

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

Briefnummer
25-122478

Onderwerp
Commissiedebat arbeidsmarktbeleid en
arbeidsmarktdiscriminatie

Den Haag
28 maart 2025

Telefoonnummer
+31 70 3490158

E-Mail
reijnders@vnoncw-mkb.nl

Geachte leden van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Ter voorbereiding op de commissievergadering over arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktdiscriminatie op 2 april brengen VNO-NCW en MKB-Nederland graag de volgende aandachtspunten onder uw aandacht.

In het kort:

De krapte op de arbeidsmarkt is een urgent en structureel probleem dat onze economie en publieke voorzieningen onder druk zet. Wij waarderen de oplossingsrichtingen die het kabinet presenteerde tijdens de kraptetop op 21 maart. We pleiten ervoor om nu door te pakken op de volgende speerpunten:

1. Stimuleer productiviteitsgroei en de adoptie van arbeidsbesparende technologie, met name in het mkb.
2. Verbeter de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en stimuleer jongeren om te kiezen voor kansrijke opleidingen.
3. Breng mensen die willen en kunnen werken (veel beter) in beeld bij werkgevers.
4. Bestrijd arbeidsmarktdiscriminatie doeltreffend, en bouw voort op samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven vanuit offensief gelijke kansen en de hernieuwde agenda VIA, om zo de bewustwording onder bedrijfsleven te vergroten en werkgevers nadere handreikingen te bieden om hier zelf verdere stappen in kunnen zetten.
5. Maak werkgeverschap aantrekkelijker door onnodige regeldruk weg te nemen.

Nu doorpakken op de arbeidsmarkt

Net als de rest van Europa kampt Nederland met een aanhoudend en oplopend personeelstekort, vooral ook in sectoren zoals zorg, techniek (verduurzaming), onderwijs, woningbouw en mobiliteit die cruciaal zijn voor de grote transitie. Door een stijgende zorgvraag en een krimpende beroepsbevolking dreigen deze tekorten alleen maar groter te worden. Voor ondernemers vormt het tekort aan arbeidskrachten de grootste zorg en het is een bedreiging voor ons verdienvermogen en dienstenniveau. Hoewel bedrijven zelf maatregelen kunnen treffen, zoals investeren in arbeidsbesparende technologie en het uitbreiden van werkuren, zijn aanvullende en ondersteunende maatregelen nodig om te voorkomen dat onze economie vastloopt.

1. Stimuleer productiviteitsgroei en de adoptie van arbeidsbesparende technologie

Productiviteitsgroei is cruciaal voor hogere lonen, economische groei en internationale concurrentiekracht. De afgelopen jaren is deze groei echter afgevlakt, mede door een gebrek aan investeringen in technologie en [toenemende regeldruk](#). Ook de krapte zelf belemmert innovatie, omdat bedrijven moeite hebben om tijd en middelen vrij te maken voor vernieuwing.

Het kabinet kan werkgevers ondersteunen door:

- Regeldruk en administratieve lasten snel te verminderen, zodat bedrijven meer ruimte krijgen voor innovatie.
- Publiek-private samenwerkingen te stimuleren om kennisdeling en procesinnovatie te versnellen, vooral in het mkb. Volgens het SER-advies '[Naar een succesvolle toepassing van sociale innovatie](#)' uit 2023 ligt er een rol voor de overheid om mkb-bedrijven te helpen met sociale innovatie en dat een specifieke stimuleringsregeling hierbij kan helpen. Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden gevraagd of hij hieraan vervolg wil geven.
- Gericht beleid te voeren om adoptie van arbeidsbesparende technologie aantrekkelijker te maken. Bijvoorbeeld door op basis van knelpunten in sectoren een productiviteitsagenda te ontwikkelen.

2. Verbeter de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Er liggen grote kansen om het onderwijsaanbod beter af te stemmen op de arbeidsmarkt. We moeten jongeren meer en gericht stimuleren om te kiezen voor een studie met kans op een goede baan en carrière en instellingen (MBO, HBO en Universiteit) stimuleren met name die opleidingen aan te bieden waar de arbeidsmarkt om vraagt.

Dit vraagt om:

- Een intensievere samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, op landelijk en regionaal niveau.
- Meer aandacht voor duaal-, praktijkgericht onderwijs en hybride leeromgevingen.
- Een sterkere leercultuur op de werkvloer, zodat werknemers zich blijven ontwikkelen gedurende hun loopbaan.
- Een grotere rol voor het bekostigd onderwijs op het terrein van LLO met financiering via leerrechten.

- Een flexibeler onderwijsaanbod inclusief erkenning van eerder verworven kennis en kunde.

Al deze maatregelen dragen ook bij aan het vergroten van de kansengelijkheid.

3. Breng mensen die willen en kunnen werken beter in beeld

Ondanks de krapte zijn er nog veel mensen die willen en kunnen werken, maar de weg naar de arbeidsmarkt niet goed weten te vinden. Denk aan mensen met een arbeidsbeperking, statushouders, asielzoekers en jongeren zonder startkwalificatie. Dat is in de eerste plaats natuurlijk zonde voor deze groep mensen zelf, omdat het werk behalve financieel ook maatschappelijk zoveel brengt. En daarnaast kunnen we het ons gegeven de krapte simpelweg niet veroorloven het aanwezige talent niet in te zetten.

Om deze groep beter te begeleiden naar de arbeidsmarkt, is het essentieel dat:

- Publieke uitvoerders meer en beter in beeld brengen wat mensen kunnen, willen en wat er aan ondersteuning beschikbaar is om de stap naar werk te zetten, zodat werkgevers daar het werk op aan kunnen passen.
- Belemmeringen als gevolg van onder meer complexe regelingen worden weggenomen, zodat werk en werkzoekenden beter op elkaar aansluiten.

4. Bestrijd arbeidsmarktdiscriminatie doeltreffend

Discriminatie op de arbeidsmarkt moet stevig worden aangepakt. Namens ondernemers in ons land staan wij voor een inclusieve arbeidsmarkt waarin talent en competenties centraal staan en achtergrond, leeftijd, geslacht of andere persoonskenmerken van mensen geen rol spelen. Discriminatie op de arbeidsmarkt is niet alleen onacceptabel en verschrikkelijk voor de mensen die het treft, maar belemmert ook economische groei en innovatie.

Wij pleiten voor:

- Stevige handhaving op discriminatie, op basis van bestaand wettelijk kader.
- Praktische ondersteuning voor werkgevers om diversiteit en inclusie te bevorderen, bijvoorbeeld via de lijn van SER Diversiteit in Bedrijf en de Communities of Practices die wij samen met AWWN uitvoeren t.a.v. objectieve werving en selectie.
- Vermijden van disproportionele administratieve lasten, die het werkgeverschap minder aantrekkelijk maken. Het gaat meer om bewustwording en cultuurverandering, dan om een papieren verantwoording en uitschrijven van procedures.

5. Maak werkgeverschap aantrekkelijker

Het kabinet streeft naar meer vaste contracten voor werknemers. Om dit te realiseren is het van belang het in dienst nemen van personeel aantrekkelijker worden gemaakt.

Daarop is nog veel te winnen. De [Raad van State](#) benadrukte onlangs dat het vaste contract nog steeds niet erg wendbaar is en dus minder aantrekkelijk voor werkgevers.

Daarnaast ervaren werkgevers juist op het gebied van werkgeverschap de meeste

regeldruk¹. Het werkgeverschap is zwaar belast met regels, verantwoordelijken en risico's die vooral in kleinere bedrijven zwaar drukken. Niet voor niets zien ondernemers er tegenop hun eerste werknemer aan te nemen. In plaats van minder regels zien we nu vooral nieuwe voorstellen die tot extra regeldruk leiden bij ondernemers:

- De afschaffing van de [compensatie transitievergoeding bij ziekte](#). Dit maakt het vaste contract nog onaantrekkelijker;
- Introductie van een [verplichte code ongewenst gedrag](#).
- De implementatie van de richtlijn loontransparantie, waarbij wij de doelstelling achter deze richtlijn zonder meer steunen, maar ons flinke zorgen maken over de extra administratieve last die dit gaat betekenen voor ondernemers.

Naast administratieve lasten zijn ook de lasten op arbeid de afgelopen jaren fors gestegen. Wij doen daarom nadrukkelijk de oproep om werkgeverschap aantrekkelijker te maken en de minister op te roepen met concrete maatregelen te komen voor het verlichten van regeldruk.

Wij blijven ook na de commissievergadering op 2 april graag beschikbaar om onze voorstellen en ideeën verder toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

P.J. de Haan

Plv. teammanager Sociale Zaken, Strategie en Coördinatie

¹ Zie bijvoorbeeld: Sira Consulting - Regeldruk MKB-indicatorbedrijven in zes sectoren