

Vergaderjaar 2025–2026

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 1303**

## **VERSLAG VAN EEN COMMISSIEDEBAT**

Vastgesteld 15 oktober 2025

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 24 september 2025 overleg gevoerd met mevrouw Paul, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, over:

- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 12 juli 2023 inzake start vereenvoudiging verlofstelsel (Kamerstuk 32 855, nr. 38);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 31 augustus 2023 inzake opzet periodieke rapportage Arbeid en Zorg (Kamerstuk 30 982, nr. 68);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 10 april 2024 inzake scenario's vereenvoudiging verlofstelsel (Kamerstuk 32 855, nr. 39);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 5 november 2024 inzake arbeid en zorg: invoeringstoets betaald ouderschapsverlof, periodieke rapportage, en dialoog SamenSprak (Kamerstuk 26 447, nr. 60);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 14 november 2024 inzake onderzoek Cao-afspraken over verduurzaming en groene arbeidsvoorwaarden (Kamerstuk 29 544, nr. 1252);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 19 november 2024 inzake project onderhoud cao en avv-stelsel (Kamerstuk 29 544, nr. 1255);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 22 november 2024 inzake voortgang Wet basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen en wetsvoorstellen die de arbeidsmarkt hervormen (Kamerstuk 31 311, nr. 278);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 22 november 2024 inzake slim investeren in Leven Lang Ontwikkelen (Kamerstuk 30 012, nr. 158);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 3 december 2024 inzake eindevaluatie NL leert door (Kamerstuk 30 012, nr. 159);**

- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 19 december 2024 inzake toezegging tijdelijkheid van inlenen (Kamerstuk 29 544, nr. 1261);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 3 februari 2025 inzake reactie op verzoek commissie over uitsplitsing vraag 20 en 21 uit verslag houdende een lijst van vragen en antwoorden (Kamerstuk 36 625 XV, nr. 3) (Kamerstuk 36 600 XV, nr. 92);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 10 februari 2025 inzake uitkomst SZW-pilot over gesprekken met bedrijven die arbeidswetten op het gebied van eerlijk werk hebben overtreden (Kamerstuk 29 544, nr. 1269);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 10 februari 2025 inzake onderzoeksrapport van Diversion over vertegenwoordiging werknemers horecasector (Kamerstuk 29 544, nr. 1268);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 20 februari 2025 inzake re-integratiedienstverlening voor WW-gerechtigden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie (Kamerstuk 26 448, nr. 802);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 6 maart 2025 inzake appreciatie van de motie van de leden Maatoug en Patijn over het in kaart brengen van uitvoerbare varianten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (Kamerstuk 29 544, nr. 1257) (Kamerstuk 29 544, nr. 1271);
- de brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 26 november 2020 inzake CBS-monitor loonverschillen vrouwen en mannen 2018 (Kamerstuk 27 099, nr. 23);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 21 januari 2021 inzake verkennend onderzoek discriminatiemogelijkheden onlineplatforms (Kamerstuk 35 673, nr. 6);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 17 juni 2021 inzake toezegging gedaan tijdens het VAO Arbeidsmarktbeleid van 20 mei 2021, over openbaarmaking en veroordelingen met betrekking tot discriminatie (Kamerstuk 29 544, nr. 1062);
- de brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 11 november 2021 inzake aanbevelingen vanuit het Committee on the Elimination of Racial Discrimination (rapport augustus 2021) (Kamerstuk 30 950, nr. 278);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 1 maart 2022 inzake behandeling wetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, en onderzoek anoniem solliciteren (Kamerstuk 35 673, nr. 8);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 14 juli 2022 inzake Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie (Kamerstuk 29 544, nr. 1119);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 1 november 2022 inzake tussentijdse rapportage aan Committee on the Elimination of Racial Discrimination (augustus 2022) (Kamerstuk 30 950, nr. 321);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 14 november 2022 inzake gendergelijkheid op de arbeidsmarkt (Kamerstuk 29 544, nr. 1156);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 16 november 2022 inzake stand van zaken van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) (Kamerstuk 29 544, nr. 1158);

- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 7 september 2023 inzake voortgangsrapportage Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025 (Kamerstuk 29 544, nr. 1217);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 7 december 2023 inzake CBS-monitor loonverschillen mannen en vrouwen 2022 (Kamerstuk 27 099, nr. 24);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 18 december 2023 inzake voortgangsbrief programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (Kamerstuk 29 544, nr. 1226);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 26 februari 2024 inzake onderzoek Kansengelijkheid in Selectie en Assessment (Kamerstuk 35 673, nr. 28);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 8 maart 2024 inzake rapportage SamenSprak fase 1 (Kamerstuk 30 420, nr. 390);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 27 mei 2024 inzake ontwikkelagenda gelijke kansen (Kamerstuk 29 544, nr. 1243);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 4 juni 2024 inzake rapport Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's (Kamerstuk 29 544, nr. 1244);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 12 maart 2025 inzake Offensief Gelijke kansen (Kamerstuk 29 544, nr. 1272);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 20 maart 2025 inzake rectificatie Offensief Gelijke kansen (Kamerstuk 29 544, nr. 1275);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 28 maart 2025 inzake rapport Verkenning wettelijk minimumjeugdloon (Kamerstuk 36 545, nr. 18);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 28 maart 2025 inzake combinatie arbeid en zorg (inclusief gezinsonderzoek) (Kamerstuk 25 883, nr. 524);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 31 maart 2025 inzake reactie op verzoek van het lid Patijn, gedaan tijdens de regeling van werkzaamheden van 11 maart 2025, over het bericht dat werknemers van Transavia met vaste contracten zes weken per jaar een WW-uitkering krijgen (Kamerstuk 29 544, nr. 1276);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 25 april 2025 inzake reactie op de motie van het lid Boomsma over de mogelijkheden in kaart brengen om van 5 mei een officiële nationale feestdag te maken (Kamerstuk 36 600 XV, nr. 23) (Kamerstuk 36 600 XV, nr. 110);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 7 mei 2025 inzake invoeringstoets Wet invoering minimumuurloon en uitvoering van de motie van het lid Van Kent over onderzoeken welke begrippen toegevoegd, gewijzigd of verhelderd moeten worden voor helderheid, gelijke behandeling en betere handhaafbaarheid van het wml (Kamerstuk 35 335, nr. 19) (Kamerstuk 35 335, nr. 24);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 12 mei 2025 inzake onderzoeksresultaten aangaande nevenwerkzaamhedenbeding (Kamerstuk 35 962, nr. 14);
- de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 23 juni 2025 inzake rapport «Cao-afspraken 2025» en het anticiperen op wijziging van artikel 13a Wml bij algemeen-verbindendverklaring (Kamerstuk 29 544, nr. 1281);

- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 3 juli 2025 inzake uitkomst van verkenning toegang tot de werkvloer (Kamerstuk 29 544, nr. 1285);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 4 juli 2025 inzake kabinetsreactie op rapport Verkenning wettelijk minimumjeugdloon (Kamerstuk 36 545, nr. 19);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 11 juli 2025 inzake kabinetsreactie op advies Stichting van de Arbeid over de reiskostenvergoeding (Kamerstuk 36 602, nr. 164);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 8 juli 2025 inzake nader antwoord op een vraag van commissie over jaarverslag Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2024 (Kamerstuk 36 740 XV, nr. 1) (Kamerstuk 36 740 XV, nr. 11);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 15 september 2025 inzake voortgang vereenvoudiging verlofstelsel (Kamerstuk 32 855, nr. 41).**

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

De voorzitter van de commissie,  
Van der Burg

De griffier van de commissie,  
Post

**Voorzitter: Van der Burg**  
**Griffier: Van den Broek**

Aanwezig zijn negen leden der Kamer, te weten: Bamenga, De Beer, Van der Burg, Ergin, Flach, Patijn, Saris, Thiadens en Vermeer,

en mevrouw Paul, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aanvang 13.00 uur.

**De voorzitter:**

Goed, het is 13.00 uur. Ik open hierbij de vergadering van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het onderwerp voor vandaag is arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktdiscriminatie. Ik heb zojuist in mijn rol van voorzitter van de commissie dit kookboek in ontvangst genomen namens de gehele Aziatische horeca. Ik zie ook dat verschillende commissieleden die in ontvangst hebben genomen, maar deze heb ik dus formeel in mijn rol als lid van de commissie ontvangen. Dat wilde ik u even melden, omdat ik dat net buiten deze zaal heb gedaan. Dat gezegd hebbende gaan wij met elkaar zo het debat voeren. Er is net al aan de mensen op de publieke tribune uitgelegd wat wel en niet geoorloofd is. Richting de commissieleden zeg ik even: u heeft zes minuten spreektijd per fractie en ik stel voor dat we vijf interrupties plegen. Dan moet het goed gaan.

Ik moet formeel even toestemming aan de rest van de commissie vragen, want de heer Vermeer is geen lid van de commissie maar verzoekt toch het woord te mogen voeren. Ik neem aan dat u daar geen bezwaar tegen heeft. Daar heeft u geen bezwaar tegen. Dan ga ik de heer Vermeer ook meteen het woord geven, maar daarvoor heeft hij al meteen een punt.

**De heer Vermeer (BBB):**

Ik heb even een punt van orde, voorzitter. Ik wil ten eerste mijn collega's bedanken dat ik toch deze bijdrage mag doen. Dat heeft ermee te maken dat een van mijn fractiegenoten in de coronacommissie zit. Daarom ga ik het woord voeren. Ik heb zo nog een andere afspraak en een plenair debat. Helaas moet ik dus na mijn bijdrage het debat verlaten. Dat gaat ten koste van de interrupties en van extra spreektijd van de rest. Dat spijt me. Ik probeer dat op een ander moment goed te maken.

**De voorzitter:**

We vergeven het u. Dat gezegd hebbende krijgt u nu wel meteen het woord, maar niet voordat ik de Minister formeel welkom heb geheten, evenals haar ondersteuning. Het woord is aan de heer Vermeer namens BBB.

**De heer Vermeer (BBB):**

Dank u wel, voorzitter. BBB pleit voor een mensgerichte arbeidsmarkt waarin we omzien naar elkaar, een cultuur waarin we zowel betaalde als onbetaalde arbeid zoals mantelzorg waarderen, en waarin we streven naar een eerlijke beloning en maatschappelijke erkenning voor zowel theoretisch als praktisch werk. Zeker op dat laatste punt kunnen we nog winst behalen, is ons idee. BBB pleit voor een arbeidsmarkt met gelijke kansen. Arbeidsmarktdiscriminatie heeft wat ons betreft dan ook geen enkele plaats.

Gelijke kansen betekent niet gelijke uitkomsten op elk moment. In sectoren als de zorg kan het zijn dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn en in de bouw zullen dat eerder mannen zijn. Dat is wat ons betreft helemaal prima. Wat mijn fractie betreft is er geen ruimte voor geforceerde uitkomsten door middel van quota's. De vorige Minister schreef in zijn brief Offensief Gelijke kansen dat er veel hulpmiddelen vanuit de

Werkagenda VIA zijn – dat gaat over het zijn van een inclusieve arbeidsmarkt – die kunnen bijdragen aan het creëren van gelijke kansen, zoals het opstellen van objectieve selectiecriteria of het creëren van inclusieve vacatureteksten. Blijven deze uitgangspunten ook vrijwillig, is mijn vraag aan de Minister. En hoe wordt voorkomen dat een Offensief Gelijke kansen zich vertaalt in een regeldrukoffensief? Graag een reactie hierop. BBB is ook een partij voor werkgevers. In ons verkiezingsprogramma pleiten we voor een eerlijker ziekteregime voor kleine werkgevers. Loondoorbetaling moet terug naar één jaar. Nederland is het enige land in Europa waar werkgevers twee jaar verantwoordelijk zijn voor zieke werknemers. Dit leidt tot terughoudendheid bij het aannemen van vast personeel en tot verhoogde regeldruk, en het zet vooral het midden- en kleinbedrijf onder druk. Het terugbrengen van de loondoorbetalings-termijn naar één jaar voor kleinere werkgevers is een cruciale stap om het arbeidsmarktbeleid eerlijker te maken. Daarnaast worden vaste contracten beter gestimuleerd. In het tweede ziektejaar komt er wat ons betreft een publieke voorziening voor inkomensbescherming met ruimte voor re-integratie. Zo blijft de werknemer niet in de kou staan, maar nemen we werkgevers wel een onredelijk risico uit handen.

Voorzitter. Wij roepen ook op tot een reële basis voor gerichte arbeidsmigratie. Voor sommige sectoren, zoals de bouw, de techniek, de zorg en de horeca, zijn arbeidsmigranten nou eenmaal noodzakelijk, een inzicht dat bij sommige partijen nog weleens lijkt te ontbreken. Nederlandse bedrijven hebben aantoonbaar behoefte aan zowel kennismigranten en seizoenarbeiders als vakmensen met aantoonbare economische en maatschappelijke meerwaarde. Wij helpen ons vestigingsklimaat en verdienvermogen niet als we dit belang ontkennen.

Ik wil het belang van gerichte arbeidsmigratie nog eens onderstrepen door het kort te hebben over de Aziatische horeca, een sector die goed is voor bijna 2 miljard euro omzet per jaar, 40.000 mensen werk biedt en, zeker ook op het platteland, een belangrijke plek in de gemeenschap inneemt. De Aziatische horeca mag bij de werving van specialiteitenkoks geen functie-eisen meer hanteren, dit vanwege vermeende en soms aangetoonde misstanden in het verleden. De consequentie daarvan is dat Aziatische restaurants kampen met een ernstig tekort aan specialiteitenkoks, zodanig dat zelfs 65% van de ondernemers overweegt te stoppen. Erkent de Minister de cruciale rol die gerichte arbeidsmigratie vervult in de Nederlandse economie? Is de Minister bereid de Aziatische horeca weer ruimte te bieden voor reële functie-eisen, zodat ondernemers gewoon kunnen ondernemen? Daarbij merk ik wel op dat dat wat mij betreft gebeurt in een vorm die niet leidt tot permanente vestiging, nationalisatie of gezinshereniging.

Voorzitter, tot slot de zzp'er. Die is slachtoffer van een inmiddels langlopende politieke impasse. Een grote groep ondernemers die essentieel is voor onze welvaart ervaart grote onzekerheid en instabiliteit. BBB wil dit doorbreken door bonafide ondernemers te gaan erkennen als ondernemer. Wat BBB betreft komt er vooraf zekerheid voor opdrachtgevers en zelfstandigen via een vrijwillige toets. De Wet Vbar, die ondernemerschap achteraf toetst, draagt wat ons betreft niet bij aan het toekomstperspectief dat zzp'ers en ook hun opdrachtgevers zo nodig hebben, zeker vanwege het dynamische en onzekere kader van de WZOP-toets, de werknemers-, zelfstandigen- en ondernemerschapstoets. Ondernemers moeten worden gefaciliteerd en niet worden tegengewerkt.

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Ik zie dat er een interruptie is van de heer Ergin.

De heer **Ergin** (DENK):

Dank aan de heer Vermeer voor zijn pleidooi voor zelfstandigen. Ik heb een soortgelijk pleidooi. Volgens mij bleek twee weken terug uit onderzoek dat 20% van de zelfstandigen overweegt te stoppen. Dat is gewoon schadelijk voor onze economie. Ik heb alleen geen voorstel gehoord om meer zekerheid te bieden aan zelfstandigen vanuit de WRB. Zou de heer Vermeer daar iets meer uitleg over kunnen geven?

De heer **Vermeer** (BBB):

Wat ons betreft moeten wij niet die nieuwe Wet Vbar in gang zetten maar gewoon de huidige wet aanscherpen en ervoor zorgen dat aan de voorkant duidelijk is of iemand mag werken als zelfstandige of niet. Wat mij betreft wordt direct elke vorm van handhaving van zzp'ers geschrapt in deze onzekere periode, omdat die handhaving niet alleen leidt tot minder inzet van zzp'ers, wat schadelijk is voor onze economie, maar ook tot extra druk in complete sectoren voor mensen die daar vast werken, zoals in de zorg het geval is.

De heer **Ergin** (DENK):

Ik ben het er helemaal mee eens dat we de wet moeten wijzigen, dat we in de wet moeten zetten wanneer je zelfstandig bent en dat dat vooraf duidelijk moet zijn. Tegelijkertijd hebben we er wel mee te maken dat heel veel zzp'ers op dit moment onzekerheid ervaren. Ik begrijp dat wetgeving anderhalf, twee jaar duurt. Dat is allemaal veel te laat. Hoe kijkt de BBB naar het voorstel om de zachte landing waar we om hebben gevraagd bij het opheffen van het moratorium per 1 januari 2025, te verlengen naar 2026, zodat er in ieder geval meer lucht en rust komt in de zzp-markt?

De heer **Vermeer** (BBB):

Ik sta daar volledig achter. BBB wil ook dat dat moratorium, voordat er een wetswijziging is doorgevoerd, totdat er een wetswijziging wordt doorgevoerd of totdat een nieuwe wet is doorgevoerd, gewoon weer in gang gezet wordt. Dit is namelijk veel te schadelijk. Het leidt niet alleen tot economische schade maar ook tot veel onrust en stress bij iedereen die daarmee te maken heeft.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Daarmee rondt de heer Vermeer zijn bijdrage af. Hij gaat ons zo verlaten. Voor ik het woord geef aan de heer Ergin – het ging goed, zeg ik erbij – roep ik op om de interrupties kort te houden. Als u boven de 45 seconden komt, loopt u het risico dat ik ze dubbel ga tellen. Het ging bij de heer Ergin nog goed. Dat gezegd hebbende geef ik hem nu het woord voor zijn bijdrage.

De heer **Ergin** (DENK):

Voorzitter, het doet mij altijd deugd als de voorzitter mij een compliment geeft. Dank u wel.

Voorzitter. Ik wil direct beginnen met een voorbeeld uit de praktijk. Een jonge vrouw, geboren en getogen in Nederland, solliciteert op een functie waarvoor ze perfect gekwalificeerd is. Ze heeft diploma's op zak, relevante ervaring en een goede motivatie. Maar zodra haar hoofddoek in beeld komt, is het gesprek voorbij, nog voordat het gesprek is begonnen; geen uitnodiging, geen uitleg. Alleen een stilte, die alles zegt.

Voorzitter. Dit is geen incident. Onderzoek van de Nationale Vacaturebank laat zien dat een op de vier mensen discriminatie ervaart bij sollicitaties. Voor zwangere vrouwen ligt dat percentage nog hoger. Dit zijn cijfers, maar achter die cijfers schuilt talent dat we keer op keer verspillen. Ik heb een aantal andere onderzoeken bij me, die we van de Minister hebben gekregen, bijvoorbeeld van RADAR over discriminatie die arbeidsmarkt-deskundigen zien. Ik heb een actieplan van uitzendbureaus om een inclusieve arbeidsmarkt te bewerkstelligen. Ik heb hier een verkenning

naar arbeidsmarktdiscriminatie over moslima's, met schokkende resultaten. Ik heb hier een onderzoek naar discriminatie op de zorgwerkvloer en hoe we daarmee om kunnen gaan.

Voorzitter. We praten al decennia over deze onderzoeken. Volgens mij kunnen we deze zaal vullen met al deze onderzoeken die zijn verricht. Er zijn actieplannen, er zijn offensieven en er zijn agenda's, maar de harde waarheid is dat discriminatie op de arbeidsmarkt nauwelijks daalt. Het voelt alsof we een brand proberen te blussen met enquêtes, terwijl we aan de andere kant zien dat discriminatie gewoon toeneemt.

Voorzitter. We hebben in voorbereiding op dit debat van het College voor de Rechten van de Mens een brief gekregen met een duidelijke oplossingsrichting. In die brief wordt duidelijk gerefereerd aan twaalf normen die zijn opgesteld voor eerlijk werven en selecteren. Normen en regels die ervoor zorgen dat niet afkomst, huidskleur of zwangerschap doorslaggevend is, maar kwaliteit en talent. Toch zagen we in haar brief dat deze Minister kiest voor vrijblijvende afspraken, pilots en stimulerende maatregelen. Mijn vraag aan de Minister is: wanneer komt ze nou eindelijk met concrete, harde maatregelen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, maatregelen die ook de kern van het probleem aanpakken en geen pleisterpolitiek zijn?

Voorzitter. Discriminatie verdwijnt niet door vrijblijvendheid. Het verdwijnt pas als er duidelijkheid is, als er duidelijke kaders zijn en als een instantie toeziet op de naleving daarvan. Mijn oproep aan de Minister is daarom helder: veranker die twaalf normen wettelijk en geef de Arbeidsinspectie de bevoegdheid om daarop te handhaven. Alleen zo kunnen we garanderen dat alle Nederlanders echt gelijke kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Ik zou graag ook een reactie van de Minister willen op de huidige rol van de Arbeidsinspectie als het gaat om de arbeidsmarkt. Is de Minister van mening dat de Arbeidsinspectie meer controlerende bevoegdheden zou moeten krijgen?

Voorzitter. Mijn volgende punt gaat over zelfstandigen. Zzp'ers lopen vast. Sinds de Belastingdienst weer streng handhaaft, raken ze opdrachten kwijt en weten ze niet of ze aan het einde van de maand hun rekeningen nog kunnen betalen en of ze überhaupt nog opdrachten krijgen. Zes op de tien zien werk verdwijnen; 20% denkt er zelfs aan om te stoppen. Het is gewoon een keiharde crisis in de zzp-markt. Dat is niet alleen hun probleem. Het is niet alleen het probleem van die mensen die ervoor kiezen om te ondernemen en om zelfstandig te zijn, maar het is een probleem van ons allemaal. Dit betekent onder aan de streep: minder handen aan het bed in de zorg, minder bouwvakkers. Het is gewoon slecht voor onze economie.

**De voorzitter:**

Punt. De heer Vermeer, van wie ik het afscheid al had aangekondigd, wil voordat hij weggaat in ieder geval nog een interruptie plegen. Dat sta ik hem toe.

**De heer Vermeer (BBB):**

Dank u wel. Het gaat over die zzp'ers. Ik heb brieven gekregen van mensen die in de auditingwereld zitten en die door grote bedrijven gedwongen worden om voor tarieven van € 32 en daaronder te werken. Heeft de heer Ergin een idee wat we daaraan gaan doen?

**De heer Ergin (DENK):**

Een aantal partijen in de Kamer heeft een initiatiefwet voorbereid, waarin we dit probleem eigenlijk aanpakken door vooraf duidelijke kaders te stellen voor wat je minimaal moet verdienen. Volgens mij staat dat voor een deel ook in de Vbar. Ik vind de Vbar in zijn totaliteit niet volledig en niet goed, maar ik ben het ermee eens dat we afspraken moeten maken over een minimumtarief en dat we daarnaast ook schijnzelfstandigheid

moeten aanpakken. Maar de echte oplossing is dat we in de wet duidelijk maken wanneer iemand zelfstandig is en dat we niet gaan wachten totdat de rechter een afweging maakt. Volgens mij noemden ze dat een toetsing waarbij iemand de ene dag een zelfstandige kan zijn maar de volgende dag in dezelfde situatie met dezelfde opdracht opeens niet meer. Volgens mij moeten we daar echt gaan kijken naar de oplossing.

De **voorzitter**:

U kunt nu doorgaan met uw betoog.

De heer **Ergin** (DENK):

Voorzitter. Ik was bij mijn oproep aan de Minister. Ik roep deze Minister ertoe op om te regelen dat we de zachte landing die we aan het begin van dit jaar hebben ingezet bij het opheffen van het handhavingsmoratorium verlengen tot eind 2026. Dat geeft zelfstandigen rust, maar ook de opdrachtgevers krijgen rust en duidelijkheid. We moeten niet sturen op boetes, maar eerst begeleiden. We kunnen niet in een of twee jaar tijd een arbeidsmarkt die zich in twintig jaar heeft ontwikkeld even met boetes terechtwijzen. Onder aan de streep willen zelfstandigen gewoon werken. Wij moeten er alles aan doen om ervoor te zorgen dat deze groep gewoon kan werken. De politiek heeft in al die jaren geen duidelijkheid gegeven. We hebben zwabberbeleid gevoerd. We zien dat de huidige wetgeving wankelt. De Vbar is weinig populair. Een alternatief wetsvoorstel moet nog langs de Raad van State. Dat kost heel veel tijd. Dat betekent in de praktijk dat heel veel zelfstandigen gewoon niet weten waar ze aan toe zijn. Mijn vraag aan de Minister is ook hoe zij denkt dat de duizenden zelfstandigen die nu in grote onzekerheid leven duidelijkheid krijgen. Hoe wil zij die duidelijkheid bieden?

Voorzitter. Mijn laatste punt gaat over een initiatiefwetsvoorstel vanuit de Kamer. Volgens mij hebben we gezien dat er nu al in ieder geval een meerderheid is om zelfstandigheid in de wet te verduidelijken. Ik hoop dat dit een brede meerderheid wordt. Juist daarom is het nu belangrijk om die zachte landing waar de Kamer voor heeft gekozen te verlengen tot eind 2026.

Voorzitter. Dit zijn echt de laatste zinnen die ik wil uitspreken; daarna kan ik overgaan naar de interrupties. Zelfstandigen willen niet wegduiken. Zelfstandigen willen gewoon werken. Het enige wat ze van ons vragen, is de zekerheid dat ze hun werk kunnen blijven doen zonder dat ze telkens bang hoeven te zijn voor de volgende brief van de Belastingdienst. Dank u wel.

De **voorzitter**:

Punt. Dank u wel. Ik zie inderdaad een interruptie van de heer Flach van de SGP.

De heer **Flach** (SGP):

Ik ben het op het punt van de zzp'ers van harte eens met collega Ergin. We zijn daarbij in het verleden ook wel samen opgetrokken. Het is echt belangrijk dat er nu duidelijke wetgeving komt, want je kunt niet handhaven als niet helder is waarop. Tegelijkertijd is mijn vraag aan de heer Ergin of we ons echt moeten gaan richten op risicosectoren waar nog duidelijk misstanden aanwijsbaar zijn of dat hij helemaal wil stoppen met handhaven.

De heer **Ergin** (DENK):

Daarom pleit ik ook niet voor de herinvoering van het handhavingsmoratorium, want dat zou betekenen dat we helemaal niet handhaven. DENK pleit ervoor dat we de zachte landing, die we eind 2024 al aan de Minister hebben gevraagd ... Een zachte landing betekent dat de Belastingdienst met name coachend optreedt. Ondertussen gaan we aan de slag met

duidelijkheid in de wetgeving, maar tegelijkertijd heeft de Belastingdienst ook ruimte om te handhaven als het gaat om schijnzelfstandigheid, onderbetaling en het misbruik maken van arbeidsmigranten door, zoals ik het even noem, rare zzp-constructies. Dat moet gewoon doorgaan. Dat is volgens mij ook onderdeel van de zachte landing. Tegelijkertijd is DENK van mening dat we rust en duidelijkheid moeten bieden aan zelfstandigen.

**De voorzitter:**

Dank u wel. We gaan naar mevrouw Patijn van GroenLinks-Partij van de Arbeid.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Dank, voorzitter. Een zeker en stabiel inkomen begint bij zeker werk en een vast contract, zodat je morgen niet op straat staat en zekerheid hebt over je inkomen, zodat je als werkende ademruimte hebt om een leven op te bouwen en toegang te krijgen tot een hypotheek. Dan is het voorstel van de vorige Minister om meerdere banen te combineren echt de wereld op zijn kop. Als je banen moet stapelen om rond te kunnen komen, blijft er voor de mensen heel weinig privéleven over. We moeten juist zorgen voor meer vaste volwaardige arbeidscontracten. Onze aangenomen motie stelt dat 70% van de mensen vast in dienst moet komen. Er moet heel veel gebeuren om dat te bereiken in 2028. Het arbeidsmarktpakket is niet voldoende om dit doel te bereiken. Is de Minister bereid om met een strategie te komen over hoe de 70% vaste contracten gehaald gaat worden? Is de Minister bereid om met werkgevers en werknemers concrete afdwingbare afspraken te maken om tot die 70% te komen?

Voorzitter. Een zeker en stabiel inkomen betekent ook een vangnet waar je op kunt rekenen als je geen werk meer hebt. Het zou je maar gebeuren: je wordt ontslagen bij bijvoorbeeld Vredestein of Batavus. Je bent al onzeker over je toekomst. Het weghalen van het halfjaar WW komt dan extra hard aan. Dit kabinet zet de WW-verkorting echter gewoon door, terwijl de Kamer onze motie heeft aangenomen om de bezuinigingen terug te draaien. Is de Minister bereid de WW-bezuinigingen alsnog terug te draaien?

Voorzitter. Dan kom ik bij de verlofregelingen. De SER is met een belangrijk advies gekomen. We hebben de voortgangsbrieven ontvangen, maar er ontbreken wat ons betreft een aantal belangrijke punten. In het SER-advies staat een aanbeveling over een bodem in de betaling van het ouderschapsverlof en geboorteverlof. Uit de evaluatie blijkt dat partners met een laag inkomen door de financiële bodem zakken als ze het verlof opnemen en de regeling voor deze partners dus niet toegankelijk is. Is de Minister bereid om hier alsnog naar te kijken en op zoek te gaan naar financiële middelen? Kan de Minister de mogelijkheden in kaart brengen of hier een omgekeerde maximumdagloonregeling voor zou kunnen komen, een soort minimumdagloonregeling?

Dan de motie-Westerveld/Patijn, over ouders van ernstig zieke kinderen. We willen weten hoe het met de uitwerking staat. Wanneer is een passende regeling uitgewerkt voor ouders met ernstig zieke kinderen? De onzekerheid van deze ouders is namelijk groot.

Voorzitter. Gisteren kregen we ook nog een petitie aangeboden van ouders van pubers. Ouders kunnen ouderschapsverlof opnemen tot hun kind 8 jaar oud is. Daarna vervalt hun recht. Kan de Minister aangeven of deze regeling aangepast kan worden, zodat ouders dit verlof ook later kunnen opnemen? Is de Minister bereid om te onderzoeken op welke manier de verlenging van ouderschapsverlof naar 18 jaar kan worden geregeld?

Tot slot de arbeidsmarktdiscriminatie. Terwijl arbeidsmarktdiscriminatie aan de orde van de dag is – mijn collega Ergin verwees daar al naar – werd de wet om dit tegen te gaan verworpen in de Eerste Kamer. De rechtse meerderheid was ertegen, onder het mom van regeldruk. Recent

verscheen het Nationaal onderzoek moslimdiscriminatie, waaruit blijkt dat discriminatie van moslims aanzienlijk is op de arbeidsmarkt. Het kabinet komt met het Offensief Gelijke kansen, dat gericht is op het stimuleren van beter gedrag. Maar kan de Minister aangeven wat ze gaat doen als die stimulering niet gaat werken? Eén op de vier mensen ervaart discriminatie bij het solliciteren. Is de Minister bereid meer dwingende maatregelen te nemen?

Voorzitter. Dit is een belangrijk debat over de positie van werkenden op de arbeidsmarkt. Veel onderwerpen zijn weggelaten in een soort restdebat dat is samengevoegd vanuit drie debatten. Ik hoop dat er in de volgende Kamerperiode weer echt aandacht gaat komen voor de 10 miljoen mensen die gevolgen ervaren van de regelingen die we hier bespreken en dat we de debatten ook weer echt serieus kunnen gaan voeren, zodat we wat meer tijd hebben voor bijvoorbeeld arbeidsmarktdiscriminatie.

Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel. U heeft een interruptie van uw buurman, de heer Flach van de SGP.

De heer **Flach** (SGP):

Achter de petitie die gisteren werd aangeboden door ouders die vragen om verlof om te zorgen voor hun puberende kinderen, zit een hele mooie gedachte. Die ouders willen er zijn voor hun kind en voelen zich eigenlijk gevangen in het construct waar ze in zitten, namelijk hun werkende leven. Ze zijn niet in staat om onbetaald die keuze te maken. Is mevrouw Patijn het met mij eens dat dat te maken heeft met de hyperfocus op betaalde arbeid, waardoor mensen de keuze die ze normaal gesproken zouden willen maken voor hun gezin, om extra tijd in hun pubers te kunnen steken, eigenlijk niet meer kunnen maken zonder financieel hard geraakt te worden? Is dat niet het diepere probleem?

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Nee, dat ben ik niet met u eens. Ik denk dat heel veel ouders gewoon de wens hebben om allebei te kunnen werken. Maar in sommige fases van hun leven moet er de ruimte zijn om even wat minder te kunnen werken, om daarna weer terug te schakelen naar wat meer kunnen werken. De hyperfocus betreft niet alleen de behoefte daaraan, maar ook de noodzaak die er is; als dat weg zou vallen, is er namelijk geen inkomen. Die betreft ook het feit dat vrouwen de behoefte hebben om onafhankelijk te zijn. Stel dat de man vertrekt of de vrouw vertrekt, en het huwelijk werkt niet meer. Die onafhankelijkheid is een cruciaal onderdeel in onze geëmancipeerde samenleving. Ik ben het niet met u eens dat die onder druk zou moeten komen te staan.

De **voorzitter**:

Uiteraard nog een interruptie van de heer Flach.

De heer **Flach** (SGP):

Op dat gebied verschillen we wellicht wat van mening. Tegelijkertijd ben ik ook erg voor keuzevrijheid van mensen zelf op dat gebied. We zien dat er honderdduizenden eenverdieners zijn die de keuze maken om niet allebei te werken; een van de twee partners besteedt zorg aan de kinderen, omdat ze dat extra nodig hebben. Ons belastingstelsel is dermate ondoelmatig ingericht dat mensen die keuze financieel niet eens meer kunnen maken. Nu komen we dus terecht in een situatie waarin, als ze dat wel willen, de werkgever dat moet gaan betalen. Dan schieten we ons doel toch eigenlijk voorbij? Zouden we niet helemaal terug moeten naar de basis en de vrijheid voor die onafhankelijkheid, voor die keuze tussen werk en privé helemaal terug moeten leggen bij de mensen zelf, en

dus een soort samenlevingsvormneutraal belastingstelsel maken, waardoor mensen écht vrij zijn om die keuzes te maken?

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Om te beginnen is het niet een voorstel dat werkgevers geld kost. Het betreft onbetaald verlof dat mensen willen kunnen opnemen, ook na die tijd. Dat is het eerste. Daar zitten geen problemen. De keuzevrijheid vind ik belangrijk, maar de keuzevrijheid om niet samen door te gaan, vind ik nog belangrijker. Ik blijf het zeggen: ik vind het het allerbelangrijkste dat de onafhankelijkheid van vrouwen, maar soms ook van mannen, goed gewaarborgd wordt doordat beiden blijven deelnemen aan het arbeidsproces. Dat kan alleen als je dit soort regelingen mogelijk maakt.

De **voorzitter**:

Als mijn microfoon tenminste meewerkt, gaan we over naar de bijdrage van de heer Flach namens de SGP.

De heer **Flach** (SGP):

Voorzitter, dank u wel. Ik wil graag beginnen met het gezinsbeleid. En dat is best een beetje raar in een debat over arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktdiscriminatie. Maar dat geeft ook gelijk het probleem van het gezinsbeleid weer: het is nergens echt goed belegd. Het staat hier wel ergens als agendapunt tussen. Het is belangrijk om hier ook aandacht aan te besteden, want gezinnen vormen de basis van Nederland. Het is des te opmerkelijker dat dit leefverband toch een verwaarloosbare rol speelt in het overheidsbeleid. Er wordt nauwelijks gekeken naar hoe gezinnen ervoor staan, wat ze nodig hebben en hoe beleid voor gezinnen uitpakt. Het was de SGP die er bij het vorige kabinet op aan moest dringen dat er toch een breed integraal onderzoek zou worden gedaan naar de situatie van gezinnen in Nederland. Dankzij een motie van mijn collega Stoffer is dat onderzoek nu uitgevoerd. Dat levert heldere conclusies en aanbevelingen op. Gezinsvorming wordt vaker uit- of afgesteld, bijvoorbeeld omdat er geen geschikte woning voorhanden is. Steeds meer gezinnen hebben moeite om rond te komen. Ouders voelen zich steeds verder in de spagaat tussen werk, zorg, opvoeding en ook mantelzorg geduwd. Het rapport zegt klip-en-klaar: versterk randvoorwaarden voor gezinsvorming, verbeter gezinsvoorzieningen, ondersteun ouders bij het combineren van werk en gezin, en ontwikkel een eenduidige visie op gezinsbeleid. Voorzitter. Het zijn zaken die me uit het hart gegrepen zijn. Het gezin verdient veel meer waardering en aandacht in onze plannenmakerij. Niet voor niets nam de Kamer begin dit jaar mijn motie aan die het kabinet oproept werk te maken van positief gezinsbeleid en het wegnemen van belemmeringen voor aanstaande ouders, juist ook in het licht van demografische ontwikkelingen. En, als u het niet van een SGP'er wilt aannemen, lees dan het rapport «Groeipijn» van de Deskundigencommissie Hervormingsagenda Jeugd. Deze commissie roept onder leiding van een prominente VVD'er op tot het realiseren van een samenhangende jeugd- en gezinsaanpak, de rijksoverheid voorop. Hoewel dit onderzoek dus aandringt op stevig aanvullend gezinsbeleid, somt het kabinet in reactie hierop vooral bestaande beleidsmaatregelen op, terwijl het rapport zegt: er is meer nodig. Ik bied het kabinet de gelegenheid om deze gemiste kans te herstellen door concrete beleidsopties voor aanvullend beleid voor te bereiden voor een volgend kabinet. De vraag is: pakt de Minister deze handschoen op?

Dan mantelzorg, voorzitter. Een kwart van de 2,4 miljoen werkende mantelzorgers heeft moeite met het combineren van werk en zorg. In de hervorming van het belasting- en toeslagenstelsel stelt de regering een stelsel voor waarin meer werken loont als expliciet doel. Dat is op zich terecht, maar gelet op de zorguitdagingen zou meer zorgen ook moeten worden aangemoedigd. Is de Minister bereid om in het kabinet te

bespreken hoe een zorgzame samenleving kan worden gestimuleerd via de fiscaliteit? En wat bieden we mensen die het moeilijk hebben met de combinatie van werk en mantelzorg? Het is goed dat de regering de wirwar aan verlofregelingen gaat vereenvoudigen. Gaat de regering daarbij ook nadrukkelijk de mogelijkheden voor de verruiming van het mantelzorgverlof in kaart brengen?

Zzp'ers zitten in de hoek – dat is mijn volgende onderwerp, voorzitter – waar de klappen vallen. Een op de vijf zelfstandigen denkt zelfs aan stoppen; dat is al een paar keer genoemd. En bij 60% nam het aantal opdrachten af als gevolg van handhaving. Allemaal het gevolg van de opheffing van het handhavingsmoratorium, zonder dat duidelijk is wie zzp'er is en wie niet. Stel u eens voor dat wij dat ons hier elke dag moesten afvragen: ben ik nou een politicus of niet, en waar moet je dan aan voldoen? Dan komt het wat dichterbij. Laat het helder zijn dat ook de SGP wil dat schijnzelfstandigheid, waarmee mensen onder andere worden uitgebuit en de sociale zekerheid wordt ontdoken, stopt. Maar goedwillende ondernemers komen nu in de knel vanwege falend overheidsbeleid, en dat moet het kabinet zich aanrekenen. Daarom moet er echt snel duidelijkheid komen over het juridisch kader. Via de Zelfstandigenwet, waar hard aan wordt gewerkt, willen wij die bieden. Er zou risicogericht gehandhaafd worden. Toch krijgen wij signalen dat ook zzp'ers uit het hogere segment of sectoren waarin geen sprake is van een verhoogd risico op schijnzelfstandigheid, onder het vergrootglas liggen. «Risicogericht» betekent wat mijn fractie betreft: richt je op die sectoren waarin overduidelijk sprake is van schijnzelfstandigheid. Dáár zitten die problemen, pak die aan en laat andere ondernemers met rust. Gaat de Minister de Belastingdienst hierop wijzen?

Dan regeldruk. Dit kabinet is van plan om de regels nog eens tegen het licht te houden, en terecht. De arbeidswetgeving is een van de regelkluwens die het zwaarst op ondernemers drukken. Vast zou minder vast worden, maar werkgevers zagen de werkgeverslasten alleen maar stijgen. Is de Minister bereid om te bezien hoe de regeldruk op dit punt verminderd kan worden? En mag ik één concreet voorstel doen? Schaf de verplichte transitievergoeding bij ontslag af. Nu zelfs de Raad van State dat een goed idee vindt, kan deze Minister toch niet achterblijven? Wat is daarop haar antwoord? Eerder vroeg ik al aandacht voor de verplichte gedragscode ongewenst gedrag, die leidt tot een forse regeldruk en eigenlijk slechts schijnveiligheid creëert. Ook de in aantocht zijnde implementatiewet van de EU-richtlijn over loontransparantie zadelt werkgevers op met complexe berekeningen en een compleet rapportage-circus. Mijn laatste vraag is dan ook: is de Minister bereid om in Europees verband aan te dringen op aanpassing van deze richtlijn in het kader van de EU-regeldrukreductie?

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Dank u wel. En dan gaan we meteen door naar de heer Thiadens van de PVV.

**De heer Thiadens (PVV):**

Dank, voorzitter. De PVV ziet met lede ogen aan hoe dit kabinet onder het mom van gelijke kansen doorgaat met het subsidiëren en promoten van woke beleid. Dat beleid wordt gepresenteerd als rechtvaardig en inclusief, maar leidt in werkelijkheid tot onrecht, willekeur en verdeeldheid. Een voorbeeld uit Amsterdam is wat dat betreft illustratief. In de vacature voor de hoogste ambtenaar, de gemeentesecretaris/algemeen directeur, wordt expliciet een voorkeur uitgesproken voor kandidaten van buiten-Europese herkomst. Dan bedoelen ze niet Amerikanen of Nieuw-Zeelanders, maar wel kandidaten uit klassieke migratielanden zoals Turkije en Marokko. Dat is wat er bedoeld wordt. En dit discriminerende beleid geldt vanaf schaal

15. En dat gebeurt gewoon in onze hoofdstad Amsterdam! Dit is onversneden discriminatie. Mijn vraag aan de Minister is hoe zij hiertegen aankijkt, of zij dat wél prima vindt of dat zij hier met de fractie van de PVV aanstoot aan neemt en, zo ja, wat zij hiertegen gaat doen.

Voorzitter. Verder maakt de PVV zich zorgen over gevallen waarin loyaliteit aan Nederland ver te zoeken is, zoals bij enkele veelzeggende voorbeelden van dit diversiteitsbeleid. De 64-jarige Ab el M., medewerker van de NCTV, probeerde 10 miljard A4'tjes aan geheime gegevens naar Marokko te smokkelen. Atoomspion Khan maakte de Pakistaanse kernbom mogelijk. Ten slotte huurt de haven van Rotterdam voor zijn beveiliging een bedrijf in dat is geïnfiltreerd door de cocaïnemaffia van Azam S, Tariq S. en Eril A. De PVV zegt: stop met dit zogenaamde diversiteitsbeleid. De overheid en bedrijven moeten mensen beoordelen op hun capaciteiten, ervaring en inzet, niet op huidskleur, afkomst of geslacht. Dat is geen vooruitgang, maar identiteitsdenken, met alle risico's van dien.

Voorzitter. Dan de zogeheten objectieve werving en selectie, een pilot met zogenaamde nudges, waarbij vacatureteksten worden herschreven en selectiecriteria worden versmald tot een paar vage competenties. Dat nudgen gebeurt niet om de beste kandidaat te vinden, maar om diversiteit af te dwingen. Functie-eisen worden uitgekleed en persoonlijkheidskenmerken verdwijnen naar de achtergrond, maar wat hier in werkelijkheid gebeurt, is dat afkomst en identiteit belangrijker worden dan geschiktheid. In plaats van neutraliteit krijgen we ideologie. In plaats van gelijkheid krijgen we voorkeursbeleid. Dat gaat ten koste van de kwaliteit van onze ambtenarij, onze diensten, onze overheid. Wat vindt de Minister van deze ontwikkeling?

Voorzitter. Op verzoek van het Ministerie van SZW is door de Radboud Universiteit onlangs een verkennend onderzoek uitgevoerd naar discriminatie van moslima's op de arbeidsmarkt; het is al eerder genoemd. Tijdens dat onderzoek zijn drie focusgroepen gevolgd met elk acht respondenten. Een van die respondenten met een sterk cv en veel motivatie zei het volgende: «Iedereen maakt van alles mee en ik had zelf nog niks concreets meegemaakt, maar ik dacht: het kan me morgen ook overkomen.» Alleen al de gedachte dat het je zou kunnen overkomen betekent dus discriminatie. Een andere respondent gaf aan: «Ik zie dat niet anders dan dat het gewoon discriminatie is geweest, maar dat zeg ik op gevoelsbasis, hoor.» In dit soort situaties is het misschien een natuurlijke reflex om de discriminatiekaart te trekken, terwijl het in dit specifieke geval duidelijk ging om vriendjespolitiek. Daarnaast is er gesproken met drie islamitische belangenorganisaties, die bovendien aan de subsidieslurf hangen. Dat roept vragen op over de objectiviteit en de representativiteit van het onderzoek. Is de Minister werkelijk van mening dat dit onderzoek een solide basis vormt voor landelijk beleid? Graag een reflectie.

Wordt er daarnaast ook onderzoek gedaan naar discriminatie van andere groepen, zoals Chinezen, Hindoestanen of noem maar op? Of richt het ministerie zich uitsluitend op moslima's? Zo ja, waarom?

Voorzitter. In 2025 zal meer dan 16,2 miljoen euro voor antidiscriminatievoorzieningen, ADV, beschikbaar zijn voor gemeenten om discriminatie te bestrijden. De PVV-fractie wil weten waaraan dit geld precies wordt besteed. Wie zijn de grootste ontvangers? Welke projecten worden er gefinancierd? En nog belangrijker: op basis van welke KPI's wordt beoordeeld of dit beleid daadwerkelijk iets oplevert? We willen voorkomen dat dit weer een geldverslindende subsidiepot wordt voor actiegroepen en belangenclubs met een ideologische agenda. Gemeentelijk beleid hoort te draaien om veiligheid, bereikbaarheid en betaalbare woningen en niet om ideologisch activisme.

Voorzitter. Tussen 2022 en 2024 kwamen er volgens het UWV jaarlijks 250.000 banen bij, maar het UWV voorziet dat er tot 2027 nog maar 45.000 banen per jaar bij komen. Indeed wijst in dit kader op de opmars

van AI, waardoor er een afname is van banen zoals tekstverwerkers, accountants en marketeers. Hoe ziet de Minister de arbeidsmarkt veranderen door AI en waar maakt zij zich zorgen over?

Voorzitter. Zonder ingrijpen wachten in 2030 ongeveer 200.000 mensen op een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling van het UWV. Nieuw onderzoek van het Kennisinstituut Werk en Gezondheid van Arbo Unie, gebaseerd op bijna 4 miljoen verzuimgevallen tussen 2004 en 2018, toont aan dat werknemers sneller herstellen bij loonaanpassing. Dit geldt vooral wanneer het salaris daalt van 100% naar 70%, bijvoorbeeld na een maand ziek zijn. Kennelijk werken financiële prikkels, overigens zonder negatieve gevolgen voor het welzijn van de werknemer. Hoe ziet de Minister de resultaten van dit onderzoek, zeker ook in het licht van een historisch hoog ziekteverzuim van bijna 6%? De PVV roept de Minister op om zich weer te richten op de kerntaken van haar ministerie: aanpak van arbeidsmarktkrapte, schuldenproblematiek bestrijden en zorgen voor een uitvoerbare en rechtvaardige sociale zekerheid.

**De voorzitter:**

Wilt u richting een afronding gaan?

**De heer Thiadens (PVV):**

Ja. Geen tijd en geld verspillen aan identiteitspolitiek, die slechts verdeeldheid zaait en wantrouwen versterkt. Stop met het politiek gedreven diversiteitsbeleid. Stop met het bevoordelen van sommige groepen ten koste van andere. Gelijke kansen betekent gelijke behandeling en dus geen voorkeursbehandeling.

**De voorzitter:**

Punt. Dank u wel. Daarmee gaan we over naar de heer De Beer van de VVD.

**De heer De Beer (VVD):**

Dank u wel, voorzitter. De VVD staat voor een Nederland waar werken loont, waar ondernemers de ruimte krijgen om te ondernemen, waar mensen de kans krijgen om hun talent te ontwikkelen en te benutten en waar we samen nadenken over de weerbaarheid van ons land in een onzekere wereld. Daarom wil ik vandaag drie thema's bespreken. Het eerste thema is het terugdringen van de regeldruk. Collega's had het er ook al over. Het tweede is het aanpakken van de arbeidsmarktkrapte, met bijzondere aandacht voor de scholingsfondsen, en het derde het beter inpassen van reservisten in onze arbeidsmarkt.

Voorzitter. Ondernemers in het mkb ervaren dagelijks hoe zwaar de regeldruk is. Een gemiddeld bedrijf moet voldoen aan 71 tot 93 verplichtingen, waarvan ruim een op de vijf als moeilijk uitvoerbaar wordt gezien. Uit onderzoeken blijkt dat ondernemers jaarlijks honderden miljoenen euro's kwijt zijn aan dit soort regelingen. Tot wel 70% van die kosten is vaak extern, via accountants, juristen of arbodiensten. Voor een groot bedrijf is dat vervelend, maar met name voor de kleinere mkb'er is dat een heel groot probleem.

De VVD vindt dat ondernemen vooral moet gaan over kansen en niet over regels. Daarom is het goed dat de Minister van Economische Zaken heeft aangekondigd dat hij 500 regelingen tegen het licht gaat houden en ook wil schrappen. We zouden graag zien dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daar een stevige bijdrage aan levert. Ook positief is het feit dat vorige week een motie is aangenomen van de VVD en de SP om het tweede jaar van loondoorbetaling bij ziekte voor kleine ondernemers te vervangen door een collectieve voorziening. Dat is belangrijk, omdat vooral kleinere ondernemingen moeilijker kunnen doorgroeien en geen mensen meer aan durven te nemen vanwege het risico op twee jaar loon doorbetalen bij ziekte.

Mijn vragen aan de Minister. Hoe sluit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan op de regelinventarisatie en -vereenvoudiging van het Ministerie van Economische Zaken? Welke mogelijkheden ziet de Minister om de regels vanuit het Ministerie van SZW te vereenvoudigen of te schrappen? Zou zij daar specifiek willen kijken naar regels die onevenredig drukken op het mkb? Kan de Minister ook zorgen voor meer voorspelbaarheid als het gaat over het ontwikkelen van regels, zodat ondernemers niet telkens door nieuwe verplichtingen worden verrast? Het tweede thema gaat over de arbeidsmarkt.

**De voorzitter:**

Ja, mevrouw Saris. Terecht dat u het nu doet, want het eerste punt was afgerond.

Mevrouw **Saris** (NSC):

Ja, ik dacht: ik moet heel snel wezen. Ik hoor de heer De Beer zeggen dat er regels worden geschrapt door de Minister van Economische Zaken. Hij roept de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op om ook een flinke duit in het zakje te doen. Welke regelgeving stelt de VVD-fractie voor op het terrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid?

De heer **De Beer** (VVD):

We hebben gevraagd naar een inventarisatie vanuit het ministerie. Ik denk dat we op basis van die inventarisatie moeten gaan kijken welke maatregelen concreet zouden kunnen leiden tot een verlaging van de regeldruk. Dus ik ga nu geen concrete regels noemen, want dan hebben we het over die concrete regels, en de oproep aan het kabinet is vooral om te kijken waar onnodige regeldruk zit en hoe we die kunnen verminderen.

Mevrouw **Saris** (NSC):

Het klinkt altijd mooi, onnodige regeldruk, maar ik ken de VVD ook als een partij met visie op wat dan die regeldruk is. Ik ben juist wel heel erg benieuwd wat het dan specifiek op het terrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is. Dat mis ik nog in uw antwoord.

De heer **De Beer** (VVD):

Ja, maar ik heb gezegd dat daar nu niet in concreetheid op doorga. Wij zijn geïnteresseerd in wat er vanuit het ministerie komt. Daar kunnen wij dan zelf op reflecteren en dan kunnen we ook gewoon wegen welke regel op welk moment kan worden geschrapt.

**De voorzitter:**

Nee, nee, nee. Ik wilde ja zeggen, maar toen zag ik opeens de hand van mevrouw Patijn. Die mag uiteraard ook interrumpen.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Ik sluit toch een beetje aan bij wat mevrouw Saris zegt. Ik hoor de VVD aangeven dat de regeldruk zo'n groot probleem is. We hebben het er in deze commissie veel vaker over gehad dat dit voor de VVD een commissie lijkt die vooral over economische zaken gaat. Maar dit is de commissie Sociale Zaken, zeg ik even voor de duidelijkheid, voordat u denkt dat u verkeerd zit.

Ik denk dat het heel erg belangrijk is om eens naar de regels te kijken vanuit het perspectief van werknemers. Veel van de regels die hier besproken worden, zijn bedoeld om werknemers te beschermen in hun werknemerschap. Ik doel dan op gezond en veilig werk, goede werkomstandigheden, ontslagrecht en loondoorbetaling bij ziekte, zodat je een inkomen houdt als je ziek wordt maar ook ergens terecht kunt als je weer beter bent. Al dat soort zaken zijn heel belangrijk ter bescherming van de werknemer. Bent u er nou vooral bezorgd over dat de werkgever het

zwaar heeft, of heeft u ook het gevoel dat we mensen moeten blijven beschermen? Ik vind dat u toch te vaag blijft in antwoord op de vraag van mevrouw Saris. Kunt u er dus wat meer over zeggen?

De heer **De Beer** (VVD):

Wat ik daarover zou kunnen zeggen, of willen zeggen, is vooral dat we de verschillende belangen die om die regels hangen, moeten wegen. Als je op basis van de inventarisatie van het ministerie regels gaat schrappen, kom je juist toe aan de afweging die u noemt. Natuurlijk gaan we ervan uit dat regels in het verleden zijn ontwikkeld vanuit een bepaalde gedachte. Maar de vraag is hoe opportuun het is om bepaalde regels in stand te houden als die een onevenredige druk leggen op bepaalde ondernemers. Ik noemde net het voorbeeld van het tweede jaar loondoorbetaling bij ziekte. We zeggen niet «schaf dat helemaal af», maar wel: zoek naar een collectief alternatief. Met die nuance zullen we ook gaan kijken wat we kunnen doen aan de regeldruk.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Als ik het goed begrijp, zegt de VVD: we willen dat er gekeken wordt naar de regeldruk zonder dat de rechten van werknemers aangetast worden.

De heer **De Beer** (VVD):

We willen dat er gekeken wordt naar de regeldruk met een scherpe blik, maar wel altijd met in het achterhoofd de weging dat bepaalde regels ook bepaalde belangen dienen. Als het betekent dat werknemers onevenredig worden geraakt in hun belangen, zullen we dat moeten afwegen tegen het introduceren van een nieuwe regel, het zoeken naar een alternatief of het in stand houden van de bestaande regel.

De **voorzitter**:

Ik zag mevrouw Patijn alweer naar de microfoon gaan. U mag nog los hoor, mevrouw Patijn.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Ik wachtte op mijn beurt, voorzitter. Dank.

Ik concludeer dan toch dat hier vooral gekeken wordt hoe we werkgevers kunnen ontzien. Dat kan bijna niet zonder dat het ten koste gaat van de rechten van werknemers. Ik hoor u niet heel duidelijk zeggen: nee, het mag niet ten koste gaan van de rechten van werknemers. We zullen hier nog de nodige botsingen op gaan hebben de komende tijd, vermoed ik zomaar.

De heer **De Beer** (VVD):

Ja, dat vergt dan nieuwe weging of afweging.

De **voorzitter**:

Waarna de heer De Beer weer door kan gaan met zijn verhaal.

De heer **De Beer** (VVD):

Het tweede deel van mijn betoog gaat over de arbeidsmarktkrapte. Dat is een grote uitdaging van dit moment. De laatste CBS-cijfers laten zien dat er in het tweede kwartaal van 2025 gemiddeld 101 vacatures stonden ten opzichte van 100 werkzoekenden. Dat gaat natuurlijk heel breed, in verschillende sectoren, de bouw, de techniek, de zorg, de logistiek. Elke dag merken werkgevers dat het moeilijk is om in die sectoren vacatures te vervullen. Dit zet een rem op onze economische groei, dus op onze welvaart, maar ook op de voorzieningen en geeft werkdruk op de werkvloer.

Ik spreek regelmatig ondernemers, zoals iedereen natuurlijk, ook in de regio. Zo sprak ik een bouwbedrijf in Limburg dat projecten moet

afzeggen omdat metselaars ontbreken, en een transporteur in het noorden van het land die vrachtwagens heeft maar geen chauffeurs. Dit raakt niet alleen de bedrijven, maar ook de hele samenleving, want huizen worden niet gebouwd, goederen worden niet geleverd en ook de zorg wordt niet altijd geleverd.

Regionale samenwerking tussen werkgevers, opleidingsinstituten en publieke en commerciële bemiddelingsorganisaties is daarom cruciaal. Scholingsfondsen zoals in Twente en in de Achterhoek, bijvoorbeeld het Twents Fonds voor Vakmanschap en het talentenfonds Opijver, maar ook de Bovengrondse Vakschool in mijn eigen gemeente Heerlen laten zien hoe krachtig die regionale samenwerking kan zijn. Mensen die hun baan verliezen, krijgen daar een nieuwe kans door om te scholen. Jongeren krijgen via vouchers een opleiding of kunnen kiezen uit opleidingen die aansluiten bij de arbeidsmarkt.

De Minister heeft in de beantwoording van onze gezamenlijke vragen erkend dat scholingsfondsen een significante bijdrage kunnen leveren aan het vraagstuk van de arbeidsmarktkrapte. Zij wijst daarbij terecht op de verdere inbedding in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur, bijvoorbeeld via de Werkcentra. Want juist nu hebben we die regionale kracht en samenwerking hard nodig. Daarom mijn vragen aan de Minister. Hoe kijkt zij aan tegen een sterkere rol voor de regionale scholingsfondsen in de Leven Lang Ontwikkelen-agenda? Welke mogelijkheden ziet ze om de aansluiting met regelingen zoals SLIM beter te maken? Kan zij aangeven wanneer we de aangekondigde Leven Lang Ontwikkelen-Kamerbrief mogen verwachten, zodat ook de regio's weten waar zij in de toekomst op kunnen rekenen?

Voorzitter. Dan in mijn derde thema specifiek het onderwerp reservisten en de nationale weerbaarheid. Onze veiligheid staat onder druk. De oorlog in Oekraïne en de spanningen elders laten zien dat Nederland zijn krijgsmacht moet versterken. De NAVO verwacht dat Nederland doorgroeit naar ongeveer 200.000 militairen, waarvan een groot deel reservisten, maar ook beroepsmilitairen en burgerpersoneel. Maar Nederland heeft momenteel slechts 8.500 actieve reservisten. In 2030 moeten dat er ongeveer 20.000 zijn. Dat vraagt ook aandacht voor ons arbeidsrecht, dat hier nauwelijks op ingericht is. Werkgevers ervaren onzekerheid over doorbetaling van loon, vervanging en terugkeerrechten, zeker gezien de opschaling van het aantal reservisten. In landen als Noorwegen en het Verenigd Koninkrijk zien we dat het reservistenschap veel vanzelfsprekender is, mede doordat werkgevers daar beter ondersteund worden. Mijn vraag aan de Minister is daarom hoe zij aankijkt tegen de belemmeringen die werkgevers ervaren bij dit vraagstuk. Ziet zij mogelijkheden om samen met Defensie en sociale partners oplossingen te verkennen, zodat reservistenschap in de toekomst makkelijker en aantrekkelijker wordt?

Voorzitter. Tot zover.

**De voorzitter:**

Dank u wel. U heeft een interruptie van de heer Ergin.

**De heer Ergin (DENK):**

Ik was benieuwd hoe de VVD van plan is om al die honderdduizenden zelfstandigen in Nederland rust en duidelijkheid te bieden.

**De heer De Beer (VVD):**

Ik heb uw betoog gehoord. Volgens mij is er ook nog een commissiedebat over zzp. Ik ga er dus over in gesprek met mijn collega. De VVD is zeker voor het creëren van meer duidelijkheid voor zzp'ers, maar we horen graag van de Minister hoe dat precies uitpakt in de regelgeving.

**De heer Ergin (DENK):**

Volgens mij is er nog een ongepland commissiedebat en komen er ook nog debatten over het wetsvoorstel. Maar tegelijkertijd ben ik ook wel op zoek naar een manier om duidelijkheid te kunnen bieden zonder eerst te hoeven wachten op wetgeving. Wetgeving gaat namelijk nog heel lang duren. Ik zoek hoe we nu al wat meer duidelijkheid kunnen bieden, in ieder geval voor 2026. Want voor je het weet, is het 2026. Hoe kijkt de VVD bijvoorbeeld naar het verlengen tot eind 2026 van de zachte landing als het gaat om handhaving door de Belastingdienst?

De heer **De Beer** (VVD):

Ik heb uw oproep en uw vraag aan de Minister gehoord. Ik wacht graag het antwoord van de Minister af en overleg graag met mijn collega om uiteindelijk te bepalen hoe wij in dit specifieke vraagstuk staan.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan gaan we over naar de heer Bamenga, D66.

De heer **Bamenga** (D66):

Dank u wel, voorzitter. Ons land snakt naar doorbraken, ook op de arbeidsmarkt. Neem bijvoorbeeld de zorg. Daar dreigen volgens prognoses in 2030 bijna 200.000 vacatures. Dat zijn geen abstracte cijfers. Het betekent dat we straks mensen niet kunnen helpen; het betekent ouderen die langer wachten op hulp en verpleegkundigen die opbranden door werkdruk. Tegelijkertijd is de zorg zelf een deel van de oplossing, want gezonde mensen kunnen weer aan het werk. De zorg is daarmee niet alleen een investering in onze gezondheid, maar ook een investering in onze arbeidsmarkt.

Recent heeft D66 een doorbraakplan voor de zorg gepresenteerd, waarin we pleiten voor duurzame arbeidsmigratie gericht op de structurele inzet van buitenlandse zorgprofessionals die hier, al dan niet tijdelijk, werken en willen integreren. Ik weet dat het debat over arbeidsmigratie onlangs geweest is, maar ik vraag het toch nog een keer: deelt de Minister de opvatting dat we om het grote personeelstekort in de zorg aan te pakken ook nadrukkelijk moeten kijken naar arbeidsmigratie van buitenlandse zorgprofessionals die hier werken en integreren? Zo nee, wat gaat zij dan doen om ervoor te zorgen dat er straks genoeg handen aan het bed zijn? Voorzitter. Als we verder kijken dan alleen de arbeidsmarktkrapte, zien we nog een reden om nu echt in actie te komen: de arbeidsproductiviteit in Nederland daalt opnieuw, zo blijkt uit recent onderzoek van het CBS. Leven Lang Ontwikkelen is beleid dat de productiviteit in Nederland kan verhogen, maar dit kabinet heeft daar helemaal niets mee gedaan, integendeel; het heeft meermaals besloten om te bezuinigen op onderwijs, wetenschap en technologie, terwijl we uit onderzoek weten dat juist deze zaken belangrijk zijn om de productiviteit te laten stijgen en dat deze zaken ervoor zorgen dat onze economie kan groeien, dat de lonen stijgen en dat de producten goedkoper worden. Het is vooral pijnlijk dat dit de mensen raakt die we straks zo hard nodig hebben in bijvoorbeeld de zorg, de bouw en het onderwijs. Vooral leerlingen in het vmbo en mbo worden namelijk geraakt. Dit is kortzichtig beleid dat onze productiviteit op de arbeidsmarkt een halt toeroept. Daarom hoor ik graag van de Minister of zij deze zorg deelt. Juist zij weet hoe belangrijk onderwijs is. Is zij ook bang dat deze bezuinigingen leiden tot een minder productieve economie in de toekomst?

Voorzitter. Ik zeg het nogmaals: er zijn 200.000 zorgvacatures in 2030. Dat gaat dus alleen nog om de zorg, laat staan alle sectoren. Dan is het toch pijnlijk om te zien hoeveel talent we laten liggen en hoeveel mensen er afhaken na talloze afwijzingen, niet omdat ze niet willen of het niet kunnen, maar omdat ze keer op keer worden buitengesloten. Het SCP liet zien dat 5% van de werkzoekenden stopt met solliciteren door ervaren

discriminatie. Dat zijn tienduizenden mensen die wel aan de slag willen, maar niet de kans krijgen.

**De voorzitter:**

Punt, zeg ik in de microfoon, want de heer Thiadens wil een vraag aan u stellen. Hij zocht al een tijdje naar een moment om u te kunnen interromperen.

**De heer Thiadens (PVV):**

En de voorzitter heeft dat moment gevonden, waarvoor dank. Ik heb een vraag aan de heer Bamenga van D66. Hij noemt – dat getal kennen we allemaal – die 200.000 vacatures die er, over een aantal jaar al, in de zorg zullen zijn, terwijl er nu al veel vacatures zijn. De heer Bamenga noemt daarvoor als oplossing arbeidsmigratie: migratie van buitenlandse zorgmedewerkers. Stel dat je daar die 200.000 vacatures mee gaat vullen; als je kijkt naar fte's zijn dat misschien nog meer mensen. Hoe ziet de heer Bamenga de druk op huizen, scholen en ook op de zorg zelf als al deze mensen erbij zouden komen?

**De heer Bamenga (D66):**

Wij hebben natuurlijk ook een plan als het gaat om de woningen. Ik kom zelf uit Eindhoven. Ik kan u verzekeren dat Eindhoven het economisch hart van Nederland is. Dat zou het nooit zijn geweest als, in eerste instantie, Philips niet allerlei medewerkers had aangetrokken, eerst uit heel Nederland, maar op een gegeven moment was het noodzakelijk om talenten uit de hele wereld aan te trekken. Hetzelfde gebeurt nu bij andere bedrijven, zoals ASML. Als al die mensen niet daarnaartoe waren getrokken, waren we niet het economisch hart geweest van Nederland en, breder, misschien wel van Europa. Ik geloof zeker dat het ontzettend belangrijk is dat we dat doen.

Maar niet alleen dat. Ik denk dat het ook heel erg belangrijk is om te kijken naar de zorgkant; hoe kunnen we de zorgvraag überhaupt verminderen? Volgens mij zegt niet alleen mijn partij dat. Kijk naar andere instanties, bijvoorbeeld naar de commissie die over arbeidsmigratie gaat. Die heeft daarover geschreven en geeft aan dat het ontzettend belangrijk is dat wij ervoor zorgen dat de mensen die nu niet aan bod komen, de mensen die gediscrimineerd worden, ook juist een baan kunnen krijgen. Daar moeten we ook op inzetten. Wat mij betreft moeten we dus inzetten op al deze drie punten.

**De voorzitter:**

De heer Thiadens heeft nog een interruptie.

**De heer Thiadens (PVV):**

Een vervolgvraag. De heer Bamenga noemt als voorbeeld ASML, waarvoor veel buitenlandse werknemers aan het werk zijn in de regio Veldhoven. Dat is een bedrijf om trots op te zijn; het is wereldwijd bekend. Tegelijkertijd zorgt het voor enorme druk op de woningmarkt in de regio Veldhoven, die u zo goed kent. Dat kunt u niet ontkennen. Wat heeft u dan voor oplossingen daarvoor? Daar kunt u namelijk niet omheen.

**De heer Bamenga (D66):**

Ik ben onlangs nog op werkbezoek geweest bij de gemeenten Eindhoven en Helmond, die fantastische plannen hebben op het gebied van wonen. Ik nodig u dus graag uit om daarnaartoe te gaan. We hebben natuurlijk te maken met uitdagingen, die we zeker moeten aangaan en waar we natuurlijk heel veel aandacht voor moeten hebben om ervoor te zorgen dat mensen inderdaad fatsoenlijke woongelegenheden hebben. Dat geldt dus niet alleen maar voor de grootverdieners, maar ook voor de sociale huur. We moeten natuurlijk niet terechtkomen in een soort woondebat,

maar ik wil wel aangeven dat dit ontzettend veel kansen biedt voor Nederland. Ik hoor eigenlijk geen oplossingen vanuit de PVV. We hebben hier gewoon te maken met enorme tekorten. Die tekorten moeten aangepakt worden. Ik heb juist aangegeven op welke drie manieren wij dat willen doen.

De **voorzitter**:

U mag door met uw betoog.

De heer **Bamenga** (D66):

Er zijn tienduizenden mensen die wel aan de slag willen, maar niet de kans krijgen. Dat is niet alleen schrijnend; het is ook ronduit onverstandig. Met een arbeidsmarkt waarop de nood zo hoog is, kunnen we het ons niet permitteren gemotiveerde mensen langs de kant te laten staan. Laten we helder zijn: wie keer op keer wordt buitengesloten, verliest het vertrouwen. Discriminatie leidt tot stress, tot lagere inkomens en tot uitval. We kunnen het ons maatschappelijk en economisch simpelweg niet veroorloven om mensen structureel buitenspel te zetten.

Wat gebeurt er? We geven adviezen en publiceren handreikingen over gelijk werven voor beginners. Goed bedoeld? Zeker. Maar zonder handhaving en wetgeving blijft het bij mooie woorden. De Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie haalde het niet in de Eerste Kamer, mede doordat de VVD van koers veranderde. Een gemiste kans. Het aangekondigde Offensief Gelijke kansen klinkt hoopvol, maar opnieuw ontbreekt een wettelijke verankering. Mijn vraag aan de Minister is: hoe kijkt de Minister naar de noodzaak van wettelijke verankering en handhaving om arbeidsmarktdiscriminatie effectief aan te pakken? Ik had het over de zorg en over de grote tekorten daar. Ook daar speelt discriminatie een grote rol. Veel personeel, zeker in de langdurige zorg, is van kleur. Ook dat ervaart veel discriminatie. Dat is natuurlijk onverteerbaar. Maar het vormt ook een groot gevaar voor de kwaliteit van onze zorg, want we kunnen het ons niet veroorloven om mensen in de zorg kwijt te raken. Dus wat doet de Minister eraan om ook hier die discriminatie tegen te gaan en te voorkomen dat personeel verloren gaat? Wat doet de Minister om diversiteitsensitieve zorg te bevorderen?

Voorzitter. Dan het onderwijs. Helaas is ook daar nog veel te vaak sprake van discriminatie. Onze samenleving is in de ban van: «Hogeropgeleid is een betere mentaliteit». Er wordt vaak niet verder gekeken dan iemands papiertje. Op de arbeidsmarkt zijn de gevolgen het meest direct zichtbaar. De feiten liegen er niet om. Mbo'ers verdienen voor hetzelfde werk vaak minder dan hun hbo- of wo-collega's. Ze krijgen ook significant minder vaak een vast contract aangeboden. Ook hun doorgroeimogelijkheden zijn beperkt. Promoties en dure trainingen gaan onevenredig vaak naar hogeropgeleiden, ook als die mbo'ers meer ervaring of potentieel hebben. Uit verscheidene studies komt naar voren dat de werkmotivatie van lageropgeleiden gemiddeld juist hoger is dan die van hogeropgeleiden, maar vakmensen worden systematisch ondergewaardeerd. Een samenleving die talent verspilt omdat het niet het juiste papiertje heeft, is een samenleving die kansen misloopt. Dat is schadelijk voor onze economie, juist nu we gigantisch veel praktisch opgeleiden nodig hebben om de groeiende tekorten te vullen. Mijn vraag aan de Minister is: wat wordt er concreet gedaan om dit tegen te gaan en welke maatregelen gaan er nog volgen?

Voorzitter. Dan is er nog een andere diepgewortelde vorm van arbeidsmarktdiscriminatie, namelijk zwangerschapsdiscriminatie. Hier vragen we al lang aandacht voor. In 2024 ging meer dan een kwart van de meldingen bij het College voor de Rechten van de Mens hierover. Bijna de helft van hun oordelen betrof zwangerschapskwesties. Ondanks jaren van campagnes en bewustwording blijft het probleem onverminderd groot.

De **voorzitter**:

Wilt u richting een afronding gaan?

De heer **Bamenga** (D66):

Ja. Zolang er geen norm, controle en handhaving is, verandert er te weinig. Ja, er zijn regelingen, maar die werken pas als mensen zelf melding maken. Dat gebeurt in slechts 3% van de gevallen. Zolang wij geen actie ondernemen, vragen we vrouwen om dit gevecht alleen te voeren. Daarom hoor ik graag van deze Minister welke extra maatregelen zij nog ziet om zwangerschapsdiscriminatie effectiever te bestrijden. Dank u wel.

De **voorzitter**:

U ook, voor uw termijn. Dan gaan we nu naar mevrouw Saris, namens NSC. Daarna schorsen we voor een halfuur, opdat de Minister zich kan voorbereiden.

Mevrouw **Saris** (NSC):

Voorzitter, dank u wel. Voor Nieuw Sociaal Contract is de eenvoudigste route naar bestaanszekerheid die van werk. Werk geeft zingeving, sociale contacten, ontwikkeling en verbreding van kennis. Belangrijk is ook dat werk bijdraagt aan inkomenszekerheid. Werken zou ook weer de basis moeten zijn van het inkomen. Daarom is het hard nodig dat er een gebalanceerd stelsel komt van inkomensondersteuning, -belastingen en -toeslagen. Het is in ieder geval een positieve stap dat het minimum-jeugdloon voor 16- tot en met 20-jarigen stapsgewijs wordt verhoogd. Zo brengen we ook wat meer aan de basis op orde.

Voorzitter. Voor het zomerreces spraken we in de commissie al met elkaar over de arbeidsmarktkrapte. Op de arbeidsmarkt liggen grote opgaven om Nederland toekomstbestendig te maken. In het licht van ontwikkelingen als de toenemende vergrijzing en de manier waarop de wereldeconomie in rap tempo aan het veranderen is, is een belangrijke onderliggende vraag hoe we in de toekomst het werk doen. Misschien moeten we dan wel meer werk doen met minder mensen. Cruciaal is ook het toekomstbestendig maken van de arbeidsmarkt. Onze fractie verstaat daaronder ook het gebruik maken van onbenut arbeidspotentieel. Het CBS becijfert dat in het eerste kwartaal van 2025 op maar liefst 1,2 miljoen mensen. Dat zijn deels mensen die arbeidsongeschikt aan de kant staan, maar die met de juiste ondersteuning wel kunnen en vaak ook willen werken. Het is ook van groot belang dat we stappen gaan zetten om deze groep mensen, dit onbenut arbeidspotentieel, aan het werk te krijgen. Wij willen ook specifieke aandacht voor mensen in de WW. Het is belangrijk dat deze mensen eerder worden geholpen met gerichtere begeleiding. Nieuw Sociaal Contract stelt voor om in samenspraak met werkgevers omscholingbanen te creëren voor sectoren waarin een personeelstekort is. Op deze manier krijgen zij sneller uitzicht op een nieuwe baan en een inkomen. Kan de Minister toezeggen om dit mee te nemen in de uitwerking van de agenda Leven Lang Ontwikkelen?

Het grote onbenutte arbeidspotentieel vraagt ook om een sterke regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Wij zijn dan ook positief over de investeringen in regionale Werkcentra in alle vijfendertig arbeidsmarktregio's. Maar we missen in het beleid van de Minister nog het belang van scholing op de regionale arbeidsmarkt. In de praktijk zijn er al regionale scholingsfondsen. Een collega noemde net het Twents Fonds voor Vakmanschap en uit mijn eigen Achterhoek komt het Achterhoeks talentenfonds Opijver. Deze scholingsfondsen leveren een significante bijdrage aan het terugdringen van het onbenut arbeidspotentieel en stimuleren tegelijkertijd ook nog eens de leercultuur bij werkgevers en werknemers. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen is er ook al een subsidieregeling ontstaan: de zogenaamde SLIM-regeling. Deze regionale scholingsfondsen zouden hier

graag gebruik van willen maken, maar de subsidie gaat nu alleen uit van collectieve aanvragen vanuit de sectoren. Wat Nieuw Sociaal Contract betreft is dit een gemiste kans. Is de Minister daarom bereid de SLIM-regeling ook open te stellen voor regionale scholingsfondsen, zodat zij, als hoofdaanvrager, kunnen beschikken over de financiële borging die zij nodig hebben?

Voorzitter. Ik ga van de regio naar de internationale context. Op de Nederlandse markt bevinden zich honderdduizenden arbeidsmigranten. Deze leveren vaak een belangrijke economische bijdrage aan onze samenleving. Het risico is echter dat deze migranten zich makkelijk afzijdig houden en in hun eigen taalbubbel blijven leven. Nieuw Sociaal Contract heeft een plan voor een taaloffensief: praat Nederlands met me. Taal is cultuur en wij verwachten van arbeidsmigranten dat zij zich serieus inspannen om de taal te leren. Concreet betekent dit dat kennismigranten binnen twee jaar een basisniveau, A2-niveau, horen te hebben en binnen vier jaar goed Nederlands moeten kunnen praten, dus op B1-niveau. Hoe kijkt de Minister hiertegen aan? Bent u bereid dit in uw beleid op te nemen?

Voorzitter, tot slot. Niet alleen arbeidsmigranten, maar ook Nederlandse werkgevers dragen verantwoordelijkheid. Wie buitenlandse werknemers naar Nederland haalt, moet daarom volgens ons zorgen voor taaltrainingen en -cursussen. Werkgevers moeten daartegenover ook wel taaleisen kunnen stellen voor op de werkvloer. De voertaal moet waar mogelijk ook Nederlands zijn. Taaleisen kunnen nu alleen gesteld worden vanwege functie- en veiligheidsredenen; anders kunnen ze opgevat worden als discriminatie, omdat niet-Nederlandstaligen buitengesloten worden. Deze afbakening is voor ons veel te strikt. De taal die je gebruikt, beïnvloedt immers ook de bedrijfscultuur. Ik vond de quote van de topvrouw van de HEMA ook zo mooi. «We zijn ook weer Nederlands gaan spreken op het hoofdkantoor, omdat taal zo belangrijk is voor wat je als merk wilt zijn. Als je een regenponcho ontwerpt met elastiek, zodat je benen niet nat worden tijdens het fietsen, moet je dan Engels met elkaar praten?»

De **voorzitter**:

Punt. De heer Flach wil u namelijk wat vragen.

Mevrouw **Saris** (NSC):

O, kijk.

De heer **Flach** (SGP):

Voorzitter, dank. Ik wachtte op een logisch moment, maar ik doe het nu maar. De vraag aan NSC is: zijn de economie en de arbeidsmarkt doel of middel voor NSC? Ik zal het verduidelijken. Door het gebruik van de term «onbenut arbeidspotentieel» kan zomaar de indruk ontstaan dat het gaat om een groep mensen die nu eigenlijk niets nuttigs doen, terwijl onze samenleving juist kleur en warmte krijgt door mensen die, vaak belangeloos en in hun eigen tijd, dingen doen voor anderen. Dat is het cement van onze samenleving. Niet de economie maakt onze samenleving, maar de mensen en hoe die met elkaar omgaan. De vraag is dus, nogmaals: zijn de economie en de arbeidsmarkt het doel waarvoor we leven, of het middel?

Mevrouw **Saris** (NSC):

Met onbenut arbeidspotentieel doel ik, met name ook in mijn bijdrage, op mensen die deels arbeidsongeschikt zijn en op mensen die in de WW zitten, die graag zouden willen werken maar de wegen niet kennen en die heel graag hulp en ondersteuning van bijvoorbeeld regionale scholingsfondsen of de overheid zouden krijgen. Zij willen dat steuntje in de rug krijgen om mee te doen aan die samenleving. Ik ben het met u eens dat de

samenleving meer is dan werken. Vrijwilligerswerk is voor ons ook een hele belangrijke bijdrage aan de samenleving. In het kader van de wetsbehandeling Participatiewet in balans heb ik ook aangegeven dat juist ook het doen van vrijwilligerswerk een belangrijke stap zou kunnen zijn naar het doen van werk. Maar met «onbenut arbeidspotentieel» doel ik echt op mensen die ook onbedoeld, ongewild en ongezien aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staan.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Dan kunt u doorgaan met uw betoog.

Mevrouw **Saris** (NSC):

Ja, want ik was gebleven bij de regenponcho van de HEMA. Daarmee gaf ik aan dat op het hoofdkantoor van de HEMA ook gewoon weer in het Nederlands wordt gepraat. Wat Nieuw Sociaal Contract belangrijk vindt, is dat er duidelijke wetgeving komt die werkgevers ook het recht geeft om het Nederlands als voertaal op de werkvloer vast te leggen. Het zit immers niet verankerd in onze Grondwet. Deelt de Minister dat de voertaal op de werkvloer waar mogelijk Nederlands moet zijn? En is hij dan ook bereid om hiervoor wetgeving voor te bereiden?

Voorzitter. Dat was mijn bijdrage in de eerste termijn.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Dan schors ik nu tot 14.45 uur. Dan gaan we verder met de beantwoording van de Minister.

De vergadering wordt van 14.11 uur tot 14.45 uur geschorst.

**De voorzitter:**

Goed, het is 14.45 uur. We gaan beginnen. Ik meld even dat mevrouw Patijn de vergadering helaas moet verlaten. Zij zal niet meer deelnemen. Dat gezegd hebbende is het woord aan de Minister.

**Minister Paul:**

Voorzitter, dank u wel. In mijn vorige functies, eerst als Minister en daarna als Staatssecretaris Primair en Voortgezet Onderwijs en Emancipatie, heb ik van dichtbij gezien dat arbeidsmarktkrapte een grote uitdaging is voor, in dit geval, het onderwijs. Ik heb ook gezien hoe belangrijk goed werkgeverschap is om mensen te behouden voor belangrijke maatschappelijke sectoren zoals het onderwijs. Maar ook de zorg werd genoemd; zo zijn er verschillende sectoren.

De arbeidsmarkt is cruciaal voor een bloeiende economie. Iedereen is nodig om de maatschappelijke opgaven aan te pakken, zoals zorg, veiligheid, onderwijs en het bouwen van meer woningen. Zonder voldoende mensen en goed opgeleide mensen lukt dit niet. Ik vind het dan ook een eer en een prachtige opgave om me de komende periode als Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in te zetten voor een goed functionerende arbeidsmarkt en sociale zekerheid.

Door de vergrijzing blijft arbeidsmarktkrapte iets waar we nog lang mee te maken zullen hebben en mee om moeten gaan. Dit roept ook de vraag op hoe we al het werk gedaan gaan krijgen. Onze economie past zich op de krapte aan, bijvoorbeeld via hogere lonen voor werknemers en investeringen in de arbeidsproductiviteit door werkgevers. Maar helemaal vanzelf gaat dat niet. Ook van de richting die de aanpassingen opgaan, kunnen en moeten we iets vinden. Ik wil bijvoorbeeld niet laten gebeuren dat krapte op de arbeidsmarkt de economie stuurt op een manier die allerlei ongewenste effecten heeft, zoals lesuitval door een tekort aan leraren of verminderde toegang tot huisartsenzorg in provincies als Limburg en Zeeland.

We hebben vorige week nog een uitgebreid en mooi debat gehad over arbeidsmigratie. Arbeidsmigratie biedt geen duurzame oplossing. Arbeidsmigratie zorgt ook weer voor extra vraag en toenemende druk op de woningmarkt, de zorg en het onderwijs. Bovendien kan het een prikkel tot innovatie wegnemen; wanneer we laagbetaalde arbeidskrachten naar Nederland halen, is voor veel ondernemers de prikkel om te innoveren wat minder. Dit vraagt om gerichte en selectieve arbeidsmigratie. Als we kiezen voor de inzet van arbeidsmigranten is het belangrijk dat zij ook de Nederlandse taal leren. Dat deel ik met mevrouw Saris. Voor de zomer heeft u een uitgebreide brief ontvangen over de sociale inbedding en de taalbeheersing van arbeidsmigranten. Hierin staan verschillende maatregelen om dit te verbeteren. Een verplichting voor werkgevers of werknemers, zoals gesuggereerd werd door NSC, vind ik echter niet wenselijk. Ook vind ik het niet wenselijk om voor te schrijven welke voertaal op de werkvloer gehanteerd moet worden. Dergelijke wetgeving zou leiden tot extra regeldruk voor werkgevers en werknemers en kent ook juridische bezwaren; mevrouw Saris refereerde daar zelf al aan. Iedereen is hard nodig op de arbeidsmarkt. Het kabinet zet in op meer arbeidsparticipatie van mensen die langs de kant staan of meer uren willen werken. Dat vergt om te beginnen – dat zeggen we vaker in deze Kamer – dat meer werken loont, dat mensen zich dat realiseren en dat ze dat ook ervaren in hun portemonnee. Het kabinet heeft daarom werken lonender gemaakt, bijvoorbeeld door de introductie van de laagste schijf in de inkomstenbelasting. Het kabinet werkt ook aan de hervormingsagenda voor de vereenvoudiging van inkomensondersteuning. Ook loopt er, gefinancierd vanuit het Nationaal Groeifonds, het programma Meer uren werkt!, waarin meer werken gestimuleerd wordt en er tegelijkertijd onderzocht wordt wat daarvoor nodig is. Daarnaast loopt er in het primair onderwijs een nieuwe meerjarige pilot waarin verschillende schoolbesturen experimenteren met meerurenmaatwerk. Ik weet dat daar inmiddels zo'n 200 scholen aan meedoen. Ik vind het wel mooi om te benoemen dat die benaming, «meerurenmaatwerk», vanuit de sector zelf is ontstaan. Aanvankelijk hadden we vanuit het Ministerie van OCW bedacht dat we de «meerurenbonus» gingen introduceren. Maar de grap is dat we door het stimuleren van het goede gesprek tussen schoolleiders en leraren veel beter konden achterhalen wat mensen – in dit geval ging het om leraren, maar dit geldt ook voor andere sectoren – nodig hebben om uiteindelijk eventueel meer uren te werken. Het ging niet altijd om geld. Het ging bijvoorbeeld heel vaak over meer flexibiliteit wat betreft de eigen agenda, het rooster. Mij staat een heel mooi gesprek bij dat ik met een leraar had. Die zei: ik wil mijn eigen kinderen ook weleens naar school brengen. Als je door het goede gesprek te voeren dat kunt faciliteren en iemand ertoe kunt brengen om meer uren te werken, dan heb je echt een win-winsituatie. Zo wordt er in dat experiment inderdaad met dit soort zaken gewerkt, onder andere in het onderwijs, maar ook in de zorg.

**De voorzitter:**

De heer Flach heeft een vraag aan de Minister.

**De heer Flach (SGP):**

Ik ben het van harte met de Minister eens dat werken moet lonen en dat meer werken moet lonen. Nu hebben we niet zo lang geleden een agenda gezien van de VVD. Die zei dat mensen die meer werken er eigenlijk altijd meer op vooruit moeten gaan – ik zit even te kijken naar de voorzitter, die een probleem heeft met zijn microfoon – dan uitkeringsgerechtigden. Nou gaat deze Minister over de sociale zekerheid en over de arbeidsmarkt. Voor mensen die meer willen werken is dat plan helder, maar er zijn ook mensen die niet meer kunnen werken. Is de Minister dan niet met mij bang dat er een toenemende kloof gaat ontstaan tussen mensen die

kunnen werken, die er altijd meer op vooruitgaan, en uitkeringsgerechtigden, die altijd achterblijven?

**Minister Paul:**

Nee, ik ben daar niet bang voor. Ik onderschrijf wat de heer Flach zegt: je moet die kloof vooral niet te groot laten worden. Als ik kijk naar de koopkrachtplaatjes voor het komende jaar, dan stelt het mij gerust dat juist de balans heel goed gezocht en gevonden is. Je ziet namelijk dat het vrijwel gelijk opgaat. Dat is ook belangrijk, want je wil geen grote verschillen in de samenleving. Tegelijkertijd vind ik het ook heel belangrijk dat de prikkel om aan het werk te gaan en om meer uren te gaan werken er ook is. Ik heb te veel verhalen gehoord, met name van ondernemers, bijvoorbeeld van mkb'ers, die grote moeite hebben om personeel te vinden. Zij zeggen tegen mij: «Mariëlle, hoe kan dit nou? Ik heb goede en gezonde mensen in dienst, maar sommigen willen niet meer dan 20 uur werken, of – ik noem maar wat – 24 uur of 16 uur, omdat ze dan allerlei toeslagen verliezen. Dan krijgen ze geen huurtoeslag, geen zorgtoeslag en geen andere toeslagen.» Dat vind ik een verkeerde prikkel. Ik ben het helemaal met de heer Flach eens dat het sociale vangnet nodig is voor mensen die niet kunnen werken. Daar moet je ook voor zorgen dat het enigszins gelijk op gaat. Maar de prikkel om aan de slag te gaan, vind ik ongelofelijk belangrijk.

Ik voeg daar dan ook nog maar aan toe dat uiteindelijk ... Daar komt ook mijn drive om werken en meer werken te stimuleren vandaan. Die staat nog los van het feit dat het zorgt voor een inkomen en bestaanszekerheid, maar ook voor een sociaal netwerk en voor ontwikkelmogelijkheden; mevrouw Saris zei dat ook. Het is dus een heel pakket dat je daar als individu en als samenleving voor krijgt, zeg maar. Al de dingen die we willen binnen het sociale domein, zoals het sociale vangnet, dat we belangrijk vinden, en de voorzieningen, zoals goed onderwijs, goede zorg en een stevige en robuuste defensie, kunnen we alleen maar opbrengen als de economie ook goed blijft draaien; vandaar dat ik daar heel zwaar op inzet.

Tegelijkertijd is er meer in het leven, ook al is werk belangrijk; ik denk dat de heer Flach en anderen in de Kamer daar ook wel aan refereren. Denk aan de zorg voor kinderen of voor andere naasten, of aan andere manieren om je in te zetten voor de samenleving. Vrijwilligerswerk is niet te onderschatten. De verenigingen in Nederland, of het nou gaat om sportverenigingen of om andersoortige verenigingen, zouden niet kunnen draaien zonder de vele vrijwilligers die zich daarvoor inzetten. Daar scheppen we op verschillende manieren ook ruimte voor. Dat doen we onder andere door te werken aan een nieuw stelsel voor de kinderopvang, dat goedkoper en zekerder is voor werkende ouders. De Kamer heeft hier vorige week een brief over gehad van Staatssecretaris Nobel.

We doen het ook door het verlofstelsel te vereenvoudigen. Met betrekking tot het verlof heeft mevrouw Patijn van GroenLinks-PvdA aandacht gevraagd voor het verlengen van de opnametermijn voor het ouderschapsverlof van 8 naar 18 jaar. Op dit moment zijn er geen voornemens om dit te doen. De Europese richtlijn over ouderschapsverlof schrijft voor dat vier maanden ouderschapsverlof voor de leeftijd van 8 jaar kunnen worden opgenomen. In Nederland zijn dit 18 van de 26 weken. Een ruimere opnametermijn voor de resterende acht weken zou bijdragen aan een grotere complexiteit van het verlofstelsel, terwijl we nu juist werken aan vereenvoudiging ervan. Om de combinatie van arbeid en zorg te ondersteunen, geven we, tot slot, meer bekendheid aan wat er allemaal al mogelijk is op basis van de Wet flexibel werken.

**Voorzitter.** Het arbeidsmarktpakket draagt bij aan het kiezen voor kwaliteit van werk en goed werkgeverschap. Ik weet vanuit mijn ervaring in het onderwijsveld dat flexibel werk soms nodig kan zijn om, zoals we dat noemen, «piek en ziek» op te vangen. Tegelijkertijd heb ik in het onderwijs

gezien dat juist duurzame dienstverbanden belangrijk zijn, zodat kinderen een vast gezicht voor de klas hebben, ouders een herkenbaar aanspreekpunt hebben en het vaste lerarenteam alle taken eerlijk verdeelt. Daarom werken we aan wetsvoorstellen voor een betere balans op de arbeidsmarkt.

Overigens zou ik tegen de heer Bamenga willen zeggen dat voor de zorg precies hetzelfde geldt. De vaste contracten zijn belangrijk, zodat de nachtdiensten – ik noem maar wat – niet alleen op de vaste krachten neerkomen, of zodat in het onderwijs de oudergesprekken en de meer overkoepelende taken die niet puur met lesgeven te maken hebben, niet alleen op de vaste krachten neerkomen. Daarmee neemt de werkdruk op de vaste medewerkers enorm toe, waardoor hun arbeidsvreugde ook vermindert. Dat moeten we zien te vermijden; dat hoort ook bij goed werkgeverschap.

Het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers is eerder bij uw Kamer ingediend. Daarmee geven we flexibele werknemers meer zekerheid over hun inkomen en hun rooster. Verder ben ik blij dat de Belastingdienst weer handhaaft op schijnzelfstandigheid. We zien dat steeds meer schijnzelfstandigen en hun opdrachtgevers ervoor kiezen om ofwel een dienstbetrekking aan te gaan, ofwel hun relatie als zelfstandig ondernemer duidelijk in te richten. Daarnaast werken we verder aan verduidelijking, bijvoorbeeld via het wetsvoorstel Vbar.

Voorzitter. Arbeidsongeschiktheid is een risico. Als iemand niet meer kan werken door ziekte of door een ongeluk, dan zijn de gevolgen groot. Daarom vind ik het belangrijk dat er voor zelfstandigen een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering komt, zoals ook is afgesproken in het regeerprogramma. De andere kant van de medaille vind ik ook belangrijk, namelijk dat we werken aan meer wendbaarheid voor werkgevers, bijvoorbeeld via een wetsvoorstel om in het geval van crisis, zoals een epidemie of een gewapend conflict, zo veel mogelijk banen te behouden en via een wetsvoorstel dat werkgevers eerder duidelijkheid moet geven over vervanging en langdurig zieke werknemers. Over dit laatste wetsvoorstel is inmiddels een kritisch advies van de Raad van State ontvangen, met dictum c. Dat betekent dat we hier nog wel wat huiswerk hebben te doen en dat ik hierover in overleg ga met de polder, met de sociale partners.

Het wetsvoorstel over tijdelijkheid van inlenen is in overleg met sociale partners tot stand gekomen. Naar verwachting wordt dit wetsvoorstel in oktober in internetconsultatie voorgelegd. Aanstaaende vrijdag wordt een Hoge Raaduitspraak verwacht over de tijdelijkheid van inlenen. We zullen die uitspraak uiteraard goed bestuderen en waar nodig betrekken bij het wetsvoorstel.

Voorzitter. De arbeidsmarkt is krap. Dat geeft kansen aan mensen die nu nog geen werk hebben. We hebben iedereen keihard nodig. Als iemand kán werken, zou diegene dat wat mij betreft ook moeten doen. Werken is de kortste weg naar een hoger inkomen en een rijker sociaal netwerk, en werk biedt kansen voor persoonlijke ontwikkeling; ik noemde het al. Daarom vinden we het belangrijk dat mensen een baan vinden die past bij hun kwaliteiten. We maken het voor mensen en bedrijven gemakkelijker om elkaar te vinden. Dit doen we door de arbeidsmarktinfrastructuur te hervormen. Gemeenten, UWV, SBB, onderwijs en sociale partners gaan samenwerken in één Werkcentrum per arbeidsmarktregio. Mensen kunnen daar terecht voor vragen over werk, scholing en personeelsvraagstukken. Het wetsvoorstel dat dit regelt, heeft recent opengestaan voor internetconsultaties. Daar zijn reacties op gekomen. Die worden op dit moment verwerkt. In meer dan de helft van de 35 regio's zijn Werkcentra van start gegaan, want veel van de verbeteringen in de samenwerking kunnen nu al worden uitgevoerd. Die hoeven dus niet per se op die wettelijke grondslag te wachten.

Ook werk ik samen met sectoren aan sectorale ontwikkelpaden. Het doel hiervan is dat meer mensen via praktijkgerichte scholing een nieuwe baan vinden in deze sectoren. Deze zijn bij uitstek geschikt voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, zoals een deel van de WW'ers, waarvoor NSC aandacht vroeg voor omschoolbanen. Deze maand zijn negentien door mij erkende ontwikkelpaden verschenen voor bijvoorbeeld de jeugdzorg, de groene sector en de ICT. Via de SLIM-scholingssubsidie kunnen werkgevers in maatschappelijk cruciale sectoren subsidie krijgen voor opleidingen uit deze ontwikkelpaden.

In reactie op de vragen van mevrouw Saris en de heer De Beer over regionale scholingsfondsen merk ik op dat ik de eindverantwoordelijkheid voor de aanvraag van deze subsidies graag bij werkgevers- en werknemersorganisaties houd. Dat waarborgt namelijk dat er een verbinding is tussen de vraag op de sectorale arbeidsmarkt en de mogelijkheden voor in- en doorstroom voor werkenden en werkzoekenden. Op die manier kunnen we de match het beste maken. Ik onderzoek of ontwikkelpaden kansen kunnen bieden voor werkzoekenden en kwetsbare werkenden om basisvaardigheden te leren. Samen met de Staatssecretaris van OCW bekijk ik ook welke belemmeringen en kansen er zijn in wet- en regelgeving van gemeenten en UWV om de om- en bijscholing voor mensen met beperkte basisvaardigheden te versterken. Het kabinet vindt het voor het welzijn van mensen zelf, voor hun werkzekerheid en voor de noodzakelijke productiviteitsgroei belangrijk dat iedereen zich een leven lang kan ontwikkelen en inzetbaar blijft tot zijn pensioen. Dat vraagt een betere benutting van bestaande publieke en private investeringen in Leven Lang Ontwikkelen. Deelname aan scholing en leren op het werk groeit op die manier. Zo ontstaat er ook veel meer een sterke leercultuur. De aansluiting van het opleidingsaanbod op de vraag van de arbeidsmarkt verbetert. Hierin werken we onder andere samen met OCW. Via de SLIM-regeling blijven we verder werken aan het stimuleren van leren en ontwikkelen in met name het mkb.

De leden kunnen gerust zijn: ik ga straks alle gestelde vragen beantwoorden. Maar af en toe heb ik een haakje om al een beetje op die vragen in te gaan, dus dat doe ik dan. Ik zou nu in ieder geval nog willen ingaan op het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie, dat vandaag ook op de agenda staat.

Uitsluiting en discriminatie van individueel talent op de arbeidsmarkt komen nog te vaak voor. Uit onderzoek van het CBS komt naar voren dat 13% van de sollicitanten aangeeft discriminatie te hebben ervaren tijdens het zoeken naar werk. Afgewezen worden vanwege bijvoorbeeld je leeftijd, migratieachtergrond of geslacht is onacceptabel. Ik blijf me daarom inzetten voor gelijkwaardige kansen voor alle mensen en specifiek op het terrein van de arbeidsmarkt. Iedereen moet de kans krijgen om naar eigen vermogen mee te doen. Gelukkig delen velen deze missie en zijn velen actief binnen hun eigen organisatie om deze missie te helpen realiseren. Meer diversiteit leidt immers tot het optimaal benutten van talent, meer creativiteit, andere manieren van samenwerken, een bredere blik op wat goed is voor de organisatie en het bereik – er zit vaak ook nog een commerciële kant aan – van een breder publiek of een bredere afzetmarkt.

Richting het lid Bamenga van D66 merk ik op dat er voor het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie onvoldoende steun was in de Eerste Kamer. Hij benoemde dat zelf ook. Daarom is er voor een aanpak richting werkgevers gekozen, die hen ondersteunt en stimuleert om gelijke kansen te creëren. Begin dit jaar is dan ook het Offensief Gelijke kansen aan uw Kamer aangeboden. Dat bestaat uit beleid en maatregelen gericht op het realiseren van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Het offensief heeft drie pijlers: het ondersteunen en faciliteren van werkgevers bij het creëren van gelijke kansen, het goed in positie brengen van werknemers zodat ze zich bewust zijn van hun

rechten en het monitoren van de stand van zaken omtrent arbeidsmarkt-discriminatie. Dit doen we niet alleen. Binnen het offensief werken we samen met verschillende partners, zoals AWWN en SER Diversiteit in Bedrijf. Zij zijn aangewezen als voornaamste uitvoerders van het offensief om werkgevers te helpen in het vormgeven van gelijke kansen. Voorzitter. Ik zou heel kort willen stilstaan bij de drie pijlers. Werkgevers spelen een belangrijke rol bij het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Dat is de eerste pijler. Ik vind het ook belangrijk om hier te benoemen dat discriminatie zeker niet alleen ontstaat vanuit kwaadwillende motieven, maar ook vanuit onbewuste vooroordelen en onbekendheid. Met het offensief zetten we in op het ondersteunen van werkgevers bij het verbeteren van de instroom van nieuw personeel en stagiairs via objectieve werving en selectie. Ik ben eigenlijk nog maar kort actief in de politiek, sinds vier jaar. Daarvoor heb ik 30 jaar lang in het bedrijfsleven gewerkt, waarvan ook vier jaar als zelfstandige. Ik weet uit eigen ervaring dat de vooroordelen soms hardnekkig zijn en dat het geen kwade bedoelingen zijn. Ik heb in wervingstrajecten vaak meegemaakt dat we een heel geschikte kandidaat hadden van een zekere leeftijd – waarschijnlijk iemand die nog jonger is dan ik nu ben – maar dat werd dan gepercipieerd als heel oud. De aanname was dat diegene misschien minder kneedbaar was, minder in staat zou zijn om nieuwe dingen te leren of vaker ziek zou zijn. Ik kan u verzekeren dat het aannemen van mensen met de juiste kwaliteiten en vaardigheden, of ze nou een zekere leeftijd hebben of bijvoorbeeld zwanger zijn, ervoor zorgt dat ze op een zeer waardevolle manier kunnen bijdragen aan een organisatie. Ik weet dat hierover vaak vooroordelen leven. Dit zijn nou juist de zaken die we door ons offensief willen tackelen om ervoor te zorgen dat we dat talent niet mislopen.

De tweede pijler richt zich op werknemers. Ik wil ervoor zorgen dat werknemers beter weten waar ze terecht kunnen om discriminatie te melden, zowel binnen bedrijven als daarbuiten. Daarom zetten we de informatievoorziening, die we al gestart waren, over rechten en plichten door. Denk aan de bewustwording rondom zwangerschapsdiscriminatie. Daar loopt nog steeds een campagne voor.

Tot slot de derde pijler. Daarin blijven we de ontwikkelingen rondom arbeidsmarktdiscriminatie monitoren om zo de aanpak van discriminatie beter aan te pakken en meer doelgericht vorm te kunnen geven.

Voorzitter. Dan ga ik nu heel graag in op de vragen van de leden. Dat doe ik in vijf blokjes. Het eerste blokje gaat over LLO, Leven Lang Ontwikkelen. Het tweede blokje gaat over arbeid en zorg en over verlof. Het derde blokje gaat over regeldruk en het arbeidsmarktpakket. Het vierde blokje gaat over migratie en het vijfde over discriminatie.

Ik begin met het eerste blokje en wel met de vraag van de heer De Beer van de VVD over een sterkere rol van de regionale scholingsfondsen in de LLO-agenda. Hij vroeg ook wanneer de aangekondigde LLO-brief richting de Kamer gaat. Aan de agenda voor LLO wordt nog gewerkt. De regionale scholingsfondsen maken daar zeker onderdeel van uit, want ze zijn van belang voor de inzet op scholing binnen de arbeidsmarktregio's. In de brief over het LLO-beleid, die u voor het einde van het jaar ontvangt, komt aan de orde hoe de scholingsfondsen een betere verbinding met de arbeidsmarktinfrastructuur kunnen krijgen. Ik zou daar het volgende aan willen toevoegen. Wellicht heeft de heer De Beer het al gezien, maar gisteren heb ik ook schriftelijke vragen van NSC, VVD en GroenLinks-PvdA hierover beantwoord.

Dan een vraag van mevrouw Saris en de heer De Beer over de bereidheid om de SLIM-regelingen open te stellen voor regionale scholingsfondsen, zodat ze ook als hoofdaanvrager kunnen beschikken over de financiële borging die ze nodig hebben. Ik ben daar al een beetje op ingegaan in mijn introductie. Er is bewust voor gekozen om een paritaire collectieve aanvraag te laten doen door werkgevers- en werknemersverenigingen,

omdat je die match dan het beste kunt maken. Dat zorgt voor een directe verbinding met de behoefte in de sector aan scholing voor instroom en doorstroom. Regionale scholingsfondsen hebben nog niet altijd de verbinding met de sectoren. Sommige zijn enkel gericht op werkzoekenden en niet op reeds werkenden, die je misschien wel zou willen laten doorstromen, dus die verbinding vind ik heel belangrijk.

Mevrouw Saris vroeg of ik kan toezeggen dat we in de Leven Lang Ontwikkelen-agenda ingaan op het samen met werkgevers creëren van omschoolbanen in sectoren waar een personeelstekort is, specifiek voor kwetsbare mensen in de WW. Mevrouw Saris wordt op haar wenken bediend, want we werken al aan extra mogelijkheden voor omscholing. Mijn ministerie werkt samen met sectoren aan sectorale ontwikkelpaden, waarin functies zitten met bijbehorende praktijkgerichte opleidingen voor werkenden en werkzoekenden, waaronder WW'ers. Met de SLIM-scholingsregeling stimuleren we werkgevers om werkenden en werkzoekenden via die sectorale ontwikkelpaden te laten instromen en doorstromen met behulp van arbeidsmarktrelevante praktijkgerichte scholing. Via het scholingsbudget WW worden WW'ers met de noodzaak tot omscholing in staat gesteld passend werk te vinden. Mijn ministerie is op dit moment in gesprek met het UWV over hoe de inzet van het scholingsbudget WW de inzet van scholing via de ontwikkelpaden kan ondersteunen en versterken. Dat is dus heel specifiek gericht op de kwetsbare groep van WW'ers.

**De voorzitter:**

Mevrouw Saris werd weliswaar op haar wenken bediend, maar ze heeft toch nog een vraag.

Mevrouw **Saris** (NSC):

Ik moet het knopje voor de microfoon heel goed indrukken.

**De voorzitter:**

Bij mij ging die vandaag ook niet. Het is een drama, maar we slaan ons erdoorheen.

Mevrouw **Saris** (NSC):

Uiteindelijk komt alles goed.

Mijn vraag gaat over het SLIM-budget. Er kan een risico zijn dat middelen onbenut blijven. De ervaring die GroenLinks-Partij van de Arbeid, VVD en ik in de regio hebben opgedaan, is dat de scholingsfondsen direct impact kunnen hebben. Ik heb daarbij de vraag of de Minister ook kan onderzoeken of het mogelijk is dat de regionale scholingsfondsen kunnen deelnemen bij de herschikking van de slimme middelen. Als er sprake is van onderbenutting, kun je die zo echt op een goeie manier inzetten.

**Minister Paul:**

Die vraag had ik ook in het vizier. Die vraag is ook gesteld door de heer De Beer. De SLIM-scholingssubsidie is op dit moment al toegankelijk voor regionale scholingsfondsen als samenwerkingspartner in een arbeidsmarktregio die meedoet aan een collectieve aanvraag. Mevrouw Saris doelt wellicht ook op wat kunnen doen om hen daarbij te ondersteunen, namelijk door met de scholingsfondsen en aanvragende sectoren actiever informatie te delen. Dat gaan wij ook doen. Zo weten zij beter hoe ze ermee uit de voeten kunnen en is duidelijker hoe een scholingsfonds binnen het samenwerkingsverband subsidiegeld kan ontvangen voor de scholing die door het fonds wordt ingekocht. Dat was eigenlijk een beetje de vervolgvraag van mevrouw Saris.

Dan ga ik door naar een vraag van de heer Bamenga. Hij vraagt mij of ik de zorgen deel over de bezuinigingen op wetenschap en onderwijs. Vooral leerlingen in het vmbo en mbo zouden daardoor geraakt worden en dat

zou de productiviteit van de economie schaden. Kijk, dat deel ik niet. Onderwijs en een leven lang ontwikkelen zijn absoluut cruciaal voor onze economie en welvaart. We blijven hier stevig op inzetten. Ik weet dat de collega's dat vanuit OCW ook doen. Als Minister van SZW ga ik vandaag verder geen uitspraken doen over de bezuinigingen die bij OCW ingeboekt zijn. Ik weet alleen, vanuit mijn eerdere ervaring, dat vmbo, mbo en LLO zaken zijn waarin nog steeds stevig geïnvesteerd wordt. En terecht, zeg ik er maar bij.

Voorzitter. Dan ga ik door naar het tweede blokje, dat gaat over arbeid en zorg. Dan begin ik met een vraag van mevrouw Patijn over de uitwerking van de motie-Patijn/Westerveld over verlof voor ouders met ernstig zieke kinderen. Het is juist in die verdrietige situatie superbelangrijk dat ouders in staat worden gesteld om voor hun kinderen te zorgen. Voor ouders van ernstig zieke kinderen kan dit ingewikkeld zijn en kunnen er financiële problemen spelen. Ik ben daarom op dit moment in samenwerking met de Staatssecretaris van VWS bezig met een verkenning van de mogelijkheden voor deze groep. Ik streef ernaar uw Kamer in het voorjaar van 2026 verder te informeren. Uiteindelijk zal dat waarschijnlijk betekenen dat fundamentele keuzes hierover aan een volgend kabinet zijn, maar ik zal in ieder geval samen met de Staatssecretaris van VWS zo veel mogelijk voorbereidend werk doen om dat mogelijk te maken.

De heer Flach van de SGP vroeg of ik bereid ben in het kabinet te bespreken hoe de zorgzame samenleving – een mooie term – kan worden gestimuleerd via fiscaliteit. Diverse Ministeries, SZW, VWS, OCW en Financiën, hebben de SER in oktober 2023 om advies gevraagd over de toekomstige combinatie van werken en mantelzorg. In de adviesaanvraag wordt onder meer gevraagd welke toekomstscenario's en concrete domeinoverstijgende oplossingsrichtingen of ingrepen in het stelsel, zoals het zorgstelsel en het belastingstelsel, mogelijk en nodig zijn. Deze adviesaanvraag is op verzoek van uw Kamer zo breed mogelijk ingericht. Omdat het zo breed ingericht is, laat het advies wellicht ook enigszins op zich wachten, maar het wordt begin 2026 verwacht. Dat is mijns inziens een belangrijke basis voor verdere beleidsvorming en voor gedegen keuzes voor de toekomst. Maar het is toch echt aan een volgend kabinet om daar uitvoering aan te geven.

De heer Flach vroeg verder wat we mensen bieden die het moeilijk hebben met de combinatie van werk en mantelzorg. We ondersteunen mensen op verschillende manieren bij de combinatie van werk en mantelzorg, bijvoorbeeld met kort en langdurig zorgverlof. Samen met VWS subsidiëren we de stichting Werk&Mantelzorg, die onder meer werkgevers en werknemers helpt met het voeren van het goede gesprek. Want uiteindelijk komt het erop neer dat je dat met elkaar moet zien te regelen. Daarnaast vragen wij via een campagne extra aandacht voor het recht op flexibel werken. Dat kan werkenden namelijk de mogelijkheid bieden om werk te combineren met mantelzorgverantwoordelijkheden. Het SER-advies over werk en mantelzorg waar ik al aan refereerde, is een belangrijke basis voor verdere beleidsvorming. Dat advies komt in 2026 onze kant op. Uiteraard zal dat dienen als input voor een volgend kabinet. De heer Flach stelde verder de vraag of de regering de mogelijkheden voor een verruiming van mantelzorgverlof in kaart wil brengen. Met het samenvoegen van het kort en langdurig verlof, dat onderdeel is van de vereenvoudiging van het verlofstelsel, wordt het betaalde deel van het verlof in meer situaties inzetbaar. Dat gaat mensen dus meer mogelijkheden bieden. Ik refereerde al aan het SER-advies. Dat zal een meer structurele en meer op de toekomst gerichte inbreng zijn die een verdere beleidsvorming en keuzes voor de toekomst kan dienen. Dit kabinet is niet voornemens om zorgverlof voor mantelzorg uit te breiden. Dat is echt aan een nieuw kabinet.

Mevrouw Patijn van GroenLinks-PvdA heeft gevraagd of ik bereid ben te kijken naar het aanbrengen van een bodem in de betalingshoogte bij

verlof en of ik bereid ben om op zoek te gaan naar financiële middelen daarvoor. Dit kabinet heeft geen voornemens om een bodem aan te brengen in de betalingshoogte bij verlof. De mogelijkheden om een bodem in de betalingshoogte aan te brengen zijn verkend. Uw Kamer is hierover bijvoorbeeld geïnformeerd in de brief over scenario's vereenvoudiging verlofstelsel. Verdere keuzes en het eventueel vrijmaken van financiële middelen daarvoor zijn aan een missionair kabinet.

De heer Flach vroeg of het kabinet bereid is om voor een volgend kabinet concrete beleidsopties voor aanvullend gezinsbeleid te verkennen. Het huidige kabinet heeft de Kamer in maart een brief gestuurd over de combinatie van arbeid en zorg. Daarin is ook een reactie gegeven op het onderzoek naar de situatie van gezinnen in Nederland. Dit onderzoek bevestigt ons beeld en ondersteunt beleid dat we op dit moment al uitvoeren of dat we van plan zijn uit te voeren. Denk daarbij aan een eenvoudiger en zekerder financieringsstelsel voor kinderopvang met een inkomensonafhankelijke vergoeding voor werkende ouders, een verhoging van het kindgebonden budget, de voortzetting van de financiering van gratis schoolmaaltijden en de ondersteuning van vijf partijen die kinderen in armoede helpen door voorzieningen aan te bieden voor kinderen die opgroeien in een gezin met weinig financiële middelen. Dat zijn de dingen die we op dit moment al doen.

**De voorzitter:**

Dan gaan we naar de heer Flach, SGP.

**De heer Flach (SGP):**

De Minister citeert uit een brief, maar zij citeert daar wel enigszins selectief uit, want het onderzoek stelt juist dat meer nodig is. Aanvullende maatregelen zijn nodig om de belangen van het gezin goed te dienen. Dat is eigenlijk de portee van dat onderzoek. In de brief lees ik vooral over bestaande beleidsmaatregelen en dingen die al in de steigers staan. Ik mis dus gewoon een adequate reactie op dat rapport, een reactie waarin nieuwe, verdergaande maatregelen worden aangekondigd in lijn met de vier voorwaarden die uit dat rapport naar voren komen. Natuurlijk snap ik dat dit kabinet dat niet meer helemaal op poten gaat zetten, maar mijn verzoek aan de Minister is om dat voor een nieuw kabinet voor te bereiden. Is zij daartoe bereid?

**Minister Paul:**

Als mijn mensen en middelen ongelimiteerd zouden zijn, zou ik daarop volmondig «ja» zeggen. Hoelang ben ik nu bezig? Twee weken. Ik zie de grote uitdagingen die SZW heeft op heel veel thema's en ook ik word gedwongen om scherpe keuzes te maken. Dat is nooit fijn, want het liefst wil je iedereen tevredenstellen. Ik zou heel graag tegemoet willen komen aan de wens van de heer Flach, maar als ik moet kiezen voor welke onderwerpen ik de altijd beperkte capaciteit aan ambtenaren en middelen inzet, dan is dit niet een thema waar ik nu ruimte voor zie. Ik zou dit dus echt willen neerleggen bij een volgend kabinet. Uiteindelijk is dit iets wat aan de formatietafel een plek moet krijgen en daar verder uitgewerkt zou moeten worden.

**De voorzitter:**

De heer Flach heeft een vervolgvraag.

**De heer Flach (SGP):**

Dan wordt het toch wel iets politieker, want dat onderzoek is mede gedaan naar aanleiding van een aangenomen motie van mijn collega Stoffer. In de brief wordt ook verwezen naar vier aangenomen moties die ikzelf heb ingediend waarin wordt verzocht om echt meer te doen aan gezinsbeleid. Verreweg de meeste Nederlanders komen uit een gezin. Dit rapport laat

zien dat gezinnen onder druk staan en dat er meer moet gebeuren. Ik vind het toch echt mager als de Minister dan zegt «de menskracht die ik heb is nou eenmaal gelimiteerd en ik geef daar dan nu geen prioriteit aan», want dat is het dan. Dat vind ik toch teleurstellend. Ik zou de Minister echt willen vragen om dit serieuzer en met meer prioriteit op te pakken, want wie weet hoelang zij hier nog zit. Dat kan zomaar een jaar zijn.

**Minister Paul:**

De heer Flach zei in reactie op mijn antwoord dat ik van alles citeerde uit de brief. Dat klopt, want daarmee wil ik aangeven dat we een hoop dingen doen. Wat ik aangeef, is dat we daar volle kracht mee verdergaan. We zullen ook niet schuwen om laaghangend fruit te plukken, maar ik zie het niet gebeuren dat het kabinet met de demissionaire status aan nieuw beleid gaat werken. De heer Flach zei heel terecht, zonder het extreem politiek te willen maken, dat het uiteindelijk gaat om keuzes: waar zet je die schaarse mensen en middelen dan voor in? We gaan dus op volle kracht verder met de uitwerking van lopende initiatieven, en nieuw beleid laten we aan een nieuw kabinet. Dat blijft mijn antwoord.

**De voorzitter:**

Ja, meneer Flach, u mag.

**De heer Flach (SGP):**

Afrondend, voorzitter, op dit punt. Dan worden de Minister en ik het op dit punt echt niet eens. Ik heb duidelijk aangegeven wat het belang van het gezin is, voor iedereen in het dagelijks leven. Dat wordt nog eens onderstreept door het rapport Hervormingsagenda Jeugd, dat echt hetzelfde signaal afgeeft. Als we gaan zitten wachten op een nieuw kabinet dat vervolgens ook nog eens een hele tijd met zichzelf bezig is, dan verliezen we zomaar weer anderhalf jaar. Ik heb laten zien hoe vreemd het is dat ik in een debat als dit gezinsbeleid aan de orde stel. Het is een beetje een ondergeschoven kindje, om in de beeldspraak te blijven. Ik zou de Minister dus nogmaals willen oproepen om in voorbereidende zin toch echt dingen klaar te leggen, zodat de nieuwe Minister, wie dat ook is, een vliegende start kan maken. Als de Minister daar niet toe bereid is, moet ik dat met een motie bekrachtigen.

**Minister Paul:**

De heer Flach en ik zullen het wellicht op andere punten heel erg met elkaar eens zijn, maar op dit punt helaas niet, ben ik bang. Ik denk oprecht dat we bij veel zaken echt meters maken. Ik had het al over de kinderopvang en het kindgebonden budget. Het nieuwe beleid en de nieuwe plannen zijn echt aan een nieuw kabinet.

Voorzitter. Ik ga door met het derde blokje. Daarin worden een aantal thema's gecombineerd: regeldruk, arbeidsmarktpakket, zzp, WW en meer van zulks.

Ik begin met een vraag van mevrouw Patijn. Zij vroeg of ik bereid ben om met een strategie te komen gericht op 70% vaste contracten en daarvoor met de werkgevers en werknemers aan de slag te gaan. Met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers, dat nu in uw Kamer in behandeling is, worden al maatregelen ingevoerd om werkenden met een flexibel contract meer zekerheid te geven. Dit is een onderdeel van het bredere arbeidsmarktpakket. Zo worden de oproepcontracten afgeschaft, worden draaideurconstructies bij tijdelijke contracten voorkomen en worden de meest onzekere fases van uitzenden ingekort. Anderzijds, zo zou ik ook willen zeggen, moeten werkgevers de ruimte houden om hun personeelsbestand samen te stellen. Het is daarbij niet wenselijk om aan de hele arbeidsmarkt vaste normen op te leggen, want de sectoren verschillen nou eenmaal enorm.

De heer Ergin vroeg mij de zachte landing die begin dit jaar is ingezet bij het opheffen van het handhavingsmoratorium, te verlengen tot eind 2026. We werken op verschillende manieren aan meer duidelijkheid, ook over de manier waarop nog wel met zelfstandigen of als zelfstandige gewerkt kan worden. Dat doen we bijvoorbeeld door voorlichting via allerlei kanalen, via webinars, gesprekken met de sectoren en de website [hetjuistecontract.nl](https://hetjuistecontract.nl), waar alle betrokken partijen nadere informatie kunnen vinden, onder meer aan de hand van praktijkvoorbeelden. Er is ook een webmodule beschikbaar voor de beoordeling van arbeidsrelaties. Duidelijke wetgeving hoort hier ook bij.

Ik zie niet direct aanleiding om de zachte landing voor de handhaving op loonheffingen te verlengen, want in 2022 is al aangekondigd dat het handhavingsmoratorium voor de loonheffingen op enig moment opgeheven zou worden. De markt heeft dus ruim de tijd gehad om zich hierop voor te bereiden. Het is goed om hier te benoemen dat per 1 januari geen strengere regels gelden. Het arbeidsrecht was ook voor die tijd van toepassing. Ik zie gelukkig veel beweging van organisaties in uiteenlopende sectoren, zoals de bouw, kinderopvang, beveiliging, zorg en onderwijs, die dit ook echt goed willen doen. Om deze partijen te ondersteunen, is het belangrijk dat handhaving weer genormaliseerd wordt en dat we juist geen stap terugzetten. We willen deze sectoren en zelfstandigen hierbij blijven ondersteunen, zoals we nu ook doen.

De heer **Ergin** (DENK):

De Minister schetst een beeld alsof het allemaal goed gaat. Ze noemt een aantal partijen waarmee zij goed in gesprek is. Maar als we kijken naar de onderzoeken van Motivaction, maar ook van HeadFirst Group, dan is heel duidelijk dat het juist tot heel veel zorgen leidt bij zelfstandigen. 20% overweegt om te stoppen. Inmiddels zijn er onderzoeken waaruit blijkt dat deze onzekere situatie voor zelfstandigen en de handhaving vanuit de Belastingdienst en de wetgeving vanuit de Minister zorgen voor gezondheidsklachten bij zelfstandigen. Dan kan de Minister het antwoord dat we hier krijgen toch niet volhouden? Dan doel ik op het antwoord dat iedereen wist dat het zou komen, dat de zachte landing prima gaat en dat zij geen aanleiding ziet om het te verlengen.

Minister **Paul**:

Ik heb niet gezegd dat de zachte landing prima gaat. Overal waar veranderingen optreden, is tijd nodig, want het gaat om gedrag en veranderingen. Dat heeft tijd nodig. Wat kun je als overheid doen? Wat zie ik als mijn taak en plicht om te doen? Dat is ervoor zorgen dat we glashelder zijn in de communicatie en dat ondersteunen. Wat je op dit moment ziet, is dat veel werkgevers huiverig zijn om interimmers aan te nemen omdat ze denken: help, hoe zit dat nou precies? Dat moeten we dus adresseren. Daar moeten we werkgevers bij helpen, zodat ze gewoon weer ruimhartig en volle bak aan de slag kunnen gaan met de mensen die daadwerkelijk zelfstandig werken. Daarnaast zorgt het verduidelijken, ook in wet- en regelgeving, ervoor dat je die onzekerheid wegneemt. Ik herken inderdaad wat de heer Ergin zegt. Ja, er is onzekerheid, maar die gaat niet weg door de boel voor ons uit te schuiven. Die gaat weg door daar inzet op te plegen, door communicatie en door verduidelijkende wet- en regelgeving. Daar ben ik van overtuigd.

De heer **Ergin** (DENK):

Je kan heel vaak het woord «verduidelijken» gebruiken, maar we weten allemaal hoe het ervoor staat. Er is initiatiefwetgeving, die kan rekenen op een meerderheid, die dwars door de plannen van deze Minister loopt. Dat is nota bene een initiatiefwetsvoorstel van de VVD, van de partij waar zij ook onderdeel van uitmaakt. We zien dus allemaal aankomen dat er heel veel gaat wijzigen qua wetgeving. Dat is dan niet zoals de Minister zelf

heeft voorgesteld en afgelopen jaar heeft geschetst. Dan is het toch heel logisch als de Minister zou zeggen: «Weet je wat? Er komen verkiezingen aan en er is een initiatiefwetsvoorstel aangekondigd en er tekent zich al een meerderheid af. Ik ga niet door op de lijn van meer onzekerheid. Nee, ik ga een pas op de plaats maken. Ik maak nog iets meer tijd vrij voor de zachte landing. In de tussentijd kunnen de Kamerleden en de fracties hier duidelijkheid bieden als het gaat om wetgeving.» Waarom kiest de Minister daar niet voor, is mijn vraag.

**Minister Paul:**

Omdat ik me gewoon bezighoud met besturen en met het juiste doen voor de mensen in het land, en niet met de verkiezingen bezig ben. Ten tweede weet ik dat er een initiatiefwet aan zit te komen. Daar ben ik me terdege van bewust. Ik heb daarvan ook gezegd: laten we dit, zodra die wet voorligt, bekijken. Ik heb bij de Algemene Politieke Beschouwingen bij monde van de Minister-President toegezegd in gesprek te gaan met de initiatiefnemers, nog voordat die wet in de Kamer ligt, om te bekijken hoe we nader tot elkaar kunnen komen. Ik zou wel gek zijn als ik goede ideeën uit dat initiatiefwetsvoorstel niet ook een plek geef in de wet die nu voorligt. Met andere woorden, we zullen kijken hoe we een soort best of both worlds kunnen creëren. Daar sta ik helemaal voor open. Maar nogmaals, ik geloof er niet in dat we door de boel voor ons uit te schuiven, gaan bijdragen aan het wegnemen van onzekerheid onder werkgevers en werknemers.

**De voorzitter:**

De heer Flach gaat zijn laatste interruptie hieraan besteden. Dat is hem uiteraard toegestaan.

**De heer Flach (SGP):**

Absoluut, want er komt volgens mij geen antwoord op de vraag van collega Ergin. Het gaat er niet om dat die wetstrajecten goed verlopen en bij elkaar komen. Het gaat erom dat die wetten kennelijk nodig zijn om een arbeidsrelatie te beoordelen. Dat blijkt al uit de naam: de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden. Dat betekent dat er dus onduidelijkheid is. Dat betekent dat zzp'ers op dit moment zelf maar moeten gokken wanneer zij voldoen aan de normen die gesteld worden, waarop tegelijkertijd gehandhaafd kan worden. Dat is volgens mij waar om gevraagd wordt. Er is dus een soort zachte landing in 2025 geweest. De duidelijkheid is er nog niet door traagheid aan de kant van de politiek. Dan mogen wij zzp'ers daar niet de dupe van laten worden. Ik ben het van harte met collega Ergin eens dat we die periode nog een jaar door zouden moeten trekken. Zzp'ers mogen niet de dupe zijn van trage besluitvorming in Den Haag.

**Minister Paul:**

Dat ben ik helemaal eens met de heer Flach en de heer Ergin. Maar uiteindelijk gaat het erom dat je duidelijk bent over wat van toepassing is, zoals ik al zei. Zowel werkgevers als werknemers als zelfstandigen moeten goed weten waar zij aan toe zijn. Wat dat betreft zie ik een inspanningsverplichting. Dat is waar we mee aan de slag zijn en verder mee aan de slag gaan.

**De voorzitter:**

We gaan nog even door met mevrouw Saris.

**Mevrouw Saris (NSC):**

Ja, want mevrouw Saris wil deze interruptie gebruiken om de Minister te complimenteren met het feit dat zij doorgaat met deze wet, omdat het gewoon oneerlijk is dat er op één belastingsoort niet gehandhaafd wordt.

Bedrijven hebben jarenlang de gelegenheid gehad. Wij vinden het vanuit Nieuw Sociaal Contract belangrijk dat er een gelijk speelveld komt voor ondernemers versus schijnzelfstandigen en een eerlijk speelveld voor het betalen van sociale premies. Dus Minister, ik heb u goed gehoord. Gaat u door. Ik ben het met u eens dat u oog en oor heeft voor de goede voorstellen uit de initiatiefwet. Dat onderschrijf ik dan ook van harte.

**De voorzitter:**

Ik stel voor dat de Minister «dank u wel» zegt en daarna doorgaat met haar betoog.

**Minister Paul:**

Veel dank aan mevrouw Saris.

Ik ga door met de volgende vraag van de heer Flach, namelijk of er werk wordt gemaakt van risicogericht toezicht gericht op sectoren waar overduidelijk sprake is van een groter risico op schijnzelfstandigheid. Zijn vraag was of ik daarover in gesprek kan gaan met de Belastingdienst. Ik kan hem zeggen dat we voortdurend in gesprek zijn met de Belastingdienst over handhaving op arbeidsrelaties. De Belastingdienst werkt daarbij risicogericht en niet sectorgericht. Schijnzelfstandigheid komt in alle sectoren voor. Daarmee pakken we ook oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden aan, zowel tussen werkenden als werkgevers, en zorgen we ook voor meer solidariteit op de werkvloer als het gaat om werkdruk. Ik noemde al het voorbeeld van het onderwijs en de zorg. We voorkomen bovendien ook dat de druk op het sociale en fiscale stelsel verder toeneemt.

De heer De Beer vroeg hoe het Ministerie van SZW aansluit op de regelinventarisatie en vereenvoudiging van het Ministerie van EZ. Hij stelde nog een paar vragen die met het mkb te maken hebben. Ik kan hem verzekeren dat mijn ministerie de ambitie van EZ om regeldruk terug te dringen en om te werken aan vereenvoudiging vol omarmt. Ik weet dat mijn collega Karremans dit volledig claimt – dat is heel mooi – maar dit is echt een wens van het kabinet als geheel. Wij werken daar samen aan en zullen allemaal moeten bekijken hoe we in bestaande regels kunnen schrappen en hoe we nieuwe regels kunnen voorkomen en verminderen. Ik zou ook willen zeggen dat we daar echt een gezamenlijke opgave in hebben. Dit gebeurt natuurlijk vanuit het kabinet, maar de Kamer weet dat er ook veel regels, richtlijnen en wetgeving ontstaan vanuit wensen die in de Kamer leven. We zullen daar dus allemaal kritisch naar moeten kijken. SZW zal daar zeker een bijdrage aan leveren.

De heer Flach vroeg of we de verplichte transitievergoeding gaan afschaffen. Het doel van de transitievergoeding is tweeledig. In de eerste plaats dient die als hulp bij het vinden van een nieuwe baan, om van werk naar werk te gaan. Daarnaast dient de transitievergoeding als financiële tegemoetkoming bij ontslag. Met andere woorden, de transitievergoeding is een belangrijk recht voor werknemers wanneer zij hun baan verliezen. Ik vind het dus niet direct onnodige regeldruk, want in dat kader bracht de heer Flach het, maar ik wil wel altijd kijken of het nodig is om onnodige regeldruk te beperken. Daarom wacht ik de evaluatie van de Wet arbeidsmarkt in balans af, waar dit ook in terugkomt.

De heer Flach had nog een vraag. Vaste contracten zouden minder vast worden, maar werkgevers zien de lasten stijgen. Hij vroeg: gaat de Minister bezien hoe de regeldruk op dit punt verminderd kan worden? In antwoord op de vraag van de heer De Beer gaf ik al aan dat we de ambitie van EZ delen om regeldruk terug te dringen en te werken aan vereenvoudiging. We willen in de eerste plaats nieuwe regels voorkomen en verminderen. Daarbij willen we ook kijken hoe we bestaande regels zouden kunnen schrappen. Tegelijkertijd – dat was eigenlijk al aan de orde in een interruptiedebat tussen verschillende leden – moeten we ook goed beseffen ... Schrappen klinkt heel gemakkelijk, maar die regels en

wetgeving zijn ooit wel met goede bedoelingen of met een bepaalde reden ontstaan, dus je moet daar heel goed naar kijken. Dienen ze het juiste doel? Zijn ze doelmatig? Leveren ze op wat we ervan hadden verwacht of gehoopt? Op die manier gaan we kijken waar we kunnen schrappen. Schrappen klinkt namelijk heel gemakkelijk, maar eigenlijk is dat best nog wel een grote exercitie.

De heer Flach heeft ook gevraagd of ik in Europees verband ga aandringen op aanpassing van de EU-richtlijn over loontransparantie. Bij de implementatie van die richtlijn is het uitgangspunt een voor werkgevers goed uitvoerbare regeling waarbij de administratieve lasten zo laag mogelijk zijn. U mag van mij verwachten dat ik daar scherp op ben. In Europees verband heeft Nederland tijdens de onderhandelingen ingezet op beperking van de administratieve lasten. Wij zien zelf in de uitwerking – de collega's op het ministerie zijn daar nu volop mee bezig – dat de implementatie stuit op verplichtingen en complexiteit bij werkgevers. We hebben dus meer tijd nodig om tot een goede uitwerking te komen. Dat doen we ook in nauwe samenspraak met de werkgevers. Heel recentelijk heb ik het verslag van de Raad naar uw Kamer gestuurd. Toen heb ik aangegeven dat wij iets meer tijd nodig hebben, juist om ervoor te zorgen dat we dit op een slimme en verstandige manier kunnen doen. We zullen overigens ook in Europees verband blijven vragen om het zo veel mogelijk beperken van de administratieve lastendruk. Dat punt blijven we dus bewaken.

De heer Thiadens vroeg of ik de arbeidsmarkt zie veranderen als gevolg van AI. Ook vroeg hij waar ik me in dit verband zorgen over maak. De opkomst van AI is inderdaad een belangrijke ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Ik denk dat die opkomst kansen biedt, maar ook risico's met zich mee kan brengen. Ik zie kansen als je het hebt over productiviteitswinst en over het adresseren van maatschappelijke opgaven op een slimmere en innovatievere manier. Wel zullen sommige banen en taken als gevolg van AI veranderen of zelfs verdwijnen, maar daar komen andere banen voor terug. Tot nu toe zijn we als gevolg van technologische veranderingen eigenlijk altijd welvarender geworden, zeg ik met het oog op allerlei ontwikkelingen. Het begint met de industriële revolutie, maar ik kijk ook naar recentere ontwikkelingen, ten aanzien van het internet bijvoorbeeld. Wel is het heel belangrijk – dan grijp ik toch weer terug op mijn vorige portefeuille – dat je mensen daar goed op toerust. Ze moeten erop voorbereid worden. Ik heb mezelf er keihard voor ingezet om bij de herziening van het curriculum in het basis- en voortgezet onderwijs digitale geletterdheid een plek te geven, omdat naast de basisvaardigheden lezen, schrijven en rekenen die digitale geletterdheid ongelofelijk belangrijk is om uiteindelijk de revolutie – dat is het bijna wel – op het gebied van AI en digitalisering waar te kunnen maken. Dan heb je het dus over de jongere generaties die je goed moet toerusten.

Daarnaast denk ik dat een ander deel van mijn portefeuille, van zowel mijn huidige als mijn vorige portefeuille, heel belangrijk is, namelijk een leven lang ontwikkelen. Je moet er namelijk voor zorgen dat mensen die al in het arbeidsproces zitten, goed toegerust worden om een nieuw type banen te doen, om ervoor te zorgen dat ze volwaardig mee kunnen doen en duurzaam inzetbaar zijn. Dat is een uitgebreid antwoord om te zeggen dat ik me geen zorgen maak, maar wel zie dat we daar actief mee bezig moeten zijn, want anders gaan we de boot missen. Maar wat mij betreft gaan we die boot niet missen, want we zetten ons daarvoor in.

Voorzitter. Dan nog een vraag van de heer Thiadens, over nieuw onderzoek van Arbo Unie dat aantoonde dat werknemers sneller herstellen bij loonaanpassing, vooral als het salaris daalt van 100% naar 70%. Ik ben bekend met dit onderzoek. Een belangrijke uitkomst lijkt dat deze financiële prikkel met name effect heeft op kortdurend verzuim en bijna niet of geheel niet op langdurig verzuim. Op dit moment bestudeer ik de

conclusies van dit onderzoek verder. We zouden moeten kijken wat we daar verder mee kunnen doen. Ja, dat. Punt.

Voorzitter. Dan een vraag van de heer De Beer over de mogelijkheden om samen met Defensie en sociale partners oplossingen te verkennen, zodat het reservistenschap – zo staat het er – gemakkelijker en aantrekkelijker wordt. Zoals de VVD in haar vragen heeft benadrukt, is het voor een weerbare arbeidsmarkt belangrijk dat de rechtspositie van de reservist goed geregeld is. We zijn benieuwd welke belemmeringen worden ervaren door werkgevers. Hierover wordt samen met Defensie overleg gevoerd met de sociale partners. Ik vind het heel belangrijk om bij het uitwerken van oplossingen meer ruimte te bieden om reservist te worden, maar tegelijkertijd het evenwicht te bewaren tussen de belangen van de reservist, de civiele werkgever, Defensie en de arbeidsmarkt in bredere zin. Daar waar knelpunten opgelost kunnen worden met goede afspraken tussen werkgevers en Defensie of via een cao, heeft dit de voorkeur. Je ziet ook dat dat steeds meer gebeurt. Er zijn een aantal goede voorbeelden, bijvoorbeeld KLM en Capgemini, en zo zullen er nog veel meer bedrijven zijn. Mijn collega van Defensie en ik zullen de Kamer in de eerste helft van 2026 informeren over de resultaten van deze overleggen en de eventueel te nemen vervolgstappen.

Dan een vraag van mevrouw Patijn. Zij vroeg of ik bereid ben de WW-bezuinigingen terug te draaien. Mevrouw Patijn verwees daarbij naar een motie van haarzelf en het lid Van Kent, die heeft opgeroepen tot intrekking van de WW-duurverkortung. Ze deden hierbij het voorstel dit te dekken door het versoberen van de expatregeling. Ik kan echter geen uitvoering geven aan die motie, want in de motie wordt gevraagd om dat per 2026 te doen, en dat was simpelweg niet uitvoerbaar. Daarnaast is het zo dat de voorgestelde dekking in strijd is met de begrotingsregels. Het kabinet werkt daarom door aan de voorbereidingen voor een duurverkortung per 2028. Een volgend kabinet kan een besluit nemen over de uitvoering van deze motie.

Voorzitter. Dan ga ik door met het vierde mapje, dat gaat over migratie.

**De voorzitter:**

Maar voordat u dat doet, wil de PVV bij monde van de heer Thiadens een vraag stellen.

**De heer Thiadens (PVV):**

Ik kom toch even terug op de loonaanpassing. Het grote onderzoek dat er is geweest tussen, uit mijn hoofd, 2004 en 2020 toont gewoon aan dat als je daarop ingrijpt, het kortdurende verzuim met tientallen procenten terugloopt; daar had de Minister het ook over. In het licht van het tekort aan mensen kan dat een goede tool zijn om in ieder geval meer mensen op de vloer te hebben. Ik was niet helemaal overtuigd van wat de Minister daar nou mee gaat doen. Kan de Minister daar misschien toch nog iets meer over uitweiden?

**Minister Paul:**

Ik kan dit meenemen in de verdere uitwerking van plannen, onder andere de plannen die er ook rond OCTAS zijn, eigenlijk de herziening van het socialezekerheidsstelsel – ik kom niet op het woord – nee, het is het arbeidsongeschiktheidsstelsel. Vergeef me, ik ben nog maar kort aan boord. Er zijn een aantal dingen die we op de korte termijn kunnen doen en er zijn ook dingen die we op de iets langere termijn moeten doen. Dat is het punt, want ik zou ook hier willen zeggen: op het moment dat we op een passende manier mensen kunnen stimuleren en prikkelen om mee te doen aan het arbeidsproces, dan moeten we dat niet nalaten. De heer Thiadens haalt dit inzicht aan en dat wil ik zeker meenemen in de uitwerking van de verdere plannen. Ik wil echter niets overhaast doen. Wij nemen dit dus mee.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Dan gaan we door naar migratie.

**Minister Paul:**

Door naar migratie, even kijken. Ja, voorzitter, ik was even aan het stoeien met de mapjes.

De heer Vermeer vroeg of ik de cruciale rol erken die gerichte arbeidsmigratie vervult in de Nederlandse economie. We hebben hier zeer kort geleden, vorige week om precies te zijn, in het commissiedebat over arbeidsmigratie ook over van gedachten gewisseld. Arbeidsmigratie levert een belangrijke bijdrage aan onze economie en samenleving. Tegelijkertijd legt arbeidsmigratie ook druk op de samenleving. Dat is ook door een aantal leden benoemd en ik heb het zelf aangegeven. Dat betekent dat het belangrijk is om aan gerichte arbeidsmigratie te doen en een selectiever beleid te voeren. Tegelijkertijd is het voor de mensen die we naar Nederland hebben gehaald om allerlei werk te verrichten, belangrijk om misstanden tegen te gaan. Het ibo over arbeidsmigratie biedt daarvoor belangrijke handvatten. Ik refereerde er al aan dat ik binnenkort ook het SER-advies daarover verwacht. O, nee, dat is een ander SER-advies, maar dit SER-advies verschijnt in november. Ik zie de collega's instemmend knikken. Ik zal uw Kamer nog dit jaar informeren over onze brede inzet en de voortgang op arbeidsmigratie.

Dan was er nog een vraag van de heer Vermeer, namelijk over de Aziatische horeca. Hij vroeg of ik bereid ben om meer ruimte te bieden voor reële functie-eisen zodat ondernemers daar verder mee aan de slag kunnen. Dit onderwerp is in uw commissie al vaak besproken, zoals ik onlangs heb begrepen al sinds 2014. Het ministerie heeft hier de afgelopen jaren al veel over uitgezocht. Ik ben niet voornemens om de regelgeving speciaal voor de Aziatische horeca aan te passen, dus ook niet wat betreft functie-eisen. Tekorten worden in heel veel sectoren gevoeld, ook in de bredere horecasector. Een speciale regeling voor een deel van die sector is daarmee niet op zijn plaats. De Aziatische horeca kan onder de reguliere voorwaarden net als andere horeca nog steeds personeel van buiten de EU werven. Daarbij heeft de Arbeidsinspectie eerder geconstateerd dat een bijzondere regeling voor de Aziatische horeca misbruik eerder ruimte geeft dan beperkt.

De heer Bamenga vroeg of ik de opvatting deel dat als we het grote personeelstekort in de zorg willen aanpakken, we ook moeten kijken naar arbeidsmigratie van buitenlandse zorgprofessionals die hier willen werken, en zo nee, wat ik dan ga doen. Het kabinet – ik refereerde daar net ook al aan – ziet arbeidsmigratie niet als structurele oplossing voor het aanpakken van tekorten in de zorg. Hier zijn vooral andere maatregelen nodig. Mijn collega van VWS werkt hieraan. In specifieke gevallen kunnen arbeidsmigranten in de zorg wel tijdelijk de krapte helpen verlichten. Dat gebeurt ook al. Zorgpersoneel van buiten de EU kan naar Nederland komen met een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid. Hiervoor gelden verschillende voorwaarden. Zo toetst het UWV of er in Nederland en de EU geen personeel te vinden is. Een werkgever moet daar eerst voldoende wervingsinspanningen voor doen. Soms geldt ook dat een BIG-erkenning en een toelatingsprocedure nodig is.

Voorzitter, dan ga ik door naar het blokje discriminatie.

**De voorzitter:**

Dat is ook het laatste blokje.

**Minister Paul:**

Dat is het laatste blokje, ja. Dan begin ik met een vraag van de heer Ergin over concrete maatregelen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt die de kern van het probleem aanpakken. De heer Ergin weet van onze uitwisselingen in de onderwijsdebatten dat ik oprecht vind dat iedereen de kans

moet krijgen om volwaardig mee te doen. Ik vind het daarbij van belang om de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie toe te snijden op wat werknemers en werkgevers echt nodig hebben. Onder andere via het Offensief Gelijke kansen zetten we in op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, op het creëren van gelijke kansen op de arbeidsmarkt en op bewustwording rondom diversiteit en inclusie. Daarnaast zet het kabinet in op het tegengaan van andere vormen van arbeidsmarktdiscriminatie, zoals zwangerschapsdiscriminatie en het bevorderen van gelijk loon. Er was ook nog een aanvullende vraag van de heer Ergin over de rol van de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie kan een boete opleggen als een risico-inventarisatie en -evaluatie, de zogenaamde RI&E, geen beleid bevat dat gericht is op het bestrijden van discriminatie op de werkvloer. Dit vloeit voort uit de verplichting van een werkgever om beleid te voeren ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Daar ligt dus al een taak voor de Arbeidsinspectie. Er is een vraag van de heer Vermeer en mevrouw Patijn.

**De voorzitter:**

Als u daar even mee wacht, dan kan de heer Ergin nog even reageren op het vorige.

**De heer Ergin (DENK):**

Het gaat mij ook niet om de intentie van deze Minister. Het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie loopt dit jaar af. Ik zie dat er in het offensief dat de Minister heeft aangekondigd, een aantal heel concrete zaken die we in het Actieplan arbeidsdiscriminatie wel hadden, zijn weggevallen. Er wordt bijvoorbeeld nauwelijks nog gesproken over stagemarktdiscriminatie. De overheid is de grootste werkgever. Dat was een aanpak binnen de rijksoverheid, maar die komt helemaal niet meer voor in het offensief van de Minister. Qua diversiteit in bedrijven wordt er één keer in algemene termen verwezen naar hulpmiddelen. Ik constateer dat er zo nog een aantal andere onderwerpen zijn waarop het Actieplan arbeidsdiscriminatie stopt. De Minister zegt dat het offensief het alternatief is, maar tegelijkertijd zie in het alternatief dat onderwerpen juist weggemoffeld zijn en minder belangrijk zijn gemaakt. Daar maak ik me wel zorgen over. Aangezien de Minister dit heel belangrijk vindt, zou ik graag van haar willen horen waarom het in het offensief allemaal veel kleiner en minder belangrijk is gemaakt en het erop lijkt dat deze Minister juist een stapje terug doet in plaats van een stapje vooruit.

**Minister Paul:**

Dat is niet mijn beeld van hoe het offensief in elkaar steekt. Het feit dat je sommige zaken niet letterlijk meer terugziet, betekent soms ook dat je in een andere fase bent beland of dat je juist van de aanpak in de vorige fase geleerd hebt om die aan te scherpen of het veel gericht te doen in de situatie waar we nu in zitten. Ik gaf al eerder aan dat het offensief aan de ene kant bedoeld is om werkgevers te brengen tot het juiste gedrag en daarvoor handvatten te bieden. Aan de andere kant is het bedoeld om werknemers te wijzen op hun positie en de rechten die daarmee samenhangen en ervoor te zorgen dat ze ergens terechtkunnen, mochten hun rechten met voeten worden getreden. Vervolgens blijven we monitoren hoe het gaat om te kunnen bijsturen of ingrijpen, waarbij ook de Arbeidsinspectie een rol heeft. Dat gaf ik reeds aan. Ik zie dat dus niet als een teruggang.

**De heer Ergin (DENK):**

Maar dat is het wel. Je hebt het over een aanpak waarmee je hele concrete zaken wilt, zoals naming-and-shaming en kijken naar je eigen rol als werkgever, misschien wel dé grootste werkgever van heel Nederland. Hoe ga je om met werving, selectie en behoud van talent? Maar nu gaan

we eigenlijk naar een wat algemenere, subtielere agenda. Dat is gewoon een stap terug. Als de Minister nu aangeeft dat ze op elk onderdeel gaat kijken waar het nog aangescherpt kan worden, dan ben ik eigenlijk wel blij met haar antwoord. Ik kan eigenlijk geen genoeg nemen met het antwoord van de Minister, waarin zij aangeeft dat ze juist meer wil doen, omdat ze het belangrijk vindt, terwijl ik er tegelijkertijd op wijs dat het ambitieniveau van het offensief aantoonbaar een stap terug is. De naam is mooi, maar de inhoud is gewoon een stap terug is. Kan de Minister aangeven hoe ze dit beeld gaat proberen recht te zetten?

**Minister Paul:**

De heer Ergin noemde onder andere naming-and-shaming. Ik weet dat in dat lijstje ook iets stond over mysteryguests, undercoveracties. Daarvan is in de evaluatie aangetoond dat dat niet het gewenste effect had, dat het gewoon niet heeft gewerkt. Dat is niet altijd gemakkelijk, maar de weging die je voortdurend maakt, is: hoe zet ik zo gericht mogelijk in op bepaalde initiatieven, zodat we het gewenste resultaat boeken? Het feit dat je in het oorspronkelijke actieplan een aantal initiatieven zag die nu niet terugkomen, betekent niet dat je goede initiatieven weggooit of over de schutting gooit, of het kind met het badwater wegspoelt. Nee, dat betekent dat je veel gericht te werk gaat en zaken die hun effectiviteit niet hebben bewezen, niet meer doet. Als concreet voorbeeld werd naming-and-shaming genoemd. De praktijk wijst uit – daarom benoemde ik dat ook in mijn inbreng – dat er in heel veel situaties sprake is van een gebrek aan bewustzijn. Er zijn geen kwade bedoelingen, maar zij weten ook niet hoe precies te handelen. Ik vind het dan belangrijk om ervoor te zorgen dat de werkgevers de handvatten krijgen om daar op een positieve manier mee aan de slag te gaan, zodat de werknemers en de toekomstige werknemers daar uiteindelijk baat bij hebben, in plaats van door te gaan met acties die hun nut niet hebben bewezen. Zo kijk ik ernaar.

**De voorzitter:**

Uw laatste, meneer Ergin.

**De heer Ergin (DENK):**

Samenvattend. Als we kijken naar het actieplan, zien we afdwingbare doelstellingen en plannen voor handhaving. Ik ga het deze Minister niet aanrekenen dat het wetsvoorstel het in de Eerste Kamer niet heeft gehaald. We zien concrete instrumenten en, misschien wel het allerbelangrijkst, normstelling. Bij het offensief zien we dat niet. Het is vrijblijvend. Het is minder scherp. De focus ligt op monitoren. Ik denk dat dat niet de oplossing is waar heel veel mensen in het land op wachten, dus ik zal daar bij het tweeminutendebat voorstellen voor indienen. Ik hoop dat de Minister dit punt echt goed meeweegt en samen met mij gaat kijken hoe we juist die scherpste, die ambitie, die heel belangrijk is voor alle toekomstige talenten, weer in het offensief kunnen krijgen. Want als we gewoon heel eerlijk zijn, worden nu heel veel zaken weggemoffeld die goed waren in het actieplan.

**De voorzitter:**

De Minister gaat door met haar betoog.

**Minister Paul:**

De heer Vermeer en mevrouw Patijn hadden een vraag over de uitgangspunten van het Offensief Gelijke kansen. Het Offensief Gelijke kansen is opgezet rekening houdend met de toenemende regeldruk bij werkgevers. De nadruk ligt op het stimuleren van werkgevers bij het creëren van gelijke kansen. De focus ligt daarbij op het ondersteunen van werkgevers via de hulpmiddelen uit de Werkagenda VIA, zonder dat dit tot meer regeldruk leidt bij werkgevers. Dat was hun punt van zorg.

Mevrouw Patijn vroeg wat ik ga doen als het Offensief Gelijke kansen niet werkt. Via het Offensief Gelijke kansen zet ik in op het stimuleren en ondersteunen van werkgevers op vrijwillige basis zonder de regeldruk voor werkgevers op te voeren. De aanpak is – dit is even een jargonterm – grondenbreed en richt zich dus op allerlei vormen van discriminatie: leeftijd, geslacht en noem maar op.

De heer Bamenga vroeg welke extra mogelijkheden ik eventueel zie om zwangerschapsdiscriminatie effectiever te bestrijden. We nemen op dit moment verschillende maatregelen om zwangerschapsdiscriminatie te bestrijden, bijvoorbeeld met de recente campagne Wat verwacht je. Hierin werden werkgevers en werkenden op een positieve manier gewezen op rechten en plichten rondom zwangerschap en werk. Daarnaast is er een doorlopende informatievoorziening richting werkenden en werkgevers via brochures en samenwerkingen met onlineplatforms. Ook laat SZW dit jaar onderzoek uitvoeren naar de aard en omvang van heel specifiek zwangerschapsdiscriminatie. Dit onderzoek biedt mogelijk aanknopingspunten voor effectief beleid voor de aanpak daarvan. Ik verwacht de resultaten in het eerste kwartaal van 2026 en kom daar dan bij de Kamer op terug. Ik kom op een vraag van de heer Thiadens over een verkennend onderzoek. De heer Thiadens verwees naar een onderzoek naar discriminatie van moslima's op de arbeidsmarkt, verricht door de Radboud Universiteit. In het regeerprogramma van dit kabinet is benoemd dat het kabinet inzet op een stevige aanpak van discriminatie, waaronder moslimdiscriminatie. Uit recente onderzoeken van onder meer het CBS en het SCP wordt aangetoond dat in 2023 Nederlandse moslims als grootste groep discriminatie ervaren op basis van hun religie of levensbeschouwing. Het onderzoek van de Radboud Universiteit is in 2024 naar uw Kamer gestuurd en toont aan dat in dit geval moslima's veelvuldig met discriminatie te maken hebben in alle fases van het arbeidsproces. Naar aanleiding van de uitkomsten komt er een handreiking voor werkgevers om bewustwording te vergroten. Ook zal de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme gesprekken voeren met werkgevers over de uitkomsten van dit onderzoek.

De heer **Thiadens** (PVV):

Uit het antwoord van de Minister maak ik op dat zij dit onderzoek serieus neemt en representatief vindt voor moslimdiscriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Is dat juist?

Minister **Paul**:

Ik haalde bewust ook andere onderzoeken aan. Er is een veelheid aan onderzoeken die dat aangeven. Ik baseer me nooit op één onderzoek. Maar dit is een van de onderzoeken waar ik kennis van heb genomen en die ik meeneem.

De heer **Thiadens** (PVV):

Dan hoop ik niet dat de andere onderzoeken net zo rammelen als dit onderzoek, want dit gaat echt helemaal nergens over. Ik had het er al over in mijn spreektekst. Het gaat om een handjevol mensen die geïnterviewd zijn. Er zijn quotes van een aantal mensen opgenomen. Die duiden helemaal niet op discriminatie. Ik hoop dat die andere onderzoeken – ik hoop dat de Minister mij daarin kan geruststellen – wel representatief zijn en wel echt iets zeggen over wat er gebeurt op de arbeidsmarkt.

Minister **Paul**:

De heer Thiadens mag van mij aannemen dat ik hou van gedegen werk. De andere instellingen ... Ik heb niet al die onderzoeken tot op de letter gespeld. Daar had ik simpelweg de tijd niet voor. Maar ik neem de input van de heer Thiadens mee, want ik vind het belangrijk dat wat we

presenteren, grondig is onderzocht en berust op een gedegen basis. Maar ik geef aan dat er een veelheid aan onderzoeken ligt.

**De voorzitter:**

De Minister gaat door.

**Minister Paul:**

Voorzitter. Dan ga ik door met een volgende vraag van de heer Thiadens. Hij zei dat er in 2025 meer dan 16,2 miljoen voor antidiscriminatievoorzieningen beschikbaar zou zijn voor gemeenten om discriminatie te bestrijden. Hij vroeg: waar gaat dat geld naartoe? Even om de juiste cijfers in beeld te hebben: op dit moment gaat er jaarlijks 12,9 miljoen naar het Gemeentefonds voor de gemeentelijke taken op grond van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Dat is een algemene uitkering. Omdat de middelen in de algemene uitkering en de decentralisatie-uitkering beleids- en bestedingsvrij zijn, vanwege de bestuurlijke autonomie van gemeenten, zijn gemeenten vrij om over deze middelen te beschikken en is het aan gemeenten zelf om prestatieafspraken te maken met hun antidiscriminatievoorziening. Het is goed om te benoemen dat de Minister van BZK momenteel werkt aan het herzien van het huidige stelsel. In het nieuwe stelsel worden de huidige antidiscriminatievoorzieningen overgebracht in één centrale overheidsstichting. In die situatie zal de Minister van BZK prestatieafspraken maken met de nieuwe organisatie, aangezien het Rijk dan de stichting rechtstreeks zal financieren. Dan zal er meer zicht zijn op wat waarnaartoe gaat.

De heer Bamenga stelde vragen waar ik voor een deel al op ben ingegaan in mijn beantwoording of in mijn spreektekst. Via het offensief werken we aan een grondenbrede aanpak waar ook de door de heer Bamenga genoemde doelgroepen onder vallen. Specifiek voor de zorg zijn er extra inspanningen, maar die liggen ook bij mijn collega van VWS. Daar heb ik niet de details van. Maar ik weet dat daar extra inzet op wordt gepleegd vanuit VWS.

Dat was 'm, voorzitter.

**De voorzitter:**

Dan gaan we nog even naar mevrouw Saris voor een interruptie.

**Mevrouw Saris (NSC):**

Ja, voorzitter, want ik dacht: komt dat blokje taal nog even terug? Het kwam even aan de orde aan het begin van het betoog van de Minister. Later dacht ik: misschien komt het bij arbeidsmigratie of bij discriminatie. Ik hoor de Minister zeggen: ik heb een brief gestuurd over de sociale inbedding. In de brief is ook heel nadrukkelijk aangegeven dat de regering vindt dat werkgevers een verplichting hebben. De vraag aan de Minister is: erkent zij dat er een probleem is met de Nederlandse taal? Is ze het dan toch niet met de fractie van Nieuw Sociaal Contract eens dat er dwingendere maatregelen nodig zijn om de Nederlandse taal op de werkvloer in de samenleving beter in te bedden? Het is in het belang van de mensen die naar Nederland komen, de migranten, maar ook van de samenleving dat er verbinding komt, want taal verbindt.

**Minister Paul:**

Dat is helemaal waar: taal verbindt. Ik vind het ook belangrijk dat arbeids- en kennismigranten die langdurig hier willen blijven ook de Nederlandse taal leren. Zoals mevrouw Saris terecht zegt, zorgt het voor betere participatie op de werkplek en veiligheid op de werkplek, maar het zorgt er ook voor dat je een goed gesprek kunt voeren met de huisarts of op de school van je kinderen. Voor de zomer heeft uw Kamer een uitgebreide brief ontvangen over de sociale inbedding en taalbeheersing van arbeidsmigranten. Hier staan verschillende maatregelen in om dit te

verbeteren. Op dit moment vind ik een verplichting voor werkgevers of werknemers om de Nederlandse taal te leren of als voertaal te gebruiken niet wenselijk en niet in lijn met de inzet van het kabinet. Het biedt namelijk te weinig ruimte voor maatwerk en leidt tot meer regeldruk, bijvoorbeeld voor werkgevers die opereren in een internationale context waar Engels de voertaal is. Daarnaast – volgens mij refereerde mevrouw Saris daar zelf ook al aan in haar inbreng – kan een taaleis zorgen voor onbedoelde indirecte discriminatie. Dit zou kunnen leiden tot een belemmering van het vrije verkeer aangezien het voor EU-burgers die niet de Nederlandse taal spreken moeilijker zal zijn om in Nederland te werken.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Dan gaan we nu naar de afronding van de eerste termijn. Ik stel een hele korte tweede termijn voor, al was het maar omdat ik zo als eerste het woord ga geven aan de heer Ergin. Hij gaat dan iets aankondigen waardoor ik denk: u krijgt nog heel veel podium en tijd op een andere plek. Het woord is aan de heer Ergin. Iedereen heeft zo'n anderhalve minuut. Meneer Ergin, u als eerste.

**De heer Ergin (DENK):**

Voorzitter, zo lang heb ik niet nodig. Ik zou graag moties willen indienen. Daarom vraag ik een tweeminutendebat aan. Ik zal nu gelijk dit debat verlaten. Ik moet naar boven, naar de plenaire zaal, voor het debat over inflatie.

**De voorzitter:**

Velen van ons hebben last van heel veel debatten in die laatste twee weken, dus het zij u vergeven. Het tweeminutendebat is bij dezen aangevraagd.

**De heer Ergin (DENK):**

Ik vraag om het zo snel mogelijk in te plannen; dat moest ik erbij vermelden, heb ik gisteren gehoord.

**De voorzitter:**

Het zal ...

**De heer Ergin (DENK):**

Voor het reces.

**De voorzitter:**

«Voor het reces» geven wij mee aan de Voorzitter. U weet dat ik die belofte niet mag doen, maar het wordt meegegeven aan de Voorzitter. Rekent u er maar op dat u vrijdagavond niet naar huis gaat. Ik heb het over volgende week vrijdagavond. De heer De Beer.

**De heer De Beer (VVD):**

Dank u wel, voorzitter. Ik kan en zal het kort houden. Wat de VVD betreft is arbeidsmarktbeleid meer dan alleen cijfers en regelingen. Ook in het debat kwam dat net duidelijk naar voren. Het gaat over de ruimte voor ondernemers, de kansen van werknemers, het benutten van talent, onze welvaart, maar ook over de vrijheid en veiligheid van ons land. Daarom hebben we aandacht gevraagd voor de regeldruk. De Minister heeft duidelijk aangegeven samen op te trekken in het kabinet met de Minister van EZ. Het enige dat ik daarin nog zou willen meegeven, is: redeneer bij het inventariseren en wegen van de verschillende belangen rondom regels vooral vanuit «ja, mits», in de zin van «kunnen we regels schrappen en wat is ervoor nodig om dat goed te laten landen?» in plaats van standaard vanuit «nee, tenzij».

Mijn tweede blokje ging over regionale samenwerking en de scholingsfondsen. Ik deel de mening van de Minister helemaal als het gaat over het aanhaken van werkgevers- en werknemersorganisaties. Ze heeft een heel duidelijk antwoord gegeven over de mogelijkheden van een SLIM-regeling en het betrekken van scholingsfondsen in de toekomst. Wat mij betreft is dat prima.

Het derde blokje ging over de rechtspositie van reservisten. Daarin gaf ze duidelijk aan meer ruimte te willen zoeken voor die reservisten, maar wel in balans met de belangen van werkgevers en werknemers. Als we dat verder gaan verkennen in de komende tijd, dan kan ik daar helemaal mee uit de voeten.

Ik heb dus geen aanvullende vragen.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Dan gaan we naar de heer Bamenga, D66.

**De heer Bamenga (D66):**

Dank u wel, voorzitter. Discriminatie op de arbeidsmarkt moet zichtbaar, structureel en proactief worden aangepakt, want in een tijd van groeiende personeelstekorten kunnen we het ons niet permitteren om talent te verspillen. Wie echt werk wil maken van een sterke en toekomstbestendige arbeidsmarkt, moet zorgen dat iedereen kan meedoen. Gelijke kansen zijn in dat licht geen bijzaak maar een harde voorwaarde voor een goed functionerende arbeidsmarkt, voor een economie die blijft draaien. Dat is precies waar D66 zich voor wil blijven inzetten, want gelijke kansen zijn geen bijzaak; ze vormen de basis van een rechtvaardige samenleving en sterke economie.

Ik wil de Minister in ieder geval danken voor de antwoorden. We zijn het niet over alles met elkaar eens, maar misschien voeren wij dit debat in de toekomst nog verder.

Dank u wel.

**De voorzitter:**

En last but not least, mevrouw Saris.

**Mevrouw Saris (NSC):**

Thank you. In keurig Nederlands: dank u wel. Ik dank ook de Minister voor de beantwoording in eerste termijn. Uit haar antwoorden in dit debat en op de gestelde Kamervragen over de regionale scholingsfondsen maak ik op dat zij het belang van deze fondsen en een sterke regionale arbeidsmarktinfrastructuur echt inziet.

Echter, het blijft helaas nog wel bij het benadrukken ervan, in plaats van het daadwerkelijk in staat stellen van regionale scholingsfondsen om gebruik te maken van die SLIM-regeling. Wij horen ook dat grotere sectoren, zoals de zorg en de metaalsector, afzien van een SLIM-aanvraag, omdat de regeling te complex en onuitvoerbaar is. De regionale scholingsfondsen maken juist werk van de toeleiding van zijinstromers in samenwerking met werkgevers en O&O-fondsen. In het aangekondigde tweeminutendebat ga ik hieraan zeker nog aandacht besteden, maar is de Minister voor nu al wel bereid om toe te zeggen om nog dit jaar in gesprek te gaan met een afvaardiging van deze scholingsfondsen over wat zij nodig hebben om hun potentie maximaal te benutten?

Voorzitter. Bij het belang van het spreken van de Nederlandse taal willen wij nog een stap verder gaan. Ik zie daarom ook uit naar het tweeminutendebat.

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Dank u wel. We gaan niet schorsen. We gaan meteen door naar de Minister.

**Minister Paul:**

Voorzitter. Ik wil de leden heel hartelijk bedanken voor de constructieve bijdragen. Ik kijk ook uit naar dat tweeminutendebat. Ik kan in ieder geval richting mevrouw Saris toezeggen dat ik graag in gesprek ga met die afvaardiging. Daar zal ongetwijfeld waardevolle input gegeven worden. Die nemen we dan gewoon mee in de uitvoering van onze plannen. Dus dank, en dank aan de voorzitter.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Dan gaan we deze vergadering afronden door nog even de drie door mij genoteerde toezeggingen voor te lezen. Toezeggingen – ik kijk specifiek naar één iemand – moeten voor ons verifieerbare toezeggingen zijn. Oftewel, het is geen toezegging als de Minister heeft gezegd «het heeft mijn aandacht en ik ben ermee bezig». Het moet concreet leiden tot brieven of anderszins. Dan kom ik tot een drietal toezeggingen.

- Eén. De brief over het LLO-beleid wordt eind dit jaar aan de Kamer gezonden.
- Twee. De Kamer wordt in het voorjaar van 2026 verder geïnformeerd over de uitwerking van de motie-Westerveld/Patijn over ernstig zieke kinderen.
- Drie. De Kamer wordt in de eerste helft van 2026 geïnformeerd over de positie van reservisten. Dit doet de Minister samen met de Minister van Defensie.

Ik zie tot drie keer toe ter rechterzijde geknik, waarmee ze zijn vastgelegd. Tot slot constateer ik even dat er een tweeminutendebat is aangevraagd, waarbij het lid Ergin de eerste spreker zal zijn. Ik merk op dat er minimaal één iemand is die niet tevreden is op dit moment, en we kunnen natuurlijk niet naar huis als mevrouw Saris niet tevreden is!

**Mevrouw Saris (NSC):**

Misschien heb ik niet goed opgelet, maar had u de laatste toezegging aan mij, over de regionale fondsen, opgenoemd, voorzitter?

**De voorzitter:**

De Minister heeft inderdaad toegezegd dat ze in gesprek zou gaan, maar ze heeft niet toegezegd daarover vervolgens een verslag of een brief naar u te sturen. Dat maakt 'm voor ons niet verifieerbaar, tenzij de Minister nu zegt: ik zal daar kort verslag van doen.

**Minister Paul:**

We gaan kijken of we dat mee kunnen nemen in de LLO-brief. Het is altijd lastig om iets toe te zeggen. Kijk, als ik hier publiekelijk beloof dat ik in gesprek ga, dan doe ik dat. De heer Van der Burg weet dat. Maar het is ook een beetje ...

**De voorzitter:**

Ik ken de Minister al véél langer dan vandaag.

**Minister Paul:**

Het voelt ook een beetje zot om daar dan weer een soort afschrift van te sturen. Ik ga dat gewoon doen. Als daar relevante punten uit komen die we kunnen meenemen in de LLO-brief, dan gaan we dat ook doen. Hebben we 'm zo?

**Mevrouw Saris (NSC):**

Kijk, ik ken deze Minister nog niet zo lang, maar de indruk is dat afspraak afspraak is. Ik ga hiermee akkoord. Dank u wel.

**De voorzitter:**

Ooit was de Minister mijn vicevoorzitter. Geloof u mij, als zij iets zegt, dan komt ze het na; dat zei ik als oud-lid van deze vicevoorzitter. Dat gezegd hebbende sluit ik deze vergadering. Ik zie u ongetwijfeld komende week nog een keer of 300.

Sluiting 16.19 uur.