

Vergaderjaar 2022–2023

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1162

VERSLAG VAN EEN COMMISSIEDEBAT

Vastgesteld 29 november 2022

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 3 november 2022 vervolgoverleg gevoerd met mevrouw Van Gennip, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, over:

- **de brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 18 december 2019 inzake programma Eerlijk, Gezond en Veilig Werk en rapport Onderzoek initiatieven eerlijk werk (Kamerstuk 25 883, nr. 368);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 23 januari 2020 inzake rapport Commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap) (Kamerstuk 29 544, nr. 970);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 6 juli 2020 inzake beantwoording vragen commissie over de kabinetsreactie over interdepartementaal beleidsonderzoek (ibo) deeltijdwerk (Kamerstuk 29 544, nr. 1042);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 29 april 2020 inzake kabinetsreactie over interdepartementaal beleidsonderzoek (ibo) deeltijdwerk (Kamerstuk 29 544, nr. 1006);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 15 juli 2020 inzake technische uitwerking van het advies van de Commissie Regulering van Werk (Kamerstuk 29 544, nr. 1021);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 4 mei 2022 inzake eindrapport evaluatie van de leerwerkloketten (Kamerstuk 30 012, nr. 145);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 17 mei 2022 inzake reactie op verzoek commissie over het tekort aan oogstpersoneel voor 2022 (Kamerstuk 29 544, nr. 1106);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 20 mei 2022 inzake voorlopige resultaten tweede tijdvak STAP-budget (Kamerstuk 30 012, nr. 146);**
- **de brief van de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen d.d. 7 juni 2022 inzake reactie op verzoek commissie over een afschrift brief aan de samenwerkende partijen van**

- de Arbeidsmarkttafel Noord inzake overgangsregio's in het ESF+ (Kamerstuk 26 642, nr. 144);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 17 juni 2022 inzake hoofdlijnen bijzondere verhoging wettelijk minimumloon (Kamerstuk 29 544, nr. 1109);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 24 juni 2022 inzake antwoorden op vragen commissie over de reactie op verzoek commissie om voorafgaand aan de inwerkingtreding geïnformeerd te worden over voorgenomen indexaties van het minimumloon (Kamerstuk 29 544, nr. 1095) (Kamerstuk 29 544, nr. 1110);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 10 mei 2022 inzake reactie op verzoek commissie om voorafgaand aan de inwerkingtreding geïnformeerd te worden over voorgenomen indexaties van het minimumloon (Kamerstuk 29 544, nr. 1095);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 4 juli 2022 inzake opvolging toezegging over onderzoek van ACM naar mogelijk verboden loonafpraak supermarkten (Kamerstuk 29 544, nr. 1113);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 5 juli 2022 inzake hoofdlijnen arbeidsmarkt (Kamerstuk 29 544, nr. 1112);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 5 juli 2022 inzake hoofdlijnen verplichte certificering bij ter beschikking stellen van arbeidskrachten (Kamerstuk 29 861, nr. 92);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 6 juli 2022 inzake stand van zaken Verkenning Bevolking 2050 en voortgang van de uitvoering van de motie van het lid Dijkhoff c.s. over de consequenties van demografische ontwikkelingen in verschillende scenario's in kaart brengen (Kamerstuk 35 000, nr. 8) (Kamerstuk 35 925, nr. 171);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 7 juli 2022 inzake achterliggende beslisnota's bij de hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt (Kamerstuk 29 544, nr. 1114);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 7 juli 2022 inzake achterliggende beslisnota's bij de hoofdlijnenbrief verplichte certificering bij ter beschikking stellen van arbeidskrachten (Kamerstuk 29 861, nr. 94);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 13 juli 2022 inzake aanpassing beslisnota bij hoofdlijnenbrief verplichte certificering bij ter beschikking stellen van arbeidskrachten (Kamerstuk 29 861, nr. 92) (Kamerstuk 29 861, nr. 95);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 14 juli 2022 inzake bestrijding recidive bij malafide uitleners (Kamerstuk 29 861, nr. 96);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 14 juli 2022 inzake reactie op het rapport van de OECD: De rol van ondernemingen bij loonongelijkheid (Kamerstuk 29 544, nr. 1118);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 8 september 2022 inzake antwoorden op vragen commissie over het ontwerpbesluit vaststelling van het wettelijk minimumloon en inkomensondersteuning AOW'ers teneinde de inkomensondersteuning te verlagen (Kamerstuk 29 544, nr. 1108) (Kamerstuk 29 544, nr. 1121);
 - de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 17 juni 2022 inzake ontwerpbesluit vaststelling van

het wettelijk minimumloon en inkomensondersteuning AOW'ers teneinde de inkomensondersteuning te verlagen (Kamerstuk 29 544, nr. 1108);

- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 12 september 2022 inzake rapportage «Cao-afspraken 2021» over de inhoudelijke ontwikkeling van cao's (Kamerstuk 29 544, nr. 1122);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 12 september 2022 inzake reactie op verzoek commissie over een rechterlijke uitspraak van 1 juni jongstleden en betrekken van de eerder verzonden antwoorden op Kamervragen over onderbetaling inhuur juridische ondersteuning rijksoverheid (Kamerstuk 31 490, nr. 322);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 23 september 2022 inzake beleidslijnen leven lang ontwikkelen (Kamerstuk 30 012, nr. 147);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 28 september 2022 inzake uitvoering van de motie van het lid Ceder over praktische belemmeringen voor nieuwkomers bij het aangaan van werk (Kamerstuk 32 824, nr. 341) (Kamerstukken 32 824 en 29 544, nr. 370);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 10 oktober 2022 inzake algemene maatregel van bestuur (AMvB) betreffende halfjaarlijkse indexatie en bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon (Kamerstuk 29 544, nr. 1152);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 11 oktober 2022 inzake uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur (Kamerstuk 33 566, nr. 108);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 13 oktober 2022 inzake onderzoek monitor verlenging ketenbepaling Wet arbeidsmarkt in balans (Kamerstuk 35 074, nr. 78);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 17 oktober 2022 inzake informatie over een recente ontwikkeling ten aanzien van de aangekondigde werkgeverssubsidie (Kamerstuk 29 544, nr. 1153);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 17 oktober 2022 inzake antwoorden op vragen commissie over het actieplan Dichterbij dan je denkt – kortetermijnaanpak krapte (Kamerstuk 29 544, nr. 1094) (Kamerstuk 29 544, nr. 1154);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 13 april 2022 inzake actieplan Dichterbij dan je denkt – kortetermijnaanpak krapte (Kamerstuk 29 544, nr. 1094).**

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

De voorzitter van de commissie,
Kuzu

De griffier van de commissie,
Post

Voorzitter: Smals
Griffier: Van den Broek

Aanwezig zijn zes leden der Kamer, te weten: Van Beukering-Huijbregts, Léon de Jong, Kathmann, Maatoug, Palland en Smals,

en mevrouw Van Gennip, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aanvang 13.04 uur.

De voorzitter:

Goedemiddag. Ik heropen de vergadering van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Aan de orde is het tweede stuk van het commissiedebat over arbeidsmarktbeleid. We zijn, als ik het goed heb, al toe aan de beantwoording door de Minister. Welkom aan de mensen die thuis zitten te kijken en de mensen op de tribune. Ik geef alvast een waarschuwing: er zal waarschijnlijk rond een uur of twee geschorst worden vanwege plenaire verplichtingen van heel veel van de aanwezigen hier. Zo snel mogelijk daarna gaan we weer door, maar dan weet u alvast dat het overleg wellicht plotseling stopt.

Ik geef nu zo snel mogelijk de Minister het woord. Alstublieft.

Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. We gaan vandaag inderdaad verder waar we twee weken geleden waren gebleven. U hebt toen een heleboel vragen gesteld over de hoofdlijnen van de arbeidsmarkthervormingen zoals ik die u in juli heb gestuurd per brief. Ik heb toen ook al aangegeven dat we midden in het proces zitten om die hoofdlijnen uit te werken en het dus heel goed is dat we dit debat nu hebben, om ook echt over die hoofdlijnen te kunnen praten. Daarbij gaan we zo nu en dan echt de haarvaten van de arbeidsmarkt in. Dan hebben we dus best wel gedetailleerde discussies, om daarna weer een discussie op hoog niveau te hebben. Mijn bedoeling is om op kerstavond de uitgebreide brief in mijn tas mee te krijgen, zodat die in januari naar de ministerraad kan en in februari met u besproken kan worden. Dat is dan de volgende stap van de uitwerking. Dat betekent dat de mensen rechts van mij gewoon kerstvakantie hebben; dit in het kader van de arbeidsomstandigheden.

De vorige keer hebben we verschillende blokjes afgesproken. De hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt was blokje één. Blokje twee was een leven lang ontwikkelen en STAP. Blokje drie was marginale druk en meer uren werken. Blokje vier bestaat uit overige vragen. We waren halverwege blokje één gebleven. In dat blokje hadden we een heleboel al behandeld en was ik toegekomen aan de wendbaarheid van ondernemingen. Daar wilde ik dus graag verdergaan.

Die interne en externe wendbaarheid van ondernemingen moet natuurlijk in balans zijn met de grotere zekerheid die we voor werknemers zoeken. Dat is namelijk de doelstelling van die hoofdlijnenbrief: zorgen dat er bij structureel werk een vast contract hoort en dat mensen die moeten rondkomen van twee of drie oproep- of flexbanen een betere bestaanszekerheid en een betere uitgangspositie krijgen. Maar dat moet wel hand in hand gaan met wendbaarheid voor ondernemingen. Onder de wendbaarheid van ondernemingen hebben we drie hoofdonderwerpen: loondoorbetaling bij ziekte, met name natuurlijk in het tweede jaar, deeltijd-WW en van werk naar werk. Ik wil ze hier een voor een behandelen.

Er zijn een aantal vragen gesteld over dat tweede jaar loondoorbetaling bij ziekte. Vooral mevrouw Palland en de heer Stoffer vroegen hier aandacht voor. Ik wilde even één stap terug doen en ingaan op wat er de afgelopen jaren heeft gespeeld, omdat dat ook context geeft aan de lastigheid van

het nu uitpuzzelen wat wij met elkaar willen en wat er bedoeld is in het rapport van de Borstlapcommissie, het MLT-advies van de SER en het coalitieakkoord. Het blijkt gewoon een taai onderwerp te zijn. In het vorige regeerakkoord was aangekondigd dat het tweede jaar loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers zou worden gecollectiviseerd. Dat betekent dat in dat tweede jaar de verantwoordelijkheid voor de loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen over zouden gaan naar het UWV. Daarvoor zouden die kleine werkgevers dan een publieke premie gaan betalen. Maar de werkgevers hebben aangegeven dat de maatregelen die door hen ervaren knelpunten onvoldoende oplossen. Zij hebben dus afstand genomen van de maatregelen in het vorige regeerakkoord.

Het vorige kabinet heeft toen in december 2018 in overleg met de sociale partners een nieuw pakket van maatregelen voorgesteld. Met dat nieuwe pakket van maatregelen werd de loondoorbetalingsverplichting voor werkgevers duidelijker, makkelijker en goedkoper. Die werd makkelijker omdat kleine werkgevers zich via een mkb-verzuimontzorgverzekering konden verzekeren tegen de financiële verplichtingen en de re-integratieverplichtingen en zij met behulp van een casemanager optimaal ontzorgd werden. Dat was ook echt een grote vraag van die kleine werkgevers: het is ingewikkeld; help ons.

Ten tweede werd het duidelijker omdat het UWV bij het beoordelen van de re-integratie-inspanningen na twee jaar ziekte niet langer het medische advies van de bedrijfsarts in twijfel kan trekken. Daardoor krijgen werkgevers dus meer zekerheid. Dat wetsvoorstel ligt nu in uw Kamer. Het ontlast overigens ook het proces bij het UWV. Daarover zullen we het volgende week in een debat gaan hebben. Daar helpt het dus ook. Het werd ook goedkoper voor die kleine werkgevers omdat ze profiteerden van een financiële tegemoetkoming voor de kosten van loondoorbetaling van 450 miljoen op jaarbasis en omdat er minder loonsancties opgelegd zouden hoeven worden.

Ondertussen zijn we natuurlijk een aantal jaar verder, en weet ik dat de loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen ondanks al deze maatregelen door kleine werkgevers nog steeds als zwaar kunnen worden ervaren. We willen natuurlijk met elkaar voorkomen dat ze minder mensen in dienst nemen omdat ze dat als zwaar ervaren, of geen mensen waarvan ze verwachten dat ze weleens ziek zouden kunnen worden. Dat kan natuurlijk gaan om vrouwen van begin 30 vanwege zwangerschap, of om mensen die al een keer ziek zijn geweest. Dat willen we voorkomen. Daarom is die loondoorbetaling bij ziekte zo'n belangrijk onderdeel van het SER-MLT en van het coalitieakkoord. Wat wil je daar nou mee doen? Dan vroeg de heer Stoffer heel concreet of de optie van het ...

De voorzitter:

Excuus. Er is een vraag van mevrouw Maatoug.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Dank voor dit antwoord. We gaan zo de concrete antwoorden horen op de vragen van de collega's, maar ik merkte bij het lezen van het MLT-advies en van de brief dat ik eigenlijk niet heel scherp had wat de wetgever voor ogen heeft bij loondoorbetaling bij ziekte, vooral in dat tweede jaar. Ik hoor de Minister ook goed. Zij zegt: ik zie die zorg. Maar wat gebeurt er nou in het tweede jaar bij re-integratie in het tweede spoor, zoals dat dan heet, en wat betekent dat specifiek voor de ontslagbescherming? Ik heb nu namelijk niet duidelijk wat in het MLT staat en wat de Minister voor ogen heeft.

Minister Van Gennip:

Dat is wel een beetje de kernvraag. Het is van alle drie de zaken waarbij we het over wendbaarheid hebben, de meest ingewikkelde. En waarom?

Dat is natuurlijk klassiek. Er is twee jaar geleden iets afgesproken in een SER-MLT en we bespreken dat nu. Dan is de interpretatie van wat er staat voor de werkgevers anders dan voor de werknemers, en komen er allerlei vragen bij de uitwerking. Een zo'n vraag is bijvoorbeeld de volgende. Stel dat de tweedespoorintegratie niet lukt, mag of moet je dan terug naar je eerste werkgever? Dat is een hele belangrijke vraag voor de individuele werknemer, en de vakbonden en de werkgevers zien wat daarover is opgeschreven op een andere manier. Dat is één vraag die hierbij speelt. De tweede vraag die hierbij speelt, is hoe aantrekkelijk of logisch het zal zijn dat een werkgever iemand voor een tweedespoorintegratie aanneemt. Stel dat er iemand ziek wordt bij de bakker, gaat de slager in dezelfde straat diegene dan voor een tweedespoorintegratie aannemen? Tegelijkertijd weten we dat het voor kleine werkgevers echt een obstakel kan zijn om überhaupt mensen aan te nemen, omdat ze niet weten wat het betekent als iemand ziek wordt.

Dus dat er iets moet gebeuren, is duidelijk, maar op wát er precies moet gebeuren, zijn we echt aan het puzzelen. Ik moet ook zeggen dat dit een dossier is waarop ik de technische discussies met de werkgevers en de vakbonden echt heel erg kan waarderen. Ze zijn namelijk allebei bereid om er goed over na te denken en er technisch in te duiken. Vervolgens is het aan ons om daar uiteindelijk met een politieke bril naar te kijken. Maar er wordt nu echt heel goed gekeken wat het betekent als je het tweede spoor doet. Waar loop je tegen aan als werkgever en als werknemer als je het op een andere manier organiseert?

Dat was de algemene inleiding. Dan de concrete vraag van de heer Stoffer.

De voorzitter:

Er is nog een korte vervolgvraag.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Ik ben heel blij met dit antwoord van de Minister, want soms is het ook heel fijn als je gewoon heel duidelijk bent. Ik snap nu waarom ik het zo heb gelezen, want daar worden gesprekken over gevoerd. Ik wilde de Minister het volgende meegeven, over wat voor GroenLinks heel belangrijk is. Ik vind het heel goed wat de Minister zegt over de techniek. We hebben al heel lang gesproken over arbeidsongeschiktheid in Nederland en we komen van een WAO, dus het is heel goed om al die ervaring te gebruiken. Mijn oproep aan de Minister is: kijk uit dat je niet alleen maar in die techniek zit. We zien namelijk verschillende ziektebeelden. Een werknemer heeft bijvoorbeeld kanker, met een hele ingewikkelde procedure waarvan we denken dat die meer dan twee jaar gaat duren, en dan blijkt er toch iets mogelijk. Ik denk dat het heel onverstandig is om alleen vanuit de werkelijkheid van de techniek te redeneren, want ziekte is ingewikkeld en wij als mensen zijn ingewikkeld. Dat zou ik de Minister heel erg willen meegeven voor de besluiten over dit stuk.

Minister Van Gennip:

Het is alsof mevrouw Maatoug de volgende helft van mijn inbreng heeft gelezen. Een van de dingen die we nu aan het uitzoeken zijn, is bijvoorbeeld hoeveel mensen nog re-integreren in het tweede jaar dat ze ziek zijn. Is dat een heel groot aantal of is dat een klein aantal? Is dat anders in de eerste helft van dat tweede jaar of in de tweede helft van het tweede jaar? Dat was ook een van de vragen van de heer Stoffer. Is het mogelijk dat je die twee jaar misschien niet naar één jaar terugbrengt, maar naar anderhalf? Wij zijn al die cijfers nu dus naast elkaar aan het zetten, omdat we dan ook weten wat de omvang van het probleem is. Dan pas weet je of je het voor een hele grote groep of voor een beperkte groep doet.

We weten wel al dat de kans dat iemand re-integreert gedurende het tweede jaar loonbetaling hoger is dan wanneer iemand op dat moment al een WIA-uitkering heeft. Dat is ook logisch, want op het moment dat je nog verbonden bent met een werkgever, ga je eerder re-integreren. Je hebt immers een band met die werkgever, en de werkgever heeft een verplichting. Als je eenmaal in de WIA-uitkering zit, is dat veel moeilijker, want dan moet je een werkgever gaan vinden. Dus als je die tijd van twee jaar zou inkorten naar anderhalf jaar bijvoorbeeld, zorgt dat ervoor dat er structureel meer mensen een beroep doen op de WIA. Dat heeft een kostenplaatje tot gevolg, maar het heeft vooral voor die mensen zelf heel veel gevolgen, want daarmee verminder je hun kans op werk en de prikkels tot werkhervatting.

In het coalitieakkoord hebben we natuurlijk afgesproken om de risico's van werkgevers te verminderen, en hebben we gezegd: we willen kijken wat voor verdere verbeteringen op dit onderwerp werkgevers en werknemers samen zien. Het kabinet heeft in het coalitieakkoord het oorspronkelijke SER-MLT-advies overgenomen dat re-integratie in het tweede ziektejaar zich in principe richt op dat tweede spoor. Zoals ik u net al zei, zijn we dit nu nog in de technische fase aan het bekijken. De cijfers horen daarbij. Zoals mevrouw Maatoug ook zei, is de individuele situatie van mensen natuurlijk steeds anders. Ook hoort het belang van de werknemer daarbij evenals het belang van de kleine werkgever. Op dit moment is er nog geen gezamenlijke uitwerking, maar die hoop ik u natuurlijk tegelijk met die grote brief, waarin die moet landen, in januari, februari, te kunnen geven. Dat betekent ook dat ik, als er uiteindelijk geen overeenstemming tussen de sociale partners is, met u de knoop doorhak. Vandaar dat ook de kerstavond zo belangrijk is, want wij willen gewoon voortmaken op alle dossiers.

Dat was loondoorbetaling bij ziekte. Dan de deeltijd-WW; eerst algemeen, en dan ga ik in op uw concrete vragen. In het coalitieakkoord hebben we een budgetneutrale deeltijd-WW afgesproken met een wendbaarheidsinstek. Bij een wendbaarheidsinstek is het doel dat je meer flexibiliteit binnen het vaste contract creëert. Dat betekent dus ook dat het een regeling moet zijn die breed toegankelijk is. Van de regeling zoals we die toen hebben opgeschreven, vind ik een groot nadeel dat die ook eventueel gebruikt kon worden bij situaties waarbij ondernemers hun ondernemersrisico verkeerd hebben ingeschat. Het gaat natuurlijk juist om de meer maatschappelijk bewezen risico's, zoals corona en zoals de oorlog in Oekraïne. Dat is het eerste.

Het tweede is dat een dergelijke regeling heel duur kan worden. Dat gaat niet goed samen met de budgetneutraliteit die we in het coalitieakkoord hebben afgesproken, of het betekent een forse investering van werkgevers en werknemers; dan heb je het dus ook over een fors loonoffer. In Duitsland is dat bijvoorbeeld wel 40%. Dus we hebben gezegd dat we, nu we dit zien, even terug moeten gaan naar het doel: wat willen we nou? Moet het dan per se een deeltijd-WW zijn of iets wat daarop lijkt? Waar het mij om gaat is dat je in tijden van crisis, als er een eigen risico ontstaat buiten het ondernemersrisico, een regeling hebt die ondernemers ondersteunt in hun loonkosten en die hun de ruimte geeft om wendbaar te zijn. Die ben ik nu aan het ontwikkelen. Met de sociale partners ben ik daarnaar aan het kijken om te zorgen dat het een regeling is die werkt. Maar dat zal dus niet een deeltijd-WW in de klassieke zin worden, maar wel met dat doel: hoe kun je verder bij een risico buiten het eigen ondernemersrisico, zoals met zo'n coronacrisis?

Daarnaast is het belangrijk dat we bekijken hoe we de wendbaarheid binnen bedrijven kunnen vergroten in de fase die voorafgaat aan die crisisfase; dat doe ik samen met de sociale partners. Kun je werknemers bijvoorbeeld op een andere locatie inzetten of op andere tijden laten werken? De vraag is dus wat je voor de deeltijd-WW-fase, zoals ik het nu maar even noem, kunt doen om de wendbaarheid van het bedrijf te

vergroten, te steunen. En die fase gaat dus iets anders zijn. Die zaken zijn we nu met de sociale partners aan het uitwerken. Dit is er een waarvan ik kan zeggen dat het gesprek daarover best goed loopt, omdat ik denk dat de overheid, de werkgevers en de vakbonden het doel delen. We willen dus bekijken hoe we ervoor kunnen zorgen dat die bedrijven in stand blijven, tijdens en in een precisisfase. Wat betreft budgetneutraal wordt het natuurlijk wel een uitdaging, maar die staat in het coalitieakkoord. We zien dat dus echt wel als opgave voor onszelf.

Dan een aantal specifieke vragen, van mevrouw Kathmann en de heer Van Kent; mevrouw Palland had er ongetwijfeld ook nog vragen over. Zoals ik al zei, is de uitwerking van de regeling nog in ontwikkeling. U refereerde in het debat aan het inzetten van WW-rechten, maar een bijdrage van werknemers hoeft niet per se via de WW-rechten te lopen. Het kan ook op een hele andere manier. Bij de uitwerking bekijken we hoe werkgevers en werknemers allebei kunnen bijdragen. Dat is ook nodig vanwege die budgetneutraliteit. Ik vind het ook belangrijk dat je in tijden van crisis van iedereen wat kunt verwachten, los van budgetneutraliteit. We kijken ook naar de ervaringen bij de Duitse Kurzarbeitregeling. Daar is er bewust voor gekozen om werkgevers en werknemers te laten bijdragen via de premies. Daar zit ook een fors loonoffer voor werknemers bij. Ik zei al dat dat kan oplopen tot 40% van het loon. Maar de precieze uitwerking krijgt u dus in januari, februari.

Dan de vraag wat het verschil is tussen een loonoffer en WW-rechten. Dan gaan we best wel de details in, maar we hebben het dan ook over de haarvaten van de arbeidsmarkt. De WW is normaal 70% van je laatstverdiende salaris en een loonoffer zou bijvoorbeeld 10% zijn. Dat is dus al minder zwaar dan wanneer je in de WW komt. Bij de werktijdverkortingsregeling die we nu hebben, gebruik je WW-rechten. Het idee bij deze crisisregeling is dat die WW-rechten intact blijven. Je ziet nu wel vaak de cao-afspraken dat werkgevers het salaris blijven aanvullen tot 100%. Maar dat zou bij een crisisregeling natuurlijk niet werken, want dan draagt niet iedereen eraan bij.

De leden Stoffer, Palland en Smals vroegen allemaal welke mogelijkheden het makkelijker maken om mensen in dienst te nemen, aangezien we de wendbaarheid willen vergroten. Ze vroegen ook of ze dat al voor de begrotingsbehandeling kunnen horen. Het antwoord op die laatste vraag is nee, zeg ik tegen de heer Smals. We hebben echt even tijd nodig om dat uit te werken. U krijgt dat dus in die grote brief die meegaat op kerstavond. Die brief krijgt u dus iets later. Als ik «kerstbrief» zeg, dan klinkt dat alsof er veel cadeaus komen.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Ja, als er maar wel een cadeautje bij zit, Minister!

Minister **Van Gennip**:

Ja, precies! Ik heb ook een debat op mijn verjaardag gevoerd, op 3 oktober. Ik heb toen kennelijk ook zaken toegezegd die ...

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Voorzitter, ik weet dat we weinig tijd hebben en dat we zo een regeling hebben, maar als Leidse vind ik het heel erg dat ik niet wist dat deze Minister jarig was tijdens het Leids Ontzet. Vanaf nu ga ik elk jaar, terwijl Leiden zijn vrijheid viert, deze Minister feliciteren. Ik vind het belangrijk om dat te zeggen, zodat dat in de Handelingen komt.

De **voorzitter**:

Beste collega-commissieleden, ik ga toch even iets zeggen. We moeten nog schorsen, wat ons tijd gaat kosten, en we hebben tot 16.00 uur stipt. In ieder geval uw voorzitter heeft tot 16.00 uur stipt de tijd, en niet langer. Dus laten we vooral haast maken. Dank u wel.

Minister Van Gennip:

Mag ik daar nog één ding over zeggen? Het was namelijk voor het eerst sinds jaren dat ik op mijn verjaardag gewerkt heb, want al die andere jaren was ik op mijn verjaardag natuurlijk vrij.

Dan de wendbaarheid van ondernemingen. De SGP, het CDA en de VVD stelden de belangrijke vraag – alle vragen zijn uiteraard belangrijk – wat in de voortgang van belang is voor het goed vasthouden van de balans tussen wendbaarheid en het vaster maken van contracten. Daarmee is het bevorderen van wendbaarheid dus ook echt een essentieel onderdeel van het hervormingspakket. Bij het vergroten van wendbaarheid – dat is meer een plan B – kun je natuurlijk kijken naar dingen als lastenverlichting, maar uiteindelijk wil je ervoor zorgen dat je mensen van werk naar werk begeleidt. Daar hoort dus ook een actief arbeidsmarktbeleid bij.

De heer Stoffer vroeg naar het eenvoudiger, eenduidiger en goedkoper maken van het ontslagstelsel. Dat staat niet op ons prioriteitenlijstje. Het was ook geen onderdeel van het SER-MLT en is bovendien in zowel 2015 als 2020 gewijzigd. Het ligt dus niet meteen voor de hand om dat mee te nemen.

De heer Stoffer vroeg ook of we bij de arbeidsongeschiktheidspremies rekening kunnen houden met de duur van de arbeidsrelatie. De redenering achter die vraag is een logische en duidelijke, want daarmee zou je het commitment van de werkgever kunnen laten belonen. Maar het is natuurlijk wel een forse ingreep die het stelsel veel complexer zou maken en het stelsel is al behoorlijk complex. Daarnaast vind ik het ook wel lastig, want dan zou de premie voor een 55-jarige die 30 jaar in dienst is lager zijn dan voor een 25-jarige die 1 jaar in dienst is. Dat vind ik ook niet helemaal kloppen. Ik begrijp waar de heer Stoffer naar op zoek is, maar ik zou het niet op deze manier vorm willen geven.

Onder anderen mevrouw Palland en mevrouw Van Beukering vroegen naar de arbeidscommissie. Die komt uit aanbevelingen van het aanjaagteam Roemer. De vraag was alleen van mevrouw Palland, hoor ik. De heer Roemer heeft aanbevolen om de arbeidscommissie in het leven te roepen om de toegang tot het recht te verbeteren voor arbeidsmigranten. In de hoofdlijnenbrief heb ik aangegeven dat ik dat een hele waardevolle aanbeveling vind, maar dat ik die breder wil inzetten dan alleen voor arbeidsmigranten. We hebben namelijk ook andere werkenden die in een kwetsbare positie zitten.

We zijn op dit moment met de sociale partners in gesprek over de precieze vormgeving van de arbeidscommissie. Daar horen laagdrempeligheid en niet te veel extra bureaucratie en administratieve lasten bij. De gesprekken over de vormgeving gaan eigenlijk over de vraag: wil je een aparte arbeidscommissie of kun je bestaande organisaties verbeteren, en is dat dan een volwaardig alternatief? Die twee trajecten zijn we nu aan het beoordelen op haalbaarheid, maar ook op effectiviteit. Het voorbeeld van de Huurcommissie is natuurlijk een hele aantrekkelijke. Ik neem aan dat dat is waar de heer Roemer door geïnspireerd was. De vraag is dus of als je bestaande organisaties beter optuigt, het dan ook zo een goede vorm kan worden. Van de andere kant: we hebben op de arbeidsmarkt heel veel organisaties, dus het zou een beetje raar zijn om die niet te gebruiken om zo'n arbeidscommissie op te richten. Dat moeten we echt even goed uitdiscussiëren met sociale partners, maar daar kunnen we in de komende weken knopen over doorhakken.

Dan de arbeidsmarktinfrastructuur. Bij het regionaal herkenbaar loket dat we willen opzetten – dat hebben we ook aangegeven in de brief die u hebt toegevoegd aan de regelingen – kunnen werkenden, werkzoekenden en werkgevers binnenkort terecht voor een arbeidsmarktverlening waar publiek en privaat echt samenwerken. De regionale mobiliteitsteams zijn dat natuurlijk al. Dat zijn we verder aan het uitwerken. Dan heb je het over de sociale partners, het UWV, gemeentes en onderwijspartijen. Dat samenwerkingsverband biedt de werkgever, de werkzoekenden en de

werkenden de ondersteuning die ze nodig hebben. Het belangrijkste is dat als iemand binnenkomt, een kleine werkgever of een werkzoekende, diegene met één loket te maken heeft. Dan kan het zich daarachter uit gaan spreiden naar alle verschillende dienstverleningen, maar dan is er één loket en ook één keer de goede doorverwijzing. Dat kan een doorverwijzing naar een regeling, een gemeente of juist terug naar je eigen werkgever zijn.

Het tweede is om bijvoorbeeld zijinstromers te helpen. Loonbaanpaden zijn in ontwikkeling. Die moeten voor mensen inzichtelijk maken welke kansen er zijn op zijinstroom, welke vaardigheden ze daarvoor nodig hebben en welke om- en bijscholing er anders nodig is. De partijen die bij de regionale mobiliteitsteams en straks bij de arbeidsmarktinfrastructuur zijn betrokken, maken een gezamenlijk dienstverleningspakket waarmee ze al die verschillende paden kunnen aanbieden.

Mevrouw Palland vroeg ook naar de duidelijkheid van de basisstructuur in de begroting. Het was ons niet helemaal helder wat u met deze vraag hebt bedoeld. Als u het hebt over de financiële consequenties van de uitbreiding van de arbeidsmarktstructuur, kan ik u zeggen dat we die verder uitwerken en dat we u in het voorjaar van 2023 verder over informeren over de voortgang. In het najaar van 2023 wordt u dan ook geïnformeerd over de financiële gevolgen.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Ik zit even te zoeken in mijn aantekeningen. Het is even geleden. Ik heb het zelf ook niet even scherp.

De **voorzitter**:

Zoekt u door. Dan gaat ondertussen ...

Mevrouw **Palland** (CDA):

Ik kom er eventueel in tweede termijn op terug.

De **voorzitter**:

Natuurlijk.

Minister **Van Gennip**:

Mevrouw Palland gaf ook aan dat er een advies van het Platform Toekomst van Arbeid was ontvangen met een pleidooi voor één loket. Dat is een visie die natuurlijk heel erg lijkt op de visie die we hebben neergelegd voor de arbeidsmarktinfrastructuur, namelijk toegankelijkheid voor iedereen en één loket. De aanbevelingen in de ontwerpprincipes zijn dus grotendeels in lijn met de brief die ik u op 11 oktober heb gestuurd. We betrekken de adviezen en de leden van het platform uiteraard bij de uitwerking. We zullen ze nog eens uitvragen waar zij eventuele verschillen zien en waar zij dingen zien die we verder kunnen identificeren of anders kunnen doen, maar in grote lijnen is het in lijn.

Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

Tijdens de eerste termijn had ik een mooi interruptiedebat met collega Palland over de infrastructuur rond scholing en dat het zo belangrijk is dat die consistent is en dat je daarop kan bouwen. Toen hebben we elkaar een beetje uitgedaagd: laten we dat gesprek voeren en misschien ook een voorstel doen tijdens de begrotingsbehandeling. Daar gaan we het nog over hebben. Dat wilde ik ook aan de Minister vragen. Hoe ziet zij, zeker in de arbeidsmarktregio's ... Op dit moment zijn de budgetten natuurlijk tijdelijk voor wat daar gebeurt. Is de Minister voornemens te kijken om een stuk van de infrastructuur structureel te maken?

Minister Van Gennip:

Zoals ik net zei, wordt u in het voorjaar van 2023 geïnformeerd over de voortgang en in het najaar van 2023 over de financiële consequenties. Het klopt dat de financiering voor het komende jaar is en dat die daarmee dus tijdelijk is. De manier waarop we het willen gaan inrichten, is natuurlijk voor de lange termijn. Daar hoort uiteindelijk ook langetermijnfinanciering bij. Die hebben we nu alleen nog niet voorhanden, maar we zetten niet iets op voor één jaar. Omdat de financiering er voor één jaar is, geeft dat natuurlijk ook wel wat druk op de verschillende partijen, die ik wil houden om te zorgen dat we het komende jaar tot een goede samenwerking komen om dat verder uit te werken.

Mevrouw Palland vroeg ook naar het gegeven dat er veel regelingen zijn en veel geld is. Hoe voorkomen we dat we tijd en geld gaan steken in het opstarten en bedenken van pilots en tijdelijke initiatieven? Hoe zorgen we dat we mensen echt van werk naar werk begeleiden? De kern van het beleid van leven lang ontwikkelen en van werk of uitkering naar werk is natuurlijk ten eerste gericht op het versterken van de leercultuur bij werkenden en bij het midden- en kleinbedrijf. Daar kun je bijvoorbeeld de STAP-regeling voor gebruiken, aanvullende middelen uit het coalitieakkoord met leerrechten en de SLIM-regeling. Aan de aanbodzijde werken we aan een verdere flexibilisering van het aanbod van opleidingen. Aanvullend is ondersteuning voor hen die achterblijven in leren en ontwikkelen en zelf niet goed de weg weten te vinden. Daar is juist die nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur voor bedoeld. De ervaring met de regionale mobiliteitsteams nemen we daarin mee. De rest heb ik net toegelicht.

De heer Van Kent vroeg naar een soort overzicht. Hij zei: in de hoofdlijnen-brief hebt u het over het SER-MLT, Borstlap en de WRR. Dat klopt. Hij vroeg: kunnen we een helder overzicht krijgen met welke adviezen van welke rapporten we aan de slag zijn? Ik denk dat we in de grote brief, de kerstbrief, zullen gaan zien welke keuzes we maken. Daar gaat het natuurlijk uiteindelijk om. Op het moment dat je de adviezen naast elkaar legt, zie je dat er echt veel overlap is en dat vooral in de uitwerking de verschillen naar boven komen. Die zijn vaak niet in de hoofdtaksten te vinden, want nu we het aan het uitwerken zijn, blijkt dat er achter de ene tekst een andere bedoeling zat dan achter de andere tekst. Ik zie daar op dit moment niet zo de toegevoegde waarde van. Als we het goed willen doen, moeten we het op diep detailniveau doen. We kunnen u gewoon een overzicht toesturen op hoger niveau, maar dat kunt u zelf bijna zo uitprinten vanaf het internet. Dan zou ik de mensen rechts van mij liever willen inzetten op de kerstbrief, zodat ze die goed af kunnen maken. Daar vindt u dan ook de keuzes in.

Dat was mijn eerste blokje: wendbaarheid.

De voorzitter:

Heeft u een vraag, mevrouw Van Beukering?

Minister Van Gennip:

We gaan verder met LLO.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Daar had ik inderdaad een vraag over. Die had ook te maken met het loket waar u het net over had, vandaar dat ik dacht: komt het nog bij dit blokje of komt het dadelijk?

Minister Van Gennip:

De arbeidsmarktinfrastructuur zit bij de wendbaarheid, omdat die te maken heeft met van werk naar werk: een van de drie pijlers van wendbaarheid. Nu gaan we naar leven lang ontwikkelen.

De **voorzitter**:

Dan vraag ik of mevrouw Palland even het voorzitterschap wil overnemen, want ik heb ook nog een vraag.

Voorzitter: Palland

De **voorzitter**:

Natuurlijk. Het woord is aan de heer Smals voor een interruptie.

De heer **Smals** (VVD):

We hadden het over één loket. De wens tot één loket is al heel oud, volgens mij. Die gaat al heel ver terug. Ik hoor ook dat we een nieuw loket beginnen. Dat zou dan dat ene loket moeten worden. Hoe voorkomen we dat het nieuwe loket niet een loket wordt naast alle andere bestaande loketten? Gaan we die dan afschaffen? Hoe ziet u dat voor zich?

Minister **Van Gennip**:

Dat is een hele relevante vraag. Wij hebben gezegd dat op het moment dat we een nieuwe infrastructuur neerzetten, het niet zo kan zijn dat we de gehele oude infrastructuur behouden en dat we er alleen maar een laag overheen leggen. Dan heb je namelijk meer kosten en meer mensen, maar dan los je nog steeds niets op qua dubbelingen. Het uiteindelijke doel moet zijn – daarom is de uitwerking in het komende jaar zo belangrijk – dat je kunt zeggen dat je over drie, vier, vijf jaar inderdaad te maken hebt met minder loketten, minder kosten, meer efficiënte doorstroming en betere dienstverlening. Alleen maar een laag over al die lagen heen lost het probleem van de overlap niet op.

De **voorzitter**:

Helder.

De heer **Smals** (VVD):

Wil u het voorzitterschap nog even vasthouden? Ik verexcuseer me eventjes. Ik ben zo weer terug.

De **voorzitter**:

Helemaal goed. Dan vervolgt de Minister haar beantwoording.

Minister **Van Gennip**:

Dan gaan we naar leven lang ontwikkelen, het tweede blokje. U hebt op 23 september een brief ontvangen waarin wij aangeven dat het belangrijk is om mensen écht tijdig toe te rusten, om beter om te kunnen gaan met de vele veranderingen en versnellingen op de arbeidsmarkt. Dat is niet alleen belangrijk vanwege de krapte, die wellicht tijdelijk is, maar juist ook vanwege alle grote transities die eraan komen. Het gaat dan over transities vanuit het oogpunt van onze maatschappij. Dan heb je het bijvoorbeeld over klimaattransities. Het gaat ook over transities vanuit het oogpunt van de werknemer. Dan heb je het bijvoorbeeld over digitale transities. Je wilt echt dat mensen de vaardigheden van de toekomst beter onder de knie kunnen krijgen. Dat kan zijn hoe je een apparaat beter moet bedienen. Dat kunnen digitale vaardigheden zijn. Dat kan ook netwerken zijn in een buitenlandse taal.

Er is echt een hele grote verandering op onze arbeidsmarkt gaande. Wij zullen ongetwijfeld volgend jaar nog een discussie gaan hebben over the future of work. Al dit soort tendensen gaan daarin terugkomen. Mensen willen meer in netwerken werken. Zzp'ers krijgen misschien een andere rol. Je wil mensen helpen om de grote transities door te komen. Dat is ook belangrijk voor de match op de arbeidsmarkt. We zien nu steeds meer – dat zie je terug in de krapte – dat mensen aan de ene kant niet aan het werk zijn of banen hebben die ze niet meer willen, en dat we aan de

andere kant weer heel veel vacatures hebben waarvoor we niet de juist opgeleide mensen hebben. Duurzame inzetbaarheid van mensen biedt uitzicht op nieuw werk. Dat stimuleert ook de doorgroei in de loopbaan die je al hebt. Het draagt ook bij aan het werkplezier. Dit draagt allemaal weer bij aan inkomenszekerheid. Als je ervan uitgaat dat mensen tussen hun 22ste en 67ste werken, dan is werkplezier enorm belangrijk, voor de mensen zelf, maar ook voor de werkgever. Mensen die meer plezier hebben in hun werk zijn minder vaak ziek, zijn loyaler, zijn creatiever en zijn toegewijder. Dat leidt uiteindelijk tot betere prestaties van een bedrijf. Betere prestaties van een bedrijf leiden er weer toe dat er meer geïnvesteerd kan worden in mensen. Dat leidt weer tot meer werkplezier. Zo is leven lang ontwikkelen echt een vicieuze, opwaartse cirkel. Het kabinet geeft een impuls van 1,2 miljard aan investeren in scholing en de toegankelijkheid van ontwikkelingsmogelijkheden. Dat heeft u ook in de brief kunnen lezen. Het is natuurlijk wel een gedeelde verantwoordelijkheid. Werknemers geven namelijk een groot veelvoud daarvan uit. Dat is ook terecht. Mevrouw Palland vroeg naar de regie op leven lang ontwikkelen. Dat is een interessante vraag. Het doel is een sterke leercultuur en investeren in vaardigheden van de toekomst. Dat betekent dat werkgevers, werknemers en de individuele werknemer moeten samenwerken. De overheid faciliteert. Sociale Zaken doet dat in samenwerking met OCW en EZK. Juist omdat er zo veel partijen bij betrokken zijn, hebben we daar aandacht aan besteed in de brief. Maar ik denk dat ik uw vraag eigenlijk moet lezen als: gaat het niet wat veel over de overlegstructuur en wat weinig over het uiteindelijke doel?

De voorzitter:

En voorzitter, kan ik de conclusie trekken dat SZW de trekker is, de regie heeft?

Minister Van Gennip:

Ja.

De heer Smals (VVD):

U was nog voorzitter.

De voorzitter:

Het is nu weer aan u, meneer Smals.

De heer Smals (VVD):

Dat is goed.

Voorzitter: Smals

Minister Van Gennip:

Ik denk dat we dan overgaan naar STAP. Ik heb een heleboel STAP-vragen. De heer Ceder vroeg of STAP niet enkel beschikbaar kan zijn voor werkzoekenden, mensen met minder initiële scholing en mensen die willen omscholen naar cruciale kraptesectoren. U hebt een motie aangenomen in de Kamer over het gerichter inzetten van het STAP-budget in cruciale sectoren als techniek, ICT, zorg en onderwijs. We zijn die uitvoering daarvan aan het voorbereiden en willen u voor de begrotingsbehandeling een brief sturen. Daarbij blijft het belangrijk dat er voor mensen een eigen keuzevrijheid blijft, want uiteindelijk blijft de beste motivator dat mensen iets kiezen waar ze passie voor hebben. Dan gaan ze echt met veel meer motivatie de opleiding in. Die keuzevrijheid blijft dus heel erg belangrijk. Die brief krijgt u voor de begrotingsbehandeling. De extra middelen die we in STAP beschikbaar stellen voor mensen met minder initiële scholing gaan halverwege 2023 in. Naast gerichtheid op

kraptesectoren heeft u ook al eerder gevraagd of we mensen met mindere scholing aparte toegang tot STAP konden geven. Ik heb dat ook beloofd. Dat gaat dus volgend jaar gebeuren en daar zijn dan ook aparte middelen voor.

De SP heeft een meldpunt voor STAP ingericht, althans, de heer Van Kent heeft het aangekondigd. Verschillenden van u vroegen daarnaar en tevens naar wat er met de signalen gebeurt en wat er aan de hand is. STAP is een lerende regeling. STAP is nu een klein jaar open en we zien dat het echt een belangrijk arbeidsmarktinstrument is. We bereiken ook mensen die we vroeger niet bereikten met die fiscale aftrek, want dat was voor hoger opgeleiden eigenlijk heel aantrekkelijk, maar we bereikten mensen met een lager inkomen of een lagere opleiding er nauwelijks mee. Dat doen we nu wel, want ongeveer de helft van de mensen die het STAP-budget gebruiken, heeft een mbo 3-opleiding of minder.

Tegelijkertijd zijn er signalen over misbruik, over oneigenlijk gebruik. Die signalen komen ook bij ons ministerie binnen, we horen die via de media en via u. Daarom hebben we aan het begin van de zomer al gezegd dat het strenger en strakker moet. Het doel van STAP staat overeind en we zien ook echt dat het een succes is, juist omdat we mensen bereiken die we daarvoor niet bereikten en juist ook omdat mensen met die eigen keuzevrijheid iets gaan doen waar ze passie voor hebben, maar dat gedeelte dat niet goed gaat, moet echt beter. Naar aanleiding van de signalen van de laatste maand hebben we tegen elkaar gezegd dat het niet alleen strenger en strakker moet, maar ook sneller en zwaarder. Je hebt dan vier s'en als je zwaarder verkeerd ... Pardon. Je hebt dan drie s'en en een z, voorzitter.

De voorzitter:

Heel goed.

Minister Van Gennip:

Aan die signalen, waar de heer Van Kent aan refereerde, maar ook de heer Ceder en mevrouw Palland, zien we dat er toch opleiders zijn die het grijze gebied opzoeken: wat valt er nu wel en niet onder, welke opleidingen zijn nu subsidiabel, kan ik speciaal voor dat STAP-budget een opleiding ontwikkelen? In sommige gevallen kan dat gewoon, maar in sommige gevallen is dat ook gewoon oneigenlijk gebruik tot en met misbruik. Dat betekent dat de Toetsingskamer van het departement ook een aantal opleiders en opleidingen heeft verwijderd. Sterker nog, er zijn inmiddels bijna 3.000 opleidingen verwijderd. Al deze signalen verminderen het draagvlak voor STAP en voor opleidingen, en dat is nou precies wat we niet willen.

We hebben dus een driedelige aanpak. De eerste is die handhaving; dat is die Toetsingskamer van SZW. Die heeft inmiddels bijna 55.000 opleidingen bekeken en 2.000 opleiders aangeschreven om opleidingen te verwijderen. Bijna 3.000 opleidingen zijn ook verwijderd en een aantal opleiders is nog in gesprek met de Toetsingskamer over de bevindingen. Het is heel belangrijk dat op het moment dat er een onderzoek van de Toetsingskamer naar aanleiding van een signaal of naar aanleiding van eigen onderzoek loopt, het UWV de beschikking van die STAP-subsidie vasthoudt. Dat betekent dus dat op dat moment die opleiding niet alsnog opengesteld kan worden. Daar worden de burgers die die opleiding hebben aangevraagd en de opleiders natuurlijk over geïnformeerd. Vorige week heeft het departement, de Toetsingskamer, verwijderingsbesluiten genomen. Eén opleider wordt met alle opleidingen uit het register gehaald. Daarnaast zijn enkele opleiders gesommeerd opleidingen te verwijderen en die hebben dat ook voorafgaande aan de openstelling op 1 november moeten doen. Daarom was het natuurlijk ook belangrijk dat die verwijdering vorige week plaatsvond.

Het tweede punt van die drieledige aanpak is de aanpassing van de regeling STAP. Elke keer als we 'm openstellen, passen we 'm weer verder aan. Het is een lerende regeling, dus we zien waar er sprake is van onduidelijkheden of zelfs van oneigenlijk gebruik. Daarover wil ik zeggen dat we in die brief die u krijgt voor de begrotingsbehandeling en die gaat over het meer gericht maken van STAP, ook ingaan op al deze aanpassingen van de regeling om 'm gewoon strenger en strakker te maken. Ik wil voor de duidelijkheid hier ook nog een keer zeggen: snoepreispjes zijn niet toegestaan en cadeaus zijn niet toegestaan. Dat was al niet toegestaan, maar we hebben dat nogmaals verduidelijkt. Ik hoop dat iedereen thuis dat ook hoort.

Een derde onderdeel van die aanpak zijn de keurmerken. Hier ligt namelijk een hele belangrijke rol voor die keurmerken, want die geven de betrokken opleiders toegang tot STAP. Dat zijn eigenlijk twee stappen. Je krijgt als opleider door de keurmerken toegang en vervolgens moet de opleiding arbeidsmarktgericht zijn. Nou, daar ging dat tweede onderdeel van die aanpak over, maar het derde gaat over die keurmerken. Wij zijn dus ook intensief in gesprek met de erkennende organisaties over hoe zij hun rol aan de voorkant beter kunnen oppakken. Want dat er één opleider is die tien opleidingen aanbiedt waarvan er één niet helemaal klopt, dat kan. Maar als er opleiders zijn waarvan bijna alles niet klopt, moeten die keurmerkers aan de bak.

De voorzitter:

Mevrouw Van Beukering?

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Omdat het zo prangend is, omdat er door collega's wel vragen over gesteld zijn en omdat ik er ook schriftelijke vragen over heb gesteld, heb ik er zelf de vorige keer geen aandacht voor gevraagd. Maar de kleinere opleiders hebben er echt wel heel veel last van. Ik begrijp uit de derde stap die u net benoemd heeft – misschien komt u daar in de antwoorden nog aan toe; sorry als ik daar dan een klein beetje op vooruitloop – dat in de aanpak het keurmerk een hele belangrijke rol speelt. Ik heb ook begrepen dat in het raamwerk zoals dat op 31 oktober is gepubliceerd, is aangegeven dat men eerst een jaar moet voldoen aan dat keurmerk. Ik heb in de schriftelijke vragen aangegeven dat er gewoon opleiders zijn die omvallen en die echt niet nog een jaar kunnen wachten op het krijgen van het keurmerk. Ik begrijp dus het dilemma van de Minister, die zegt dat zij ervoor wil zorgen dat er geen oneigenlijk gebruik meer van gemaakt kan worden en dat opleiders niet worden toegelaten, maar tegelijkertijd zijn er gewoon opleiders aan het omvallen. Ik vind dat wel een beetje jammer. Ik vraag me dus af of de Minister daarop kan reageren.

Minister Van Gennip:

Allereerst wil ik tegen mevrouw Van Beukering en ook tegen mevrouw Palland en de heer Smals zeggen: u heeft allemaal al een hele set vragen gesteld over STAP en tot een heleboel verbeteringen gemaand, om het maar zo te zeggen. Dat nemen we ook heel serieus. Dat wilde ik even gezegd hebben, want u bent er allemaal heel erg mee bezig. Soms sneeuwt dan de beleefdheid om de schriftelijke vragen even af te wachten onder door de luidheid van andere uitingen, laat ik dat zo maar zeggen. Ik vind het echt heel goed dat u ons hier allemaal bij de les houdt, want we willen dat STAP-budget voortzetten en we willen dat die mensen met een mbo-opleiding of een andere opleiding echt die vaardigheden kunnen opdoen en zich echt kunnen laten omscholen. We hebben die mensen namelijk hard nodig en ze hebben het zelf ook hard nodig. Dat is zeker het geval als je tot je 68ste door moet. We zien dat mensen met een lange arbeidsgeschiedenis die boven hun 60ste werkloos worden, de minste kans hebben om weer aan het werk te komen. Waarom is dat? Niet alleen

weten ze niet meer precies wat solliciteren is, maar ook hebben ze niet genoeg opleidingen genoten om de vaardigheden van de toekomst te hebben. We moeten voorkomen dat dit gebeurt. We moeten er met elkaar voor zorgen dat STAP blijft doorgaan, maar dat betekent dus dat het strenger en strakker moet.

Nu de kleine opleiders. Dat is een wat langer antwoord. De toegang tot het STAP-scholingsregister is beperkt tot een aantal generieke keurmerken om de kwaliteit van de scholingsactiviteit te garanderen en uit het oogpunt van uitvoerbaarheid. We moeten nu gesprekken voeren met de mensen die keurmerken uitgeven. Dat wil je met een beperkt aantal doen. De meeste keurmerken van het eerste uur vragen inderdaad een omzeteis voordat je dat keurmerk kunt krijgen. Dat betekent dat kleinere opleiders via deze weg geen toegang hebben tot het scholingsregister. Dat klopt. Door het raamwerk waaraan we afgelopen zomer hebben gewerkt en waaraan mevrouw Van Beukering refereerde, krijgen meer keurmerken en erkennende instanties toegang tot STAP. De eis dat opleiders alleen arbeidsmarktgerichte scholing mogen aanmelden voor het scholingsregister bestaat al in dat kader. Dat nieuwe kader gaan we toepassen vanaf 31 oktober. Dat betekent dat ook andere keurmerken een aanvraag kunnen doen voor toelating tot het scholingsregister.

Doordat het aantal keurmerken toe zal nemen, is de verwachting dat er meer mogelijkheden zullen zijn voor kleine opleiders om zich aan te sluiten bij keurmerken die bijvoorbeeld geen of een lage omzeteis hebben. Misschien komen er ook wel keurmerken die zich specifiek op kleine opleiders richten. Zo'n keurmerk zal wel kosten moeten maken, dus er zullen kosten voor de opleiders aan verbonden zijn, maar dat is iets anders dan een omzeteis. In de dynamiek van deze markt kan ik me voorstellen dat zich keurmerken gaan ontwikkelen die zich juist richten op kleinere opleiders. Dat kan vanaf 31 oktober in dat nieuwe raamwerk.

De voorzitter:

Mevrouw Van Beukering, misschien kan uw vraag wachten tot het einde van het blokje. Dat is misschien handiger omdat het samenvalt met de schorsing straks. Dan kunnen we dit blokje afmaken. De schorsing is voorzien om 14.10 uur. Dus de Minister maakt het blokje af, dan doen we de vragen en dan kijken we even hoe laat het is.

Minister Van Gennip:

De heer Ceder vroeg naar de juiste verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgevers en de overheid voor scholing van personeel. Hij vroeg waarom de gemeenschap moet betalen voor het opleiden van het personeel van werkgevers. Allereerst zijn werkgevers en sectoren aan zet om te investeren in leven lang ontwikkelen van werkenden. Dat doen ze ook: jaarlijks 3,5 miljard. De STAP-subsidie en andere regelingen zijn hier aanvullingen op. Het doel van het STAP-budget is ook om de leercultuur bij de mensen zelf te stimuleren, maar ook bij werkgevers, met name kleine werkgevers die veel minder gewend zijn om in hun mensen te investeren. Het is zeker niet de bedoeling dat werkgevers hun opleidingskosten of verantwoordelijkheid afwentelen op het STAP-budget of op andere regelingen. Daarom monitoren en evalueren we dat ook. Dat betekent dat we nog een invoeringstoets gaan doen na het eerste jaar STAP. Daar nemen we mogelijke afwenteling door werkgevers in mee, zodat we de regeling eventueel kunnen aanpassen. U zult in het voorjaar van 2023 geïnformeerd worden over de uitvoering van de invoeringstoets. Maar als werkende is het soms juist aantrekkelijk om via STAP of een externe regeling een opleiding te volgen, omdat je niet altijd aan je werkgever wilt laten weten dat je misschien van baan wilt wisselen. Het kan dus ook juist heel interessant zijn om het op die manier te doen. Daarnaast is er ook een rol voor O&O-fondsen, die nu nog heel vaak binnen de eigen sector opleiden. Daar zijn wij een gesprek mee begonnen,

want ik wil graag zien dat zij ook meer opleiden voor algemene vaardigheden van de toekomst. Ik noemde net het voorbeeld die nieuwe machine die je leert bedienen, maar denk ook aan algemene digitale vaardigheden of netwerkvaardigheden. We zullen het ook met de O&O-fondsen en met elkaar moeten hebben over de vraag hoe je overstappen van de ene naar de andere sector meer stimuleert. Zo heeft de ICT nauwelijks een O&O-fonds, maar de metaalsector bijvoorbeeld wel. Als mensen willen overstappen, kun je daar als O&O-fonds misschien toch een rol in spelen. Dat zal niet makkelijk zijn, want een O&O-fonds is van een sector, maar ook dat gesprek zullen we moeten voeren. Voorzitter, ik ben door het blokje levenslang ontwikkelen en STAP heen.

De voorzitter:

Mevrouw Van Beukering had nog een vraag.

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Ik waardeer het ontzettend dat het ministerie de STAP-regeling tijdens het jaar al aan het aanpassen en het verbeteren is. Dat vind ik echt heel mooi. Ik vind het ook heel fijn om te horen dat gesprekken gevoerd worden, zodat keurmerken met andere omzeteisen misschien wat meer in beeld kunnen komen voor kleinere opleiders. Alleen staat, als ik het goed heb begrepen, in het raamwerk dat men dan een jaar dat keurmerk moet hebben. Het zou een beetje jammer zijn als er nu keurmerken ontwikkeld worden. Een van de eisen van een toetsingsaanvraag voor het STAP-scholingsregister is dat de opleider al ten minste één kalenderjaar beschikt over de erkenning of het keurmerk, dat positief getoetst is, én ten minste twee jaar actief is. Ten minste twee jaar actief zijn snap ik, want dan hebben we in ieder geval de opleiders eruit die zeggen dat ze ook lekker even een cursusje gaan bedenken, maar een jaar een keurmerk hebben kan misschien een beetje lastig worden voor de kleinere die zich qua omzet inderdaad niet bij een ander keurmerk konden aansluiten.

Minister Van Gennip:

Ik kom er in de tweede termijn op terug. Ik wil wel even zeggen – maar ik denk dat mevrouw Van Beukering het daarmee eens is; dat hoorde ik haar ook zeggen – dat het keurmerk wel van belang is, juist om aan de voorkant het kaf van het koren te scheiden. Maar ik begrijp uw probleem en dan met name het punt dat een keurmerk voor die kleinere opleiders, als dat er zou moeten komen, dan inderdaad nog geen jaar actief is. Ik kom er in de tweede termijn op terug, maar ik denk ook dat we dit punt even moeten meenemen in overleg met de keurmerken en de erkennende organisaties. Hoe moeten we met dit punt omgaan? Is dit de oplossing, niet een jaar, of is er een andere oplossing?

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Dat waardeer ik zeer. Juist omdat u zo druk bezig bent met die regeling, vond ik het een beetje jammer om te wachten tot een volgend debat.

De voorzitter:

Gaat u verder, want we hebben in ieder geval nog een kwartier. Gaat uw gang.

Minister Van Gennip:

Dan heb ik het blokje marginale druk. Eerlijk gezegd twijfel ik even of ik daar helemaal doorheen zal gaan, aangezien we het maandag in het wetgevingsoverleg Belastingplan en dinsdagavond in het interpellatiedebat over marginale druk hebben gehad. Dinsdagavond ging het vooral over koopkracht, maar ook over marginale druk. Dus ik vind het prima om het weer te doen, maar ik kijk even uw kant op of u ...

De voorzitter:

Weet u, we gaan gewoon verder. Ik zie geen protest, dus als u zegt dat de antwoorden zijn gegeven in de twee eerdere debatten daarover, dan verwijzen we daarnaar en dan kunt u gewoon verder.

Minister Van Gennip:

Marginale druk, meer uren werken: dinsdagavond, maandag, verschillende brieven, ook brieven naar aanleiding van het WGO Belastingplan.

De voorzitter:

Ik denk dat de collega's en ikzelf u wel weten te vinden als toch blijkt dat niet alle vragen beantwoord zijn. Dan komen we er bij de begroting alsnog op terug.

Minister Van Gennip:

Dat vermoedde ik al.

Dan hebben we nog een blokje overig, waarin verschillende vragen zijn gesteld, vragen van een behoorlijke diversiteit en met best wel veel detail. Dat laat zien dat het, als je het over de arbeidsmarkt hebt, natuurlijk heel vaak over echte details gaat. Er zijn natuurlijk ook op een hoger niveau wat meer vragen over.

De heer Stoffer vroeg welke mogelijkheden de Minister ziet om te snijden in de werkgeverslasten. Ik heb de heer Stoffer die vraag overigens al een aantal keer horen stellen. Dit was in het kader van het koopkrachtpakket van augustus. Wij verhogen het minimumloon. Wij verhogen dat versneld ten opzichte van het coalitieakkoord. Wij voeren een prijsplafond in voor het komende jaar. En wij hebben dat koopkrachtpakket met incidentele en structurele maatregelen. We begrijpen dat de verhoging van het minimumloon pijn zal doen bij bepaalde werkgevers. We vinden het echt noodzakelijk om het minimumloon te verhogen, zodat mensen gewoon hun rekeningen kunnen betalen en omdat we al een jaar of tien bijvoorbeeld de winsten van bedrijven meer zien stijgen dan de lonen; dat is natuurlijk niet het minimumloon, maar als overheid kunnen wij het minimumloon wel echt op een hoger niveau zetten. Wij vinden dat belangrijk in deze tijden van inflatie, maar ook om mensen structureel een betere uitgangspositie te geven. Dat was gewoon hard nodig. Daar staat tegenover dat we de lasten op arbeid voor het mkb verlagen door een investering van 500 miljoen te doen, die we overigens in overleg met MKB-Nederland aan het invullen zijn.

Mevrouw Van Beukering vroeg of de verzilverbare heffingskorting een positief effect zou hebben op de arbeidsmarkt. De Staatssecretaris van Financiën onderzoekt mede naar aanleiding van de motie-Van Weyenberg/Segers hoe een verzilverbare heffingskorting op een uitvoerbare manier vormgegeven kan worden. Hij informeert uw Kamer daar voor de zomer van 2023 over. Ik begrijp de vraag ernaar, want dat betekent dat mensen die de heffingskorting anders niet kunnen verzilveren, hem nu wel kunnen verzilveren. Dat leidt hopelijk tot een prikkel om meer te gaan werken of eigenlijk om überhaupt te gaan werken.

Het is ook een relevante vraag in hoeverre zo'n verzilverbare heffingskorting in de plaats komt van dat omvangrijke toeslagenstelsel. Daar hebben we het afgelopen maandag ook over gehad. Toen heb ik de kerstboom van mevrouw Palland genoemd, die u ook eerder plenair benoemde. Het debat dat we maandag hadden, ging erover dat toeslagenstelsel enorm ingewikkeld is geworden. Het is ingewikkeld geworden voor mensen individueel om te begrijpen waar je recht op hebt, om te begrijpen wat je meer verdient als je meer uren gaat werken en om te weten wat je kunt aanvragen. Het is ook beleidsmatig ingewikkeld met betrekking tot het samenstellen van dat koopkrachtpakket, maar ook überhaupt de koopkrachtplaatjes. Er zijn zo veel knoppen om aan te draaien, dus het is beleidsmatig lastig om te bepalen hoe je het effect dat

je wilt bereiken voor elkaar kunt krijgen. Dat zijn allebei redenen om te zeggen dat we iets aan het toeslagenstelsel moeten doen. Dat is het kabinet ook van plan.

Daarnaast is het zo – dat zeg ik ook naar mevrouw Kathmann en mevrouw Maatoug toe – dat als je het wml zou willen verhogen, je ook naar de toeslagen moet durven kijken. Nu is het vaak zo dat het nettoloon dat je krijgt weleens even hoog kan zijn als wat je netto aan toeslagen krijgt. Dat is natuurlijk apart. Dat hebben wij allemaal met alle goede wil gedaan. Wij hebben gezegd dat we willen dat mensen huurtoeslag krijgen en dat grote gezinnen met kinderen zorgtoeslag krijgen. Maar het effect is heel complex. Als je dan zegt dat werken moet lonen, dan wordt dat moeilijk met al die toeslagen. Vandaar de inzet om naar het toeslagenstelsel te kijken. Daarin kan zo'n verzilverbare heffingskorting wel of niet een rol spelen. De vraag is of je dat wel moet willen als die korting het stelsel nog complexer maakt. Of is het juist iets dat in plaats komt van een aantal andere regelingen? Als een verzilverbare heffingskorting inkomensafhankelijk wordt, dan heeft dat natuurlijk wel weer gevolgen voor de marginale druk. Op dit moment kunnen wij daar dus vanzelfsprekend geen ja of nee op zeggen, maar het voorstel zit in het zoek- en denkproces van de collega van Fiscaliteit.

Mevrouw Palland vroeg naar grensarbeiders. Daar hebben wij al een aantal keer over gesproken. Er is een Europese werkgroep van socialezekerheidsexperts die in september is gestart om te kijken naar meer structurele oplossingen. De werkgroep buigt zich over de vraag wat er gebeurt als je in België of Duitsland woont, in Nederland werkt en meer thuis gaat werken. Dat deden we tijdens corona, maar de vraag heeft ook te maken met hoe we in toekomst ons werk willen inrichten. Daar hadden we tijdens corona natuurlijk allemaal bevriezingen van regelingen voor. Die zijn verlengd tot 1 januari 2023, dus tot 1 januari aanstaande, om uit te zoeken of we dit structureel kunnen inrichten. Daar is dus een werkgroep naar aan het kijken, mede op aandringen van Nederland.

Wij hebben voorgesteld om de huidige transitieperiode te verlengen tot 1 juli 2023. Als het goed is, wordt op 15 november bekend of de verlenging door de andere lidstaten wordt aanvaard. Dan zullen we u dat uiteraard zo snel mogelijk laten weten. Zoals het er nu voor staat, zijn er verschillende oplossingen mogelijk, maar gaat men het niet redden om dat uit te werken voor 1 januari, laat staan in te voeren. Dat er een transitieperiode moet komen, is wat ons betreft dus duidelijk. Maar de andere landen moeten dat wel accepteren. Ik weet dat de Eurocommissaris dit inmiddels echt als een taak van hemzelf ziet, dus die drukt er ook op. Als we die afspraken niet hebben, dan zijn veel grensarbeiders straks sociaal verzekerd in hun woonland in plaats van in hun normale werkland. Dat maakt het niet alleen complexer, maar kan ook mensen ertoe laten neigen om te verhuizen of om een andere baan te zoeken, puur door de fiscale regelingen. Dat willen we niet.

De heer Ceder vroeg of we grenzen kunnen stellen aan arbeidsmigratie. Dat is een terechte vraag. Ik vind het heel belangrijk dat we meer grip krijgen op migratie en op arbeidsmigratie, waar ik medeverantwoordelijk voor ben. Maar hoe kun je grip krijgen op arbeidsmigratie? Met betrekking tot arbeidsmigratie van buiten de EU bent u bekend met de discussie, maar binnen de EU is er natuurlijk vrij verkeer van personen. Daaraan willen wij niet tornen. Maar we kunnen wel zorgen dat concurrentie op arbeidsvoorwaarden veel minder aantrekkelijk wordt. Dat moeten we doen door misstanden aan te pakken. We moeten arbeidsmigranten niet als goedkope arbeid zien, maar gewoon als mensen. We moeten dus de waarde van arbeid weer echt op waarde schatten.

Ik was gisteren op Schiphol. Daar werken mensen zich in het zweet om onze koffers in te checken en te sjouwen. Daar hoort een prijskaartje aan te hangen. Wanneer wij niet bereid zijn om de juiste prijs te betalen voor de tomaat op ons bord, onze koffer die wordt gesjouwd of het pakketje dat

we 's nachts bestellen, blijft het voor werkgevers aantrekkelijk om het op die manier te doen en houden we dus deze misstanden.

Ik vind dat er ten slotte ook echt een verantwoordelijkheid is voor werkgevers. Niemand houdt je tegen om mensen fatsoenlijk te behandelen. Als je dat niet doet, gaan de misstanden door, net als de concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Vandaar dat we de aanbevelingen van Roemer fanatiek opvolgen. Denk aan de verplichte certificering, goed verhuurderschap en registratie.

Ten tweede is de Arbeidsinspectie uitgebreid, qua inzet en qua mensen. Die heeft natuurlijk ook al aangegeven dat we ervoor moeten oppassen dat de baten van arbeidsmigratie bij de werkgevers terecht komen en de kosten bij de samenleving.

Ten derde hebben we als verschillende spelers natuurlijk echt een verantwoordelijkheid. Wanneer je als gemeente een nieuw distributiecentrum gaat huisvesten, zou je je ook moeten afvragen waar de arbeidsmigranten gaan wonen. Dat zou veel meer gemeengoed moeten worden. Juist in gemeentes moet die maatschappelijke vraag worden gesteld. Misschien kan het niet in de gemeente zelf, maar wel in de buurgemeente. Er zijn nu een aantal gemeentes waar heel veel arbeidsmigranten werken die er niet wonen. Er zijn zelfs gemeentes waar nul arbeidsmigranten wonen, maar waar er wel heel veel werken. Een daarvan ligt hier om de hoek. De mensen die daar werken wonen allemaal in Den Haag. We moeten die zaken aan de kaak durven te stellen. Dat zijn zaken waarover we het gesprek moeten durven aangaan.

Dat is natuurlijk moeilijk, want je kunt niet tegen iemand zeggen «gij zult gaan werken waar u woont» of «gij zult wonen waar u werkt». Dan zouden wij namelijk allemaal in Den Haag moeten gaan wonen. We kunnen dat dus ook niet tegen een arbeidsmigrant zeggen. Maar je mag wel van werkgevers en gemeentes verlangen dat wanneer zij de baten van arbeidsmigranten hebben, ze ook de lasten moeten dragen. Het gaat dan over huisvesting, toegang tot zorg, netjes met mensen omgaan en dus ook over je toezichthoudende functie als gemeente op de huisvesting van arbeidsmigranten. Dat is namelijk ook vaak een van de pijnlijke punten. Op deze manier moeten we proberen om de waarde van arbeid echt weer goed in het oog te krijgen. Dan worden onze tomaten, koffers en pakketjes dus ook duurder.

De voorzitter:

Ik schors de vergadering voor enkele ogenblikken om de collega's en mijzelf de gelegenheid te geven om even naar de plenaire zaal te gaan. We komen zo weer terug; ik schat over een minuut of tien.

De vergadering wordt van 14.07 uur tot 14.30 uur geschorst.

De voorzitter:

We gaan door met de beantwoording van de Minister.

Minister Van Gennip:

Voorzitter. We waren gebleven bij hoe gemeentes hun verantwoordelijkheid kunnen nemen voor de huisvesting van arbeidsmigranten, omdat daar natuurlijk ook een taak ligt. Wij hebben de Staatscommissie Demografische ontwikkelingen 2050 ingesteld, die over ruim een jaar zal komen met aanbevelingen over demografie, die natuurlijk bestaat uit vergrijzing en migratie.

De heer De Jong vroeg of we de 55.000 55-plussers aan de slag kunnen krijgen door de arbeidskosten te verlagen. Iedereen die wil en kan werken moet daar natuurlijk de mogelijkheid toe hebben. Net na het debat over de krapte is de motie-Van Haga/Léon de Jong aangenomen, waar hij waarschijnlijk aan refereert. Die gaan we oppakken. Die nemen we mee in de seniorenkansensvisie.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Hartelijk dank aan de Minister. Het is heel fijn dat zij deze motie meeneemt. Ik heb daar een vraag bij. Wij hebben een aantal jaren geleden in de Kamer een petitie aangeboden gekregen met de titel voet tussen de deur. Is het mogelijk om contact op te nemen met die organisatie – wellicht kan ik de Minister daarbij helpen – om te bekijken wat de stand van zaken is en of de ervaringen die zij de afgelopen jaren hebben opgedaan, meegenomen kunnen worden in de visie of de aanpak van de Minister? Wellicht zitten daar dingen in waarmee zij de Minister kunnen helpen om een nog betere aansluiting op de arbeidsmarkt te realiseren voor die groep, die heel graag wil werken.

Minister **Van Gennip**:

Zeker. Als de heer De Jong De contactgegevens kan doorgeven, heel graag. Misschien kennen we die stichting al; dat weet ik niet zeker. We hadden het er eerder vandaag ook al over: bij 55-plussers gaat het eigenlijk steeds beter, maar dat is anders bij 60-plussers. Ze worden niet vaker dan anderen werkloos, maar als ze werkloos worden, komen ze veel moeilijker opnieuw aan de bak. Dat heeft aan de ene kant te maken met het beeld dat werkgevers hebben van oudere werknemers. Aan de andere kant heeft het ook vaak te maken met het feit dat ze toch minder opleidingen hebben gedaan en minder gewend zijn aan solliciteren. Als je steeds in dezelfde baan hebt gezeten, ben je dan klaar om naar een van die tekortgroepen over te stappen? Vandaar dat leven lang ontwikkelen zo belangrijk is. Maar ik krijg graag de contactgegevens. Dan gaan we met ze in gesprek.

De seniorenkansenvisie krijgt u voor de begrotingsbehandeling. Daar vroeg mevrouw Van Beukering naar.

Mevrouw Palland miste de inzet op sociaal ontwikkelbedrijven. De kennis en kunde van sociaal ontwikkelbedrijven zijn enorm belangrijk om een inclusieve samenleving en arbeidsmarkt voor elkaar te krijgen. Daar hoort ook samenwerking tussen werkgevers en de sociaal ontwikkelbedrijven bij. Er zijn heel veel goede voorbeelden in ons land. Er is Ergon, een sociaal ontwikkelbedrijf in de regio Eindhoven, dat met zo'n 1.000 werkgevers samenwerkt. Dat is heel succesvol. Heel belangrijk in dat succes is dat je het aanbod van de sociaal ontwikkelbedrijven goed laat aansluiten bij de vraag van de werkgevers. Dat geldt niet alleen voor dit ontwikkelbedrijf, maar voor alle. Daar moet je proactief het gesprek over voeren. Werkgevers moeten communiceren wat ze nodig hebben en er moet eventueel gezorgd worden voor gezamenlijke opleidingstrajecten. Aan de andere kant moeten de sociaal ontwikkelbedrijven investeren in de werkgevers door netwerken en kennisuitwisseling. Collega Schouten is vanuit haar verantwoordelijkheid in gesprek met gemeentes, UWV, werkgevers en die sociaal ontwikkelbedrijven over hoe de uitvoeringspraktijk verbeterd kan worden, hoe goede voorbeelden gestimuleerd kunnen worden en hoe van elkaar geleerd kan worden.

De heer Van Baarle vroeg naar de werkende armen. Dat is een groeiende groep van inmiddels 220.000 mensen. Ik deel zijn onrust, zijn zorgen, over de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. We zien een kloof langs contractvormen. Het maakt echt uit of je een vast of flexibel contract hebt voor de vraag of je je huisvesting kunt betalen, of je elke maand weet wat je verdient en of je al je rekeningen kunt betalen. Dat betekent dat je iets moet doen aan het wml, de salarisstijgingen en de last op arbeid, maar dat je ook de arbeidsmarkt moet hervormen. Daarover hebben we het vandaag.

De doorgeschoten flexibilisering moeten we terugdringen. Als het structureel werk is, hoort daar een vast contract bij. Dat is goed voor de bestaanszekerheid, maar ook voor de Nederlandse economie, want we weten dat als mensen een vast contract hebben, werkgevers en werknemers meer in elkaar investeren, zowel in opleidingen als in

loyaliteit als in zorgen dat je samen ergens uitkomt. Dat wil je natuurlijk ook terugzien. Een groot deel van de mensen in ons land, 40%, heeft geen vast contract. Niet iedereen daarvan zit aan de basis van de arbeidsmarkt, maar een gedeelte daarvan natuurlijk wel heel duidelijk. Dat zijn mensen met een lage bestaanszekerheid, mensen die moeite hebben om rond te komen, mensen die misschien geen of minder pensioenopbouw hebben en die geen of minder uitkering krijgen als ze ziek of werkloos worden. Vaak zijn het mensen met lagere inkomens, mensen met een migratieachtergrond en mensen die hun opleiding niet hebben afgemaakt. Dat zijn juist de mensen die al in een kwetsbare positie zitten. Ik deel dus de zorg. Volgens mij was er niet echt een vraag over, behalve dan of ik het beeld over de cumulatie van ongelijkheid deel. Ja, dat beeld deel ik dus. We proberen dat op heel verschillende manieren aan te pakken. Ik denk niet dat ik veel hoeft te zeggen over de horecasector. Dat was volgens mij een debat tussen u onderling. Misschien had ik er überhaupt niet over moeten beginnen.

De heer De Jong vroeg: wat doen we voor mensen die nu aan de kant staan en die nu geen baan hebben, specifiek de arbeidsbeperkten? Op 1 januari jongstleden – dat is nu bijna een jaar geleden – is via de verzamelwet spoedshalve de verbetering van de combinatie no-riskpolis met loonkostensubsidie voor arbeidsbeperkten gerealiseerd. Dat maakt het aantrekkelijker om mensen aan te nemen. Het wetsvoorstel Breed offensief ligt in de Eerste Kamer, met voorstellen om de Participatiewet te vereenvoudigen. Collega Schouten doet dat. We proberen ervoor te zorgen dat het ook voor mensen met een beperking aantrekkelijk wordt om te gaan werken doordat werken moet lonen. Die vraag wordt nu schriftelijk behandeld. De vermoedelijke inwerkingtreding van de meeste maatregelen is per 1 juli aanstaande. Voor de kostendelersnorm is dat per 1 januari aanstaande.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Zou ik de Minister mogen vragen of zij wellicht in gesprek kan treden met grote werkgevers om ervoor te zorgen dat zo snel mogelijk meer mensen met een arbeidsbeperking of in ieder geval met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag worden geholpen? Dan heb ik het ook een beetje over de grotere horecabedrijven. Ik heb het dan niet over het restaurant om de hoek, al moet het daar natuurlijk ook gebeuren, maar ik heb vaak het idee dat de hele grote spelers de dans een beetje ontspringen. Worden dat soort gesprekken gevoerd? Kan de Minister dat meenemen in de communicatie als ze met de specificatie van de maatregelen naar de Kamer komt, later in het jaar?

Minister **Van Gennip**:

Dat zit in de portefeuille van collega Schouten. Uit mijn hoofd zeg ik het volgende. Wat betreft de banenafpraak doen de werkgevers het juist goed en doet de overheid het minder goed. Ik weet de cijfers niet uit mijn hoofd, maar dat is echt iets waar we als overheid het been moeten bijtrekken. De grote werkgevers hebben daar juist geleverd. Ten tweede. In deze tijden van arbeidsmarktkrapte zie je gewoon dat grote en kleine werkgevers echt anders omgaan met het zoeken naar mensen. Ik ben het met u eens dat het met een miljoen mensen aan de kant – we hebben het hier al vaker over gehad – voor werkgevers echt van belang is om niet meer te zoeken naar het schaap met de vijf poten, maar bijvoorbeeld naar eentje met drie poten en eentje met twee poten. Je kunt de baan opknippen in dingen die mensen wél kunnen; je moet kijken naar wat mensen wél kunnen. Op basis daarvan kun je zorgen dat de baan past bij de persoon in plaats van de persoon bij de baan. Dan kom je al een heel eind verder.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

De Minister heeft helemaal gelijk. Voor het grootste gedeelte ligt dat natuurlijk bij Minister Schouten. We bespreken vandaag de arbeidsmarkt an sich, dus het is een beetje dubbel. Ik ben het met de Minister eens dat bedrijven het beter doen en dat de overheid achterloopt op dit punt. Het zou een plus-plus moeten zijn: het zou alle twee omhoog moeten. Maar ik zal er bij de begrotingsbehandeling op terugkomen, want dan kunnen we het misschien beter bundelen. Dan is zowel Minister Schouten als Minister van Gennip er, dus dan kunnen we het wellicht bundelen. Ik kom er dan op terug.

De **voorzitter**:

Natuurlijk, meneer De Jong. Dat is een uitstekend idee van u. Overigens is er volgende week ook een commissiedebat Participatiewet. Dat zou ook nog een mogelijkheid geven.

Minister **Van Gennip**:

Zoals bij veel van deze onderwerpen werken we ook daar enorm op samen, want de kant van de Participatiewet schuift natuurlijk in de discussie over jobcarving en open hiring, onderwerpen die weer aan mijn kant zitten. Het heeft allemaal met elkaar te maken. We moeten er namelijk voor zorgen dat we de mensen die nu aan de kant zitten, aan het werk krijgen, dat we iets aan de krapte doen en dat we dus mensen blijven opleiden. Ook moet de blik van de werkgevers naar mensen toe gewoon anders worden. Je vindt op dit moment niet de kandidaat die 110% ideaal is. Je moet dus bereid zijn om opleidingsplekken te creëren en om banen in tweeën te knippen om op die manier je bedrijf wel te kunnen laten draaien. Als mensen met een bepaalde achterstand een baan krijgen, bijvoorbeeld omdat ze herintreder zijn, een arbeidsbeperking hebben of een tijd ziek zijn geweest – wat de reden ook is – dan zie je heel vaak dat zij de meest loyale medewerkers zijn die je maar kunt bedenken. Vaak zijn dat ook de mensen die de meest creatieve ideeën hebben en die een bedrijf van onderop dragen.

Dan heb ik nog een paar vragen die meer te maken hadden met voetbalopstellingen.

De **voorzitter**:

Ik begrijp dat de heer De Jong een rondetafelgesprek met Johan Derksen voorstelt. Een uitstekend idee!

Minister **Van Gennip**:

Het is interessant om het op die manier te doen. Iedereen heeft zijn eigen historie en opvatting over hoe werk en zorg verdeeld moeten worden. Twee keer vier met de kinderen drie dagen naar de kinderopvang is inderdaad een klassiek model dat echt zorgt voor gelijkheid tussen man en vrouw. Vijf/drie kan dat natuurlijk ook zijn. Het is echt de keuze van de mensen. Vijf/vijf kan ook. Maar waar we in ieder geval naartoe willen, is dat iedereen zijn talenten kan ontwikkelen en dat met name vrouwen, de minst verdienende of niet-verdienende partner, beter financieel onafhankelijk worden en dat ze economisch zelfstandig worden. Dit gaat niet alleen over het salaris dat je verdient, maar ook over het pensioen dat je opbouwt. Het gaat ook over allerlei vaardigheden die je opdoet voor het moment waarop je misschien weer een keer gaat werken of meer gaat werken, zodat je ook meekunt op die arbeidsmarkt. Het gaat ook over krapte op de arbeidsmarkt. We willen echt graag dat iedereen die dat kan een stap naar voren zet, zodat we Nederland samen openhouden en zodat het ook in al die sectoren waar er met name veel in deeltijd wordt gewerkt, zoals onderwijs en zorg, blijft draaien. Ten slotte zie je dat kinderen juist allerlei sociale vaardigheden opdoen op de kinderopvang en de buitenschoolse opvang.

Tegelijkertijd realiseer ik me heel erg goed dat heel veel mensen in deeltijd werken om de andere kant van Nederland te laten draaien en dat is de zorg voor de kinderen, de mantelzorg voor ouders of vrijwilligerswerk. Ook daar moet natuurlijk ruimte voor zijn. Ik denk dat we het met elkaar erover eens zijn dat we graag willen dat mensen die in deeltijd werken, meer uren gaan werken. We willen natuurlijk sowieso graag dat iedereen meedoet op de arbeidsmarkt.

Ik zie ook dat we op bepaalde tijden in het leven van mensen, heel veel vragen. Dat is meer een echte werkgeversvraag die bijna door een werkgever zou moeten worden beantwoord. Het gaat dan om mensen met kleine kinderen en met ouder wordende ouders. Ik denk persoonlijk dat het, nu wij naar een werkend leven tot ons 68ste toegaan, mogelijk moet zijn om piekbelastingen meer over het leven te spreiden, zodat het niet allemaal tussen je 35ste en 45ste moet, maar dat je gewoon ook best op je 55ste kunt gaan pieken. Daarvoor moeten we wel wat aan de leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt doen. Als je op die manier de belasting meer kunt uitsmeren over een leven, dan krijg je minder van wat we nu vaak zien, namelijk burn-outverschijnselen bij met name vrouwen die driedubbel belast worden. Dat moeten we tegengaan, maar dat is een heel andere discussie dan deze.

De maatregelen die we hebben, zijn natuurlijk het aanvullend geboorteverlof, het betaald ouderschapsverlof en het inkomensonafhankelijk maken van de kinderopvang. Die dragen allemaal bij aan gelijkheid tussen mannen en vrouwen en meer kansen voor met name vrouwen om op de arbeidsmarkt mee te gaan doen en hun talenten te ontwikkelen. Ik denk dat er meer aan de hand is, want de juiste balans tussen jonge ouders begint ten eerste met gesprekken aan de keukentafel. Die begint niet bij onze verloffregelingen, al helpen die wel enorm. Als je ten tweede wilt dat mensen blijven werken of weer meer gaan werken als de kinderen wat meer naar school gaan, moet je er ook voor zorgen – dat stond in dat interessante SCP-rapport van een maand of twee geleden – dat de wat oudere moeders weer terug de arbeidsmarkt op gaan of dat ze weer meer gaan werken. Om te zorgen dat je echt diverse teams hebt, waarvan we weten dat ze beter presteren, moet je ook echt zorgen dat het aannamebeleid anders wordt. Dat betekent dat je in je aanname- en promotiebeleid, en ook gewoon in het kopje koffie dat je gaat drinken en de coachingstrajecten die je geeft, niet alleen iemand aanneemt die een jongere versie van jezelf is, maar dat je echt bereid bent om te zoeken naar iemand die anders is. Want mensen zijn nog steeds geneigd om iemand aan te nemen die op henzelf lijkt maar vijf jaar jonger is. Wie weet gaan we nog een debat over diversiteit voeren.

Hoe gaan we mensen aansporen om meer uren te werken? De discussie over de marginale druk, die we deze week al een aantal keer hebben gevoerd, gaat daar ook over. We zetten flink in op publiekscommunicatie, zodat mensen WerkUrenBerekenaar.nl kunnen vinden en daar zelf kunnen uitrekenen wat ze overhouden aan meer uren werken. Je merkt dat er bepaalde beelden ontstaan, die vaak onterecht zijn. We willen echt dat mensen beter begrijpen wat zij overhouden aan elke extra verdiende euro. Dat is ook de uitwerking van de motie-Tielen, waarover u op korte termijn wordt geïnformeerd.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Er zijn altijd situaties te schetsen waarin meer werken loont, maar het gaat er ook om of dat verhoudingsgewijs loont. Bij het Belastingplan, dat ik ook heb gevolgd, vond ik ook dat de Minister te vaak aangaf dat werken vrijwel altijd loont. De realiteit van hoe mensen dat in hun portemonnee voelen, is echt totaal anders. Ik ben afgelopen week bij mensen langs geweest en heb ook vandaag nog mensen gesproken die zeggen: ik heb het zelf echt uitgezocht en ik heb gezien hoeveel ik krijg. Vaak wordt er gekeken naar hun brutotoeslag, niet aan wat ze netto onder aan de

streep overhouden als ze meer uren moeten gaan werken, meer moeten regelen met hun gezin, met kinderen en noem maar op. Ze komen er aan het einde van de streep niet beter van af. Dat zeggen heel veel mensen. Mijn oproep aan de Minister is om daarnaar te kijken. We hoeven niet per se te kijken naar de zaken die goed gaan. Het is hartstikke goed als het goed gaat, maar het gaat juist over de gezinnen, de werknemers en al die deeltijders die een rem voelen omdat ze het voor zichzelf goed hebben uitgezocht en dat ook klopt. Kan de Minister in de communicatie, ook naar de komende debatten toe, alsjeblieft die houding aannemen en zich daarop focussen? Anders vind ik dat het geen recht doet aan de groep die echt moeite heeft om rond te komen, ook als ze meer uren gaan werken.

Minister Van Gennip:

Ik denk dat we ons op alle groepen moeten richten. Eerder deze week ging het debat erover dat het voor een heel grote groep wel degelijk loont om meer uren te gaan werken. Ik noemde een voorbeeld. Als jij de minst verdienende partner bent van iemand die modaal verdient, dus die de toeslagen voorbij is om het zo maar te zeggen, dan loont drie in plaats van twee dagen werken gewoon goed. Dat betreft het overgrote deel van de mensen waarover we het hebben. In individuele situaties kan het zo zijn dat mensen zeggen: dan heb ik extra kosten voor de kinderopvang of ik zit in een heel specifieke situatie waardoor het minder aantrekkelijk wordt. Dat kan zeker het geval zijn. En er is ook die 4% die een marginale druk heeft boven de 70%. Dat is dus ook het geval. Maar ik wil heel graag dat mensen voor hun individuele situatie uitzoeken wat ze eraan overhouden, zoals de mensen die u gesproken heeft ook hebben gedaan. Dat voorkomt dat je jezelf een beeld vormt op basis van social media of op een andere manier, en dat je dan zegt: ik denk dat het niet loont. Dat laatste gebeurt nu in mijn ogen best veel. We weten dat het overgrote gedeelte van de mensen een marginale druk heeft tussen de 40% en 60%. Dat is een normale marginale druk. 20% heeft zelfs een marginale druk onder de 40%. Daarbij is ook de discussie over toeslagen van belang. Dat maakt de hele discussie zo lastig en daarom heb je al deze tools nodig. Het is gewoon voor individuele mensen hartstikke ingewikkeld om uit te rekenen wat je overhoudt als je meer gaat werken, als je überhaupt gaat werken of als je ander werk gaat doen. We moeten zorgen dat dit eenvoudiger wordt, maar dat is een traject met een lange adem.

Voorzitter: Palland

De voorzitter:

De heer Smals heeft een interruptie.

De heer Smals (VVD):

Ja, in het verlengde van de interruptie van de heer De Jong. Bij de berekening of meer werken ook meer loont, wordt de gemeentelijke impact vaak vergeten. Er zijn ook vaak gemeentelijke regelingen. Vraag één is dan of die ook zijn ingebouwd in de meerwerkurenwebsite. Volgens mij is dat niet zo. Daarom de vraag: klopt het beeld dat de Minister schetst dan wel?

Minister Van Gennip:

De gemeentelijke regelingen verschillen natuurlijk per gemeente, dus die zullen er niet in zitten. De meeste gemeentelijke regelingen, voor zover ik ze ken, gaan over überhaupt werken of niet, en niet zozeer over meer werken. Het gaat vaak over bijstandsregelingen, die je krijgt als je op het bestaansminimum zit. Deze discussie gaat over mensen die met z'n tweeën anderhalf keer modaal verdienen, dus één keer modaal en een half keer modaal, en als ze dan meer gaan werken, of over alleenverdieners. Dat zijn natuurlijk regelingen die vaak veel meer aan de bestaans-

zekerheidsbasis komen. Maar het is wel zo, zeg ik tegen de heer Smals, dat ons koopkrachtpakket van het komende jaar natuurlijk niet helpt in de marginale druk. Daarover hebben we maandag ook gewisseld. Daarin hebben we echt gekozen voor zowel structurele vooruitgang voor mensen als incidentele hulp. Wij hebben het belangrijker gevonden om gezinnen, huishoudens, het komende jaar te helpen met een hogere zorgtoeslag, met een hoger kindgebonden budget en met de energietoeslag om ervoor te zorgen dat ze hun rekeningen kunnen betalen, dan om de marginale druk op te lossen. Dat laat onverlet dat we die marginale druk moeten oplossen. Maar voor het komende jaar was dit de keuze.

Voorzitter: Smals

Minister Van Gennip:

Dan hebben de heer Smals en mevrouw Van Beukering gevraagd wanneer de Kamer iets hoort over de moties omtrent de meerurenbonus en de voltijdsbonus. Er is op dit moment een stevige verkenning bezig naar de mogelijkheden van het invoeren van een meerurenbonus of een voltijdsbonus. Daarbij kijken we eerst naar de sectoren zorg en onderwijs, zoals we u hebben laten weten. In het onderwijs starten we met een kopgroep van scholen om in de praktijk te bekijken welke vorm van bonus het beste werkt en wat de effecten zijn van het geven van een bonus. Dus we kijken naar de soorten en de effecten. Daarover bent u deze week geïnformeerd via, ik neem aan, een van de Ministers van onderwijs. Ik hoor nu dat dat de Minister voor PVO is. Uiterlijk in december informeren wij u over de volgende acties en over het mogelijk maken van de voltijds- en meerurenbonus in de sectoren zorg en onderwijs. De motie-Van Weyenberg om de arbeidskorting vorm te geven per gewerkt uur is ook een interessante, want die gaat ook over meer uren werken. Die zal uiteraard door mijn collega van Financiën worden beantwoord, want dat is een fiscale motie. Dat geldt ook voor de motie-Smals over de werkkostenregeling. Dat gebeurt in de komende weken of maanden. Voor de kerst, dachten wij, maar dat checken we even. Ten slotte, voltijdscontracten bij de rijksoverheid. Dat is een interessante, want ik denk dat daarover een beeld bestaat dat ... Laat ik voor mezelf spreken: bij mij was het beeld wat anders dan de cijfers laten zien, want het percentage voltijdswerkenden bij de rijksoverheid is al relatief hoog. Ik heb hier de cijfers ervan. Ik meen dat het 72% is. Het is al relatief hoog. Dat is interessant. Daarmee is het stimuleren van voltijdswerken bij de rijksoverheid niet per se de prioriteit, maar zorgen dat het mogelijk is wel. Deeltijdwerken kan natuurlijk een bewuste keuze zijn, maar op dit moment zie je dat leidinggevenden bij de rijksoverheid aan mensen die in deeltijd werken vragen om meer te gaan werken en dat zij verzoeken om meer te werken heel snel inwilligen. Dus mijn collega van BZK en ikzelf zien op dit moment geen aanleiding tot aanvullend beleid bij de rijksoverheid. Binnen de zorg en het onderwijs is het aanbieden van een parttimecontract de standaard. Op dit moment zijn er discussies over de vraag of je niet moet kijken of je dat anders moet doen. Heel veel schema's in de zorg en het onderwijs zijn juist gebaseerd op drie of vier dagen, of twee zelfs, maar niet per se op voltijd, dus daar is meer winst te behalen dan bij de rijksoverheid an sich.

Voorzitter. Dan ben ik door mijn ...

De voorzitter:

U heeft nog een vraag van mevrouw Van Beukering.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

De brief over onderwijs heb ik nog niet tot mij kunnen nemen, want ik was gisteren even iets anders aan het doen, waarvoor excuses. Ik kan mij ook voorstellen dat kinderopvang een logisch vervolg is om naar te gaan

kijken. U noemde al onderwijs en zorg. Er zijn pilots in het onderwijs. Ik kan mij voorstellen dat dit ook meegenomen kan worden in het kader van bso.

Minister Van Gennip:

In de brief van eind september over krapte in de kinderopvang wordt dit inderdaad als een van de zaken genoemd. Een groot gedeelte – ik meen een kwart – van de mensen die in de kinderopvang werken, wil graag meer uren gaan werken, maar kan dat nu niet door de verschillende schema's. Dus dit is een van die acties in de brief waarvan we samen met de sector aan het uitzoeken zijn hoe dat kan. De stichting Het Potentieel Pakken gaat zeer waarschijnlijk een pilot doen om ook in de kinderopvangsector te kijken hoe dat uitgebreid kan worden. Dan heb je het over combinatiebanen met het onderwijs, maar ook over de woensdagen en de vrijdagen. Er staan nu veel mensen op de wachtlijsten, vaak om een aantrekkelijkere dag te krijgen. Bovendien is veel kinderopvang minder bezet op vrijdagen en woensdagen. Dus als je er met de werkgever uit kan komen dat niet iedereen op maandag, dinsdag en donderdag werkt, maar dat mensen ook op woensdag en vrijdag werken, dan kun je in ieder geval aan de krapte op de arbeidsmarkt binnen de kinderopvang wat doen. Ik ben zelf met vrijdagen begonnen, maar het was in mijn tijd juist ook heel aantrekkelijk om op vrijdag te werken.

De voorzitter:

Volgens mij komen we zo aan het einde van het tweede gedeelte van het commissiedebat. Ik wil de Minister en de ondersteuning van harte bedanken ... O, sorry, we hebben nog een tweede termijn. We zijn gekomen aan het eind van de eerste termijn. Ik geef het woord het woord aan mevrouw Palland.

Mevrouw Palland (CDA):

Voorzitter. Dank aan de Minister voor de uitgebreide beantwoording. Ik ben over twee dingen heel enthousiast en over één ding iets minder. Met dat laatste begin ik. Het is overigens iets wat eigenlijk ligt op het bordje van haar collega. Ik zal het volgende week ook met haar bespreken, maar het raakt ook de portefeuille van deze Minister. Dat gaat over de positie van de sociaal ontwikkelbedrijven. Ik hoorde de Minister in haar beantwoording een aantal mooie voorbeelden noemen van wat daar allemaal gebeurt, waarbij men van elkaar kan leren, ook lokaal. Mijn punt is juist dat waar we in het kader van het overheidsbeleid bezig zijn met de arbeidsinfrastructuur, ik vind dat die ontwikkelbedrijven daarvan ook onderdeel behoren te zijn en je dus ook mag verwachten dat de Minister daar in haar beleid op aanhaakt. Dat miste ik, maar ik zal het gesprek daarover later vervolgen.

Ik ben heel blij met de opmerking over de deeltijd-WW en de variant die daarover komt. Ik begrijp verder dat er nu wat zicht is op een structurele regeling voor de grensarbeiders. In de tussentijd verlengen we het om dat nog nader uit te werken, maar dat vind ik ook echt positief nieuws. Met de Minister kijk ik uit naar de kerstbrief. Cadeaus met kerst, daar ben ik niet zo van, maar wel van een inhoudelijke boodschap. Dus daar kijk ik enorm naar uit.

Dank, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Palland. Mevrouw Van Beukering.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Voorzitter. Dank aan de Minister en de ambtelijke ondersteuning voor alle antwoorden die we hebben gehad. Ik merk dat ik best wel enthousiast word dat we stappen gaan zetten en dat er op het vlak van het

STAP-budget, maar ook op andere vlakken wat beweging aan het ontstaan is. Ik krijg graag nog wel een antwoord op mijn vraag uit eerste termijn over de kleine opleiders. Op basis daarvan ga ik kijken of ik nog meer zou willen doen.

De Minister gebruikte de metafoor van een voetbalopstelling. Ik zou graag willen dat we met elkaar het gesprek aangaan over de deeltijdcultuur in Nederland. Die cultuur is er behoorlijk in geslopen. Het SCP-rapport zegt dat ook. Volgens mij zouden we daar dus nog wat grotere stappen in kunnen gaan zetten. Misschien dat we dat samen dan kunnen gaan aanjagen. Ik weet nog niet hoe, maar ik daag ook de Minister uit om daarover mee te denken, want ik weet dat zij er ook voorstander van is om wat te doen aan die onevenwichtige verdeling van zorgtaken en aan de minder goede start van vrouwen op de arbeidsmarkt. Zeker terugdenkend aan het debat van gisteren over de pensioenen, denk ik dat we daar echt nog veel te winnen hebben.

Nogmaals dank voor alle antwoorden en hier houd ik het bij. Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Van Beukering. Mevrouw Kathmann.

Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Ook namens de Partij van de Arbeid en GroenLinks heel veel dank voor de beantwoording. Ik ben heel blij om te horen dat veel dingen nog uitgewerkt worden. Dat is altijd moeilijk om te zeggen als Kamerlid omdat je graag klip-en-klare antwoorden wil, zo van «hop, dit gaan we doen», maar in het vaarwater van de arbeidsmarkt helpt polarisatie niet. Het is daarom goed om van de Minister te horen dat werkgevers, werknemers en sociale partners op een aantal terreinen met elkaar in gesprek zijn.

Op twee dingen in de uitwerking blijf ik nog wel heel scherp; ik ben daar heel erg benieuwd naar. Het zou voor de Partij van de Arbeid niet te verkroppen zijn als op welke manier dan ook WW-rechten moeten worden opgegeten.

Dan over het STAP-budget. Ik ben heel benieuwd naar de oplossing voor die rijen. Mensen melden zich, proberen vijf uur lang die regeling aan te vragen en horen vervolgens dat het geld op is als ze aan de beurt zijn. Dat zijn volgens mij toestanden die niemand wil. Ik proef in het antwoord van de Minister ook dat dat meegenomen wordt in de uitwerking, maar ik blijf er wel scherp op om te kijken hoe we daarmee omgaan, want er zou niet één regeling vanuit Den Haag moeten komen die dit met burgers doet.

Dan nog een concrete vraag. We hebben kort gesproken over de vraag of de arbeidsongeschiktheidsverzekering niet gewoon eerder geregeld kan worden, maar ik heb ook nog een vraag over de opt-outregeling en de landbouvvrijstelling. De vraag is of die in de uitwerking niet meegenomen kunnen worden. En waarom zit er eigenlijk alleen maar een landbouvvrijstelling in? En als die er al zou zijn, waarom is die dan niet veel breder, dus bijvoorbeeld ook met betrekking tot – ik noem maar wat – seizoensarbeid? En zit horeca daar ook in? Die twee vragen zou ik nog wel graag beantwoord willen zien.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Kathmann. Meneer De Jong.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Voorzitter, hartelijk dank. Dank aan de Minister voor de beantwoording. Ik was zojuist tijdens de lunchpauze op werkbezoek bij McDonald's. De waarheid is dat ik natuurlijk trek had in twee hamburgertjes, maar ik was dus even op werkbezoek bij McDonald's, heel kort. Het was er stervensdruk, echt superdruk. De mensen die daar werken zijn hartstikke lieve mensen; er werkte ook een wat oudere dame. Ik sprak haar aan en vroeg: hoe redden jullie dit allemaal? Dat had gewoon te maken met het

feit dat ze wilde werken. Ze was flink aan de slag. Ik wilde vooral mijn hamburgertjes, en snel, en dat gebeurde ook. Dat was dus een topcombinatie. Die mevrouw werkte heel hard en ik kreeg snel mijn hamburgertjes. Maar ik zag ook heel veel potentie. We hebben 1 miljoen mensen aan onbenut arbeidspotentieel. Ik hoop echt dat het de Minister lukt om die groep mensen sneller aan de slag te krijgen, zodat werken loont en mensen niet die drempel voelen. Dat is een grote verantwoordelijkheid van deze Minister. Ik heb ook het gevoel dat ze die voelt, want in elk debat brengt ze naar voren dat we er alles aan moeten doen om werken te laten lonen. In navolging op wat de heer Smals zojuist naar voren bracht: ik kijk echt uit naar de voorstellen die naar de Kamer komen, zodat we ze ook kunnen realiseren. Daarom kijk ik ook uit naar de beantwoording door de Minister, maar ik kan me ook voorstellen dat het in die ene brief richting de begroting naar voren gaat komen. Dank daarvoor.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer De Jong.

Voorzitter: Palland

De **voorzitter**:

De heer Smals.

De heer **Smals** (VVD):

Dank u wel. Ook ik dank de Minister voor de beantwoording van de vragen. Ik heb een opmerking, of een constatering; ik weet niet precies hoe ik het moet zeggen. U weet dat ik altijd zeg: vast minder vast, flex minder flex. Vast minder vast is goed verankerd, maar wat betreft flex minder flex laat het soms wat te wensen over. Ook in dit commissiedebat valt het mij op dat flex minder ... Ik bedoelde: vast minder vast. Volgens mij verwissel ik het nu, excuus.

De **voorzitter**:

Vanuit liberaal standpunt denk ik dat u het omgekeerde bedoelde.

De heer **Smals** (VVD):

Ik bedoelde het omgekeerde. Ja, dat is de korte nacht die zich nu wreekt. Vast minder vast: zo kent u mij. Maar vast minder vast wordt vaak teruggebracht tot het werkgeversperspectief. Dan komen we dus met maatregelen zoals loon doorbetalen bij ziekte en deeltijd-WW. Dat is vanuit het werkgeversperspectief. Elke keer als ik een debat heb over de arbeidsmarkt en we het hierover hebben, probeer ik duidelijk te maken dat vast minder vast ook vanuit werknemersperspectief relevant is. Er zijn veel werknemers die in een mal worden geperst waar ze niet in willen zitten. Die zoeken naar andere mogelijkheden. Er zijn dan kwaadwillende en goedwillende werkgevers die daar al dan niet misbruik of gebruik van maken.

Nogmaals, ik benadruk dat we moeten redeneren vanuit de werknemer en wat de werknemer wil – en dat zal ik waarschijnlijk ook bij de begrotingsbehandeling en in andere debatten doen – en dan pas gaan denken aan alle maatregelen. Desalniettemin, dank voor de voorgenomen maatregelen op basis van vast minder vast.

Als laatste had ik nog een opmerking over de kinderopvang. We hadden het erover dat de woensdag en de vrijdag de fijne dagen zijn en dat werkgevers daar een rol in zouden kunnen spelen. Die woensdag en die vrijdag zijn niet de fijne dagen omdat de werkgever dat vraagt van de werknemer. Nee, de werknemer wil dat. En waarom? Omdat er andere kinderen zijn die op woensdag en vrijdag niet naar school gaan en dan is dat logischer. Nogmaals, vaak ligt de oplossing niet bij de werkgever, maar op andere plekken.

Tot zover. Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Het woord is aan de Minister en het voorzitterschap weer aan de heer Smals.

Voorzitter: Smals

Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Mevrouw Palland vroeg naar de positie van de sociaal ontwikkelbedrijven. Die vraag zal ik meenemen en daar zal ik op ingaan bij de uitwerking over de arbeidsmarktinfrastructuur. Ik ben het met u eens dat die een belangrijke rol spelen – dat zeg ik ook tegen de heer De Jong – want juist mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben baat bij een goede inbedding van de sociaal ontwikkelbedrijven. Mevrouw Palland had verder geen vragen meer, maar wel blijdschap. Ik ben het met mevrouw Palland eens dat cadeautjes bij Sinterklaas horen en niet bij kerst.

De voorzitter:

Allebei.

Minister Van Gennip:

Tegen mevrouw Van Beukering zeg ik dat zij ervan opaan kan dat wij stappen blijven zetten en intensiveren om het STAP-budget beter te laten functioneren, juist omdat het zo nodig is voor dat hele grote gedeelte waarbij het wel goed gaat, dat het blijft en dat het doorgaat. Wat betreft de kleine opleiders klopt het dat die ten minste een jaar een erkenning moeten hebben. We willen voorkomen dat bedrijven speciaal voor STAP opleidingen gaan aanbieden. Ik begrijp de zorgen over de kleine opleiders. We nemen dat punt mee in de gesprekken met de keurmerken. Wat de oplossing is, weet ik op dit moment ook niet. Als je iets gaat oprichten voor dat moment gaat het niet. De vraag is of we een ander onderscheidend criterium kunnen maken voor het waarborgen van de kwaliteit. Dat zal de vraag moeten zijn.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Ik ben het van harte met u eens dat het handig is om daar nog naar te kijken. Om iets mee te geven, ik dacht zelf: als ze sowieso al een paar jaar een opleiding aanbieden, kunnen ze dat als kleine opleiding heel makkelijk laten zien uit hun eigen administratie. Dan blijkt daaruit ook wel dat ze niet in de laatste maand vanwege STAP gestart zijn. Misschien is dat nog een suggestie om mee te nemen. Dat is de tweede voorwaarde die is opgenomen. Als die voorwaarde wat meer leidend mag zijn bij de kleinere opleiders, dan zou ik me wat geruster voelen.

Minister Van Gennip:

Excuses, voorzitter, ik lette niet goed op.

De voorzitter:

Mevrouw Van Beukering, dan mag u nog een keer.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Volgens mij is dat ook iets wat mogelijk is. Een van de voorwaarden is dat ze een jaar die erkenning moeten hebben. Een andere voorwaarde is dat ze minimaal twee jaar een opleiding moeten aanbieden. Ik kan me voorstellen dat in de gesprekken die gevoerd worden, die voorwaarde dat ze al twee jaar een opleiding aanbieden leidend is bij kleine opleiders. Volgens mij zijn we er dan ook, want dan hebben ze niet snel een cursusje gestart.

Minister Van Gennip:

Dat zou een van de mogelijkheden kunnen zijn, want je wil natuurlijk op een of andere manier een criterium om die kwaliteit te waarborgen. Dat hoeft niet per se altijd dat keurmerk te zijn, maar het kan ook iets anders zijn. Dan kunnen ze wel meedoen, maar dan worden ze niet speciaal opgericht ten behoeve van het STAP-budget, want dat wilden we nou juist voorkomen.

Mevrouw Van Beukering had ook nog een antwoord tegoed uit de eerste termijn over de uitvoering van de moties. Dat komt vanuit Financiën voor de zomer van 2023, hebben wij net geverifieerd.

Mevrouw Van Beukering noemde ook de deeltijdcultuur. Dat is een heel belangrijk punt, want wij zien ook uit het laatste rapport van het SCP dat jonge vrouwen al starten met in deeltijd werken voordat ze kinderen hebben, en niet alleen in sectoren waar vooral deeltijdcontracten worden aangeboden. Dat is dus echt wel een discussie waard over wat er met de cultuur aan de hand is. Dat zal soms een hele goede reden hebben, bijvoorbeeld omdat ze een grote mantelzorgtaak hebben, maar over het algemeen is het bijna een soort lifestylekeuze. Dat gesprek moeten we aangaan. We moeten erachter komen wat mensen drijft om in deeltijd te beginnen. Realiseren die mensen zich dat ze daarmee inboeten op bijvoorbeeld hun eigen financieel-economische zelfstandigheid en de carrièrekansen en opleidingen die ze kunnen krijgen? Die vraag hoort ook bij de discussie.

Ik wilde het u wat later laten weten, maar ik ga een maatschappelijke dialoog starten om goed te kunnen begrijpen wat die deeltijdcultuur is en wat de drijfveren van mensen zijn om het op die manier te doen. Die dialoog gaat over waarom ze starten in deeltijd, maar ook over waarom ze de deeltijdfactor niet verhogen als hun kinderen wat ouder zijn. Wat speelt daar? We vragen ons ook af of er inderdaad sectoren zijn waar voornamelijk contracten in deeltijd worden aangeboden. Kunnen we daar iets mee? Het gaat dus om het cultuuraspect dat erachter zit.

Ik zeg alvast tegen de heer Smals: er is natuurlijk ook een discussie met scholen. Het klopt dat de kinderopvang leger is op woensdagen en vrijdagen, omdat de oudere broertjes en zusjes op woensdag en vrijdag eerder vrij zijn. Er zijn natuurlijk al scholen die met een continuïteit werken, waardoor de leerlingen op woensdag- en vrijdagmiddag ook gewoon om 14.00 uur of 14.30 uur uit zijn. Dat kan ook al helpen. Tegen mevrouw Kathmann zeg ik: ja, we zijn met die uitwerking bezig. Daarom was het belangrijk om het debat vandaag nog af te maken, zodat we daarover van gedachten konden wisselen met elkaar. Uw punt over het niet opeten van WW-rechten is heel duidelijk. Ik heb ook al aangegeven dat dat niet is hoe we de crisisregeling in willen zetten. Dat is niet de inzet. De bijdrage van de werknemer zal op een andere manier gevraagd worden. Er moet namelijk wel een bijdrage zijn, maar dat is iets anders dan het opeten van de WW-rechten. Daar komen we in de kerstbrief ook op terug. Die krijgt u in februari, dus dan is het eerder een nieuwjaarsbrief.

Mevrouw Kathmann vroeg ook naar de uitzondering voor de landbouw. Die wordt genoemd – die zit er niet per se in, maar die wordt genoemd – omdat die in dat MLT-advies door de sociale partners is opgenomen. Dat hebben we voor heel veel onderdelen als uitgangspunt genomen. We hebben gekeken wat daar staat en vanaf daar zijn we gaan varen. Die uitzondering staat daarin. Dat is gewoon een hele prozaïsche reden. Als we er andere uitzonderingen aan gaan toevoegen, wordt dat veel complexer. Deze is overigens al heel complex en andere uitzonderingen zouden het nog complexer maken.

Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Ik had daar een nieuwsgierigheidsvraag over, maar mijn eerste vraag was: kan de landbouwuitzondering er eigenlijk gewoon uit, net als de opt-outregeling?

Minister **Van Gennip**:

Het is net iets te vroeg om antwoord te geven op die vraag, maar ik hoor u goed. U hebt in uw eerste termijn al heel duidelijk gezegd wat u van de opt-outregeling vindt. Ik heb er misschien nog één opmerking over. Ik heb u geschetst wat we kunnen doen, met opt-out en zonder opt-out. Zonder opt-out zou het gewoon een basisregeling kunnen zijn, waar je allerlei private, extra verzekeringen bovenop kunt krijgen. Uiteindelijk gaat het dan om wat er uitvoerbaar, betaalbaar en uitlegbaar is. Het gaat ook over tijdigheid, dus over wat er wanneer ingevoerd kan worden. Dat krijgt u allemaal voorgeschoteld, met mijn keuze erbij. Daarbij hebben we ons eraan gecommitteerd om de regeling voor de aov-zzp, hoe die er ook uitziet, begin 2025 in het Staatsblad te hebben. We hebben ons daaraan gecommitteerd richting u, als Kamer, maar ook richting Brussel, voor het HVP.

Het oplossen van de rijen bij STAP is heel ingewikkeld. Dat nemen we mee in de brief die u voor de begroting van SZW krijgt. Ik weet niet of dat een-twee-drie op te lossen is. We hebben het voor een paar groepen al wel opgelost. We hebben nu een aparte weg voor mensen die digitaal minder vaardig zijn. Vanaf medio volgend jaar hebben we ook een aparte pot voor minder initieel opgeleiden, dus ik ga ervan uit dat de wachtrijen daarvoor dan wat minder lang zullen zijn.

We kijken ook naar de opleiders die de markt aanjagen met speciale opleidingen voor STAP, maar ik weet niet of we dat zomaar kunnen oplossen. In die opleidingen zit vaak een hele grote onlinecomponent, want dan is elke inschrijving bijna pure winst. Die opleiders bieden vaak allerlei manieren aan om je in te schrijven voor zo'n STAP-regeling. Ik weet niet of we dat een-twee-drie uit de lucht kunnen halen, maar we zijn ons er wel heel erg van bewust dat dat een gedeelte van die rijen veroorzaakt, naast de grote aantallen mensen die gewoon individueel zeggen dat ze hun vaardigheden willen verbeteren of zich om willen laten scholen, voor wie de regeling nou juist bedoeld is.

Tegen de heer De Jong zeg ik: ja, het onbenutte arbeidspotentieel raakt ons hier allemaal en wij zullen ervoor moeten blijven knokken om die mensen aan het werk te krijgen. Dat werken meer moet lonen, daar zijn wij het ook allemaal over eens. Houd wel in gedachten dat we komend jaar met het koopkrachtpakket voorrang hebben gegeven aan dat pakket. Op de middellange termijn toeslagen en op korte termijn – daar zijn ook verschillende moties over aangenomen, van uzelf en van mevrouw Palland – kijken we wat we aan dat stelsel nog kunnen en moeten doen. Ten slotte zeg ik tegen de heer Smals: wat u zei over vast en minder vast is een interessante observatie. U heeft die vaker gemaakt. Dat gaat niet alleen over het werkgeversperspectief, maar ook over het werknemersperspectief. Ik denk dat we dat ook in onze uitingen meer mogen laten doorklinken. Er zijn immers mensen die kiezen voor het vrije ondernemerschap en daar moet ook ruimte voor zijn, mits zij natuurlijk volgens de wet handelen en ook aan alle normen van vrij ondernemerschap voldoen.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan komen we echt aan het eind. Ik ben blij dat u mij gecorrigeerd heeft, want er is nog een hoop nuttigs gedeeld in de tweede termijn.

Er zijn enkele toezeggingen gedaan. Ik constateer dat er geen tweeminutendebat is aangevraagd. Complimenten aan mijn collega's daarvoor. Daar zal de Griffie plenair blij mee zijn. De toezeggingen luiden als volgt.

- De Minister zegt toe de uitwerking van de hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt in het voorjaar 2023 naar de Kamer toe te sturen. Daarin wordt onder andere ingegaan op de uitwerking van het basiscontract.
- De Minister zegt aan het lid Van Kent toe om terug te komen op eventuele uitwerkconstructies van het certificeringsstelsel voor uitzendbureaus.

Er wordt nog even nagedacht over een termijn voor deze toezegging. Ik ga ondertussen door met de volgende toezegging, dan horen we de termijn aan het einde nog wel.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Zou ik een voorstel mogen doen? Dit gaat om vragen van de heer Van Kent van de SP. Zou het mogelijk zijn om ons de antwoorden op die vragen schriftelijk te doen toekomen, zodat ook de heer Van Kent daar beter kennis van kan nemen?

Minister **Van Gennip**:

Dat vind ik een goede suggestie. Ik had sowieso aan de heer Van Kent de toezegging gedaan – op een overigens nog niet eens gestelde vraag, maar ik zag hem naar voren leunen – dat we 2024/2025 nog een keer goed het ingroeimodel in 2024 zouden schetsen. Dat was al een toezegging. Daarin kunnen wij ook een aantal andere vragen meenemen die hij heeft gesteld. Ik heb wel bewondering voor de vasthoudendheid waarmee hij blijft proberen te doorgronden hoe een aantal malafide uitzenders steeds de grenzen van de wet opzoeken. Daarom vereist de wetgeving voor certificering ook zo ontzettend veel zorgvuldigheid. Je moet het echt 110% dichtzetten, want anders vindt er weer iemand ergens een maas in de wet. Ik heb toen overigens een uitdrukking gebruikt waar ik later op werd aangesproken dat die niet erg ministerieel overkwam. Ik zal hem niet herhalen, maar misschien herkent u hem zich. Bij dezen heb ik mijn bewondering voor de vasthoudendheid van de heer Van Kent tot uitdrukking gebracht en ik zal die vraag meenemen in de brief.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Een goede suggestie van de heer De Jong om dat schriftelijk te doen. Collegiaal. Dan kan ik door naar de volgende toezegging.

- De Minister zegt toe voor het einde van het jaar een brief aan de Kamer te sturen over werken als zelfstandige. Daarin wordt onder andere ingegaan op het afschaffen van het moratorium en de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Minister **Van Gennip**:

Dat is al een bestaande toezegging. Ik weet niet of die hier opnieuw op het lijstje moet. Hij is niet uit de eerste termijn, maar van daarvoor al.

De **voorzitter**:

Ja, dat is een bestaande toezegging. We zetten hem er toch bij. Herhaling is alleen maar goed, denk ik.

- De Minister zegt toe de Kamer te informeren over de arbeidsmarktinfrastructuur in het voorjaar van 2023 en over het financiële plaatje in het najaar van 2023.

Minister **Van Gennip**:

Ja, de voortgang in het voorjaar en de financiering in het najaar. Dat klopt.

De **voorzitter**:

Akkoord.

- De Minister zegt toe een brief te sturen aan de Kamer over het STAP-budget en het meer gericht maken van het STAP-budget voor de begrotingsbehandeling van SZW.

Minister Van Gennip:

Ja, zowel het meer gericht maken als wat wij met «strenger en strakker» doen.

De voorzitter:

Oké.

- De Minister zegt toe de Kamer in het voorjaar van 2023 te informeren over de uitvoering van de invoeringstoetsen van het STAP-budget.
- De Minister zegt aan de leden Palland en De Jong toe de seniorenkansvisie voor de begrotingsbehandeling van SZW aan de Kamer toe te zenden. Hierin wordt de uitwerking van de motie-Van Haga/De Jong over 55-plussers meegenomen.

Minister Van Gennip:

Voorzitter. De toezegging van een brief over de seniorenkansvisie voor de begrotingsbehandeling stond al sinds het voorjaar. Daar de 55-plussers aan toevoegen is vandaag toegezegd.

De voorzitter:

De laatste toezegging.

- De Minister zegt aan de leden Van Beukering en Smals toe om de Kamer in december te informeren over de meerurenbonus en de voltijdbonus.

Dan kom ik aan het eind. Dank aan de Minister. Dank aan de ondersteuning. Dank aan de mensen die gekeken hebben en dank aan mijn collega's.

Sluiting 15.22 uur.