

Inbreng Koninklijke Metaalunie voor Feitelijke Vragenronde Begroting SZW 2027

7 oktober 2027

Koninklijke Metaalunie, vertegenwoordiger van bijna 16.000 mkb-maakbedrijven, ziet in de SZW-begroting 2027 belangrijke aanknopingspunten voor de uitdagingen van de mkb-maakindustrie. De aanhoudende arbeidsmarktkrapte vraagt om hogere arbeidsproductiviteit, voldoende instroom van technisch talent en blijvende investeringen in leren en ontwikkelen. Daarbij is het essentieel dat beleid praktisch uitvoerbaar is voor het mkb en voortbouwt op bestaande sectorale en regionale infrastructuur, zoals de Techniekroute.

Metaalunie vraagt bij de begrotingsbehandeling aandacht voor zeven punten:

1. **Arbeidsmarktkrapte en arbeidsproductiviteit: meer doen met minder mensen.**
2. **Talentstrategie: praktisch technisch talent op alle niveaus.**
3. **Werkcentra en regionale samenwerking: aansluiten bij en versterken wat al werkt.**
4. **Leven Lang Ontwikkelen: structureel, praktijkgericht en toegankelijk voor het mkb.**
5. **Duurzame inzetbaarheid: inzetten op preventie zonder extra administratieve lasten.**
6. **Sociale zekerheid en werkgeverschap: minder werkgeversrisico's en een eenvoudiger, uitvoerbaar stelsel.**
7. **Compensatieregeling transitievergoeding.**

1. Arbeidsmarktkrapte en arbeidsproductiviteit: meer doen met minder mensen

De SZW-begroting benoemt arbeidsmarktkrapte als een van de grootste knelpunten voor de economie. Door vergrijzing blijft het arbeidsaanbod schaars en moet Nederland naar verwachting meer werk doen met relatief minder mensen. Het kabinet koppelt hieraan de ambitie om de arbeidsproductiviteit te verhogen door innovatie en slimmere manieren van werken. Metaalunie herkent de analyse van het kabinet. Voor MKB-maakbedrijven zijn robotisering, digitalisering, AI en procesinnovatie noodzakelijk om met minder mensen meer te kunnen produceren. Technologie levert echter pas productiviteitswinst op als vakmensen ermee kunnen werken. Investeren in technologie en investeren in vakmanschap moeten daarom in samenhang worden gezien en gekoppeld worden aan de regelingen voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

Suggestie voor vragen:

- Hoe gaat het kabinet ervoor zorgen dat het beleid voor arbeidsproductiviteit ook praktisch toegankelijk wordt voor het mkb en wordt verbonden aan scholing en ontwikkeling van vakmensen?
- Is de minister bereid om binnen de arbeidsmarkt- en LLO-infrastructuur specifiek ruimte te creëren voor trajecten waarin technologische innovatie, werkorganisatie en ontwikkeling van medewerkers gezamenlijk worden opgepakt?
- Hoe wordt bij de uitvoering geborgd dat tekortsectoren, waaronder de techniek en mkb-maakindustrie, voldoende worden betrokken bij maatregelen om de arbeidsproductiviteit te verhogen?

2. Talentstrategie: praktisch technisch talent op alle niveaus

Het kabinet wil met de Talentstrategie talent opleiden, beter benutten en gericht begeleiden naar cruciale maatschappelijke en economische opgaven. Daarbij worden onder meer digitalisering en AI, veiligheid en weerbaarheid en energie- en klimaattechnologie genoemd. Deze opgaven zijn sterk afhankelijk van voldoende technisch vakmanschap. Metaalunie vindt het essentieel dat de Talentstrategie niet alleen is gericht op kenniswerkers, maar ook op praktisch opgeleide technische vakmensen. Voor de mkb-maakindustrie is een doorlopende leerlijn nodig: van kennismaking met techniek in het primair onderwijs via vmbo, mbo en hbo

naar bbl, zij-instroom en Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Binnen die leerlijn moet ook een volwaardige positie zijn voor bedrijfsvakscholen en voor kortdurende, praktische en non-formele vakinhoudelijke scholing. Juist deze vormen van leren maken het mogelijk om leerlingen goed kennis te laten maken met de mogelijkheden binnen de mkb-maakindustrie, maar biedt huidige medewerkers en zij-instromers ook een mogelijkheid om snel en gericht nieuwe vakvaardigheden aan te leren die aansluiten op technologische ontwikkelingen en de behoefte van mkb-maakbedrijven.

Suggestie voor vragen:

- *Kan de minister bevestigen dat praktisch opgeleid technisch talent een volwaardige plaats krijgt binnen de Talentstrategie?*
- *Hoe wordt binnen de Talentstrategie geborgd dat middelen en instrumenten daadwerkelijk terechtkomen bij technische tekortberoepen en de bedrijven die deze vakmensen opleiden en inzetten?*
- *Is de minister bereid om samen met OCW en technische sectoren een doorlopende aanpak voor instroom, zij-instroom en ontwikkeling van technisch talent uit te werken?*
- *Welke positie krijgen bedrijfsvakscholen binnen deze doorlopende leerlijn en de bestaande opleidings- en LLO-infrastructuur?*
- *Hoe wordt geborgd dat naast formele opleidingen ook kortdurende, praktische en non-formele vakinhoudelijke cursussen volwaardig en gelijkwaardig kunnen worden ingezet voor LLO, zodat vakmensen snel kunnen worden bij- en omgeschoold voor nieuwe technologieën en vaardigheden?*

3. Werkcentra en regionale samenwerking: verbinden met wat al werkt

Het kabinet wil dat iedere arbeidsmarktregio een Werkcentrum heeft waar werkzoekenden, werkenden en werkgevers terecht kunnen voor ondersteuning bij scholing en werk. Metaalunie ziet hierin kansen, mits Werkcentra niet als los loket functioneren maar als toegangspoort tot een publiek-private netwerksamenwerking. In de techniek bestaan al Bedrijfsvakscholen Metaal, technische opleidingsbedrijven, sectorale routes (de Techniekroute) en publiek-private samenwerkingen die dicht bij de vraag van MKB-maakbedrijven staan. Metaalunie wil dat Werkcentra deze infrastructuur verbinden en versterken in plaats van nieuwe structuren ernaast op te bouwen. Metaalunie is blij dat de minister eerder toezeggingen heeft gedaan over een samenwerking om deze infrastructuren te verbinden, maar zou graag zien dat hier concretere afspraken op gemaakt worden, zodat de samenwerking ook daadwerkelijk tot stand kan komen in 2027.

Suggestie voor vragen:

- *Is de minister bereid om de samenwerking tussen Werkcentra en bestaande sectorale opleidings- en ontwikkelinfrastructuren structureel te verankeren in de landelijke en regionale uitvoering, zoals de meerjaren- en uitvoeringsagenda's?*
- *Hoe voorkomt de minister dat nieuwe regionale structuren ontstaan naast bestaande en bewezen publiek-private initiatieven?*
- *Is de minister bereid om tekortsectoren, waaronder de techniek met de bijbehorende sectorale structuren, een structurele rol te geven bij de inrichting van matching, scholing en van-werk-naar-werkdienstverlening door hen bijvoorbeeld een eigen plek te geven binnen de regionale beraden?*
- *Is de minister bereid om ook de samenwerking te stimuleren tussen Werkcentra en de sectorale structuren, zoals de Techniekroute, om ook specifiek kleine werkgevers te kunnen ontzorgen bij instroom, matching, scholing en behoud van personeel?*

4. Leven Lang Ontwikkelen: structureel, praktijkgericht en toegankelijk voor het mkb

De SZW-begroting kondigt een nieuwe regeling voor Leven Lang Ontwikkelen aan, gericht op scholing die helpt om aan het werk te komen, door te groeien of over te stappen. Ook verkent het kabinet een bestendiger LLO-stelsel en mogelijkheden voor individuele leerrechten. Metaalunie ondersteunt deze richting. Voor het mkb is het wel cruciaal dat LLO niet opnieuw bestaat uit tijdelijke projecten of regelingen die moeilijk toegankelijk zijn. MKB-maakbedrijven

hebben behoefte aan kortdurende, praktijkgerichte trajecten die aansluiten op de werkvloer. Bedrijfsvakscholen en non-formeel onderwijs moeten daarom een volwaardige positie krijgen in het stelsel, zoals binnen de sectorale ontwikkelpaden en bijbehorende subsidieregelingen. De reden dat Metaalunie hiervoor pleit is dat de onderwijsmethodiek van het non-formeel onderwijs vooral aansluit op de behoefte van zij-instromers en de doorontwikkeling van medewerkers in het LLO systeem, omdat deze vooral modulaire en praktisch wordt aangeboden. Waardoor zij-instromers sneller kunnen instromen op de arbeidsmarkt en medewerkers via kortdurende trajecten bijgeschoold kunnen worden, waar zowel de zij-instromer, als de werknemer, als de werkgever om vragen.

Suggestie voor vragen:

- *Is de minister bereid om LLO structureel te borgen als gezamenlijke opdracht van overheid, onderwijs en bedrijfsleven, met voorspelbare meerjarige financiering?*
- *Hoe wordt ervoor gezorgd dat de nieuwe LLO-regeling ook toegankelijk is voor kortdurende, praktijkgerichte en sectorale scholing buiten het reguliere onderwijs?*
- *Is de minister bereid om Bedrijfsvakscholen Metaal en andere bewezen sectorale opleidingsstructuren expliciet te betrekken bij de uitwerking van de nieuwe LLO-regeling?*
- *Hoe wordt de koppeling tussen LLO, Werkcentra, Sectorale Ontwikkelpaden en de concrete personeelsvraag van tekortsectoren vormgegeven?*

5. Duurzame inzetbaarheid: preventie zonder extra administratieve lasten

Het kabinet benadrukt dat preventie en een gezonde en veilige werkomgeving essentieel zijn om uitval te voorkomen. Daarbij wordt ook verkend of financiële prikkels bedrijven kunnen stimuleren om meer in preventie te investeren. Metaalunie onderschrijft het belang van gezond en veilig werken en van duurzame inzetbaarheid van vakmensen.

Voor MKB-maakbedrijven is het van belang dat preventiebeleid praktisch, sectorspecifiek en uitvoerbaar is. Nieuwe verplichtingen mogen niet leiden tot een verdere stapeling van administratieve lasten. Effectieve ondersteuning op de werkvloer en samenwerking met sectorale partijen hebben daarom de voorkeur

Suggestie voor vragen:

- *Hoe gaat de minister voorkomen dat nieuwe maatregelen rond preventie leiden tot extra administratieve lasten voor MKB-werkgevers?*
- *Is de minister bereid om bij nieuwe preventie-instrumenten eerst aan te sluiten bij sectorspecifieke aanpakken en bestaande arbostructuren?*
- *Kan de minister toelichten hoe eventuele financiële prikkels voor preventie zo worden vormgegeven dat ook kleine werkgevers hiervan daadwerkelijk gebruik kunnen maken?*

6. Sociale zekerheid en werkgeverschap: minder risico's en een uitvoerbaar stelsel

Het kabinet wil samen met werkgevers en werknemers werken aan een begrijpelijker en uitvoerbaarder ziekte- en arbeidsongeschiktheidsstelsel. Ook wordt gewerkt aan maatregelen om loondoorbetaling bij ziekte werkbaarder te maken voor werkgevers, met name voor het mkb. Tegelijk zijn een aantal voorgenomen maatregelen teruggedraaid of uitgesteld om ruimte te creëren voor een breder gesprek met werknemers en werkgevers. Metaalunie wil dat deze ruimte wordt benut voor een fundamentele herziening van het socialezekerheidsstelsel. Twee jaar loondoorbetaling bij ziekte en uitgebreide re-integratieverplichtingen vormen voor kleine werkgevers een groot financieel en organisatorisch risico. Metaalunie pleit voor verkorting van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor MKB-werkgevers van twee naar één jaar, herziening van de transitievergoeding en een stelsel met minder risico's, lagere lasten en minder administratieve verplichtingen voor werkgevers.

Suggestie voor vragen:

- *Deelt de minister de opvatting dat de huidige verantwoordelijkheden en financiële risico's voor werkgevers bij loondoorbetaling en re-integratie, met name voor mkb-werkgevers, niet in een evenwichtige verhouding staan tot hun mogelijkheden om deze risico's te dragen?*
- *Is de minister bereid om in het aangekondigde gesprek over het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsstelsel expliciet de verkorting van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor MKB-werkgevers van twee naar één jaar (maar ook andere scenario's die door Minister Aartsen worden benoemd in de brief aan de Tweede Kamer 'Inventarisatie scenario's loondoorbetaling bij ziekte n.a.v. moties' van 8 september 2026) te betrekken? ¹*
- *Welke concrete stappen zet de minister om de rapportage- en dossierverplichtingen bij ziekte en re-integratie verder te vereenvoudigen? Kan de minister daarbij aangeven welke vermindering van de administratieve lasten voor met name mkb-werkgevers hiermee wordt beoogd?*

7. Compensatieregeling transitievergoeding

Het kabinet heeft het voornemen om de compensatieregeling voor de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid en bij bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering of overlijden af te schaffen met een jaar uitgesteld, tot 1 januari 2028.

Deze regeling is ingevoerd om de stapeling van kosten voor met name kleine werkgevers te verzachten. Juist voor kleine werkgevers kan een transitievergoeding na een langdurig ziekteperiode een aanzienlijke financiële belasting vormen en in sommige gevallen zelfs gevolgen hebben voor de continuïteit van het bedrijf of voor de eigenaar om zelf met pensioen te gaan. De noodzaak om deze stapeling van kosten te beperken, is binnen het huidige stelsel niet veranderd.

Suggesties voor vragen:

- *Waarom houdt het kabinet vast aan het voornemen de compensatieregelingen transitievergoeding uiteindelijk af te schaffen?*
- *Hoe verhoudt het voornemen om de compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid af te schaffen zich tot het voornemen van het kabinet om de loondoorbetaling bij ziekte juist beter werkbaar te maken voor het mkb?*
- *Is de minister bereid om de toekomst van de compensatieregeling transitievergoeding en de transitievergoeding zelf in samenhang te bezien met LLO, van-werk-naar-werk en de risico's van werkgeverschap?*

Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met:

Wijnand van Zanten (Manager Public Affairs Koninklijke Metaalunie) via zanten@metaalunie.nl en/of 06-53289937