

Vergaderjaar 2022–2023

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1179

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 april 2023

Het kabinet streeft naar een samenleving waarin mensen het beste uit zichzelf kunnen halen. Waarin mensen tot hun recht komen en zich deel voelen van een gezamenlijke toekomst. Een samenleving waarin mensen een eigen toekomst kunnen opbouwen. Met perspectief voor henzelf en hun kinderen. Zo'n samenleving bouwt op een paar belangrijke pijlers: gelijkwaardige kansen voor iedereen, beloning van inzet en prestaties, en een vangnet waar nodig. Samen met ruimte voor innovatie zorgen deze pijlers voor bestaans- en inkomenszekerheid, een goed draaiende economie en een beter verdienvermogen.

Werk vormt een cruciale draaischijf in de samenleving. Want werk zorgt ervoor dat mensen meedoen in de maatschappij. Door hun talenten te benutten en verder te ontwikkelen, bouwen ze mee aan een gezamenlijke toekomst. Werk zorgt zo voor cohesie in de samenleving. Daarom moeten we werk weer leren waarderen. Dat betekent dat mensen niet alleen een baan hebben, maar ook dat banen van goede kwaliteit zijn. Met een eerlijke beloning, voldoende zekerheden, fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en een duidelijke scheiding tussen werk en privé. Werk waarin iemand zich aan de ene kant verbonden voelt met zijn collega's en werkgever, maar tegelijkertijd ook autonomie voelt om een eigen weg in dat werk te vinden. Zulke banen komen voort uit goed werkgeverschap. In een krappe arbeidsmarkt is goed werkgeverschap onontbeerlijk voor organisaties die collega's willen behouden en nieuwe collega's willen aantrekken.

In de rapporten *Miljoenen werkenden zien beloning achterblijven* en *Hoge prijzen, veel dividend* vroeg de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) vorig jaar aandacht voor de kwaliteit van werk. En dan met name voor de balans tussen winsten voor kapitaalbezitters en beloningen voor werkenden. De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft mij op 18 mei 2022 gevraagd om een reactie van het kabinet op deze rapporten. Die reactie vindt u in deze brief.

Deze brief bestaat uit vier delen:

1. Visie van het kabinet op de ontwikkeling van lonen en prijzen
2. Samenvatting van de rapporten Miljoenen werkenden zien beloning achterblijven en Hoge prijzen, veel dividend
3. Reactie van het kabinet op beide rapporten
4. Slot

1. Visie van het kabinet op de ontwikkeling van lonen en prijzen

Werk moet lonen. Dat is het uitgangspunt van het kabinet. Loon is een cruciale factor in de bestaanszekerheid van burgers. Het kabinet wil die bestaanszekerheid vergroten. Met name voor burgers met lage en middelhoge inkomens.

Het vaststellen van lonen is in eerste instantie een kwestie tussen werkgevers en werknemers. Het kabinet roept werkgevers op om de lonen te laten stijgen waar daar gezien de winsten ruimte voor bestaat. En om dat tijdig te doen. Zodat economische voorspoed eerlijk wordt verdeeld over werkenden en verschafters van kapitaal.

Het kabinet ziet – net als het Centraal Planbureau en De Nederlandsche Bank – dat er nu ruimte is om de lonen te laten stijgen. De productiviteit van werknemers groeit, en de prijzen die bedrijven vragen voor hun goederen en diensten stijgen ook. De winstgevendheid van ondernemingen is over het totaal gezien aanzienlijk. Al zijn er behoorlijke verschillen tussen sectoren en individuele bedrijven.

Het kabinet ziet ook dat sociale partners stappen zetten om de ruimte voor loonstijging te benutten. In veel sectoren zijn collectieve arbeidsovereenkomsten met substantiële loonstijgingen afgesloten. De gemiddelde cao-loonstijging voor het jaar 2023 is 5,2 procent. En in de cao's die tot nu toe in dit kwartaal zijn afgesloten, is de gemiddelde loonstijging 7,9 procent op jaarbasis (zie figuur 2 verderop in deze brief).

De afgelopen periode zijn burgers geconfronteerd met sterk gestegen prijzen. Dat maakt het lastiger om de bestaanszekerheid van kwetsbare huishoudens in stand te houden. Het kabinet neemt flinke maatregelen om de gevolgen van de inflatie te dempen, maar kan de volledige impact van inflatie niet wegnemen. Een stijging van de lonen is hierbij belangrijk.

Loon is een belangrijk deel van de arbeidsvoorwaarden van werkenden. Hoe meer werken loont, hoe meer mensen geneigd zijn om betaald werk te verrichten of meer uren te werken. Ook voor werkgevers is het van belang dat werk voldoende loont. Werkgevers kunnen zo voldoende personeel vinden en bestaande krachten aan zich binden. Hun werknemers kunnen hun vaardigheden immers ook op andere plekken inzetten. Een evenwichtige loonontwikkeling prikkelt ondernemers bovendien om te investeren in innovatie en arbeidsbesparende technieken. Daardoor zal de arbeidsproductiviteit weer stijgen, waardoor we onze welvaart kunnen behouden als de groei van het aantal werkzame personen afneemt.¹

¹ Zie bijvoorbeeld de projectie in Centraal Planbureau (2019) Arbeidsparticipatie en gewerkte uren tot en met 2060.

2. Samenvatting van de rapporten Miljoenen werkenden zien beloning achterblijven en Hoge prijzen, veel dividend

In het rapport *Miljoenen werkenden zien beloning achterblijven* stelt FNV:

- dat de arbeidsinkomensquote (AIQ) de afgelopen decennia sterk is gedaald. Dit betekent dat een kleiner deel van het nationaal inkomen bij werkenden terecht is gekomen en een groter deel bij kapitaalverschaffers. FNV illustreert dit met een grafiek die de ontwikkeling van de AIQ laat zien vanaf 1970.
- dat de AIQ voor de marktsector als geheel een gemiddelde is dat ingrijpende veranderingen verhult. FNV zegt dat driekwart van de banen zich bevindt in sectoren waarvan de AIQ tussen 1995 en 2020 is gedaald. FNV trekt vervolgens de conclusie dat bij 6,4 miljoen banen de beloning de afgelopen decennia achterbleef.
- dat, als de AIQ van de sector «handel» de afgelopen 25 jaar stabiel zou zijn geweest, het gemiddelde inkomen in deze sector per arbeidsjaar per werkzaam persoon 16.404 euro hoger zou hebben gelegen.
- dat verwacht moet worden dat de arbeidsinkomensquote de komende jaren door de inflatie tot een historisch laag niveau zal zakken.
- dat het wat FNV betreft zaak is om op korte termijn:
 - o de lonen verder te verhogen. Volgens FNV moeten de lonen meestijgen met de prijzen.
 - o het wettelijk minimumloon te verhogen naar 14 euro per uur.
 - o ondernemingen en vermogende Nederlanders zwaarder te belasten.

In het rapport *Hoge prijzen, veel dividend* stelt FNV dat de winsten van bedrijven en de uitkeringen aan aandeelhouders tussen 2019 en 2021 meer zijn toegenomen dan de lonen van werknemers. FNV maakt daaruit op dat bedrijven ruimte hebben om de lonen te verhogen. Ook pleit FNV ervoor om de winstbelasting te verhogen en de opbrengst ten goede te laten komen aan de laagste inkomens.

3. Reactie van het kabinet op beide rapporten

Het kabinet roept werkgevers op de lonen tijdig te verhogen

Het kabinet deelt de constatering van FNV dat de beloning van werknemers kan stijgen. Het kabinet roept werkgevers op om de lonen tijdig te laten stijgen waar daar ruimte voor bestaat. Het kabinet vindt het van belang dat werkgevers en vakbonden de ruimte die er is, benutten. Zo blijft de verdeling van welvaart tussen werkenden en kapitaalverschaffers op een evenwichtig niveau.

Tijdige loonstijging nodig als structurele oplossing voor koopkracht

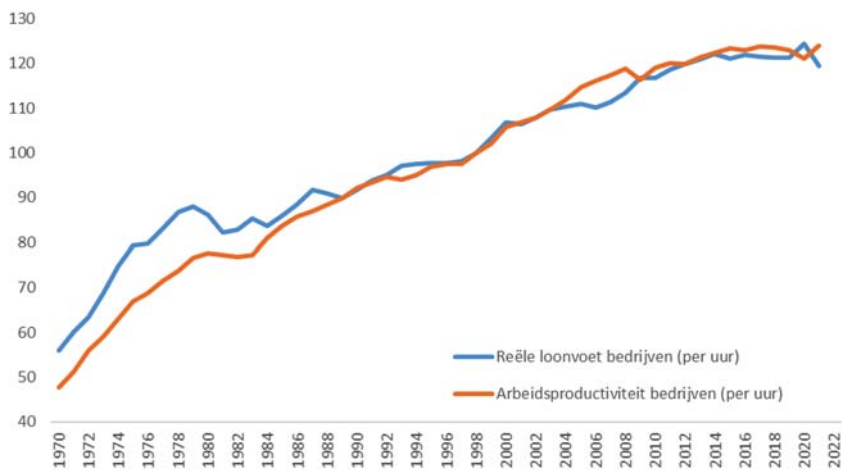
Voor het beoordelen van de verdeling van welvaart tussen verschaffers van arbeid en verschaffers van kapitaal kijkt het kabinet naar de ontwikkeling van de reële loonkosten in relatie tot de arbeidsproductiviteit. Figuur 1 laat zien dat de reële loonkosten sinds 1998, over een langere periode bezien, gelijke tred hebben gehouden met de arbeidsproducti-

viteit.² Hierbij is het verstandig om terughoudend te zijn met het interpreteren van de cijfers over de meest recente jaren. De ervaring leert dat realisatiecijfers van de meest recente jaren in nieuwere statistieken nog worden bijgesteld.

Het kabinet maakt uit de ontwikkeling van de productiviteit en loonkosten bij bedrijven op dat er periodes zijn geweest waarin de loonontwikkeling meerdere jaren nodig heeft gehad om de ontwikkeling van de reële productiviteit bij te benen. Het betreft vooral de periode 2005–2008 en in mindere mate 2015–2019. Het kabinet ziet echter geen aanwijzingen dat de lonen zich, gezien vanuit een langjarig perspectief op de verdeling tussen arbeid en kapitaal, op een structureel onevenwichtige manier hebben ontwikkeld. Nadat de sociale partners met het akkoord van Wassenaar in 1982 bewust een bijstelling bewerkstelligden, ligt de groei van de productiviteit en de loonkosten vanaf de jaren negentig min of meer in elkaars verlengde.

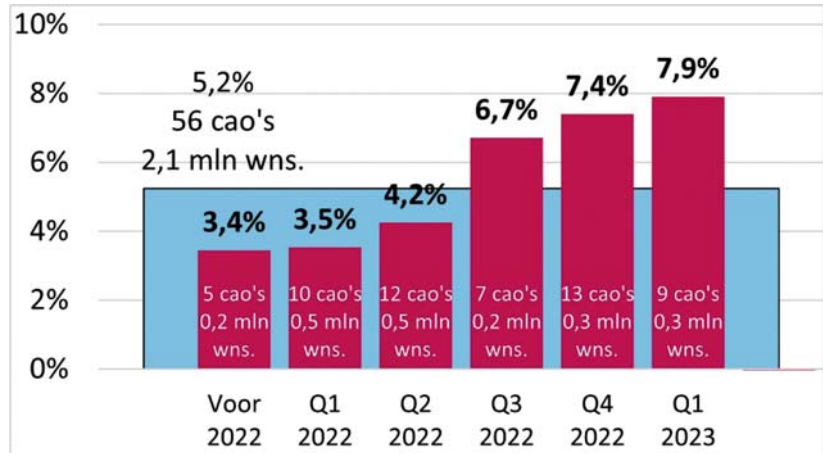
Het kabinet wil ook de komende jaren evenwicht in de loonontwikkeling behouden. We moeten voorkomen dat de loonontwikkeling opnieuw meerdere jaren achterloopt bij de productiviteit. Het kabinet roept werkgevers daarom opnieuw op om de beschikbare ruimte voor verhoging van lonen te benutten en dit ook tijdig te doen. Deze boodschap sluit aan bij het *Centraal Economisch Plan 2023*. Daarin geeft het Centraal Planbureau aan dat hogere loongroei nodig is als we de koopkracht van huishoudens structureel willen beschermen.

Figuur 1. Reële loonvoet en arbeidsproductiviteit bedrijven 1970–2021 in indexcijfers (1998 = 100)



² De figuur toont het resultaat van berekeningen van SZW. De gebruikte data is afkomstig uit de lange reeksen die het Centraal Planbureau heeft gepubliceerd bij de Macro-Economische Verkenning 2023. De nominale loonvoet is omgerekend naar een reële loonvoet door deze te defleren met de voor bedrijven relevante prijs van de toegevoegde waarde. In de jaren 2020–2022 is de mutatie van de loonvoet gecorrigeerd voor het effect van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) en de continuïteitsbijdrage in de zorg. In de figuur is gekozen voor 1998 als basisjaar (indexwaarde = 100), omdat de loonkosten in dat jaar op een niveau lagen dat de sociaaleconomische Raad in haar advies *sociaaleconomisch beleid 1998–2002* als verantwoord beoordeelde. De beloning van zelfstandigen komt in deze figuur niet tot uiting.

Figuur 2. Cao-loonstijging in 2023 op jaarbasis, naar afsluitdatum (per 3 april 2023). De gemiddelde cao-loonstijging voor het jaar 2023 bedraagt 5,2 procent (blauwe vlak). Kijkend naar afsluittmoment, blijkt dat de meest recente cao-akkoorden een hogere cao-loonstijging kennen.¹



¹ Bron: SZW. Actuele gegevens en een inhoudelijke toelichting zijn te vinden op www.uitvoering-arbeidsvoorwaardenwetgeving.nl onder *cao-onderzoek* en vervolgens *contractloonontwikkeling*.

Het kabinet onderneemt actie voor eerlijke en koopkrachtige beloningen

Het kabinet kijkt als het om de loonontwikkeling gaat niet alleen naar macrocijfers. De dagelijkse praktijk van werkende huishoudens staat voorop. Voor hen vindt het kabinet het belangrijk dat werken loont. Dat is op dit moment meer nodig dan ooit. De energieprijzen zijn gestegen naar ongekende hoogte en de inflatie was in 2022 niet zo hoog sinds 1975. Niet alleen de energierekening van veel huishoudens en bedrijven is gestegen. Ook de boodschappen zijn inmiddels fors duurder. Uitgangspunt van het kabinet is dat een voltijdbaan voor een huishouden voldoende moet opleveren om rond te komen.

In 2021 vond 1 op de 20 huishoudens met werk als belangrijkste bron van inkomen het moeilijk of zeer moeilijk om rond te komen.³ Dit is een verbetering ten opzichte van eerdere jaren. Toen vonden bijna dubbel zo veel werkende huishoudens het moeilijk om rond te komen. Deze positieve trend dreigt nu onderbroken te worden. Zo verwacht een kwart van de werkenden dat het dit jaar moeilijk zal zijn om rond te komen.⁴ En het Centraal Planbureau verwacht dat, als er geen aanvullend beleid komt, volgend jaar meer mensen onder de armoedegrens zullen vallen.⁵ Het kabinet vindt dit zorgelijke signalen en zal zich beraden op nadere maatregelen om de koopkracht van huishoudens te stabiliseren of te verbeteren.

Behalve koopkracht zijn er nog andere verschillen in onze samenleving. Denk bijvoorbeeld aan het sociale netwerk van mensen. En aan hun gezondheid. Het Sociaal en Cultuur Planbureau rapporteerde in *Eigen-tijdse ongelijkheid* dat die verschillen aanzienlijk en hardnekkig zijn. Mijn streven is om de reactie van het kabinet op dat rapport voor het zomer-reces aan uw Kamer te sturen.

³ Centraal Bureau voor de Statistiek (2023). Inkomensbeoordeling en financiële problemen van huishoudens.

⁴ Zie BNNVara (2023). Kwart werkende Nederlanders verwacht in 2023 moeilijk rond te komen.

⁵ Centraal Planbureau (2023). Centraal Economisch Plan 2023.

Het kabinet heeft tot nu toe de volgende acties ondernomen rond lonen en koopkracht:

Actie 1. Verhoging van het wettelijk minimumloon

Per 1 januari 2023 is het wettelijk minimumloon bijzonder verhoogd.⁶ Dat is voor het eerst sinds de invoering in 1969. Het kabinet versterkt hiermee het bestaansminimum en maakt werken lonender. De bijzondere verhoging van het minimumloon bedraagt 8,05 procent. Samen met de automatische indexatie betekent dit dat het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 met 10,15 procent is verhoogd tot € 12,40 per uur.⁷ Voor minimumloonverdieners die meer dan 36 uur per week werken, stijgt het minimumloon in 2024 opnieuw, door de invoering van het minimumloon op uurbasis, waarbij wordt uitgegaan van een 36-urige werkweek. Dit maakt het minimumloon eerlijker, omdat het uurloon niet langer zal verschillen op basis van het aantal gewerkte uren. Hiermee geeft het kabinet werknemers aan de basis van de arbeidsmarkt een betere uitgangspositie en meer ruimte om eventuele tegenvallers op te vangen.

Het wettelijk minimumloon hangt samen met de toeslagen. Voor huishoudens is namelijk niet alleen de hoogte van het (minimum)loon relevant. Ook de aanvullende inkomensondersteuning is belangrijk. Juist die toeslagen zijn complex en kunnen zorgen voor onzekerheid. Het kabinet is daarom van plan om toeslagen af te schaffen, zodat huishoudens niet meer verdwalen in ingewikkelde regelingen of te maken krijgen met hoge terugvorderingen. De Staatssecretaris van Toeslagen en Douane heeft de Tweede Kamer op 21 december 2022 geïnformeerd over de aanpak van de uitwerking van alternatieven. Omdat het afschaffen van toeslagen gevolgen heeft voor het inkomen van mensen, zullen verzachtende maatregelen noodzakelijk zijn. Een verdere verhoging van het minimumloon is daarbij een mogelijkheid.

Het kabinet heeft niet gekozen voor een verhoging van het wettelijk minimumloon naar € 14 per uur. Dat is wel waar FNV voor pleit. Een hoger minimumloon heeft gevolgen voor de loonkosten van werkgevers. Dat werkt door in de uitkeringen, en daarmee ook op de overheidsfinanciën.

Daarnaast blijkt uit een analyse van het CPB dat een verhoging van het minimumloon zorgt voor een verlies van werkgelegenheid. Dat speelt vooral bij forse stijgingen.⁸ Zo'n hoge stijging kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat bedrijven meer gaan automatiseren, omdat dat voordeliger is. Met name personen die rond het minimumloon werken, zijn daar de dupe van. Omdat een stijging van het minimumloon ook een stijging van de uitkeringen betekent, kan het ook zijn dat mensen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt.

De omvang van dit werkgelegenheidseffect is niet met zekerheid vast te stellen. Zeker is wel dat een verlies van werkgelegenheid niet alleen betekent dat er minder goederen worden geproduceerd en minder diensten geleverd. Het betekent ook dat de meest kwetsbare werkenden minder kansen krijgen om mee te doen aan de maatschappij. Dat zij minder kansen krijgen om zich te ontplooiën, om sociale contacten op te doen, en om nuttig bij te dragen aan de samenleving.

⁶ Voor de mate waarin (meer) werken loont is ook de gemiddelde en marginale belastingdruk die werkenden ervaren van belang. Over dit onderwerp heb ik uw Kamer geïnformeerd in mijn brief over aanvullende maatregelen voor de aanpak van arbeidsmarktcrisissen van 3 februari jl. (Kamerstuk 29 544, nr. 1174).

⁷ Uitgaand van een 36-urige werkweek. Bij een 40-urige werkweek bedraagt het uurloon € 11,16. Ongeacht de lengte van de werkweek komt het minimumloon per 1 januari 2023 overeen met € 1.934,4 per maand.

⁸ Centraal Planbureau (2020). Effecten verhogen minimumloon. December 2020.

Om deze redenen heeft het kabinet besloten het minimumloon met 8,05 procent te verhogen (inclusief indexatie 10,15 procent). Het kabinet ziet dit als een significante stap vooruit voor minimumloonverdieners en uitkeringsgerechtigden, terwijl de gevolgen voor werkgevers en de overheidsfinanciën aanvaardbaar zijn. Ook gelet op het verdere inkomensbeleid van het kabinet om de koopkracht van werknemers met lagere inkomens in 2023 te verbeteren (zie actie 2).

Binnenkort zal ik uw Kamer informeren over de indexatie van het minimumloon per 1 juli 2023. Daarnaast verwacht ik aan het eind van het jaar een nieuwe periodieke evaluatie van het minimumloon af te ronden.

Actie 2. Verbetering van de koopkracht

Op Prinsjesdag heeft het kabinet een omvangrijk pakket aan inkomensondersteunende maatregelen gepresenteerd. Naast een extra beleidsmatige verhoging van het wettelijk minimumloon (zie voorgaande actie) met daaraan gekoppelde verhoging van uitkeringen en AOW, heeft het kabinet ook de zorg- en huurtoeslag en de arbeidskorting verhoogd. Daarnaast is er in 2023 een energietoeslag voor de huishoudens met de laagste inkomens. Het kabinet heeft verder een tijdelijk prijsplafond geïntroduceerd om de gevolgen van de hoge energierekening te beperken. Door deze ingrepen is de koopkracht in 2022 en 2023 een stuk hoger dan zonder de kabinetsmaatregelen. In het CEP raamt het Centraal Planbureau voor 2023 een mediane groei van de koopkracht van 0,6 procent voor huishoudens met de laagste inkomens (eerste kwintiel). En een groei van 1,2 procent voor de groep die daar vlak boven zit (tweede kwintiel).

Bovengenoemd pakket gaat over de maatregelen voor de koopkracht in 2023. Een deel van dit beleid is incidenteel. Het kabinet bereidt zich voor op besluitvorming over nieuwe koopkrachtmaatregelen met het oog op 2024. Zoals ieder jaar zal het kabinet die maatregelen op Prinsjesdag bekend maken.

Actie 3. Onderzoeken van drempels voor vrijwillige mobiliteit

De FNV stelt dat de beloning van werknemers in bepaalde sectoren achterblijft. Het kabinet vindt het van belang dat werknemers makkelijk kunnen overstappen naar een baan in een andere sector. Eerder heb ik uw Kamer geïnformeerd over onderzoek van de OESO, waaruit bleek dat werknemers die overwegen om vrijwillig over te stappen naar een andere baan op dit moment een aantal belemmeringen ondervinden.⁹ Daarbij heb ik aangegeven dat ik van plan ben om te onderzoeken welke factoren vrijwillige mobiliteit belemmeren. En ook in welke mate die belemmeringen vermijdbaar zijn. Momenteel lopen de voorbereidingen voor dit onderzoek. Ik verwacht het onderzoek in 2023 af te ronden en zal uw Kamer dan nader informeren.

Actie 4. Anders belasten

In het belastingplan is aangegeven dat er meer evenwicht komt in de belastingdruk van werknemers, zelfstandigen en directeur-groootaandeelhouders. Ook is er gewerkt aan een betere balans tussen de lasten op arbeid en vermogen. Dit is in lijn met de aanbevelingen van het interdepartementaal beleidsonderzoek vermogensverdeling. Die balans vinden we door de zelfstandigenaftrek verder te verlagen, door binnen de vennootschapsbelasting het lage tarief te verhogen van 15 naar 19 procent en de bijbehorende schijfgrens nagenoeg te halveren, door het aftoppen van de periodieke giftenaftrek en door het breder aanpakken van fiscale constructies. Verder worden negatief geëvalueerde fiscale

⁹ Kamerbief met reactie op het rapport van de OECD: «De rol van ondernemingen bij loonongelijkheid». Kamerstukken 29 544, nr. 1118.

regelingen tegen het licht gehouden. De opbrengst van deze maatregelen wordt direct teruggegeven via verhoging van de arbeidskorting en andere verlagingen van de lasten op arbeid voor werkgevers en werknemers.

Actie 5. Verhogen van de groei van de arbeidsproductiviteit

De groei van de productiviteit per gewerkt uur is een drijvende kracht achter loongroei. In figuur 1 is te zien dat deze groei de afgelopen decennia gestaag is afgezwakt. Hoewel dit een wereldwijd fenomeen is, wil het kabinet toch bijdragen aan verhoging van de arbeidsproductiviteit. Hierbij valt te denken aan beleid gericht op het stimuleren van innovatie, op het toepassen van nieuwe werkwijzen (zoals verdere digitalisering) en op onderwijs en een leven lang ontwikkelen. Verder speelt in algemene zin het kabinetsbeleid een rol door het scheppen van de goede randvoorwaarden voor diverse vormen van bedrijvigheid.

4. Slot

Eerlijke en koopkrachtige beloningen zijn een opdracht voor sociale partners en voor individuele werkenden en bedrijven. Maar ook de overheid heeft een verantwoordelijkheid. Deze brief geeft een overzicht van de acties die het kabinet onderneemt. Ik benadruk dat een evenwichtige loonontwikkeling belangrijk is voor heel Nederland. Maar ook voor individuele werknemers, omdat gepaste lonen heel concreet laten zien dat hun inzet wordt gewaardeerd. Zoals altijd zal het kabinet de loonvorming ook de komende jaren nauwlettend blijven volgen en deze op gezette tijden bespreken met werkgeversorganisaties en vakbonden.

Voor de samenleving die het kabinet nastreeft, is nog meer nodig. Zoals ik eerder aangaf, wil het kabinet dat mensen meedoen in de maatschappij. Dat ze hun talenten benutten en verder ontwikkelen, en zo nuttig bijdragen aan de samenleving. Nu, en in de toekomst. Het opnieuw waarderen van werk betekent naast eerlijke en koopkrachtige lonen ook voldoende zekerheden, fatsoenlijke arbeidsomstandigheden, autonomie en verbondenheid op het werk, en een goede balans tussen werk en privé.

Het kabinet heeft actie ondernomen voor deze herwaardering van werk. Zo werkt het kabinet samen met werkgevers- en werknemersorganisaties aan een hervorming van de arbeidsmarkt om duurzame arbeidsrelaties binnen wendbare ondernemingen te stimuleren. Ik heb uw Kamer onlangs geïnformeerd over de uitwerking van de maatregelen.¹⁰ Verder heb ik uw Kamer eerder gemeld dat het kabinet vastberaden is om misstanden rond arbeidsmigranten aan te pakken. Arbeidsmigranten mogen niet langer als tweederangsburgers worden behandeld.¹¹ Een belangrijk onderdeel van die aanpak is de invoering van een stelsel voor de certificering van ter beschikking stelling van arbeidskrachten.¹² Ik streef ernaar het wetsvoorstel voor dit certificeringsstelsel in april bij uw Kamer in te dienen.

Alleen samen kunnen werkgevers, werkenden en de overheid van Nederland een land maken waar we met zijn allen in willen werken en leven. Nederland heeft concurrerende bedrijven nodig die investeren in fatsoenlijke banen. Bedrijven die een goede beloning en perspectief bieden aan werkenden. Dat vergt ook een aanwezige overheid. De overheid bepaalt ten slotte de spelregels op de arbeidsmarkt. Ook is de

¹⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 1176.

¹¹ Zie ook de Jaarrapportage arbeidsmigranten 2022; Kamerstuk 29 861, nr. 99.

¹² Kamerstukken 29 861, nr. 98.

overheid zelf een omvangrijke werkgever en stelt het 't wettelijke minimumloon vast. Alleen zo, samen, bouwen we aan de toekomst van Nederland. En profiteert iedereen van zijn eigen inspanningen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip