat problemen geïdentificeerd die best een probleem zijn en waar ook aandacht voor moet zijn, maar als je die aandacht op dit moment op deze manier geeft, is het de vraag of je dan niet weer effecten in gang zet waarvan je eigenlijk niet precies weet wat er gebeurt, om vervolgens weer te ontdekken dat je nog meer pleisters moet plakken.

Aan de andere kant, er moet wel wat gebeuren. De problemen zijn geïdentificeerd: de oproep, de payroll. Maar de zzp'ers zitten daar niet in, die andere twee onderwerpen wel. Tja, daar iets plakken is de moeite waard. Dus zoals ik al zei, ik ben daar ambivalent over en ik sluit me op dat punt maar aan bij wat Femke zei. Ik ben blij dat ik niet op uw stoel zit, want u krijgt het echt heel moeilijk. Hoog over wordt het makkelijker dan heel concreet. Nou...

De **voorzitter**: De zenuwen stijgen hier.

De heer **Verhulp**: Ik zie het gebeuren.

De **voorzitter**: Dank u zeer. De heer De Laat.

De heer **De Laat**: Ik vrees dat de Eerste Kamer met een probleem zit, want het ingewikkelde van deze materie is dat het allemaal zo diverse onderwerpen zijn. Het is dus niet zozeer complex, maar je hebt met én bepaalde tijd én oproepkrachten én payrolling én de i-grond én de transitievergoeding allemaal verschillende onderwerpen bij de kop. En als je ze benadrukt, vallen ze stuk voor stuk nu eens positief – o ja! – dan weer negatief – niet doen! – uit. En ga daar nou maar eens in zitten, want dat betekent dat je de een moet afwijzen en de ander moeten omhelzen. En dat is lastig voor de Eerste Kamer. Dus ik kan u daarin niet tevreden stellen.

En nu maak ik het nog een beetje erger. Ik heb bij de Tweede Kamer ook al opgemerkt dat ik handhaving en uitvoerbaarheid, maar dus óók handhaving een probleem vind. We krijgen bijvoorbeeld bij die oproepkrachten, maar ook bij de tv's, de transitievergoedingen, in de eerste twee jaar steeds meer kleine zaakjes bij de rechter van mensen met kleine bedragjes.

En de rechtshulp wordt uitgekleeft, dus als we de rol van de advocatuur er even bij trekken, wordt de uitvoerbaarheid op dat vlak ook steeds ingewikkelder. Dat zou Minister Koolmees zich eigenlijk ook moeten realiseren: het wordt op alle vlakken ingewikkelder.

Dank u wel.

De **voorzitter**: Dank u wel. Ten slotte mevrouw Phlippen.

Mevrouw **Phlippen**: Ik denk dat alle vragen op een of andere manier te maken hadden met het feit dat het met deze wet eigenlijk kleine stapjes zijn, het complex is, het moeilijk uitvoerbaar is. En dit proef ik ook een beetje: leunt het niet te veel op financiële prikkels als dé reden voor werkgevers om voor flex in plaats van voor vast te kiezen? Ik heb er mijn twijfels bij of die financiële prikkels zo'n hele grote invloed hebben. Maar stel dat je al die problemen zou willen negeren en zou denken: wat is nou echt de goede oplossing? Dat zal misschien ook de insteek van de commissie-Borstlap wel zijn. Aan de ene kant heb je werknemers, die vaardigheden hebben, en aan de andere kant heb je werkgevers, die taken hebben. Je zou eigenlijk willen dat die twee, als ze elkaar vinden, een contract afsluiten, waarin een basale vorm van inkomen en baanzekerheid gegarandeerd is, en dat mensen daarbovenop meer zekerheid kopen in ruil voor loon. Dus hoe meer je betaald krijgt, hoe minder zekerheid; en andersom. Als je als econoom naar een perfecte oplossing kijkt, lijkt dat een hele mooie situatie, waarin we van die hele polarisatie af zijn. Alleen, het probleem dat daarbij ontstaat, is ten eerste dat we weten dat de meeste mensen, als je hun de vrije keuze laat, liever loon morgen kiezen dan zekerheid straks. Dat zien we op alle fronten op de arbeidsmarkt: bij het pensioen, bij zzp'ers. Dat is een groot probleem. Het tweede probleem dat we zien is het volgende. Kijk, met deze wet zijn het zeer kleine stapjes. Ik denk dat de wet goed doet omdat dit vast en flex een klein beetje probeert los te wringen. Alleen lijkt een grote stap mij politiek bijna ondoenbaar, omdat zoiets extreem impopulair is. Want wie zijn de meest ontevreden Nederlanders in deze samenleving? Dat zijn de mensen met de meeste zekerheid, die die namelijk ook kunnen verliezen. Dat maakt dat de Minister met deze wet in zekere zin al een hele heldhaftige daad heeft verricht, omdat hij een hele impopulaire maatregel neemt, die in mijn ogen al een stapje richting welvaartsverhoging bijdraagt, terwijl hij weet dat hij er zeer impopulair mee wordt.

De **voorzitter**: Ik dank u zeer. Nuttige input voor de commissie-Borstlap, wellicht. Ik benijd u niet.

Blok 2: Inleidingen sociale partners/sector

De **voorzitter**: We gaan met uw goedvinden beginnen aan de tweede ronde, waarbij we het woord geven aan vertegenwoordigers van de sociale partners. Inmiddels is dat ook een complete delegatie. U hebt de voorstellen van deze kant niet helemaal meegekregen, maar wellicht vindt u het goed dat we die nu even overslaan. Maar wilt u uzelf nog even kort introduceren? Dan geef ik u daarna één voor één het woord, van rechts naar links.

De heer **Vonhof**: Ik ben Jacco Vonhof, voorzitter van MKB-Nederland. In die hoedanigheid ben ik uitgedaagd om u ervan te overtuigen dat dit geen wet in balans is.

De **voorzitter**: Dat is een inhoudelijk voorschot. De heer Van Wijngaarden.

De heer **Van Wijngaarden**: Mijn naam is Arend van Wijngaarden, en ik ben voorzitter van de vakcentrale CNV.

De **voorzitter**: Hartelijk welkom.

De heer **Boufangacha**: Een hele goedenavond. Mijn naam is Zakaria Boufangacha. Ik zit in het bestuur van FNV. Ik ben verantwoordelijk voor alle cao's die we afsluiten in het land en voor ons beleid op het gebied van de arbeidsmarkt.

De **voorzitter**: Dank u wel.

De heer **Calon**: Goedenavond. Ik ben Marc Calon, voorzitter van LTO Nederland, boeren en tuinders.

De **voorzitter**: Dank u zeer. Ik geef u graag weer een minuut of vijf de gelegenheid voor een eerste introductie, en daarna gaan we graag met u in gesprek aan de hand van vragen. Ik begin graag met de heer Vonhof.

De heer **Vonhof**: Dank je wel. Dat is de aftrap voor de generalist. Ik heb net goed geluisterd naar alle specialisten, dus ik zal vooral niet proberen om veel slimmere dingen te zeggen. Maar er is toch een aantal dingen dat ons van het hart moet als het gaat om deze wet.

De wet is in de Tweede Kamer door Minister Koolmees aan ons gepresenteerd als «een wet in balans». Hij vond namelijk dat als zowel werkgevers als werknemers er ontevreden over zijn, het wel een goede wet moet zijn. Nou, ik kan u vertellen dat hij er misschien in is geslaagd om die wet aan twee kanten in balans te krijgen, maar dat hij de arbeidsmarkt zeker niet in balans brengt. U heeft net een aantal wisselende voorbeelden gehoord, ook vanuit wisselend perspectief, over de mogelijke effecten van deze wet. Maar wij vinden het een wet die met de rug naar de toekomstige arbeidsmarkt toe is gemaakt. We zien echt wel de rafelranden aan de huidige praktijk.

Ik hoor een bel afgaan, voorzitter!

De **voorzitter**: Dat is niet persoonlijk bedoeld.

De heer **Vonhof**: Ik snap het. Ik laat hem maar even gaan. Wat ons betreft is de wet met de rug naar de toekomst toe gemaakt. Hij pretendeert een arbeidsmarkt te regelen die wat ons betreft al zo

langzamerhand op z'n einde loopt. U ziet dat bijvoorbeeld als u kijkt naar de ontwikkelingen in de hoek van de zelfstandigheid en de zzp'ers – we hebben het net al even gehoord. Het is een lastig begrip. Ik ga u niet vermoeien met het uiteenhalen van al die verschillende begrippen, maar «zzp» is er eentje waar wij ontzettend veel moeite mee hebben, omdat zowel de schijnzelfstandigen als de ondernemers zonder personeel in datzelfde begrip zijn gestopt. Daardoor lopen we continu tegen een begripsverwarring op.

Datzelfde geldt voor «flex». Ik heb hier al een aantal keren flexibiliteit genoemd. Flex is wat ons betreft een houding, maar heel veel van wat deze wet beoogt, gaat over tijdelijk werk. Dat is ook waar u ons waarschijnlijk heeft gevonden bij het aanbieden van ons manifest: veel branches, veel bedrijfstakken en veel bedrijven waar tijdelijk werk gevraagd is, worden getroffen door een wet die vast en flex wil regelen. Maar tijdelijk werk is nou eenmaal tijdelijk werk: het is niet voor altijd. Veel van onze ondernemers hebben daar last van.

Het is een wet die ook nog twee dingen doet – dan kom ik misschien wat meer bij de praktijk van wetgeving en bij de Eerste Kamer – die ons wat vreemd voorkomen. Ten eerste heb ik altijd geleerd dat pensioenen en pensioenregelingen iets zijn tussen de sociale partners, waarmee de wetgever zich in het algemeen niet bemoeit. Ik vind het heel bijzonder dat als we deze achterdeur gaan gebruiken om zo meteen vast te stellen wat een goeie pensioenregeling is, in dit geval bijvoorbeeld voor payrollers, dat dan in de toekomst kan gaan betekenen dat u zich gaat uitspreken over elke pensioenregeling en daar ook voorwaarden aan gaat stellen. Dat lijkt ons niet heel erg goed.

Het tweede punt dat ik wil maken, gaat over de WW-premie. De WW-premie is net zo'n soort premie: het is een premie op werkeloosheid. En als het goed is, beloont of bestraft het ondernemers, ondernemingen of bedrijfstakken die veel mensen laten uitstromen in werkloosheid, of juist niet. Daarom hadden we ook al die gedifferentieerde sectorpremies. Nu krijgt iedereen één premie, dus het verschil tussen goed en slecht is er niet meer. En u doet er ook nog eens een malus bovenop die de arbeidsmarkt beoogt te reguleren, maar die dat natuurlijk niet doet of in ieder geval een premie kiest die daar helemaal niet voor bedoeld is. Wij vinden dat echt een omissie, want volgens ons hoort het daar niet.

Als het dan toch de bedoeling is om de boel wat beter in balans te brengen, dan blijven wij bij het volgende. Ik wil bijvoorbeeld toch nog even kort de aandacht op payrollen vestigen. Ook bij payrollen gaat er namelijk een stevige mate van begripsverwarring optreden. Wij pleiten ervoor duidelijk te hebben wat we bedoelen als we «payrollbedrijven» benoemen. Het gaat dan onder andere om payrollbedrijven die werkgevers volledig ontzorgen en die ook het volledige werkgeverschap overnemen van de inlener, waarbij de werkgever zelf zijn personeel zoekt, werft en aanneemt. Vervolgens laat die werkgever de verloning doen via payrollen. Laten we daar nou een hele zuivere definitie voor vinden, want het feit dat we die nu niet hebben, maakt payrollen besmet en is ook heel erg slecht voor de discussie naar de toekomst toe. En dan krijg je uitspraken als: «Misschien moeten we het maar gewoon helemaal verbieden».

Goed. Ik heb al gezegd: bijbaan...

De voorzitter: Kunt u afronden?

De heer **Vonhof:** Ja, ik ga afronden. Wat ik nog heel graag even kwijt wil, is het volgende. Wij hebben nu de toezegging van de Tweede Kamer dat met name jongeren van onder de 21 jaar met bijbanen van minder dan 12 uur, niet onder die vijfprocentsprikkel vallen als het gaat om de malus in de WW-premie. Wij zouden dat ook heel graag zien voor de transitievergoeding, omdat we vinden dat een transitievergoeding natuurlijk iets is

om iemand van werk naar werk te helpen. En jongeren met een bijbaan zijn niet bezig met «van werk naar werk», maar zijn alleen maar bezig om een beetje geld bij te verdienen. Dus...

De **voorzitter**: Ik dank u zeer en geef graag het woord aan de heer Van Wijngaarden.

De heer **Van Wijngaarden**: Dank u wel, voorzitter. Dank voor de gelegenheid om hier de leden van uw commissie toe te spreken over dit belangrijke wetsvoorstel, de Wet arbeidsmarkt in balans. De vraag is natuurlijk: gaat dit wetsvoorstel de beloofde balans in de arbeidsmarkt brengen? In onze beleving is het antwoord nee. Zitten er goede zaken in dit wetsvoorstel? Ja, dat wel. Zitten er ook slechte zaken in dit wetsvoorstel? Zeker ook, maar die zijn per definitie niet in balans. Een van de punten die het kabinet namelijk niet aan de orde stelt in deze wet, is het zelfstandigenvraagstuk. Dat wordt op de lange baan geschoven, terwijl zelfstandigen een ongeloflijk belangrijk deel van het vinden van de balans vormen. De Wet DBA is afgeschoten – zo zeg ik het maar even – maar vervangende wetgeving ligt er nog steeds niet. De reden daarvoor is volgens mij dat het kabinet probeert om de vierkante cirkel uit te vinden. Want als je het zelfstandigenvraagstuk wilt oplossen, dan moet je tegen een bepaalde groep zelfstandigen durven te zeggen: wat u doet, is heel waardevol, maar u bent geen zelfstandig ondernemer. Met de wet op zich was namelijk in onze beleving niet zo heel veel mis. Dat bleek ook wel, want de omzet van zzp'ers daalde niet, waar men toen heel bang voor was, maar groeide: in de crisis, bij de invoering, is er gewoon niets gebeurd als het gaat om een daling van de omzet. Maar wat er wel gebeurde, was dat werkgevers en opdrachtgevers heel goed gingen nadenken: is wat ik nu doe wel iets voor een zelfstandige? En voor ons is het in het arbeidsrecht zo dat je wat ons betreft niet kan kiezen voor zelfstandig ondernemerschap. Als je dat doet, dan is het wat het is. Maar goed, dat ligt vanavond natuurlijk niet op tafel. Maar ik wilde daar toch nog even een punt van maken.

Ik wil me tot twee dingen beperken, want ik moet eerlijk zeggen dat niet mijn geachte collega ter linkerzijde, de heer Vonhof, maar alle dames en heren daarna, volgens mij heel veel zeer behartenswaardige dingen hebben gezegd die ook feilloos passen bij de standpunten die het CNV over deze wet heeft.

Voorzitter. De cumulatiegrond is een van de twee punten die ik ter tafel wil brengen. Die is voor ons een stevige graat in de keel. Want wat gaat er nu eigenlijk niet goed dat weer zulke verregaande wijzigingen van de WWZ en het ontslagrecht nodig maakt, nog voor de afgesproken evaluatie daarvan in 2020? Er gaat juist wel heel veel goed. Er wordt steeds maar gewezen op het hogere percentage van door de rechter afgewezen ontslagverzoeken, maar onze ervaring is dat er vrijwel nooit zaken bij een rechter terechtkomen. Meer dan 95% van de zaken wordt geschikt. Ik heb een jurist meegenomen, die in de praktijk van alledag daarmee bezig is. Door de WWZ is het heel duidelijk geworden of werkgevers een zaak hebben of niet. Vaak hebben ze dus geen dossier en dan wordt er dus maar geschikt. Dat leidt bij de WWZ in ieder geval tot een veel kleiner beslag op de rechterlijke macht en tot minder gedoe: iedereen blij, van vechtontslag naar polderontslag.

De i-grond zet die maatschappelijk wenselijke situatie op z'n kop: werkgevers gaan de i-grond standaard opvoeren. Ik heb de rechter ter linkerzijde dat ook horen zeggen. Werkgevers zullen weer meer naar de rechter gaan. De kans op succes neemt immers toe. Je sleept wat dingetjes bij elkaar en je maakt er een i-grond van, en daardoor heb je dan een reden om van iemand af te komen. Ik vind het niet erg als mensen ontslagen worden: als daar een goede reden voor is, moet je dat zeker doen. We zouden namelijk ook niet moeten willen dat wij mensen die dat

niet verdienen, zeg ik maar even, in dienst proberen te houden bij werkgevers.

Verder denk ik dat er aan de linkerkant ook heel goed gezegd is dat de vergoeding die ertegenover staat ernstig omlaaggaat. En wat ons ook nog stoort in dat verhaal is dat de rechter de macht krijgt – al heeft hij die altijd wel – om te oordelen over de rechtvaardigheid van ontslag, maar beperkt wordt in de hoogte van de vergoeding die hij toe mag kennen, want die is maximaal 50% van de transitievergoeding. Dat is het eerste punt. Het tweede punt is het seizoenswerk. Dat vinden wij een positief punt in deze WAB. Het seizoenswerk zou in de knel komen door de hogere WW. Nu ken ik gelukkig een aantal onderhandelaars in bijvoorbeeld de agrarische sector – de spreker na collega Boufangacha komt daar vast mee op de proppen – en zij waren vrij duidelijk: werkgevers hebben hier geen verhaal. Spreekwoordelijk zijn het inmiddels de «aardbeientelers», die ook in de Tweede Kamer aan de orde zijn geweest. Wat is er nog seizoensgebonden aan seizoensgebonden werk, zeggen mijn onderhandelaars dan. We beginnen in het voorjaar bij de volgrondstellers in plastic tunnels. We gaan naar de open volle grond. We gaan naar de wachtbedplantjes, en eindigen met de zogeheten «doordragers». En dan heb je dus het hele jaar aardbeien. Wat is daar seizoensgebonden aan? Dat zeg ik los van het feit dat er gewoon heel veel aardbeien in kassen geteeld worden. In de agrarische sector wordt het seizoenswerk al in de cao geaccommodeerd. In agrarische cao's, bijvoorbeeld die voor hoveniers en voor nog wat andere sectoren, zijn er contracten met die jaarurennorm afgesproken, waardoor het werk over het jaar verdeeld kan worden. En daar gaat de lage WW-premie voor gelden. Dus zo simpel werkt dat ook, zeg ik dan maar. De agrarische sector is een van de zeven sector waar er al premiedifferentiatie is. En u raadt het al: ook daar moet nu voor seizoenswerk de hoge premie worden betaald. Dat is ook logisch en rechtvaardig, want seizoenswerk zorgt voor een hoge instroom in de WW. De vervuiler betaalt, en daarmee is het zo dat de lasten van de WW ook wel betaald moeten worden in het totaal. Want welke werkgever met veel vast werk heeft nou zin om het misschien wel als onterecht gekwalificeerde seizoenswerk van zijn collega te subsidiëren? Want in tegenstelling tot...

De **voorzitter**: Kunt u afronden?

De heer **Van Wijngaarden**: Ja, ik ben bezig met mijn laatste zin!

De **voorzitter**: U maakt er wel een hele lange zin van.

De heer **Van Wijngaarden**: In tegenstelling tot hoe een boek dat ik ooit gelezen heb heette, namelijk «Gratis geld voor iedereen», kunnen wij zeggen: gratis geld bestaat niet.

Dank u wel.

De **voorzitter**: Dat lijkt me een mooie slotzin. Dank u wel. Ik geef graag het woord aan uw buurman, de heer Boufangacha.

De heer **Boufangacha**: Hartelijk dank voor de uitnodiging. Laat ik vooropstellen dat de FNV waardeert waar dit wetsvoorstel voor staat. Het staat voor de politieke erkenning van het probleem van de onzekerheid op onze Nederlandse arbeidsmarkt. Er is erkenning voor de gevolgen die dat heeft voor mensen, want daar gaat het met name om. Het gaat bijvoorbeeld om de mensen die jaren achtereen op een uitzendcontract bij de bagageafhandeling op Schiphol werken. Het gaat om de mensen die al jaren via payroll voor gemeenten werken, en die gaan merken dat ze nauwelijks pensioen hebben opgebouwd. Het gaat om onze Polen, die hier zogenaamd voor een Pools bedrijf werken en dus minder dan het

minimumloon verdienen. Daarna worden ze aangesproken op verdringing, terwijl de werkgever hierbij buitenspel blijft. Het gaat ook om de erkenning van de gevolgen voor de samenleving: er zijn minder belasting- en premie-inkomsten, en er is grote maatschappelijke ongelijkheid – om maar eens twee punten te noemen.

De FNV kan zich wel vinden in de doelstellingen die het kabinet zegt te hebben met dit wetsvoorstel. Ik citeer: «Het is de ambitie van dit kabinet dat meer mensen aan het werk gaan in contracten voor onbepaalde tijd». En nog een citaat: «Voorkomen moet worden dat deze vormen worden benut om te concurreren op arbeidsvoorwaarden of leiden tot excessen waarbij de flexibiliteit voor de werk- of opdrachtgever ten koste gaat van de arbeidsmarktkansen van de werkenden».

De werkelijkheid is anders. De Nederlandse arbeidsmarkt kent een groot aantal vormen van onzekere arbeidscontracten, die voornamelijk worden misbruikt om arbeidskosten zo laag mogelijk te houden en risico's af te wentelen. De structuur van een aantal sectoren is inmiddels zelfs ingericht voor grootschalig misbruik van onzeker werk. Werkgevers zijn het daar normaal gaan vinden om gebruik te maken van onzekere contracten voor structureel werk. Bij de omroepen bijvoorbeeld bestaat de Tientoconstructie: hoe langer mensen voor een omroep werken, hoe onzekerder de contracten en hoe minder ze gaan werken. Dat is wat wij de «flexverslaving» noemen. Het verklaart het soms heftige verzet tegen wat eigenlijk gewoon normalisering van de arbeidsmarkt is. Er moet wat gebeuren.

Helaas gaat de zogenoemde Wet arbeidsmarkt in balans daaraan onvoldoende bijdragen. De meest effectieve maatregel die wordt voorgesteld is de introductie van de premiedifferentiatie in de WW. Daar is al veel over gezegd. Het is goed dat er een begin wordt gemaakt met het beprijzen van onzeker werk. Het voorstel zag er goed uit: een verschil van vijf procentpunten zet enige zoden aan de dijk. De definitie van «onzeker werk» is helder, en wat ons betreft handhaafbaar. Helaas is juist deze maatregel door amendering verzwakt. Laat duidelijk zijn dat de FNV heel goed begrijpt dat er onvermijdelijke flex bestaat. Maar als werkgevers zich tot onvermijdelijke flex zouden beperken, dan was de hele Wet arbeidsmarkt in balans misschien niet eens nodig. De ervaring leert echter anders. Zie daar ook onze uitdaging: geef werkgevers een haakje, en sommigen zullen daarvan misbruik maken. Anderen zullen uit concurrentieoverwegingen moeten volgen. Als u uitzonderingen gaat maken voor seizoenswerk, moet u eens opletten hoeveel werk er seizoensarbeid blijkt te zijn. Juist sectoren als landbouw en horeca hebben wat betreft misbruik van onzeker werk helaas een slechte reputatie.

En dan een antwoord op een heel specifieke vraag uit uw Kamer. Er zijn maar weinig dingen die de positie van de werknemer zo zeer verzwakken als de mogelijkheid van ontslag op onduidelijke gronden. En dat is wat de cumulatiegrond ons gaat brengen: ontslag op onduidelijke gronden, en geen toename van het aantal vaste contracten. Dan is het des te schrijnender dat het kabinet ervoor kiest om de afspraken uit het sociaal akkoord van 2013 eenzijdig te wijzigen ten gunste van werkgevers. Er is toen namelijk afgesproken dat ontslag voor de rechter alleen nog mogelijk was als de werkgever een heldere ontslaggrond kon aantonen. Daar stond tegenover dat de vergoeding bij de rechter fors werd verlaagd. De praktijk is, en dat heeft de heer Van Wijngaarden zojuist ook gezegd, dat er sindsdien nog maar enkele procenten van de ontslagen bij de kantonrechter komen. Veel gebruikelijker is de weg van de vaststellingsovereenkomst. Dan beslissen werkgever en werknemer gezamenlijk dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Ze onderhandelen zonder beperkingen over een vergoeding. Door de introductie van de i-grond zal het voor werkgevers weer aantrekkelijker worden om naar de kantonrechter te stappen. Daar zal men ontbinding van de arbeidsovereenkomst toch wel voor elkaar krijgen, zo zal het idee zijn. En de rechter blijft

gebonden aan een maximum voor de transitievergoeding. Kortom, het wordt mogelijk om mensen op onduidelijke grond te ontslaan, en dat wordt voor de werkgever ook nog eens goedkoper.

De Raad van State heeft meer dan terecht gewaarschuwd voor het zogeheten waterbedeffect: de vlucht naar constructies die ongemoeid worden gelaten. En de olifant in de kamer is dan ook zelfstandige arbeid. Ik roep de politiek op, een einde te maken aan de schijnvertoning rond zzp. Concreet betekent dat twee dingen. Eén. Beëindig het handhavingsmoratorium. Het is niet waar dat het arbeidsrecht onduidelijk is. Zelfs bij platformwerk is het in de regel goed mogelijk om door het algoritme heen te kijken. De werkelijkheid is dat schijnopdrachtgevers gewend zijn om zelf te bepalen wie er als zelfstandige werkt, en om zelf te bepalen of er loonbelasting of sociale premies worden betaald. Ze gaan ervan uit dat ze hun gang kunnen gaan en zetten de politiek te kijk.

Ten tweede. De positie van echte zelfstandigen moet worden versterkt. Maak het mogelijk dat eenpitters collectieve afspraken maken. Zorg voor een verplichte verzekering voor arbeidsongeschiktheid. En kies voor pensioenopbouw als uitgangspunt.

Ik kom tot een eind. De Wet arbeidsmarkt in balans zet bescheiden stappen in het terugdringen van onzeker werk. Het is des te opmerkelijker dat werkgevers alle elementen die goed uitpakken voor werknemers uit deze wet willen slopen. Als u daarin meegaat en als u uitzonderingen gaat toestaan bij de hogere WW-premie bij onzeker werk, dan wordt deze wet wat ons betreft een werkgeverswet. Dan is de balans volledig zoek. Dank u wel.

De voorzitter: Dank voor uw duidelijke verhaal. Ik geef graag het woord aan de heer Calon.

De heer Calon: Dank u wel. Eerst een paar algemene opmerkingen. Wij hebben grote twijfels over de vraag of je nu deze wet in moet voeren, als je nog niet eens begonnen bent met de evaluatie van de vorige wet. En er komen nog dingen op je weg waarvan je nog maar moet gaan zien hoe het uitwerkt. Je kan straks in een situatie komen die hetzelfde is als bij de Wet DBA: goede bedoelingen, maar desastreuze effecten. Dus in het algemeen zou het mijn advies zijn om te wachten op het advies van de commissie-Borstlap. Die zal niet opeens alle wijsheid in pacht hebben en alle problemen oplossen, maar er zal dan veel meer samenhang, objectiviteit en diepgang in de voorstellen kunnen zitten die dan gepresenteerd worden. Ik zou dat veel wijzer vinden dan nu deze wet doorzetten.

Een tweede algemene opmerking is er een van frustratie. Arend van Wijngaarden – het is goed ik heb hij eerst spreekt en dan ik pas; dat vind ik wel fijn – zei: er is een hele hoge WW-schadelast bij het seizoenswerk. Ik heb mijzelf daar een poosje geleden eens in verdiept, omdat ik daar heel weinig van wist. Ik kende zelfs het fenomeen «Stigas» niet eens. Dat is iets wat wij samen met de vakbonden van groenvoorziening en loonwerkers hebben. Vrijwel iedereen die ik sprak, was daar positief over, en nog steeds, zelfs de Minister en zelfs zijn ambtenaren. Er is namelijk een heel laag verzuimpercentage en een heel hoog re-integratiepercentage. Ik zie professor Verhulst ook ja-knikken. Ik ben eigenlijk niemand tegengekomen die zei: dat is niet oké! Sterker nog, Wouter Koolmees zei: dat zouden we in wat meer sectoren in moeten voeren. Nou, wij komen nu met de vingers tussen de deur omdat de sectorindeling gewijzigd wordt. Zaken worden op één hoop gegooid en je krijgt een hoog en een laag tarief. Mijn eerste reactie was dus een vrij simpele: maak nou een uitzondering voor ons, en hou die landbouw erbuiten. Zijn antwoord was: «Dat is heel moeilijk qua wetgeving. Je hebt in principe wel gelijk, maar het is allemaal heel lastig. Dat gaan we dus niet doen.» Nou, ik ben niet al te eigenwijs, dus wij zeiden: kan je de seizoenswerkers dan niet onder het lage

WW-tarief brengen? Dan is het argument: dat kan de Belastingdienst niet controleren. Volgens mij is dat onzin. Je kunt gewoon in de cao's afspreken of iets seizoenswerk is. Je hangt er een code aan en de Belastingdienst kan daar dan gewoon computermatig op controleren. Dus volgens is dat kletspraat.

Arend van Wijngaarden heeft wél gelijk dat je aardbeien hebt in kassen, aardbeien in volle grond, groene aardbeien, rode aardbeien en allerlei soorten aardbeien. Dus je kunt inderdaad best een jaar bezig zijn met aardbeien plukken, Arend. Maar niet alle seizoenswerk is aardbeien plukken. We hebben asperges. We hebben peren. We hebben appels. En om maar een heel concreet voorbeeld te noemen: je hoeft niet naar de Oekraïne of naar Zuid-Amerika, want in Zeeuws-Vlaanderen wordt op dit moment en masse grond opgekocht door Belgische boeren die daar buitenlandse werknemers, met name Polen, de peren laten plukken onder hun sociale wetgeving. En daarmee zijn ze veel goedkoper dan Nederlanders. En waar wij dus mee zitten, is die ongelijke concurrentie. En als dit wetsvoorstel doorgezet wordt, zullen wij gaan zien dat de politiek en wij met elkaar, ons in onze eigen voet schieten. Het zal niet zo zijn dat er meer vast werk gaat komen op die teelten. Het zal zo zijn dat die teelten gaan verdwijnen naar het buitenland. We zullen dus de facto aan het einde van de rit gewoon minder werk hebben op dat punt. En dat vind ik doodzonde.

Waar pleiten wij voor? Breng seizoensarbeid onder het lage WW-tarief. Zonder seizoensarbeid uit van het punt dat de transitievergoeding vanaf dag één in moet gaan. En over de vier dagen bij de oproep zeg ik: weet u, het weer is tamelijk onvoorspelbaar, en in de agrarische sector is het eigenlijk gewoon van dag tot dag bepalen wanneer je wel aan de gang moet, wanneer je heel hard aan de gang moet en wanneer je wat langzamer aan de gang moet. Ik ben zelf akkerbouwer en ik weet daar alles van. Je plant dat leuk, maar je weet pas de dag erna hoe je agenda eruitziet. Ik zou dus zeggen: hoedt u voor uw zaak. Hou deze wet aan en wacht tot de evaluatie geweest is, en er een wijs advies ligt van die commissie. Dan voorkomen we teleurstelling, zoals wel vaker zo geweest is.

Dank u wel.

De voorzitter: En ik dank u voor deze heldere inleiding. We hebben tijd voor een tweede vragenronde. Ik wilde voorstellen om maar weer dezelfde route af te leggen en te beginnen bij mevrouw Oomen.

Mevrouw **Oomen-Ruijten** (CDA): U schetst hier een dilemma. U zegt: er zijn een aantal principes die vanuit de werknemershoek gedeeld zouden kunnen worden, en de werkgever zegt dat hij er eigenlijk niks voor voelt om veel te regelen voor die flexibiliteit. Ik zit niet in die commissie en dat mogen wij trouwens ook niet, maar als ik kijk naar die arbeidsmarkt, dan zeg ik het volgende. Waarom willen al die werkgevers meer flexibiliteit? Omdat ze die bij het vaste werk niet vinden. En dan krijg je het uitwijken naar de constructies zoals we die op dit moment hebben, en die wij eigenlijk niet wenselijk vinden voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Ik zou willen dat u daarop reflecteert. Dat is één.

Twee. Even feitelijk. Er werd een aantal opmerkingen gemaakt over de verhoging van de WW-premie. Die zou nodig zijn omdat er een verhoogde aanspraak is op WW. Ik vraag me af of dat klopt. Dat is vraag één. Twee. Er werd gezegd dat wanneer we Polen in dienst hebben, die Polen dan onder het minimumloon werken en geen sociale premies hoeven te betalen. Als de regelingen gevolgd worden zoals wij die ook afgesproken hebben, dan heeft die Pool ook recht op minimumloon, en bij detachering op cao-loon. Dus ik weet niet waar die opmerking vandaan komt.

De voorzitter: Ik dank u wel. De heer Lintmeijer.

De heer **Lintmeijer** (GroenLinks): Dank u wel. Ik heb vandaag in elk geval geleerd dat je appels en peren best op één hoop kunt gooien, maar appels en aardbeien in elk geval niet. Dank daarvoor! Dat is ook winst. Tot zover de lessons learned.

Ik heb een drietal vragen. Ik werd even getriggerd door de heer Vonhof. Hij zei dat payrollen besmet is geraakt, omdat we niet de zuivere definitie hanteren. Misschien kunt u daar nog iets meer op reflecteren: waar zou het dan wel goed gaan bij payrollen, en waar wordt het vanuit uw perspectief onzuiver?

Mijn tweede vraag – ook aan de heer Vonhof – is of hij ook nog even kan reflecteren op die cumulatiegrond die door verschillende partijen is genoemd, maar door u niet. Ik ben wel benieuwd naar uw kant van het verhaal daarbij.

En eigenlijk nog een vraag aan zowel de werkgevers als de werknemers over het feit dat wij in deze wet de zzp'er niet meenemen en dat de Minister er nog niet uit is wat we daarmee moeten. Als ik het goed begrepen heb, maar misschien kunt u het nog wat verhelderen als dat niet zo is, zegt u eigenlijk: doordat je die belangrijke groep nu niet meeneemt, vervuיל je eigenlijk een beetje de discussie tussen flex en vast, omdat je niet naar een samenhangend geheel kan kijken als je niet óók het zzp-schap op een fatsoenlijke manier regelt. Mag ik die conclusie trekken uit uw bijdragen, of kijkt u daar genuanceerder naar?

De **voorzitter**: Dank u wel. Mevrouw Gout.

Mevrouw **Gout-van Sinderen** (D66): Ik heb een vraag aan de heer Boufangacha van FNV. U begon eigenlijk als een van de weinigen, net als mevrouw Roozendaal in de eerste ronde, met te zeggen dat het uiteindelijk een hele mooie erkenning is voor al die groepen in de samenleving die nu – u noemde ze allemaal op – grote problemen hebben met het soort contract waaronder ze moeten werken. Dat vond ik een heel treffende illustratie van het probleem waar we het over hebben. En vervolgens noemt u allemaal nadelen en komt het erop neer dat u toch eigenlijk niet positief bent over wat er voorligt. Dus mijn vraag is eigenlijk: betekent dat dat het positieve wat u signaleert dan toch niet zwaar genoeg weegt ten opzichte van de nadelen die u ook presenteert?

De **voorzitter**: Dank u wel. De heer Schnabel.

De heer **Schnabel** (D66): Ik was, met name vanuit de wereld van de vakverenigingen, nog even benieuwd naar het volgende. U hebt natuurlijk ook veel internationale contacten. Het is al een paar keer eventjes kort ter sprake gekomen: zijn er wat dit betreft voor ons belangrijke buitenlandse ervaringen om het misschien beter of anders te kunnen regelen? Of is daar een oplossing te zien die wij tot nu toe in Nederland nog niet gezien hebben? Misschien zitten we eigenlijk in een soort fuik in plaats van dat we de ramen eens openzetten. Ik ben eigenlijk benieuwd of u daar vanuit de vakbeweging een suggestie voor hebt. Dank u wel.

De **voorzitter**: Dank u wel. Mevrouw Sent.

Mevrouw **Sent** (PvdA): Ik hoor veel kritiek in uw commentaren: niet in balans, rug naar de toekomst van de arbeidsmarkt, en ook een pleidooi om te wachten op het zeer waardevolle advies waar wij allemaal reikhalzend naar uitkijken. In de eerste ronde hebben we ook stilgestaan bij de handhaving en naleving van bestaande wetgeving. Stel nu dat we wachten op dit mooie advies, zouden er dan in de tussentijd verbeteringen mogelijk zijn in de handhaving en naleving van de wetgeving die er al ligt, om een aantal van de problemen aan te pakken die het voorlig-

gende wetsvoorstel probeert te adresseren? Naar uw mening zal die dat namelijk niet helemaal adequaat doen.

De **voorzitter**: Dank u wel. De heer Don.

De heer **Don** (SP): Ik heb voor alle vier leden van de sociale partners een korte vraag. In aansluiting op het gestelde door de heer Lintmeijer heb ik een vraag voor de heer Vonhof over de payrollconstructie en de definitie daarvan. Ik ben benieuwd naar uw definitie. Laten we het maar even scherp zetten. Voor de heren Van Wijngaarden en Boufangacha heb ik een vraag rond de i-grond. U veronderstelt dat zal worden gekozen voor de gang naar de rechtbank, de kantonrechter. Dat is een veronderstelling, een redenering, maar is dat nog iets harder te maken op de een of andere wijze? Ik heb ook een vraag voor de heer Calon. U sprak over Belgische boeren die in Nederland grond kopen, daar Poolse werknemers neerzetten en die dan goedkoper aanbieden dan mag volgens de Nederlandse wetgeving. Maar dan heeft u een probleem met uw achterban, in die zin dat ze de wet niet handhaven.

De **voorzitter**: De heer Ester.

De heer **Ester** (ChristenUnie): Voorzitter. Ik heb met interesse geluisterd. We raken nu een beetje in het eindspel van deze wet, een wet die natuurlijk niet kan, zonder dat de sociale partners ermee uit de voeten kunnen. Een groot aantal problemen is vanavond rondgekomen, maar we zijn toch een beetje van jullie afhankelijk, ook in deze fase. Is er al iets van common ground tussen de twee partijen, werkgevers en werknemers, of zit dat er niet in en willen jullie je daar vanavond niet over uitlaten? Dat kan ik me namelijk ook heel goed indenken. Gelet op het feit dat we nu toch in het eindspel raken, is het wel van belang om met elkaar te verkennen of er iets te bedenken is wat jullie wat enthousiaster zou kunnen maken.

De **voorzitter**: Dank u wel. De heer Kok.

De heer **Kok** (PVV): Ik heb nog een kleine vraag. Hoe beoordeelt u het risico van de mogelijke vlucht als gevolg van deze wet en de onderdelen daarvan naar zzp-constructies of andersoortige constructies? Wat is het risico daarvan? Hoe taxeert u dat?

De **voorzitter**: Dat is een vraag aan alle vier heren?

De heer **Kok** (PVV): Ja.

De **voorzitter**: De heer Van de Ven.

De heer **Van de Ven** (VVD): Dank, voorzitter. Ik had de wetenschappers en of rechters gevraagd naar het break-evenpoint, waar je dus ophoudt met payrollen als opdrachtgever. Ik heb daar nog geen reactie op gekregen, maar de discussie met belangenbehartigers is een andere. Desondanks zou ik de vraag willen herhalen. Heeft uzelf berekeningen gemaakt of zijn er berekeningen waarbij een break-evenpoint is vast te stellen? In aanvulling op de vraag van collega Kok, die sprak over zzp-alternatieven, ben ik benieuwd hoe u de mogelijkheden inschat dat men overstapt op zwart werken.

De **voorzitter**: Dank voor de lange lijst vragen. Ik ga u alle vier weer even af. Ik vraag u maximaal vijf minuten te reflecteren en te antwoorden. Ik begin weer met de heer Vonhof.

De heer **Vonhof**: Er zijn veel vragen gesteld, maar die over de definitie van payrolling heb ik twee keer gehoord. Daar begin ik mee. Payrolling, in zijn zuiverste vorm, zoals wij die het liefst zien, is een faciliteit die wordt aangeboden aan ondernemers die willen worden ontzorgd op de payroll, maar die zelf de werving en selectie van hun werknemer ter hand nemen. Payrolling is niet bedoeld om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Het kan nooit zo zijn dat een payrolller goedkoper is dan een werkgever op zijn eigen payroll. Hij gebruikt die payroll juist, omdat hij de sores van dat administratieve niet wil. Op het moment dat werving en selectie door de werkgever voor wie er wordt gepayrold, centraal komt te staan, krijg je onderscheid met onder andere uitzenden en alle andere vormen van flexibel werk. Ik begrijp dat dit niet iets is dat de Eerste Kamer kan regelen, maar het zou bijvoorbeeld in de discussie in de Tweede Kamer over wat payrolling nu is, kunnen helpen. Nogmaals, ik heb veel last van begripsverwarring hierover. Ik merk dat iedereen er iets van vindt, maar neemt u maar van mij aan dat, als wij het over payrollen hebben, wij het hebben over die vorm die niet concurreert op arbeidsvoorwaarden, maar die over het algemeen kleinere werkgevers ontzorgt. Trouwens, de overheid maakt ook heel veel gebruik van de payrollmogelijkheden.

Er was nog een vraag over de cumulatiegrond en wat wij daarvan vinden. Het zal u niet verrassen dat wij een paar voordelen aan deze balans zien. Wij omarmden die cumulatiegrond juist. Wij zagen, in tegenstelling tot onze collega's van de vakbond aan mijn rechterzijde, dat ongeveer 40% van de zaken de rechter niet haalde. Die leidden dan heel vaak tot onmin en gedoe, ook op de werkvloer. Het is niet altijd zo dat je één ontslaggrond volledig uitgewerkt moet hebben. Het kan disfunctioneren zijn, maar de combinatie met boos op de baas zijn, is vaak toch voldoende om tot een afscheid te komen. Wij vonden dat ook reparatiewetgeving in de richting van de Wet werk en zekerheid en dat hebben wij vanaf de eerste dag geagendeerd. Dat vinden wij dus een goed onderdeel van deze wet, maar onvoldoende om die helemaal overeind te houden. Ik sluit mij aan bij het verhaal over de commissie-Borstlap. Laten wij dus heel goed kijken naar wat we doen, vooral ook – dit ook in reactie op de vraag over zzp – vanwege de begripsverwarring, het feit dat wij met zzp'ers schijnzelfstandigen bedoelen, zelfstandige professionals, mensen die hun vak goed kunnen, maar wel gebruikmaken van heel veel ondernemersvrijstellingen, en ondernemers zonder personeel. Dat gooien we echter op één hoop zodat niemand weet waar we het over hebben. Mijn verhaal over de rug naar de arbeidsmarkt gaat vooral over, en het is aan deze kant al even genoemd: u kunt proberen om een arbeidsmarkt die in een spreadsheet bestaat dicht te regelen, net te doen alsof u de arbeidsmarkt daarmee onder controle heeft, maar de arbeidsmarkt is vloeibaar. Op dit moment ontstaan er heel veel nieuwe vormen van werk en arbeidsrelaties waar wij geen enkele invloed op hebben. Het varieert van zwart werk, als uiterste vorm, naar platformwerk en mensen die tegen netto-netto-betalingen aan het werk gaan. Vaak zijn het ook weer de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Die kijken geen een of twee jaar vooruit, die zien graag af, in ieder geval tijdelijk, van allerlei voorwaarden, zoals een arbeidsongeschiktheidsverzekering, vrije dagen of een ziektekostenverzekering, omdat ze nu eenmaal boodschappen moeten doen. Ik denk dat, als wij dit te rigide maken, we misschien nog wel eens overvallen kunnen worden, zodat we straks niet alleen een heel contingent aan zzp'ers hebben, maar ook nog mensen die in de taakeconomie krabbelen om een beetje vooruit te komen. Ik zou daar echt voor willen waken.

De **voorzitter**: Heeft u daar nog suggesties voor?

De heer **Vonhof**: Er was ook nog een vraag, en dat is misschien wel het antwoord, of wij als werkgevers en werknemers misschien nog common

ground zien. Ja, wel degelijk. Er liggen natuurlijk een paar stevige uitdagingen, maar volgens mij is dit een land bij uitstek waar wij elkaar kunnen vinden. Misschien is deze wet daarom wel iets te veel van het goede en moeten wij de commissie-Borstlap de tijd geven om goed na te denken over hoe de arbeidsmarkt zich naar de toekomst ontwikkelt. Dan kunnen wij als sociale partners ook verstandig nadenken over wat we wel en niet met elkaar willen afspreken.

De **voorzitter**: Dank u zeer. Het woord is aan de heer Van Wijngaarden.

De heer **Van Wijngaarden**: Voorzitter. In reactie op wat er is gezegd en is gevraagd, het volgende. Collega Calon heeft het over Stigas. Wij zijn een fervent voorstander van het gebruik van deze stichting in het kader van loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie van werknemers. Daar vinden wij elkaar.

Appels, peren en aardbeien plukken, dat klopt, dat kan het hele jaar door. Als je dat een beetje handig met de burens afstemt, dan kun je de mensen die dat doen het hele jaar aan het werk houden, want het gaat namelijk om werk. Werk is de beste sociale zekerheid die je kunt hebben.

Dan de common ground. Ik heb dat bovenaan mijn briefje staan. Ik heb iets gezegd over mijn onderhandelaars die wat zeiden over de premie. Mijn onderhandelaars zeggen: daar waar werkgevers een punt hebben, moeten wij hen daarin helpen. Mijn onderhandelaars zijn voor mij de enige personen die kunnen beoordelen wat er echt op de werkvloer speelt. Daar moet je praten als werkgever en werknemer, in de onderneming. Zij weten wat seizoenswerk is. Er zijn al eerder afspraken gemaakt met kleinere ondernemingen waar zelfs op functieniveau wordt gezegd: deze mensen hebben seizoenswerk en die mensen niet. Daar is met ons over te praten, maar niet over een generieke regeling van: iedereen die denkt dat hij seizoenswerk heeft, valt onder de lage premie. Daar sprak de heer Boufangacha over.

De heer Lintmeijer vroeg naar payroll. Mijn linkerbuurman reageerde daar al op. Ze concurreren wel op arbeidsvoorwaarden. Daar gaat het gewoon over. Ik ben een tijdje voorzitter van de Bouwbond geweest. Daar vallen ook de schilders onder. Neem Faber payroll. Die hebben honderden schilders in dienst die de vraag krijgen of ze pensioen willen opbouwen. Zo niet, dan krijgen ze netto meer. Er is dus wel degelijk concurrentie op loon- en arbeidsvoorwaarden. De collega zei zojuist in het kader van de platformeconomie dat die mensen in ieder geval ook boodschappen moeten kunnen doen. Ik denk dan: kom op zeg, ik vind het schandelijk als je op die manier redeneert om die platformeconomie te rechtvaardigen; zo klonk het in ieder geval. De opmerking van Zakaria dat die economie er aankomt, laat ik voor hem.

Dan iets over buitenlandse ervaringen. België is genoemd, maar in België zijn de regels voor uitzendarbeid veel strakker dan in Nederland. Het kan daar veel korter. Daarna moet je in een vast contract, of in ieder geval een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waar ik liever over spreek.

Mevrouw Sent sprak over het verbeteren van de handhaving en naleving van bestaande wetgeving. Dat klopt, maar dan moet de Minister nog wel pakweg 1.000 inspecteurs willen financieren. Ik heb regelmatig contact met de Arbeidsinspectie. Men zegt daar: al hebben wij het aantal mensen dat wij vijf jaar geleden hadden – toen waren er veel meer – dan nog kunnen we vanwege de complexiteit van de dossiers die wij te behappen krijgen en de complexe constructies die worden bedacht, minder dossiers doen, omdat we er veel meer tijd aan kwijt zijn. Ik heb al iets gezegd over common ground.

De heer Don heeft gesproken over het hard maken van de i-grond. Ik heb er geen cijfers van, maar ik kan me levendig voorstellen dat elke zichzelf respecterende jurist tegen de werkgever zegt: we gaan wel naar de rechter en daar regelen we het af. Aan mijn linkerzijde is er ook al van alles over

gezegd. Het risico van ontduiking en de vlucht naar zzp'ers is in dat kader natuurlijk aan de orde. Ik wil ook niet alleen negatief doen over werkgevers. Mijn stelling is nog steeds: 90% tot 95% van de werkgevers heeft helemaal geen behoefte om zijn mensen uit te knippen of slecht te behandelen. Daar ben ik nog steeds van overtuigd. Maar er zijn er die dat wel doen. We moeten ervoor zorgen dat daar paal en perk aan wordt gesteld, want die slechte werkgevers zorgen ervoor dat goedwillende werkgevers in een bepaalde positie worden gebracht, zodat ze vanuit concurrentieoverwegingen ook bijna niet anders kunnen. Ik vind dat een zorglijk punt. Een break-evenpoint is heel moeilijk, want heel veel zaken horen daar wat ons betreft bij. Alle risico's die je loopt als werkgever, maar vooral ook als werknemer, zitten verpakt in die flex en alle flex is duur. Als je een flexibel vliegticket wil, dan kost dat meer. Ik heb jarenlang in het Pensioenfonds voor de Bouw gezeten. Als je dan een risicovolle belegging doet, moet die meer rendement opleveren. Maar als mensen flexibel worden ingezet en dus geen zekerheid hebben of ze morgen nog kunnen terugkomen, of dat ze na een jaarcontract een verlenging krijgen, krijgen ze daarvoor ook nog minder betaald. Dat maakt het allemaal een beetje heel erg zuur.

De **voorzitter**: Ik dank u zeer. Ik ga naar uw buurman, de heer Boufangacha.

De heer **Boufangacha**: Voorzitter. Ik neem het stokje over van mijn gewaardeerde collega, Van Wijngaarden. Ik kom zo bij de gestelde vragen, maar wij zien dat flex vooral ook prijsgedreven is. Dat heeft te maken met de keuzen die wij met elkaar, zoals wij hier aan tafel zitten, hebben gemaakt. Het is geen waardeoordeel, maar dat is het gegeven waarmee wij dagelijks te maken hebben op de arbeidsmarkt en in al die sectoren. Dat heeft ertoe geleid dat de positie van werkenden in die sectoren waar sprake is van flex is verzwakt. De onderhandelingsmacht van werkenden om een eerlijker deel van de koek te krijgen, wordt steeds minder. Daarmee is flex eigenlijk een veelkoppig monster. In essentie vinden wij dat de flexibilisering vooral te maken heeft met de prijsgedrevenheid van flex, namelijk dat het vele malen goedkoper is, en niet zozeer omdat de arbeidsmarkt en de economie opeens flexibel zijn. De vliegtuigen vertrekken gelukkig nog elke dag van Schiphol en we kopen nog elke dag een pak melk in de supermarkt, maar in bij voorbeeld de distributiecentra van Jumbo en Albert Heijn wordt alleen maar voor flex gekozen, want vast is een sterfhuisconstructie. Op Schiphol strijden CNV en FNV dagelijks voor de echte vaste baan in de bagageafhandeling. Dat is het fundamentele vraagstuk waar we voor staan: hoe zorgen we ervoor dat wij mensen de zekerheid weer gaan bieden die ze allemaal willen, vooral met het oog op het financieren van het dak boven je hoofd? Dan de eerste vraag over het geen flexibiliteit meer kunnen geven als er alleen sprake is van een vaste keuze. Flexibiliteit in het geval van een piek en ziek zal er altijd zijn en ook moeten zijn, maar ik vind dat je daar wel een prijs voor moet vragen. Het vraagt ook wat van de betreffende werknemer die dan flexibeler inzetbaar is. Flexibiliteit is hartstikke goed, maar vooral voor piek en ziek. We kennen het uitzendregime. Er zullen wat dat betreft altijd wel mogelijkheden zijn, bijvoorbeeld interne flex, meer machtscontracten, zodat het altijd behapbaar blijft. We moeten daar ook weer de eerlijke keus voor gaan maken, maar dat is nu helemaal de verkeerde kant opgeschoten wat ons betreft. Dan het voorbeeld van de Polen. Het was meer illustratief. Het gaat ook om eerlijke concurrentie. Werkgevers hebben er ook mee te maken, want ze zien dat een concurrent kiest voor het voorbeeld van maximaal flex, want dat is goedkoper. De andere werkgever gaat er dan in mee, terwijl werkgevers ook zekerheid willen bieden aan hun mensen. Iedereen kent de casus van Ryan Air, de Ierse luchtvaartmaatschappij die op basis van

lers recht mensen hier detacheerde die niet eens onder het minimumloon vielen, omdat ze onder lers recht vielen. Dat was ook het voorbeeld bij de Poolse bedrijven die mensen hier detacheerden onder het minimumloon en daardoor zorgen voor een onevenwichtige arbeidsmarkt en voor concurrentie op de arbeidsmarkt. Andere werkgevers in dezelfde sector moeten dan de prijzen weer drukken en kiezen daardoor weer voor flex. Dat is de link die ik maakte met het voorbeeld van de Poolse werknemer. Er is al veel gezegd over het fatsoenlijk regelen van het zzp'erschap. Het waterbedeffect is onze grootste zorg. We noemen dat vooral schijnopdrachtgeverschap. Neem het voorbeeld van PostNL die is overgegaan op het vervoer van een pakketje door zzp'ers, want dat scheelt gigantisch in de kosten. Als opdrachtgever betaal je dan geen premie. Een pensioenpremie hoef je ook niet te betalen. Dat scheelt al snel 20% in de loonkosten. Het is dus goed dat het kabinet de flex in het kader van de WAB voor een groot deel gaat beprizen, maar je zult dan ook snel aan de slag moeten gaan met de constructies die nu nog ongemoeid worden gelaten. Ik zie wel een goede ontwikkeling rondom contracting, ook een voorbeeld van een «kwaadwillende» vorm van contracting. Pak dat aan als het gaat over schijnopdrachtgeverschap rondom zzp. Het is zaak om dat zo snel mogelijk op te pakken. Het is voor ons overigens geen reden om de WAB uit te stellen totdat dit is geregeld. Nee, de arbeidsmarkt vraagt ons om nu aan de slag te gaan met de normalisering daarvan en daar weer de norm van de te maken.

Ik ben positief over de inleidende teksten van het kabinet en het werk maken van het stoppen met de concurrentie op arbeidskosten. Kijk ik naar de keuzen die worden gemaakt, dan vind ik die voor een deel positief, maar ik vind niet dat vast, levenslang, een probleem is dat ook moet worden aangepakt. Volgens mij wordt het vaste contract over het algemeen goed georganiseerd. Er is veel mobiliteit en veel verloop, ook bij een vast contract. We hebben vaststellingsovereenkomsten als mensen afscheid willen nemen van elkaar. Een veelgehoorde problematiek rondom vast aan werkgeverszijde was vooral de loondoorbetaling tijdens ziekte, maar volgens mij wordt dat nu ook opgepakt en opgelost. Dan is er volgens mij geen enkele reden meer om vast als een probleem te zien dat verder versoepeld moet worden.

Dan het break-evenpoint. Wat ons betreft komt het erop neer dat gelijk werk gelijk wordt beloond. Dat is ook wat wij zien in de sectoren. Als een flexconstructie niet meer aantrekkelijk is – zie het voorbeeld van payrolling en de voorstellen in dat kader – dan leidt een en ander er hopelijk toe dat payrolling niet meer aan de orde is en dat werkgevers weer overgaan op een tijdelijke baan of een vast contract of, als het echt over flex gaat, het uitzendregime.

Ik hoop dat de sociale partners nog heel veel afspraken gaan maken met de werkgevers in het land die kiezen voor een vaste baan en die samen optrekken om ervoor te zorgen dat er paal en perk wordt gesteld aan concurrentie over de ruggen van werkenden heen. We moeten samen optrekken in de richting van bedrijven die flex als een verdienmodel zien. Daar zijn ook al veel goede voorbeelden van. Het zou mooi zijn als sociale partners de handschoen durven oppakken en de arbeidsmarkt gezamenlijk gaan normaliseren.

De **voorzitter**: Dank u wel. Ik haast mij naar de heer Calon.

De heer **Calon**: Vergeten we niet het zzp-schap in deze wetgeving? Ik denk dat het antwoord daarop ja is. Je moet niet alleen naar de zzp'ers kijken, maar ook naar een vast contract. Het gaat om een heel pakket van arbeidsmogelijkheden. Het feit dat flex zo populair is, heeft er ook mee te maken dat vast zo vast is. Je moet naar beide kanten kijken. Er werd gevraagd of zzp-schap een common ground is. Ik zat bij de Clingendael-sessie om tot een sociaal akkoord te komen. We waren er bijna en op dit

punt van het pseudo-zzp-schap waren we het gewoon eens. Hans de Boer heeft namens de werkgevers gezegd dat zij niet willen dat pseudo-zzp'ers op sociale lasten gaan concurreren. We moeten een constructie verzinnen waarbij we dat «uitlevelen» en in feite bestraffen. De onderhandelingen daar zijn fout gelopen op twee dingen, namelijk loondoorbetaling bij ziekte en het payrollinstrument. Voor het eerste hebben we nu een oplossing gevonden. Bij alle andere zaken waren we er eigenlijk. Ik ben nog steeds gefrustreerd dat dit niet gelukt is. We hadden daar één pakket van maatregelen kunnen maken waarbij de hele zaak in evenwicht geregeld had kunnen worden. Het is doodzonde dat dit niet gelukt is. Dus een common ground is er wel degelijk.

Dan de handhaving. Naarmate een wet ingewikkelder en moeilijker wordt, komen er meer problemen bij de handhaving. Ik hecht eraan dat wetten ook gehandhaafd worden. Zakaria Boufangacha zegt terecht dat 95% tot 98% van de populatie goedwillend is. Je hebt er altijd een paar klootzakken tussen – sorry voor het woord – die de zaak verzieken. Je hebt ook mensen die dat gaan nadoen. Guy Verhofstadt zei het ooit mooi. Je zet een verkeerslicht neer dat op rood staat. Je wacht tot er iemand door rood rijdt en dan volgt er geen bekeuring. Daarna wacht je tot de volgende doorrijdt. Aan het eind van het verhaal rijdt iedereen door het rode licht. Het was beter geweest om geen verkeerslicht neer te zetten, want dan hadden de mensen zelf opgelet en dat doen ze nu niet meer. Handhaving is dus heel belangrijk. Dan moet je echter ook kijken of zo'n wet te handhaven is. Als dat niet het geval is, span je het paard achter de wagen. Er is ook een common ground op seizoenswerk. Arend van Wijngaarden zegt dat echt op functieniveau in een cao te willen regelen. Ik meen dat ik dat ook ik in eerste termijn gezegd heb. Daar zijn we het wel mee eens. Blijft over het punt van de frustratie. Zelfs Wouter Koolmees zegt tegen mij: god joh, je hebt eigenlijk wel gelijk, jullie doen het best wel goed; ik zou dit model in andere sectoren willen invoeren, maar dat kan gewoon niet omdat de Belastingdienst het niet kan handhaven. Volgens ons is dat niet waar. Dat is gewoon niet waar. Men wil het niet handhaven. Dat is het punt. Dat is ook de reden waarom die aangenomen motie in de Tweede Kamer is afgezwakt tot een soort schaamlapmotie. Er staat alleen nog dat we nog eens met die sectoren gaan praten. Daar ben ik erg gefrustreerd over. Dat vind ik heel jammer. Ik voorspel u: als dit wetsvoorstel doorgaat, dan krijgen we dezelfde ellende als met de Wet DBA. Schrijft u het maar op, dan kunnen we over twee jaar of drie jaar kijken of ik gelijk had. Dan zullen we zeggen: bedoeling goed, maar gestorven in schoonheid; het heeft niet gewerkt. Wacht op het advies van die commissie. Dat is mijn advies.

De **voorzitter**: Dat is dan een klaoenstoot tot slot. Daarmee gaan we echt een streep zetten onder onze beraadslagingen. Het is even over 19.30 uur en dat is conform onze planning.

Ik dank de commissie voor haar bijdragen en vooral de inleiders. Het was buitengewoon leerzaam en verhelderend voor ons allen. U benijdt ons niet en dat is alleszins terecht, maar we hebben nu in ieder geval wat hulp van u gekregen die we goed kunnen gebruiken en dringend nodig hebben. Heel veel dank voor uw tijd, energie en deskundigheid en voor uw schriftelijke en mondelinge bijdragen. Ik herhaal graag mijn uitnodiging aan u allen om mee te eten. Ik kijk even snel wie daarvan gebruik wil maken. Nou, dat is een bevredigende opkomst. Ik nodig u daar graag voor uit.

Ik dank alle aanwezigen voor hun inbreng bij deze vergadering.

Sluiting 19.33 uur.