2026Z23980
(ingezonden 4 november 2026)
Vragen van lid Michon-Derkzen (VVD) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Werk en Participatie over de berichten 'DNB: voor succesvolle toepassing AI moet starre polder worden opgeschud” en 'Steeds meer mensen met WW-uitkering zijn hogeropgeleid''

1. Bent u bekend met de artikelen van het Financieele Dagblad: “DNB: voor succesvolle toepassing AI moet starre polder worden opgeschud”1) en “Steeds meer mensen met WW-uitkering zijn hogeropgeleid”2)?

Ja

2. Onderschrijft u de analyse van DNB 3) dat arbeid en kapitaal zich moeten verplaatsen naar productievere activiteiten om AI te laten bijdragen aan economische groei?

Die analyse onderschrijf ik. Het is in algemene zin een belangrijk aandachtspunt bij het stimuleren van productiviteitsgroei waar eerder ook het CPB aandacht voor heeft gevraagd.[1] Het Kabinet zet hier ook op in, bijvoorbeeld via de Ministeriële Taskforce Toekomstige Welvaart en Verdienvermogen en de Talentstrategie.[2]

3. Deelt u de stelling dat een hogere arbeidsmobiliteit ook in het voordeel kan zijn voor werknemers doordat economische groei en innovatieve bedrijven ook kansen bieden voor werknemers?

Een goed functionerende arbeidsmarkt zorgt ervoor dat mensen op productieve plekken werken. Dat stelt innovatieve bedrijven ook in staat om te groeien. Ik herken het punt dat dit ook in het belang van werknemers is wanneer hierdoor banen met goede arbeidsvoorwaarden ontstaan.

4. Welke belemmeringen voor de verplaatsing van arbeid naar productievere activiteiten ziet u? In hoeverre speelt het Nederlandse ontslagrecht een rol?

In zijn rapport noemt de DNB het belang van tijdige begeleiding van werkenden, en aandacht voor zaken als niet-aansluitende vaardigheden of onzekerheid van werkenden tijdens een overstap. Dit zijn ook aandachtspunten voor ons beleid rond Leven Lang Ontwikkelen,[3] en de hervorming van de Arbeidsmarktinfrastructuur.[4] Daarnaast spelen er factoren die de vrijwillige overstap van werk naar werk kunnen belemmeren, zoals het concurrentiebeding en het opgeven van opgebouwde zekerheden en verworven rechten. Bij een baanwisseling begint de werknemer opnieuw met de opbouw van bepaalde rechten, bijvoorbeeld als deze zijn verbonden aan de duur van het dienstverband zoals bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel of de opbouw van de transitievergoeding. Loongebouwen en secundaire arbeidsvoorwaarden in cao’s maken het bovendien in sommige gevallen aantrekkelijk om te blijven bij dezelfde werkgever of in dezelfde sector.

Bij de beantwoording van de vraag over ontslagrecht ga ik ervan uit dat er wordt gedoeld op de vraag of het ontslagrecht werkgevers belemmert om zich aan te passen aan marktontwikkelingen/technologische ontwikkelingen. Binnen het ontslagrecht gelden voorwaarden en procedures, maar het ontslagrecht biedt wel mogelijkheden voor ontslag wanneer werkzaamheden door middel van technologische ontwikkelingen, zoals AI, komen te vervallen. Zo kan op grond van bedrijfseconomische redenen, waar reorganisatie onder valt, een werknemer worden ontslagen. Dit biedt werkgevers flexibiliteit en ruimte om zich aan te passen.

5. Hoever bent u met de uitwerking van de in het coalitieakkoord afgesproken versoepeling van het ontslagrecht, namelijk de versoepeling van het afspiegelingsbeginsel? Wanneer verwacht u hier iets

---

[1] Proces van creatieve destructie verzwakt in Nederland
[2] Talentstrategie| Tweede Kamer der Staten-Generaal
[3] Leven Lang Leren | Tweede Kamer der Staten-Generaal
[4] Kamerbrief over voortgang hervorming arbeidsmarktinfrastructuur | Rijksoverheid.nl

over te kunnen delen met de Kamer?

Op dit moment werk ik een variant uit voor het aanpassen van het afspiegelingsbeginsel. Ik verwacht de Kamer hierover niet eerder dan het tweede kwartaal van 2027 te kunnen informeren.[5]

6. Vindt u, gegeven de nieuwe inzichten van DNB, dat er een verdere versoepeling nodig is van het ontslagrecht ten behoeve van de hogere arbeidsmobiliteit? Zo nee, waarom niet?

Het onderzoek van DNB adviseert sociale partners juist om begeleiding, loopbaanadvies en bemiddeling in te zetten om ontslag te voorkomen.[6] In dat opzicht geeft het rapport op dit moment geen aanleiding voor het verder versoepelen van het ontslagrecht. Ontslag wegens veranderende marktomstandigheden of technologische ontwikkelingen (zoals automatisering of AI adoptie en het overbodig worden van een functie) is een reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een werkgever kan zich dan wegens bedrijfseconomische redenen tot het UWV wenden. Ook kan een werkgever om deze redenen met een werknemer in gesprek treden om via wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst te beëindigen of de werkzaamheden aan te passen. Daarnaast kan een hogere en productievere mobiliteit ook juist bereikt worden doordat werknemers vrijwillig overstappen naar een beter passende baan. Het versoepelen van de procedurele kant van het ontslagrecht vormt hier geen drempel. Deze vorm van mobiliteit kan bijvoorbeeld worden gestimuleerd door de drempels voor een mogelijke overstap te verlagen, zoals het beperken van het gebruik van een concurrentiebeding.

7. Ziet u de belemmering van de preventieve ontslagtoets en bent u bereid mogelijke versoepelingen hierop uit te zoeken?

De preventieve toets wordt soms als een administratieve last ervaren, maar zorgt ook voor duidelijkheid en voorspelbaarheid over het ontslag voor zowel werkgevers als werknemers. Werkgevers hebben met een preventieve toets zekerheid over de geldigheid van het ontslag en het voorkomt (kostbare) procedures achteraf. De toets voorkomt tevens willekeur, en (kwetsbare) werknemers worden beschermd. In de praktijk vindt het grootste deel van de ontslagen (ruim 90%) bovendien plaats met wederzijds goedvinden.[7] Partijen maken dan afspraken over het ontslag en een eventuele vergoeding, zonder dat er een procedure wordt gevoerd.

In de Kamerbrief van 8 september jl.[8] wordt een scenario beschreven om de preventieve ontslagtoets na langdurige arbeidsongeschiktheid bij UWV te laten vervallen indien UWV bij de RIV-toets heeft geoordeeld dat de werkgever en werknemer gedurende twee jaar voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht, en er dus geen loonsanctie is opgelegd. De brief en de daarin beschreven scenario's bieden een basis om verder met de Kamer en sociale partners in gesprek te gaan.

8. Zijn er volgens u elementen die we kunnen leren van het ontslagrecht in vergelijkbare Europese landen?

Het is altijd goed om de vormgeving in andere landen te kennen en te leren van elkaar. Of vergelijkbare vormgeving in Nederland vervolgens wenselijk is, vergt een afweging tussen wendbaarheid van werkgevers en werknemersbescherming. Het is hierbij belangrijk in acht te nemen dat landen sterk verschillen. Zo zorgt het verschil in o.a. cultuur, sectorstructuur en het socialezekerheidsstelsel ervoor dat losse elementen lastig met elkaar te vergelijken zijn. Deze verhouden zich immers tot het geheel. Zo hebben andere landen als Italië en Frankrijk een toets achteraf, maar is een werkgever een hoge(re) vergoedingen verschuldigd als het ontslag onrechtmatig blijkt.

---

[5] Hiermee doe ik de toezegging af uit het commissiedebat Arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktdiscriminatie van 24 juni 2026 om de Kamer voor het einde van 2026 te informeren over de hervorming van het afspiegelingsbeginsel.
[6] rapport, p. 23
[7] Wab evaluatie, p. 18.
[8] Kamerbrief 8 september 2026.

9. Heeft u inzicht in de huidige reserves in de O&O fondsen? En zo ja, wat zijn de meest recente cijfers voor de totale jaarlijkse inkomsten, uitgaven en de stand van de reserve?

De meest recente beschikbare gegevens zijn afkomstig uit SZW onderzoek naar de jaarverslagen over 2023 van 69 fondsen die algemeen verbindend zijn verklaard. De totale inkomsten van de onderzochte fondsen waren € 589,8 mln. De totale uitgaven € 520,2 mln. De totale reserves € 661,1 mln. waarvan 35% gebonden reserve en 65% vrije reserve.

Tabel 1: totaaloverzicht van baten, lasten en reserves van de onderzochte jaarverslagen 2023

Baten/lasten	in % van de baten/lasten	totaalbedragen (x 1 € mln.)
Baten:	100%	589,8
Premiebijdragen van partijen	85%	
Subsidies	7%	
Financiële baten	5%	
Overige baten	3%	
Lasten A+B:	100%	520,2
A. Doelstellingsgerelateerde lasten:	86%	449,2
- opleiding en ontwikkeling	43%	222,9
- werkgelegenheid	8%	43,2
- cao-gerelateerd	21%	110,4
- arbeidsomstandigheden	5%	24,4
- uitkeringen	9%	48,3
B. Uitvoeringslasten	14%	70,9
Saldo baten-lasten		69,6
Reserves:	100%	661,1
Gebonden reserve	35%	
Vrije reserve	65%	

10. Welke belemmeringen ziet u voor het uitgeven van deze fondsen? Deelt u de stelling van UWV bestuurder Judith Duveen dat deze fondsen opener moeten worden en breder dan een specifieke sector moeten werken?

De fondsen worden bestuurd door sociale partners. Het betreft private middelen. De overheid heeft hier geen zeggenschap over. Gezien de veranderingen op de arbeidsmarkt is het wenselijk dat de fondsen breder en sector overstijgend gaan werken. In de uitwerking van toekomstig LLO beleid wil ik met sociale partners het gesprek voeren over hoe dat beter zou kunnen worden georganiseerd.

11. Deelt u de mening dat scholing en doorontwikkeling steeds belangrijker wordt door de snelle opmars van AI? Zo ja, wat kan u doen om deze fondsen te activeren en de belemmeringen uit vraag 10 weg te nemen?

Ja. De snelle opmars van AI heeft impact op ons werk. Blijven leren en ontwikkelen om AI te benutten is van belang. Zoals vermeld bij vraag 10 heeft de overheid geen zeggenschap over de fondsen. In de uitwerking van toekomstig LLO beleid wil ik met sociale partners het gesprek voeren over hoe de fondsen breder en sector overstijgend kunnen werken.

12. In hoeverre staan deze vraagstukken, de versoepeling van het ontslagrecht en activering O&O fondsen, op de agenda voor de overleggen met de sociale partners die nu lopen?

Het kabinet heeft onlangs de Hoofdlijnenbrief voor het sociaal overleg aan de Kamer gestuurd.[9] Hierin staat beschreven dat de drie grote thema's voor het sociaal overleg een begrijpelijke sociale zekerheid, een arbeidsmarkt waarop iedereen kan meedoen en een sterkere economie zijn.

[9] Hoofdlijnen sociaal overleg | Tweede Kamer der Staten-Generaal

1) Het Financieele Dagblad, 2 november 2026, 'DNB: voor succesvolle toepassing AI moet starre polder worden opgeschud' (https://fd.nl/economie/1617692/dnb-voor-succesvolle-toepassing-ai-moet-starre-polder-worden-opgeschud)
2) Het Financieele Dagblad, 3 november 2026, 'Steeds meer mensen met WW-uitkering zijn hogeropgeleid' (https://fd.nl/economie/1617801/steeds-meer-mensen-met-ww-uitkering-zijn-hogeropgeleid)
3) De Nederlandsche Bank, 2 november 2026, 'AI biedt kansen voor Nederland, maar succes komt niet vanzelf' (https://www.dnb.nl/algemeen-nieuws/nieuws-2026/ai-biedt-kansen-voor-nederland-maar-succes-komt-niet-vanzelf/w-uitkering-zijn-hogeropgeleid)