

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1040

Vragen van de leden **De Kort** en **Smals** (beiden VVD) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen over *het artikel «Tien jaar stilstand reden recordkrapte»* (ingezonden 19 oktober 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid).
Antwoord van Minister **Schouten** (Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen) (ontvangen 16 december 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 708.

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Tien jaar stilstand reden recordkrapte»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de opvatting dat het zaak is om, zeker nu sprake is van een ongekende krapte op de arbeidsmarkt, er een unieke kans is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of oudere werknemers naar werk te begeleiden, maar dat hiervoor wel zaak is dat vaart wordt gemaakt met maatregelen die dit vereenvoudigen?

Antwoord 2

Iedereen die wil en kan werken of meer uren wil werken moet de mogelijkheid hebben dit te doen, zeker nu er sprake is van een krappe arbeidsmarkt. Het is onze overtuiging dat mensen met een arbeidsbeperking meer kunnen bijdragen aan onze samenleving, als we hen daartoe kansen bieden. Eventuele obstakels die werk in de weg staan moeten zoveel mogelijk worden weggenomen. Zie ook het hierop volgende antwoord.

Vraag 3

Deelt u de opvatting van de voorzitter van het UWV dat het gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt zaak is voor werkgevers om minder «kieskeurig» te zijn bij het aannemen van werknemers? Zo ja, hebt u dit overgebracht in uw

¹ De Telegraaf, 14 oktober 2022, «Tien jaar stilstand reden recordkrapte».

contacten met werkgevers? Mocht u dit niet hebben overgebracht, bent u bereid dit te doen?

Antwoord 3

Het is belangrijk dat meer werkgevers kansen bieden aan mensen die een steuntje in de rug nodig hebben om aan de slag te gaan. Hier is het kabinet in de brief van 24 juni 2022 over de aanpak van de arbeidsmarktkrapte op ingegaan. Er zijn verschillende initiatieven om werkgevers over de streep te trekken om meer banen te realiseren voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zo werken VNO-NCW en MKB-NL – via hun projectenorganisatie NL onderneemt Maatschappelijk! – samen aan een najaarsoffensief van bijeenkomsten en activiteiten voor werkgevers, waarin krapte en inclusie centraal staan. Hierin komen de routes uit het actieplan Dichterbij dan je Denkt, de activiteiten van regionale mobiliteitsteams voor ondersteuning van kandidaten die dat nodig hebben en de inzet voor de banenafpraak samen. Naast bijeenkomsten worden vragen van werkgevers opgepakt in samenwerking met bijvoorbeeld de werkgeversservicepunten en vindt een bel-actie plaats naar grotere werkgevers over genoemde thema's. Daarnaast is november de maand van de 1.000 voorbeelden om werkgevers te inspireren, stimuleren en faciliteren om specifiek mensen die tot de doelgroep banenafpraak behoren, aan te nemen. Uitgangspunt hierbij is «goed voorbeeld doet goed volgen», vandaar dat voorbeelden van inclusieve werkgevers worden uitgelicht.

Vraag 4

Ziet u in een bredere toepassing van de no-riskpolis ook een oplossing voor het wegnemen van de risico's voor werkgevers die hen nu nog weehouden om een bredere blik te hanteren bij het aannemen van werknemers? Zo ja, bent u bereid om hiertoe stappen te zetten?

Antwoord 4

De voormalig Minister van SZW Wouter Koolmees informeerde uw Kamer op 2 juli 2021 over diverse onderzoeken naar de no-riskpolis. Uit de onderzoeken kwam naar voren dat de no-riskpolis voor bepaalde groepen en onder specifieke omstandigheden kan helpen op de weg naar werk(behoud). De no-riskpolis hoeft echter niet per se doorslaggevend te zijn in de afweging van werkgevers om iemand in dienst te nemen. De no-riskpolis is daarmee niet vanzelfsprekend een oplossing voor de beperkte arbeidsparticipatie van bepaalde groepen. Om de krapte op te lossen kunnen meerdere factoren van belang zijn. Om te kunnen bepalen of een bepaalde groep gebaat zou zijn bij de no-riskpolis, dienen we te begrijpen waarom de arbeidsparticipatie van deze groepen achterblijft en welke drempels ze precies ervaren op weg naar het vinden of behouden van werk.

We hebben oog voor een juiste afbakening van de doelgroep van de no-riskpolis. Zo verkennen we op dit moment de mogelijkheden voor een (pilot met een) no-riskpolis voor langdurig bijstandsgerechtigden. Zoals de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen in haar brief van 28 november jl.² en tijdens het debat over de begroting SZW aangaf, kan een pilot meer inzicht bieden in de vraag of een no-riskpolis voor deze doelgroep werkt. Bij de begroting is het amendement van het lid De Kort³ aangenomen, dat voorziet in financiële middelen voor het samen met UWV en gemeenten uitwerken van een concreet voorstel voor een pilot. Ook loopt er momenteel een onderzoek naar de afbakening van de doelgroep voor de banenafpraak (wie onder de banenafpraak valt, heeft recht op een no-riskpolis). Het streven is om dit onderzoek begin 2023 af te ronden. Op basis van de uitkomsten en de financiële consequenties wordt een besluit genomen over het breder toegankelijk maken van de instrumenten voor de doelgroep banenafpraak (waaronder de no-riskpolis) en het al dan niet verbreden van de doelgroep banenafpraak en het verhogen van de ambitie. Dit uiteraard ook na overleg met de partijen in De Werkkamer en UWV.

² Kamerstukken II 2022/23, 35 394, nr. 48.

³ Kamerstukken II, 2022/23, 36 300 XV, nr. 62.

Vraag 5

Zijn werkgevers naar uw inschatting voldoende op de hoogte van de mogelijkheid van de no-riskpolis en andere tegemoetkomingen bij het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking of werknemers boven de pensioengerechtigde leeftijd, zoals loonkostensubsidie? Hoe beoordeelt u bijvoorbeeld het feit dat slechts 17% van de werkgevers gebruik maakt van werkgeversservicepunten? Bent u bereid om meer in te zetten op voldoende voorlichting richting werkgevers over deze mogelijkheden?

Antwoord 5

Er is de afgelopen jaren, sinds de banenafpraak, veel aandacht geweest voor het belang van het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking en ook voor de mogelijkheden die er ten aanzien van ondersteuning bestaan voor werkgevers. Er is voor werknemers boven de AOW-leeftijd een verlicht arbeidsrechtelijk regime waardoor het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om AOW'ers in dienst te houden of aan te nemen. In de kamerbrief Seniorenkansensvisie⁴ van 24 november jl. bent u geïnformeerd over de publiekscommunicatie doorwerken na AOW-leeftijd die de komende tijd wordt vormgegeven en ingezet. Deze publiekscommunicatie heeft als doel om werkgevers beter bekend te maken met de mogelijkheden die de wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd biedt.

Specifiek ten aanzien van de werkgeversservicepunten geldt dat we het belangrijk vinden om de bekendheid te vergroten. Met de campagne werkgevers anno nu in 2020 is ingezet op het beter op de kaart zetten van de werkgeversservicepunten (waaronder de website werkgeversannonu.nl). Met ingang van 1 januari 2021 is het besluit SUWI aangepast, waarin eenduidige naamgeving van de werkgeversservicepunten wordt geregeld om de herkenbaarheid en vindbaarheid te vergroten.

Vraag 6

Op welke termijn worden welke stappen gezet om de arbeidsmarktinfrastructuur te vereenvoudigen, bijvoorbeeld met behulp van de voorgenomen «Werkcentra», zodat werkgevers op één plek terecht kunnen met hun arbeidsmarktgerelateerde vragen? Deelt u de opvatting dat het zaak is om de inzet hierop te versnellen?

Antwoord 6

In de kamerbrief van 11 oktober jl., waarin u bent geïnformeerd over de uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur staat dat er geen tijd te verliezen is, gezien de huidige krapte en de grote maatschappelijke opgaven waar we voor staan. De ambitie van het kabinet is om in iedere arbeidsmarktregio (in totaal 35) minimaal één (ook digitaal) loket in te richten met overal dezelfde naam (bijvoorbeeld «Werkcentrum») dat toegang biedt tot integrale arbeidsmarktdienstverlening. Bij dit regionaal loket kunnen werkenden, werkzoekenden en werkgevers met al hun arbeidsmarktgerelateerde vragen terecht. De komende periode werken we de uitgangspunten samen met de betrokken partijen verder uit. Zoals is aangegeven in de kamerbrief, is de planning om uw Kamer voor de zomer van 2023 te informeren over de nadere uitwerking.

Vraag 7

Welke andere mogelijkheden ziet u om werkgevers te ontzorgen bij het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking, oudere werknemers of andere werknemers waarvoor werkgevers nu nog teveel risico's zien?

Antwoord 7

Voor het ontzorgen van werkgevers bij het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking zijn diverse instrumenten beschikbaar. Zo komt de no-riskpolis werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit o.a. de doelgroep banenafpraak ziek uitvalt. Met loonkostensubsidie en loondispensatie komen gemeenten en UWV werkgevers tegemoet in de loonkosten als zij mensen in dienst nemen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Met het loonkostenvoordeel is daarnaast een financiële

⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 1159.

tegemoetkoming beschikbaar voor werkgevers die mensen uit onder meer de doelgroep banenafpraak en oudere uitkeringsgerechtigde werknemers vanaf 56 jaar in dienst nemen. Met de inzet van een jobcoach maken UWV en gemeenten persoonlijke begeleiding voor mensen uit de doelgroep banenafpraak op de werkvloer mogelijk.

Als het gaat over mensen met een arbeidsbeperking en oudere werkzoekenden dan is het van belang dat deze groep nog beter de weg naar de arbeidsmarkt weet te vinden en dat obstakels die werk in de weg staan worden weggenomen. Juist in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt zijn er kansen voor mensen die nog aan de kant staan.

We werken daarom toe naar een verbetering van de banenafpraak. Over de stappen op dit punt is de Kamer geïnformeerd in de brief van 7 juli jl. We blijven in gesprek met betrokkenen over hoe we gezamenlijk meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk kunnen helpen en houden. Naast de banenafpraak is ook het wetsvoorstel Breed Offensief belangrijk voor de baankansen van mensen met een arbeidsbeperking. Het wetsvoorstel bevat maatregelen om de kans op werk voor deze mensen te vergroten. Op 5 juli jl. is door uw Kamer met grote meerderheid ingestemd met het wetsvoorstel. De Eerste Kamer heeft op 29 november jl het wetsvoorstel als hamerstuk aangenomen.

Als het om senioren gaat, heeft uw Kamer onlangs de Seniorenkansvisie (SKV) ontvangen. Naast het ontzorgen van werkgevers, zijn wij van mening dat we anders naar deze groep moeten kijken. We zijn er sterk van overtuigd dat senioren meer kunnen bijdragen aan onze maatschappij, mits zij daar de kans toe krijgen. Op zoek naar effectieve nieuwe interventies bij werkgevers, zetten we in op een praktijkverkenning. De vraag hoe het loonkostenvoordeel ouderen kan worden ingezet om werkzoekende senioren aantrekkelijker te maken in de beeldvorming bij werkgevers, nemen we daarin mee. In het verlengde daarvan wordt onderzocht of het wenselijk en mogelijk is om de arbeidskosten van 55-plussers te verlagen, conform de motie van de leden Van Haga/Léon de Jong.

Tot slot, is onze ambitie om bij de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur in iedere arbeidsmarktregio minimaal 1 loket in te richten dat toegang biedt tot integrale arbeidsmarktdienstverlening van een publiek privaat samenwerkingsverband. De huidige Werkgeversservicepunten, Leerwerkloketten en het regionaal mobiliteitscentrum worden onderdeel van dit samenwerkingsverband. Voor werkgevers wordt het dan makkelijker om gebruik te maken van dienstverlening omdat zij bij 1 loket terecht kunnen met al hun vragen over het aannemen van o.a. mensen met een arbeidsbeperking of oudere werknemers en de regelingen die daarvoor beschikbaar zijn.

Vraag 8

Deelt u de analyse dat de starre wetgeving rondom arbeidsverhoudingen een belemmering vormen voor werkgevers bij het aannemen van werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt? Zo ja, hoe vertaalt deze analyse zich in uw implementatie van de door de Commissie Borstlap aanbevolen arbeidsmarkthervormingen rondom «vast minder vast»?

Antwoord 8

In de huidige krappe arbeidsmarkt is het over het algemeen gemakkelijker voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om aan de slag te gaan. Op dat gebied zien we ook positieve ontwikkelingen: er is een afname van het aantal langdurige werklozen, het aantal mensen in de bijstand en het aantal mensen dat beschikbaar is voor de arbeidsmarkt maar niet recent heeft gezocht naar werk. Arbeidswetgeving en andere wetgeving op sociaal terrein zijn bedoeld om mensen de zekerheid te bieden van een bestaansminimum, bij voorkeur binnen een arbeidsrelatie en als het nodig is daarbuiten. Deze regelgeving maakt dat het voor werkgevers in sommige gevallen duurder is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Daarom zijn er maatregelen om het voor werkgevers zo aantrekkelijk en gemakkelijk mogelijk te maken dit toch te doen. Zie hiervoor onder meer de genoemde maatregelen in de antwoorden op vraag 5 en 7.

Het kabinet beoogt de totstandkoming van duurzame arbeidsovereenkomsten te bevorderen, met maatregelen die zowel de zekerheid van mensen in een flexibel contract moeten laten toenemen, als de wendbaarheid van ondernemingen moeten vergroten. Uw Kamer heeft hierover in juli een brief

ontvangen met de hoofdlijnen van het beleid op deze onderwerpen. Begin 2023 ontvangt u een brief over de voortgang van de uitwerking daarvan.

Vraag 9

Ziet u nog mogelijkheden tot deregulering die kunnen bijdragen aan het bieden van meer kansen voor mensen met een arbeidsbeperking en oudere werknemers of andere werknemers waarvoor werkgevers nu nog teveel risico's zien?

Antwoord 9

In het antwoord op vraag 7 zijn wij ingegaan op maatregelen om het aantrekkelijker en eenvoudiger te maken voor werkgevers om onder meer mensen met een arbeidsbeperking of ouderen aan te nemen. Specifiek voor wat betreft werknemers boven de pensioengerechtigde leeftijd voegen we hierbij nog toe dat uit het SEO-onderzoek «Evaluatie Wet werken na de AOW» blijkt dat een groot deel van de werkgevers niet bekend is met het verlichte arbeidsrechtelijke regime dat sinds de invoering van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt⁵. Zo heeft een werkgever een kortere loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en is de werkgever bij ontslag geen transitievergoeding verschuldigd. Om werkgevers te wijzen op het verlichte arbeidsrechtelijke regime en de mogelijkheden die de wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd biedt, zal zoals aangegeven in de Seniorenkansensvisie⁶ de komende tijd een publiekscommunicatie doorwerken na AOW-leeftijd worden vormgegeven en ingezet.

Vraag 10

Kunt u voorbeelden geven van cao's die het aannemen of in dienst nemen van ouderen of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de weg zitten, bijvoorbeeld omdat het in dienst blijven na de pensioengerechtigde leeftijd niet mogelijk is? Bent u bereid hiervan een inventarisatie te doen en de Kamer hierover te informeren?

Antwoord 10

In cao's kunnen afspraken worden gemaakt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (pensioenontslagbeding, waarbij de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd) en over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd (of er doorgewerkt mag worden, onder welke contractvorm, maximale leeftijd tot wanneer er mag worden doorgewerkt). Deze afspraken worden jaarlijks onderzocht door SZW (hoofdstuk «Oudere werknemers» in de cao-rapportage). Uit de rapportage blijkt dat voor 59% van de werknemers die onder een cao in het onderzoek vallen, de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde (of de overeengekomen pensioengerechtigde) leeftijd bereikt; voor nog eens 31% van de werknemers is opgenomen dat een pensioenontslagbeding van kracht is *tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen*. Voor 72% van de werknemers met een cao is een bepaling opgenomen over de mogelijkheid om door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Hieruit volgt dat een cao met een pensioenontslagbeding, daarnaast ook een afspraak kan bevatten over de mogelijkheid tot doorwerken. Een pensioenontslagbeding hoeft dus niet per se belemmerend te werken voor het in dienst nemen of behouden van oudere werknemers. Bovendien kunnen werkgevers in de praktijk afwijken van de afspraken, door op individuele basis doorwerken toe te staan. We beschikken niet over informatie waaruit blijkt hoe vaak hiervan sprake is.

Hoeveel cao's een afspraak bevatten over een pensioenontslagbeding in combinatie met een afspraak over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd (of in hoeveel cao's een pensioenontslagbeding juist niet samengaat met een afspraak over doorwerken), is op dit moment niet bekend, omdat deze aspecten tot op heden los van elkaar zijn geanalyseerd en niet in samenhang. Op dit moment loopt de dataverzameling voor de volgende

⁵ SEO Economisch onderzoek, Evaluatie Wet werken na AOW, Amsterdam 2019, p. 31.

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 1159.

cao-rapportage die medio 2023 naar de Kamer wordt gestuurd. De onderzoekers hebben toegezegd in deze rapportage de hierboven genoemde aspecten in samenhang tot elkaar te bezien.

Vraag 11

Wat is de stand van zaken rondom het doorbetalen van loon door mkb'ers in geval van ziekte? Kunt u aangeven wat de stand van zaken rondom gesprekken die hierover met sociale partners gevoerd worden?

Antwoord 11

In het coalitieakkoord is afgesproken om loondoorbetaling bij ziekte te verbeteren door de re-integratie in het tweede ziektejaar in principe te richten op terugkeer naar werk bij een andere werkgever (het tweede spoor). Dit is in lijn met het SER MLT-advies. Begin 2023 wordt uw Kamer hierover nader geïnformeerd.

Vraag 12

Kunt u een internationale vergelijking geven van de regels van loondoorbetaling bij ziekte? Bent u bereid om nader te onderzoeken wat de impact van de Nederlandse regelgeving op dit punt is op de bereidheid van werkgevers om werknemers met meer afstand tot de arbeidsmarkt of oudere werknemers aan te nemen?

Antwoord 12

Het stelsel van loondoorbetaling bij ziekte zoals we dat in Nederland hebben, kan internationaal gezien als ruim worden bestempeld⁷. Het stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid zou in zijn geheel bezien moeten worden om een juiste vergelijking tussen landen te maken.

Tijdens het Kamerdebat over de krapte op de arbeidsmarkt van 29 september jl. is een motie van Azarkan en Gündoğan aangenomen die de regering verzoekt te onderzoeken of een loondoorbetalingstermijn van twee jaar bij ziekte een belemmering vormt tot het deelnemen aan de arbeidsmarkt. In reactie op de motie gaf de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tijdens het debat aan dit te willen beleggen bij de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel. Deze commissie is gevraagd te komen met oplossingsrichtingen vanuit een meervoudige probleemanalyse omtrent de belangrijkste knelpunten in het huidige stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het verzoek daarbij is om de probleemanalyse in context te zetten met een internationale vergelijking van stelsels. De periode van loondoorbetaling bij ziekte is onderdeel van dit vraagstuk.

⁷ Bron: Effecten van loondoorbetaling bij ziekte: een internationale verkenning. TPEdigitaal 2013 jaargang 7(3) 35–48.