

Vergaderjaar 2017–2018

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 813

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 december 2017

In het debat over de regeringsverklaring van 2 november jl. heeft de Minister-President in reactie op de motie-Asscher¹ een brief toegezegd met informatie over proces en planning van de relevante wetsvoorstellen in relatie tot het sociaal overleg (Handelingen II 2017/18, nr. 17, items 2 en 8). Het kabinet heeft een ambitieuze agenda om de arbeidsmarkt en het pensioenstelsel klaar te maken voor de toekomst en wil die agenda samen met sociale partners omzetten in beleid. In deze brief schets ik, mede namens de Staatssecretaris van SZW, de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (als context van deze agenda), de doelen die het kabinet wil bereiken, de voornemens in grote lijnen, de rol van sociale partners hierbij en de planning. Een afschrift van deze brief stuur ik aan de Eerste Kamer.

De Nederlandse arbeidsmarkt staat er in veel opzichten goed voor...

De Nederlandse economie staat er goed voor en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn positief. De participatie is hoog, de werkgelegenheid stijgt snel, de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen is de helft van die in de jaren negentig en het aantal vacatures neemt fors toe. De werkloosheid is scherp gedaald van 6,9% van de beroepsbevolking in 2015 naar 4,9% in 2017. In de laatste vijftig jaar was er alleen eind jaren '90 een grotere werkloosheidsdaling in zo'n korte tijd.²

Deze daling is des te opvallender omdat de arbeidsmarkt het afgelopen decennium een indrukwekkende ontwikkeling heeft doorgemaakt. De arbeidsparticipatie in aantal personen is sterk gegroeid. Dit komt voor een groot deel door ouderen. Tien jaar geleden was de minderheid van de 55-plussers actief op de arbeidsmarkt. Nu is dat bijna tweederde. Het aantal 55-plussers met een baan is snel gestegen, in 2003 werkten 837.000 55-plussers en in 2016 is dit opgelopen tot 1,16 miljoen. Deze groei heeft

¹ Kamerstuk 34 775, nr. 28)

² CPB (2017) Centraal Economisch Plan 2017.

zich doorgezet ondanks de economische crisis. Lag de feitelijke pensioenleeftijd in 2006 nog op 61 jaar, tien jaar later was dat 64 jaar en 5 maanden. Er zijn dus veel meer mensen aan het werk; dit is niet alleen goed voor deze mensen maar ook van groot belang voor de houdbaarheid van onze welvaartsstaat.

... maar is toe aan onderhoud

Het gaat dus goed op de arbeidsmarkt. Maar dit betekent niet dat we op onze lauweren kunnen rusten. Er is onderhoud nodig. Door ontwikkelingen als digitalisering, robotisering en globalisering zullen banen veranderen en verdwijnen en komen er andere banen bij. De uit te voeren taken binnen banen veranderen en worden steeds complexer. Digitalisering en robotisering zetten door. Een indicatie van de mogelijke impact hiervan is dat volgens de OESO het werk van 9% van de werkenden in Nederland in hoge mate technisch automatiseerbaar is.³ Dit vraagt wat van werkenden en van de arbeidsmarkt. Gelukkig komen er ook banen bij, zowel binnen bestaande als nieuwe beroepen. Een studie uit de VS schat dat per jaar van alle nieuwe banen ongeveer 0,6% een nieuw beroep is. Dat lijkt niet veel, maar het betekent dat 25% van de werkenden werkt in beroepen die in 1978 niet bestonden.⁴

Op basis van het verleden hoeven we ons geen zorgen te maken dat deze ontwikkelingen noodzakelijkerwijs een hogere werkloosheid of meer ongelijkheid veroorzaken, maar we moeten ons wel voorbereiden op veranderingen die groter kunnen zijn dan we nu voorzien.⁵

Het is daarom van groot belang dat mensen voldoende zijn toegerust en over de juiste skills beschikken om duurzaam op de arbeidsmarkt te kunnen deelnemen. Investerings in scholing/levenlang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid zijn daarbij essentieel. Echter, er is sprake van een aanzienlijk verschil in deelname aan levenlang ontwikkelen. Zo neemt 26,2% van de hoogopgeleiden deel aan levenlang leren ten opzichte van 9,3% bij laagopgeleiden. Ook neemt de deelname af met de leeftijd. Tot slot is er sprake van een harde kern van één op de vijf werkenden die gedurende de loopbaan nog nooit een training of cursus heeft gevolgd.

Onderhoud is ook nodig omdat de balans op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren is verstoord. De arbeidsmarkt knelt voor werkgevers en werkenden. Het systeem slaagt er op dit moment onvoldoende in om werkgevers en werkenden te ondersteunen bij het aangaan van een arbeidsrelatie die past bij hun behoeften/wensen en bij de aard van het werk. Het aangaan van flexibele versus vaste arbeidsrelaties wordt vaak bepaald door de kosten en risico's die ermee samenhangen. Door risico's en kosten voortvloeiend uit verschillende regelingen zijn werkgevers terughoudend om werknemers in (vaste) dienst te nemen. Hierdoor is het gebruik van flexibele arbeidsrelaties flink toegenomen. Voor de werkenden leidt (langdurig) werken op flexibele contracten tot onzekerheid over hun inkomen, hun toekomst, hun woning. Voor zzp'ers is het van belang dat zij om de juiste redenen kiezen voor zzp-schap en dat er niet eigenlijk sprake is van een arbeidsrelatie. De wet DBA heeft niet de duidelijkheid en rust gebracht die ermee was beoogd waardoor teveel zzp'ers in onzekerheid zitten.

Voor sommige groepen op de arbeidsmarkt zijn er specifieke problemen. Voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt kent de toegang tot de

³ Antz, Gregory, Zierahn, The risk of automation for jobs in OECD countries, OECD 2016

⁴ Lin, Technological adaptation, cities and new work, Review of Economics and Statistics, 2011 93:2

⁵ Kamerstukken 29 544 en 33 009, nr. 773

arbeidsmarkt nog te veel belemmeringen. Ook de arbeidsmarktpositie van ouderen verdient onverminderd aandacht; de werkloosheid van ouderen tijdens de recessie was minder hoog dan die van jongeren, maar het herstel gaat ook minder snel. Als 55-plussers hun baan verliezen is het voor hen moeilijk weer toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt.

Op het gebied van de aanvullende pensioenen zijn grote uitdagingen zichtbaar. Door veranderingen op de arbeidsmarkt, de stijgende levensverwachting en de gevolgen van de financiële crisis gecombineerd met de dalende rente zijn kwetsbaarheden van ons pensioenstelsel aan het licht gekomen. Het huidige stelsel kenmerkt zich door een contract met abstracte aanspraken waarbij verwachtingen onvoldoende worden waargemaakt en herverdeling door het bestaan van de doorsneesystematiek. Hierdoor ontstaan discussies tussen jong en oud en brokkelt het draagvlak onder het stelsel af, waardoor de sterke elementen van ons stelsel zoals risicodeling, collectiviteit en verplichtstelling onder druk komen te staan.

De ambitie van het kabinet

Dit kabinet is trots op de zekerheden en regelingen die gezamenlijk zijn opgebouwd. Tegelijkertijd is dit kabinet zich er sterk van bewust dat deze trots niet mag resulteren in stilstand. Een gezonde arbeidsmarkt is als een geoliede machine, de radertjes moeten in beweging blijven. Het kabinet wil de arbeidsmarkt klaarmaken voor de nieuwe uitdagingen, de tegenstellingen op de arbeidsmarkt verminderen en toewerken naar een arbeidsmarkt die kansen biedt aan iedereen. Deze brede doelstelling wil het kabinet samen met sociale partners bereiken. Ik heb inmiddels een rondgang langs de afzonderlijke werkgevers- en werknemersorganisaties gemaakt. Ik constateer dat men de ambitie de arbeidsmarkt meer evenwichtig te maken deelt, maar dat men verschillend aankijkt tegen de oplossingen die daarvoor noodzakelijk zijn. Hieruit concludeer ik dat een goed functionerende arbeidsmarkt het best te bereiken is door het gesprek hierover vanuit verschillende dossiers te starten. Vanuit deze gedachte zie ik vooralsnog geen ruimte voor een alomvattend akkoord. Ik onderscheid daarom in een programmatische aanpak vijf samenhangende routes:

- 1) Het kabinet nodigt de sociale partners uit om samen in gesprek te gaan over eerder genoemde thema's, zoals permanent leren en het verkrijgen van de juiste skills, duurzame inzetbaarheid en de aansluiting van de zekerheden en het arbeidsrecht bij een veranderende arbeidsmarkt. Daarmee zou een stevige agenda voor de *arbeidsmarkt van de toekomst* gebouwd kunnen worden.
- 2) Het kabinet roept de SER op om snel tot een advies te komen over de *vernieuwing van het pensioenstelsel* en streeft ernaar om begin 2018 overeenstemming met sociale partners te krijgen over de invulling op hoofdlijnen binnen de kaders van de daarvoor in het Regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) benoemde uitgangspunten, zodat in 2020 het wetgevingsproces is afgerond.
- 3) Daarnaast is het kabinet voornemens de wetgeving op het gebied van *vast/flex en arbeid en zorg* ter hand te nemen. Uiteraard zullen sociale partners worden betrokken bij de invulling. Het kabinet wil de wetgeving rond vast/flex in de loop van 2018 indienen.
- 4) Op een aantal specifieke onderwerpen zijn in het regeerakkoord ambities geformuleerd, maar over de uitwerking wil het kabinet graag begin 2018 in gesprek met sociale partners en veldpartijen. Het betreft complexe dossiers (zoals het *zfp-kwalificatievraagstuk* en het *stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid*) waarbij we op zoek willen naar een rechtvaardige, werkbare en effectieve invulling.

- 5) De maatregelen rond de *Participatiewet* wil het kabinet verder uitwerken met sociale partners, gemeenten en andere betrokken partijen.

Deze routes worden hieronder verder toegelicht.

1. In gesprek over de skills en zekerheden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Het kabinet wil met sociale partners in gesprek over de vraag hoe we ons kunnen voorbereiden op de arbeidsmarkt van morgen, die door ontwikkelingen als robotisering en digitalisering anders zal zijn dan vandaag. We moeten als samenleving aan de slag om ervoor te zorgen dat alle Nederlanders kunnen profiteren van de kansen die veranderingen in de economie en op de arbeidsmarkt met zich meebrengen. Dit vereist dat we de belangrijke vragen – zoals het verbeteren van permanent leren, de vraag hoe we zekerheid en bescherming organiseren in een arbeidsmarkt met toenemende flexibilisering, hoe we kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid zodat we gezond kunnen blijven werken tot aan ons pensioen en hoe we kansen blijven bieden aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt- niet alleen bestuderen maar ook beantwoorden.

Het is belangrijk dat mensen wendbaar zijn en blijven investeren in zichzelf, om ervoor te zorgen dat ook toekomstige generaties werkkenden bijdragen aan onze welvaart en economie door productief, nuttig en gezond te blijven werken in alle levensfasen. Veel werkkenden doen tijdens hun loopbaan weinig aan bijscholing. Dit is in het bijzonder het geval voor een aantal specifieke groepen, waaronder lager opgeleiden en ouderen. Het belang van een leven lang ontwikkelen beperkt zich daar echter niet toe; om duurzaam inzetbaar te blijven is het van belang dat alle werkkenden nadenken over hun loopbaan en stappen zetten om hun vaardigheden op peil te houden. Hier ligt een gezamenlijke verantwoordelijkheid; ik ga daar graag met de werkgevers en werkkenden en het onderwijsveld over in gesprek.

Ook wil het kabinet aan de slag met de vraag hoe de zekerheden en het arbeidsrecht in de toekomst kunnen blijven meebewegen met de arbeidsmarkt. In het regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) heeft het kabinet al enkele thema's benoemd waarover het verder wil nadenken, zoals de vraag of en hoe zelfstandig ondernemerschap via de invoering van een ondernemersovereenkomst een plaats zou kunnen krijgen in het Burgerlijk Wetboek en de vraag of via aanpassing van de definitie van de uitzendovereenkomst het formeel en materieel werkgeverschap bij payroll dichter bij elkaar kunnen worden gebracht. De agenda is uiteraard breder dan uitsluitend deze onderwerpen; ook hierbij wil het kabinet graag samen met sociale partners en veldpartijen optrekken.

2. Vernieuwing van het pensioenstelsel

We hebben een goed pensioenstelsel en we willen graag dat ook onze kinderen en kleinkinderen dat nog kunnen zeggen. Juist daarom zijn veranderingen noodzakelijk; zonder veranderingen lopen we immers het risico dat het draagvlak langzaam afneemt en spanningen tussen generaties steeds groter worden. In het regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) is, in lijn met eerdere SER-adviezen, een ambitieus pakket aan maatregelen opgenomen om het pensioenstelsel te vernieuwen. Voor de toekomst is een stelsel nodig dat beter aansluit bij de veranderende arbeidsmarkt en de persoonlijke behoeften van deelnemers en gepensioneerden. De vernieuwing van het stelsel moet ervoor zorgen dat transparanter wordt wat je als deelnemer hebt opgebouwd en dat

herverdeling via de doorsneesystematiek verdwijnt. Het wordt ook makkelijker om keuzemogelijkheden te introduceren en voor zzp'ers om mee te doen in het stelsel. Zo onderzoekt het kabinet de mogelijkheid om bij pensionering een deel van het pensioenvermogen als bedrag ineens op te nemen.

Tegelijkertijd behouden we de sterke elementen die ons stelsel tot een van de beste van de wereld maken. We houden vast aan collectieve uitvoering voor lage kosten, risicodeling om levenslange uitkeringen mogelijk te maken, en de verplichtstelling die ervoor zorgt dat een groot aantal werknemers aanvullend pensioen opbouwt. Ook wil het kabinet het opbouwen van pensioen fiscaal blijven ondersteunen zodat iedereen een adequaat pensioen kan opbouwen.

Het aanvullende pensioen is in de eerste plaats een arbeidsvoorwaarde. Sociale partners hebben daarmee een belangrijke rol te spelen. Het kabinet roept sociale partners op om de handen ineen te slaan. Binnen de SER wordt nagedacht over de vormgeving van een nieuw pensioencontract en het kabinet ziet een advies hierover met veel belangstelling tegemoet.

3. Wetgeving over vast/flex en arbeid en zorg

Op een aantal concrete in het regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) genoemde onderwerpen wil het kabinet snel tot wetgeving overgaan omdat de beoogde inwerkingtredingsdatum van het grootste deel van de maatregelen in 2020 ligt. Daartoe is het kabinet voornemens de verschillende wetsvoorstellen al in 2018 aan uw Kamer aan te bieden, zodat deze spoedig behandeld kunnen worden. Uiteraard zullen sociale partners worden betrokken bij de invulling, zonder dat van sociale partners wordt verwacht dat zij zich per se achter iedere afzonderlijke maatregel scharen.

Verkleinen van de verschillen tussen vaste en flexcontracten

Het kabinet wil een serie maatregelen treffen gericht op het verkleinen van de kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid. Het kabinet wil deze arbeidsmarktmaatregelen in samenhang bezien en de benodigde wetgeving in de loop van 2018 naar uw Kamer sturen. Naar verwachting zullen de maatregelen grotendeels uiterlijk per 1 januari 2020 in werking kunnen treden.

Zo wil het kabinet het vaste contract aantrekkelijker maken door de mogelijkheden voor een proeftijd te verruimen en zorgt het kabinet er via de introductie van een cumulatiegrond voor dat ontslag niet onnodig wordt bemoeilijkt. Ook verkleint het kabinet het verschil in de kosten van ontslag tussen flexibele en vaste contracten, door aanpassing van de transitievergoeding. Om te bevorderen dat werkgevers tijdens het dienstverband investeren in de bredere inzetbaarheid van de werknemer wordt de mogelijkheid verruimd om kosten die hiervoor worden gemaakt in mindering te brengen op de transitievergoeding. Er zullen tevens voorstellen worden gedaan voor het onder voorwaarden compenseren van de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte van de werkgever. Hiervoor is 100 miljoen euro gereserveerd. Ook worden de criteria om in aanmerking te komen voor de tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding, die loopt tot 2020, ruimer. Er is daarnaast aanleiding om een van de voorstellen sneller op te pakken. Dat betreft het reeds ingediende wetsvoorstel dat – onder meer – compensatie regelt voor de transitievergoeding bij ontslag van langdurig zieke werknemers. Deze compensatie geldt voor transitievergoedingen die

vanaf 1 juli 2015 (de datum waarop de transitievergoeding is geïntroduceerd) zijn betaald. Ik vind het van belang om zo snel mogelijk een einde te maken aan de onzekerheid over deze maatregel voor werkgevers én werknemers, en daarmee aan de praktijk van slapende dienstverbanden.

Ook neemt het kabinet maatregelen om flexibele contracten beter te laten aansluiten bij de aard van de werkzaamheden. De aanpassing in de ketenbepaling betreffende functies die slechts gedurende 3/4 van het jaar kunnen worden verricht, is hier een voorbeeld van. Verder wordt de periode waarna opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd verlengd van twee naar drie jaar. De rechtspositie van werknemers met een nulurencontract zal worden versterkt. Payroll zal zo worden vormgegeven dat het een instrument is voor het ontzorgen van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Bij de uitwerking van deze maatregel wil het kabinet naast sociale partners ook veldpartijen in de payrollsector betrekken.

Het kabinet gaat bekijken hoe de premiedifferentiatie in de WW kan bijdragen aan het aantrekkelijker maken van het vaste contract. In plaats van differentiatie voor de eerste zes maanden van de WW naar de sector waarin een werkgever actief is, kan gekozen worden voor differentiatie naar de aard van het contract.

Wanneer wordt gekozen voor invoering van premiedifferentiatie voor de WW naar de aard van het contract heeft dat invloed op het vervolg op het besluit van mijn voorganger om de mogelijkheid voor uitzendbedrijven om zich te laten indelen in de sector waarnaar zij hoofdzakelijk personeel uitzenden (de vaksector) «te bevriezen». Door deze bevrozing kunnen uitzendbedrijven die reeds ingedeeld waren in een vaksector daarin blijven, maar worden geen nieuwe verzoeken tot indeling in de vaksector gehonoreerd. Ik zal daarom de bevrozing in stand houden totdat de nieuwe systematiek operationeel is.

Tot slot merk ik op dat er momenteel twee onderzoeken lopen op het terrein van het ontslagrecht⁶. Deze onderzoeken worden naar verwachting in de eerste helft van 2018 afgerond, waarna ik uw Kamer zal berichten over de uitkomsten. Dat zal ook het moment zijn waarop ik uw Kamer informeer over de voortgang van de Wwz. Een en ander staat los van het wetgevingstraject zoals hierboven beschreven.

Combineren van arbeid en zorg

Het kabinet zet een aantal stappen om ouders bij de geboorte meer tijd met hun kind te geven. In het regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) wordt gekozen voor een substantiële verlenging van het (niet-overdraagbare) kraamverlof voor partners.

Daarbovenop krijgen partners aanvullend kraamverlof van vijf weken per 1 juli 2020, waardoor partners in totaal zes weken verlof zullen hebben na de geboorte van het kind. Ook zal het kabinet het adoptie- en pleegzorgverlof uitbreiden met twee weken. Het wetsvoorstel waarmee de hiervoor genoemde uitbreidingen zullen worden gerealiseerd, zal in de eerste helft van 2018 aan uw Kamer worden aangeboden.

⁶ Het betreft een onderzoek naar de werking van het criterium «ernstig verwijtbaar handelen of nalaten» (het zogenoemde «muizengaatje»), op grond waarvan de rechter aan de werknemer naast de transitievergoeding een billijke vergoeding kan toekennen cq. de werknemer zijn recht op een transitievergoeding verliest. Het tweede onderzoek betreft de tussentijdse evaluatie van de overbruggingsregeling transitievergoeding.

4. Maatregelen ziekte/arbeidsongeschiktheid en zzp-kwalificatie

Het kabinet heeft grote ambities voor hervormingen op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid en rond de kwalificatie van zelfstandigen. Het regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) heeft de richting hiervan benoemd. Het streven is dat de benodigde wetgeving grotendeels per 2020 in werking treedt. De uitwerking is echter niet eenvoudig en er liggen nog veel vragen open. Het kabinet wil dan ook bezien hoe deze ambities concreet kunnen worden ingevuld op een wijze die op draagvlak kan rekenen en in de praktijk effectief is en wil hierbij graag de visie van sociale partners en veldpartijen betrekken.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Het kabinet wil maatregelen treffen die knelpunten die werkgevers ervaren op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid wegnemen. Het kabinet is voornemens om door het collectiviseren van het tweede jaar loondoorbetaling kleine werkgevers ondersteuning te bieden bij hun verplichtingen, de onzekerheid die werkgevers ervaren bij het uitvoeren van re-integratie-inspanningen weg te nemen en de periode van premiedifferentiatie WGA te halveren.

Het kabinet wil daarnaast een aantal van de maatregelen uit het IBO Geschikt voor de arbeidsmarkt⁷ invoeren die de kans op het hervatten van werk door WGA-gerechtigden vergroten.

Het kabinet staat open voor voorstellen van sociale partners die het draagvlak voor het stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid verbeteren; het kabinet ziet daarbij ruimte voor sociale partners om de hoogte van bovenwettelijke aanvullingen bij die voorstellen mee te wegen. Het kabinet geeft de sociale partners daarbij wel mee dat deze voorstellen niet mogen leiden tot extra uitval van werknemers en niet mogen leiden tot verhoging van de WIA-instroom of tot verhoging van de collectieve lasten of de uitgaven ten opzichte van de afspraken uit het regeerakkoord.

Zelfstandigen

Voor opdrachtgevers zal duidelijkheid worden geschapen over de arbeidsrelatie door middel van de invoering van de opdrachtgeversverklaring, die verkregen kan worden na het invullen van een nog te ontwikkelen webmodule. In die webmodule zal het gezagscriterium, als onderdeel van de arbeidsovereenkomst, zo veel mogelijk worden verduidelijkt. Daarmee heeft de opdrachtgever zekerheid over het (niet) verschuldigd zijn van loonbelasting en premies werknemersverzekeringen zolang inderdaad wordt gewerkt conform ingevulde antwoorden in de webmodule.

Het kabinet treft daarnaast maatregelen die er op zien dat schijnzelfstandigheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt voorkomen en professionals aan de bovenkant meer ruimte krijgen. Het streven is de specifieke maatregelen, bedoeld voor de onderkant en de bovenkant, alsmede de opdrachtgeversverklaring per 1 januari 2020 in werking te laten treden. Het kabinet acht het daarbij – zoals in het regeerakkoord gesteld (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) – van groot belang om bij de concrete uitwerking hiervan sociale partners en veldpartijen te betrekken.

Naast het verduidelijken van het gezagscriterium ten behoeve van de webmodule zal het kabinet de wet zo aanpassen dat gezag voortaan meer getoetst wordt op basis van materiële in plaats van formele omstandig-

⁷ Bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 780

heden. Dit is complexe materie die potentieel alle werkenden raakt. Om de introductie van de andere maatregelen hiermee niet te belasten, pakt het kabinet dit separaat, maar voortvarend op.

5. Naar een inclusieve en activerende arbeidsmarkt

Het kabinet zet in belangrijke mate het beleid voort dat door het vorige kabinet is ingezet, gericht op een inclusieve arbeidsmarkt. Het doel van de Participatiewet is om mensen met arbeidsvermogen, ook mensen met een arbeidsbeperking, te laten participeren op de arbeidsmarkt en bij voorkeur naar regulier werk toe te leiden. De Participatiewet wordt geflankeerd door de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Om een inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen, heeft het vorige kabinet met sociale partners afgesproken 125.000 extra banen in de periode tot en met 2026 voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren bij reguliere werkgevers, zowel privaat als publiek.

Het regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) bevordert de arbeidsdeelname van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door extra geld beschikbaar te stellen aan gemeenten voor dienstverlening. Hiermee kunnen meer mensen betaald werk gaan verrichten omdat gemeenten mogelijkheden krijgen om meer beschutte werkplekken te organiseren, maatwerk te bieden richting werk of werkgevers te «ontzorgen».

Deze intensivering wordt gefinancierd door het instrument loonkosten-subsidie in de Participatiewet te vervangen door de mogelijkheid van loondispensatie. Loondispensatie bestaat al vele jaren in de Wajong. De invoering van loondispensatie in de Participatiewet creëert eenduidige regels voor werkgevers. Voor werknemers die met loondispensatie gaan werken is het uitgangspunt van dit kabinet dat werken moet lonen. De Staatssecretaris van SZW heeft op verzoek van uw Kamer een aparte brief gestuurd met nadere informatie over het voornemen om de loonkosten-subsidie te vervangen door loondispensatie (Kamerstuk 34 352, nr. 77).

De uitwerking van het regeerakkoord (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34) gebeurt in nauwe samenwerking met de gemeenten. Het kabinet wil in overleg met gemeenten, sociale partners en andere betrokkenen uitwerken hoe we zo veel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt perspectief kunnen bieden op werk. De arbeidsmarktregio is het niveau waarop werkzoekenden met de juiste ondersteuning gematcht kunnen worden. UWV en gemeenten beschikken over middelen en instrumenten voor het matchen op werk. Maar het zijn uiteindelijk de werkgevers die de werkzoekenden een kans kunnen geven op een mooie toekomst. Werkgevers dringen in toenemende mate aan op eenduidige en herkenbare dienstverlening in de arbeidsmarktregio's. Zij willen bediend worden vanuit één regionaal werkgeversloket. Dat vergt dat gemeenten, SW-bedrijven, UWV, het onderwijs, werknemers en werkgevers in de arbeidsmarktregio's samenwerken. Het kabinet wil zich inzetten om de gecoördineerde werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's te versterken en deze inzet verankeren in de (bestaande) bestuurlijke gremia op zowel regionaal als landelijk niveau, bijvoorbeeld in de Werkkamer.

Ik wil de in deze brief geschetste agenda samen met de andere betrokken departementen in goed overleg met sociale partners en het parlement – en met een scherp oog voor de uitvoering – verder uitwerken, zodat wij met vertrouwen kunnen toewerken naar de arbeidsmarkt van morgen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees