

Aan de voorzitter en leden van de Vaste Commissie voor  
Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

Briefnummer  
24-122983

Den Haag  
12 november 2024

Onderwerp  
Inbreng begrotingsbehandeling Sociale  
Zaken en Werkgelegenheid

Telefoonnummer  
+31703490224

E-Mail  
haan@vnoncw-mkb.nl

Geachte Kamerleden,

Binnenkort behandelt u de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ten behoeve van deze bergroingsbehandeling geven ondernemingsorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland u graag een aantal aandachtspunten mee:

1. Oplossen arbeidsmarktkrapte centraal in beleid.
2. Verhoging productiviteit nodig voor onze toekomst.
3. Durf drastisch te ontregelen.
4. Aantal opmerkingen over actuele dossiers.

### **1. Oplossen arbeidsmarktkrapte centraal in beleid**

De arbeidsmarkt is nog steeds erg krap en de gevolgen daarvan ondervindt iedereen vrijwel dagelijks. Bijvoorbeeld doordat instellingen minder vaak geopend zijn of dat mensen niet zo snel kunnen worden geholpen, zoals ze zouden willen. Personeelskrapte is dan ook de grootste zorg van en een groeibreker voor ondernemers. Het is goed dat het kabinet hier stappen wil zetten en hieraan specifieke aandacht heeft besteed in het regeerprogramma. Gegeven de urgentie van het probleem roepen we het kabinet op om in beleidsvoornemens nadrukkelijk rekening te houden met de arbeidsmarktkrapte: neem bij nieuw beleid of nieuwe regels nadrukkelijk in ogenschouw wat de impact is op het (schaarse) arbeidsaanbod.

Werkgevers en het kabinet kunnen en moeten op korte termijn gezamenlijk stappen zetten om het bestaande arbeidsaanbod te vergroten, bijvoorbeeld door werken en meer werken meer te laten lonen en maatregelen die het aantrekkelijk(er) maken voor mensen om gewoon vijf dagen in de week te werken. Het is van belang dat werkgevers hun medewerkers zoveel mogelijk maatwerk bieden in de vorm van andere opstarttijden, zelfroostering en hybride werken.

Daarnaast roepen VNO-NCW en MKB-Nederland het kabinet op bij de herziening van het financieringsstelsel voor kinderopvang te bewaken dat er voldoende aanbod van kinderopvang blijft voor werkende ouders. Tot slot draagt een stroomlijning van het verlofstelsel bij aan een betere balans. Daarbij vragen wij wel uw aandacht om in de uitwerking hiervan tot een betere

verdeling van financiering en zeggenschap te komen, zoals door de SER is geadviseerd<sup>1</sup>.

Veel mensen zijn terughoudend om meer te werken en doen dat zeker niet omdat het onvoldoende loont. Of ze zijn terughoudend, omdat ze niet weten wat ze netto overhouden als ze bruto meer gaan verdienen. Met het programma Vereenvoudiging inkomensondersteuning voor mensen (VIM) wil het kabinet kijken naar een fundamentele herziening van het stelsel van belasting en toeslagen. Vanuit werkgevers doen we de oproep om het uitgangspunt dat werken meer moet lonen echt leidend te laten zijn in deze herziening.

### *Arbeidsmigratie*

In de krapteaanpak van het kabinet ontbreekt nu nog het onderwerp arbeidsmigratie. Graag vragen wij uw aandacht hiervoor. Daarbij geldt allereerst dat wij vinden dat misstanden met arbeidsmigratie keihard moeten worden aangepakt. De opvolging van de 50 adviezen van de commissie Roemer is in volle gang. Het gaat om maatregelen om onder meer de huisvesting te verbeteren, om registratie, zorgverlening, handhaving en natuurlijk verbetering van de arbeidsomstandigheden. Wij hechten erg aan deze adviezen. Tegelijk zijn we beducht voor voor een stapeling van beleid voordat deze adviezen zijn geïmplementeerd. Het is jammer dat de invoering van het Wetsvoorstel Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA) opnieuw is vertraagd. Vooruitlopend op deze wetgeving vragen wij onze leden daarom enkel met SNA-gecertificeerde uitzendbureaus in zee te gaan.

Verder is van belang dat we meer grip krijgen op arbeidsmigratie en dat we gericht(er) gaan kijken naar wie we van buiten nodig hebben. Want de realiteit is dat we in bepaalde sectoren niet zonder arbeidsmigranten kunnen, gegevensde vergrijzing en de grote transitie. De meeste arbeidsmigranten komen nu uit EU-landen waar de vergrijzing ook en nog harder toeslaat dan in Nederland. Tegelijk mist er momenteel een instrument waarmee vakkrachten van buiten de EU tijdelijk in Nederland kunnen werken in sectoren en beroepen die aantoonbaar met tekorten kampen en cruciaal zijn voor bijvoorbeeld de energietransitie en de woningbouw. We zien mogelijkheden voor adoptie van de Europese 'talent pool' of een alternatieve invulling, bijvoorbeeld via afspraken met partnerlanden. De huidige toelatingsregeling voor kennismigranten kent op een salarisgrens na geen verdere clausules. Daardoor is de regeling ook goed toegankelijk voor het internationaal opererend mkb. Deze regeling is gezien de internationale 'war on talent' essentieel voor ons ondernemingsklimaat. De voorstellen van het kabinet voor het ophogen van salariscriteria staat in dat perspectief haaks op wat komende jaren nodig is.

## **2. Verhoging van productiviteit nodig voor onze toekomst**

De groei van de arbeidsproductiviteit in Nederland is al jaren laag. Het verhogen van de productiviteit dient een breed belang. Het draagt bij aan het oplossen van de krapte en wordt het reële loon wordt uiteindelijk bepaald door de groei van de productiviteit. Bovendien is productiviteitsgroei nodig voor het betaalbaar houden van onze voorzieningen in een vergrijzende samenleving.

Voor het vergroten van de productiviteit zijn werkgevers en werknemers zelf primair aan zet. Wel kan de overheid met haar beleid productiviteitsontwikkeling stimuleren. Voldoende investeringen in onderwijs en innovatie zijn de belangrijkste factoren voor de groei op lange termijn. We maken ons dan ook zorgen over de hierop voorgestelde bezuinigingen.

Voor productiviteitsontwikkeling is mobiliteit van belang om op die manier steeds nieuwe ervaringen op te kunnen doen en te blijven ontwikkelen. Het kabinet wil sectorale ontwikkelpaden uitwerken om de overstap naar een andere sector en verdere ontwikkeling

---

<sup>1</sup> Zie SER (2023), Balans in maatschappelijk verlot.

binnen de eigen sector te stimuleren. Het kabinet heeft voor drie jaar een scholingsfaciliteit (resterende STAP-middelen van ruim 70 miljoen euro) beschikbaar gesteld om het proces te faciliteren. VNO-NCW en MKB-Nederland zien kansen in het installeren van sectorale ontwikkelingspaden waarmee mensen zich binnen een sector verder kunnen ontwikkelen dan wel van buitenaf in de sector kunnen instromen. Samen met de ministeries van EZK, SZW en OCW en in overleg met partijen waaronder VNO-NCW en MKB-Nederland zal de komende periode worden gewerkt aan een LLO-agenda. Het is wat ons betreft echt belangrijk dat hierin de overgang wordt gemaakt naar een skillsgerichte arbeidsmarkt en een systeem van individuele leerrechten en een individuele ontwikkelrekening.

### 3. Durf drastisch te ontregelen

Ondernemers zijn veel tijd en energie kwijt met het voldoen aan steeds complexere en een toenemend aantal regels en rapportageverplichtingen. Dit is niet alleen zonde vanwege gemiste productiviteit, maar neemt voor een belangrijk deel ook het plezier in ondernemen weg. Na jarenlang van méér regels en méér rapportageverplichtingen vanuit een goed bedoelde regelreflex is het echt tijd voor een omslag: geef ondernemers meer ruimte en durf drastisch te ontregelen<sup>2</sup>.

In de beleidsprioriteiten van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid missen we nog de ambitie om daarmee echt aan de slag te gaan. Het ministerie zegt bij "Bij nieuw beleid doen we ons best de regeldruk te beperken. Bij het maken van beleid houden we ook rekening met de gevolgen voor kleine ondernemers, 'zodat ook zij voldoende vrijheid houden om personeel aan te nemen'. Dat is natuurlijk een goede stap, maar wat ons betreft, moeten ook bestaande regels tegen het licht worden gehouden en ook niet uitsluitend voor kleinere bedrijven.

#### *Voorbeeld: transitievergoeding na twee jaar ziekte*

Bij zowel bestaande als nieuwe regelgeving is het goed om kritisch te kijken naar het achterliggend doel en hoe dit zich verhoudt tot de lasten die regels met zich meenemen. Uit het Mkb-indicatorprogramma blijkt dat de transitievergoeding na en de verplichtingen voor de werkgever tijdens ziekte van de werknemer met stip bovenaan staan op de lijst van knelpunten<sup>3</sup>.

Daarbij zien we nu ook stapeling van maatregelen die tot extra complexiteit leidt. Als voorbeeld: bij een zieke werknemer moet de ondernemer op basis van de Wet verbetering poortwachter al volop investeren in de inzetbaarheid en transitie van de werknemer. Maar na twee jaar ziekte moet die werkgever ook nog een transitievergoeding betalen. Het is overigens nu nog zo dat werkgevers de kosten van de transitievergoeding die zij de werknemer na twee jaar ziekte moeten betalen nog krijgen gecompenseerd. Het kabinet is echter voornemens deze compensatie af te schaffen voor werkgevers met 25 of meer werknemers; dit vinden wij onwenselijk.

#### *Implementatie Europese regelgeving*

VNO-NCW en MKB-Nederland juichen het toe dat het kabinet een einde wil maken aan nationale koppen op Europese regelgeving. Daarbij vragen wij het kabinet zich hard te maken om onnodige regeldruk vanuit Brussel te voorkomen. Twee voorbeelden daarvan zijn de de implementatie van de richtlijn loontransparantie en voorstellen voor de Europese Ondernemingsraad. Bij de richtlijn loontransparantie zou het veel administratieve lasten schelen als het fiscaal loonbegrip zou volstaan voor de rapportage en er niet een ander loonbegrip wordt gehanteerd. Dan kan er gebruik worden gemaakt van reeds bestaande administratieve

<sup>2</sup> Zie hiervoor ook de "Handreiking beter geregeld" van MKB-Nederland.

<sup>3</sup> Zie Sira Consulting – Regeldruk MKB-indicatorbedrijven in zes sectoren.

systemen, zoals van de salarisadministrateur of de Belastingdienst. In het kader van het voorstel voor aanpassing van de Europese Ondernemingsraad kan worden gedacht aan het handhaven van eventuele vrijstellingen om heronderhandelingen, extra kosten en lastige discussies te voorkomen. Daarnaast is het belangrijk om de regels ten aanzien van consultatie en informatie te versimpelen, zodat er geen onnodige lange(re) medezeggenschapstrajecten ontstaan als gevolg van overlappende wet- en regelgeving.

#### 4. Aantal noties over actuele dossiers

##### *Arbeidsmarktpakket*

Met het arbeidsmarktpakket heeft het vorige kabinet maatregelen genomen om een aantal tekortkomingen op de arbeidsmarkt aan te pakken en zaken beter in balans te brengen. Hierin is een evenwicht gevonden tussen maatregelen voor het versterken van zekerheden van werknemers en het vergroten van wendbaarheid voor werkgevers. Gegeven die balans, vinden VNO-NCW en MKB-Nederland het essentieel dat het arbeidsmarktpakket -zoveel als mogelijk- integraal en gelijktijdig wordt ingevoerd. Bij de uitwerking van het arbeidsmarktpakket hebben we een aantal zorgen. Zo wil het kabinet via gedetailleerde wetgeving proberen te bepalen wat een 'juist' contract is voor bepaald type werk (VBAR). In de nieuwe werkelijkheid van de arbeidsmarkt echter, zullen mensen blijven kiezen voor zelfstandig werken (wat niet per se fiscaal ondernemerschap is) en zullen bedrijven juist mensen via een arbeidsovereenkomst aan zich willen binden. We lossen schijnzelfstandigheid, want daar gaat het in hoge mate om, echter niet op via arbeidsrecht. Bovendien was deze invulling niet beoogd met het arbeidsmarktpakket. VNO-NCW en MKB-Nederland zijn overigens wel groot voorstander van de introductie van een rechtsvermoeden van werknemerschap onder een bepaald tarief om misstanden aan de basis van de arbeidsmarkt tegen te gaan.

##### *Wet toekomst pensioenen*

De implementatie van de Wet toekomst pensioenen loopt voorspoedig. Voor miljoenen Nederlandse werkenden zijn de transitieplannen al afgerond. Om ervoor te zorgen dat de transitiemijlpalen die in regelgeving zijn afgesproken, worden gehaald, is het van belang dat er niets wordt gewijzigd aan de afspraken die voor het stelsel zijn gemaakt. Wijzigingen die op het oog klein lijken, hebben namelijk grote invloed, omdat alle afspraken en rekenregels met elkaar samenhangen. Rust vanuit de politiek zorgt voor een verantwoorde transitie.

##### *WIA*

De instroom in de WIA neemt fors toe en dat baart ons grote zorgen. De instroom over het jaar 2023 was maar liefst 9% hoger dan een jaar eerder, waarbij de grootste stijging te zien was bij vrouwen onder de 40 jaar. Vorig jaar zijn er in totaal bijna 60.000 mensen de WIA ingestroomd. Ter illustratie: in 2020 waren dat er een kleine 50.000 en in 2016 40.000. Dat laatste cijfer leidde toen al tot alarmerend UWV-rapport onder de titel 'Wat is er aan de hand met de WIA?'. Sindsdien is de toename alleen nog maar verder versneld. Het is momenteel niet geheel duidelijk wat de drijvers achter deze toename zijn. Daar zou nader onderzoek naar moeten worden gedaan. Van belang is dat bij eventuele aanpassingen in het stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid de focus wordt gelegd op het terugdringen van (langdurig) verzuim en WIA-instroom, bijvoorbeeld door scherper te zijn op de reden van de ziekmelding, het inzetten van professionals die passen bij de (hoofdrede van het verzuim in plaats van standaard een arts en het wegnemen van prikkels die participatie belemmeren, met name in de eerste twee jaar ziekte. De inzet moet eerder worden gericht op gangbaar werk dat mensen nog kunnen doen.

Minder WIA-instroom is niet alleen prettig voor de mensen die het betreft, het verlicht ook de druk op UWV. De sociaal-medische beoordelingscapaciteit is een stuk kleiner dan de vraag en dat probleem zal komende jaren naar verwachting niet opgelost worden. Daarbij komen nog de

andere uitvoeringsproblemen die rondom de WIA spelen bij UWV. Minder mensen aan de poort is dan ook essentieel om de toegang tot de WIA in stand te houden.

#### *Inclusieve arbeidsmarkt*

De Banenafpraak is wat ons betreft een succesvol voorbeeld van een intensieve samenwerking tussen publieke uitvoerders en het bedrijfsleven en waarin, met de juiste instrumenten en met de benodigde energie, een belangrijke bijdrage is en wordt geleverd aan een inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen kan meedoen. Onlangs is echter gebleken dat private werkgevers over 2023 hun deel van de doelstelling niet behaald hebben; voor het eerst in alle jaren. En niet omdat ze niet willen, maar omdat knelpunten in de weg zitten. Wij maken ons daarom zorgen over de doelstelling tot 2026. We zien in het Wetsvoorstel vereenvoudiging Banenafpraak geen stap vooruit tot een succesvolle uitvoering van de Banenafpraak te komen. De wetgeving zal immers pas na 2026 kunnen worden ingevoerd en derhalve ook geen bijdrage leveren aan het oplossen van bestaande knelpunten en meer mensen uit de doelgroep naar werk te begeleiden. Voor de korte termijn is nodig dat gemeenten loonkostensubsidie beschikbaar stellen en dat mensen uit de doelgroep beter in beeld worden gebracht bij werkgevers.

#### **Tot slot**

Met de afspraken uit het arbeidsmarktpakket worden een aantal tekortkomingen op de arbeidsmarkt uit het verleden gerepareerd. Het is echter ook tijd om vooruit te kijken. Onze economische structuur en arbeidsmarkt veranderen in rap tempo, aangedreven door technologische ontwikkelingen, vergrijzing en de aanhoudende personeelskrapte. Voor het behoud van onze welvaart is het broodnodig dat we op die veranderingen inspelen en onze productiviteit verhogen. Om dit goed te kunnen doen, is meer aanpassingsvermogen en weerbaarheid aan de kant van zowel mensen als bedrijven nodig. Dit betekent dat het beleid zich niet meer alleen moet richten op traditionele zekerheden en verworvenheden van gisteren, maar moet inspelen op de kansen en risico's van vandaag en morgen. Die risico's liggen in vergelijking tot het verleden bijvoorbeeld veel minder bij baanverlies en veel meer bij het risico van kennisveroudering. Dat vraagt om een andere blik op de arbeidsmarkt en een visie om ruimte te creëren voor vernieuwing en continue ontwikkeling. We vragen het kabinet om ook voor die vernieuwing oog te hebben naast de bestaande ambities. Daarbij horen wat ons betreft niet minder, maar nieuwe zekerheden en verantwoordelijkheden bij. Het gesprek daarover voeren wij graag.

Met dank en een vriendelijke groet,

Irene Linthorst  
Directeur Beleid VNO-NCW en MKB-Nederland