

Vergaderjaar 1998–1999

26 200 XV

Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 1999

Nr. 83

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 20 juli 1999

Bij brief van 1 april 1999 (SOZA-99-251, zie bijlage) heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het NEI-rapport «Sectoren in de knel: knelpunten in de personeelsvoorziening» en zijn conclusies daarbij, aangeboden aan de Tweede Kamer. De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft naar aanleiding van deze brief en het rapport de navolgende vragen aan de regering gesteld en daarop de navolgende antwoorden ontvangen.

(Vragen naar aanleiding van de brief)

(blz. 1)

1

Wat was de doelstelling van het verlenen van een opdracht tot onderzoek, vragen de leden van de CDA-fractie.

¹ Samenstelling:

Leden: Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Kalsbeek-Jasperse (PvdA), Rosenmöller (GL), Van Zijl (PvdA), Bijleveld-Schouten (CDA), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Essers (VVD), Van Dijke (RPF), Bakker (D66), Van Blerck-Woordman (VVD), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Harrewijn (GL), Balkenende (CDA), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Örgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA) en Wilders (VVD).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Hamer (PvdA), Van Gent (GL), Van der Hoek (PvdA), Dankers (CDA), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Hofstra (VVD), Van Middelkoop (GPV), Van Vliet (D66), Klein Molekamp (VVD), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), Vendrik (GL), Mosterd (CDA), Schoenmakers (PvdA), Eisses-Timmerman (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD)

Het doel van het onderzoek is gelegen in de behoefte meer inzicht te verkrijgen in het optreden van vraagknelpunten in een aantal sectoren en met name welke oplossingsrichtingen daarvoor ingezet kunnen worden c.q. nu reeds worden gehanteerd. Het onderzoek heeft zich beperkt tot vier sectoren, waarvan bekend is dat ze met krapte aan personeel worden geconfronteerd (of in enkele segmenten binnen de sector). Dit zijn de metaalnijverheid, de bouw, de zorg en de ICT-sector. De keuze is mede bepaald door het gegeven, dat hoewel sectoren op zich vergelijkbaar zijn (bijvoorbeeld de bouw en de metaal) deze toch in verschillende mate met knelpunten te maken hebben.

Door sectoren met elkaar te vergelijken, met name wat betreft de maatregelen die daar genomen worden gericht op de bestrijding van vraagknelpunten, wordt inzicht verkregen in de effectiviteit van de maatregelen, dat ook voor andere sectoren kan worden gebruikt.

2

Waarom heeft het onderzoek in een zo kort tijdsbestek plaatsgevonden, vragen deze leden. In juni 1998 is de onderzoeksopdracht vastgesteld en begin augustus 1998 is het concept-rapport reeds uitgebracht. Wat is hiervan de achtergrond?

De onderzoeksoopdracht vond plaats in het kader van de werkzaamheden van een departementaal Programma Arbeidsmarktknelpunten op het ministerie van SZW. De werkzaamheden van het Programma hebben geduurd van januari 1998 tot augustus 1998. Voordat tot onderzoeksuitbesteding kon worden overgegaan diende eerst een inventarisatie van reeds bekende gegevens en beschikbare literatuur te worden gemaakt. Het is het onderzoeksbureau gelukt om in vrij kort tijdsbestek veel relevante gegevens en inzichten te verzamelen.

3

Kan de minister aangeven of er ook andere redenen zijn geweest om het onderzoek te beperken tot Noord-Brabant, vragen dezelfde leden. De reden die wordt aangegeven in het onderzoeksrapport, namelijk de tijdsdruk en de vakantiespreiding, komt hen niet als geheel geloofwaardig over.

In het onderzoek zijn twee redenen genoemd waarom de enquête onder werkgevers in de bouw, de metaal en de zorgsector in de provincie Noord-Brabant is uitgezet (voor de werkgevers in de ICT heeft wel een landelijke enquête plaatsgevonden).

In het onderzoek stond centraal welk effect verschillende maatregelen hebben die door bedrijven en sectororganisaties worden genomen met het oog op het aanpakken van tekorten aan personeel. Het kiezen van één regio heeft dan het voordeel dat verschillen in regionaal beleid geen rol spelen. Als tweede pragmatische reden is het vakantie-aspect genoemd. Gezien het gestelde bij vraag 2 is evident dat het vakantie-aspect van groot belang is geweest bij het zoveel mogelijk vermijden van non-respons. Ook is van belang dat Noord-Brabant een provincie is met relatief veel knelpunten, zodat deze provincie de mogelijkheid biedt het effect van maatregelen goed te meten.

4

Heeft het in de bedoeling gelegen dit onderzoek een rol te laten spelen bij de totstandkoming van het Regeer-akkoord? Zo ja, is dat ook feitelijk gebeurd en op welke wijze, zo vragen deze leden.

Nee, het onderzoek is niet expliciet geëntameerd met het oog op het op te stellen Regeerakkoord.

5

In het rapport wordt niet ingegaan op arbeidsmarktontwikkelingen op de middellange en langere termijn. Waarom niet, zo vragen dezelfde leden. Beperkt dit niet in hinderlijke mate de waarde van het rapport en de op zichzelf waardevolle aanbevelingen?

Het onderzoek richt zich op het inventariseren welke maatregelen binnen bedrijven en sectoren worden genomen om de krapte op de arbeidsmarkt (of segmenten daarvan) te bestrijden, zodat inzicht wordt verschaft in welke beleidsmaatregelen nu reeds worden getroffen en de effectiviteit ervan. Om deze effectiviteit vast te stellen is het minder relevant hoe de arbeidsmarkt zich op middellange of lange termijn gaat ontwikkelen. De waarde van dit rapport ligt erin dat het inzicht biedt in de gevarieerde praktijken die er nu zijn. Het ministerie van SZW heeft wel voor de langere termijn onderzoek uitgezet naar vraag- en aanbodontwikkelingen voor de verschillende opleidingsniveaus. Het rapport, getiteld «Toekomstverkenning arbeidsmarkt en scholing tot 2007» van het ROA te Maastricht, is op 19 november 1998 (kenmerk SZW/A&O/OND/9835095) aan de voorzitter van de Tweede Kamer aangeboden.

6

Sectororganisaties vervullen een initiërende en coördinerende rol in de inzet van nog niet benut arbeidspotentieel zoals werklozen, vrouwen, arbeidsongeschikten en allochtonen. De overheid en arbeidsvoorziening zouden hierin nog een aanvullende rol kunnen spelen. Kan de Minister aangeven welke (aanvullende) maatregelen hij gaat nemen om de inzet van nog niet benut arbeidspotentieel te verhogen, vragen de leden van de fracties van PvdA en D66.

Welke concrete taak zou daarbij voor Arbeidsvoorziening kunnen zijn weggelegd, vragen de leden van de fractie van D66. Hoe verhoudt deze taak zich tot de huidige problemen bij Arbeidsvoorziening?

Het arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid richt zich vooral op het stimuleren van effectief arbeidsaanbod door het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsparticipatie, en het activeren en reïntegreren van werkzoekenden (w.o. uitkeringsgerechtigden), het beter bemiddelbaar maken en toeleiden van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en op de bevordering van een goede koppeling tussen vacatures en het beschikbare aanbod.

Arbeidsvoorziening stelt zich in 1999 ten doel om – in overleg met de betreffende sectoren – via aanpak van de knelpunten in de vacaturevervulling instroommogelijkheden te creëren voor werkzoekenden. In het algemeen door onder meer scholing, aanboren van stille reserves, voorschakeltrajecten, voorlichting en promotie. Zij legt daarbij de volgende accenten.

Aan de vraagzijde heeft de Arbeidsvoorzieningsorganisatie een «Plan van aanpak knelpunten vacaturevervulling» ontwikkeld ter ondersteuning van branches en sectoren bij het uitvoeren van CAO-afspraken over scholing en instroom van doelgroepen. In 1999 start de praktische uitvoering hiervan. Relevant in het kader van niet benut arbeidspotentieel is onder meer de speciale aandacht die de sectoren metaal en ICT / call centre branche daarbij krijgen. De acute aard van de vacatureproblemen en de soort vacatures maakt deze sectoren geschikt om werkgevers te attenderen op niet-traditioneel arbeidsaanbod zoals vrouwen, ouderen, minderheden en ongeschoolden.

Aan de aanbodzijde bestaat de strategie voor 1999 en 2000 uit enerzijds langere trajecten voor moeilijk plaatsbaren en anderzijds alternatieve toeleidingsformules, bijvoorbeeld intensieve persoonlijke begeleiding, voor fase 4 cliënten. Arbeidsvoorziening richt zich o.m. op bemiddeling van WIW-ers op werkervaringsplaatsen naar regulier werk en op fase 4-clieñten in de zorgsector.

Voor de fase 2- en 3-clieñten blijft het beleid gehandhaafd met specifieke aandacht voor langdurig werklozen, minderheden, nieuwkomers, ouderen en arbeidsgehandicapten.

Bovengenoemde maatregelen zijn onderdeel van het beleidsplan en de begroting 1999 van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, die door mij zijn goedgekeurd. Uit de eerste kwartaalrapportage komen geen signalen naar voren dat de Arbeidsvoorzieningsorganisatie het prestatieniveau van het beleidsplan in het algemeen niet haalt. In 2000 wordt dit beleid voortgezet.

7

In welke mate ziet de minister mogelijkheden om in de metaal en bouw deeltijdwerk mogelijk te maken? Vindt hij dat juist nu partiële arbeids-

geschiktheid een rol kan gaan spelen? Is het «openbreken» van deze sector dan van belang, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Over het bevorderen van deeltijdwerk in het algemeen kan het volgende worden gezegd. Met het wetsvoorstel aanpassing arbeidsduur wordt beoogd aan alle werknemers in de markt en overheidssector een wettelijke aanspraak te bieden op aanpassing van de arbeidsduur. Een argument daarbij is dat de groei van deeltijdarbeid zich vooral in bepaalde sectoren voordoet en veel minder in andere sectoren. Zelfregulering in de marktsector blijkt onvoldoende garanties te bieden. Ook omdat circa. 17% van de werknemers niet onder een (algemeen verbindend verklaarde) cao valt is aanvullende wetgeving nodig. Een wettelijke minimumaanspraak op aanpassing van de arbeidsduur biedt een houvast en een stimulans.

Het aandeel werkzame arbeidsgehandicapten is zowel in de metaal als in de bouw bovengemiddeld. De bouw is zelfs de sector met het hoogste aandeel werkzame arbeidsgehandicapten (bron: SZW-werkgeverspanel rapportage 1997–1998). Bevordering van de instroom van arbeidsongeschikten kan natuurlijk een belangrijke bijdrage leveren aan de vermindering van de knelpunten. In dit verband wijs ik met name op de mogelijkheden die de Wet REA biedt. Voor het «openbreken» van deze sectoren zie ik geen aanleiding.

8

Nu arbeidsvoorziening de technische opleidingen aan het beperken is (beleidsplan Arbeidsvoorziening 1999), ligt het dan niet voor de hand dat er een conflict ontstaat in de arbeidsvoorziening in de metaal en bouw, vragen dezelfde leden. Op welke wijze denkt de minister dat hier voorzieningen getroffen kunnen en moeten worden?

Het afbouwen van de technische opleidingen bij Arbeidsvoorziening is ingegeven door het feit dat de technische opleidingen op de Centra Vakopleiding vooral liggen op het niveau van aankomend en beginnend vakman. De actuele vraag vanuit de sectoren is echter voornamelijk gericht op mensen met een MBO/HBO-opleiding. Een oplossing voor deze problematiek, die op dit moment wordt gehanteerd in de metaalnijverheid, zou kunnen zijn het opscholen van zittend personeel. Bij deze aanpak kan gebruik worden gemaakt van fiscale facilitatie.

9

Kan de minister per besproken sector aangeven welke rol hij concreet voor de overheid weggelegd ziet met betrekking tot de in het rapport geboden verschillende oplossingsmogelijkheden, zoals verbetering van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, scholing, goede samenwerking met Arbeidsvoorziening en instroom van onbenut arbeidspotentieel, vragen de leden van de fractie van D66.

Zoals in de brief d.d. 1 april jl. aan de Kamer is benadrukt, is de rol van de overheid een ondersteunende. Sociale partners zijn primair zelf verantwoordelijk voor de verbetering van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, scholing en het beter benutten van niet-traditionele wervingsgroepen.

Aanvullend hierop kan voor enkele sectoren het volgende worden opgemerkt.

Voor wat betreft de zorgsector vervult de overheid een stimulerende en faciliterende rol. VWS subsidieert de zogeheten sectorfondsen en levert een bijdrage aan een structurele, integrale en meerjarige aanpak van sociale partners. Op grond van het Convenant Arbeidsmarkt Zorgsector (werkgevers, bonden, Arbeidsvoorziening en VWS) wordt een gezamen-

lijke aanpak bepaald. Bijzondere aandachtspunten voor VWS betreffen reductie van ziekteverzuim, beperking instroom in de WAO, vermindering van werkdruk, stimulering van de instroom in de opleidingen voor verplegende en verzorgende beroepen, beeldvorming en instroom en behoud van personen uit doelgroepen.

Voor de onderwijssector kunnen worden genoemd de werkzaamheden gericht op de versterking van het technisch beroepsonderwijs en het bevorderen van de belangstelling voor dit type onderwijs. Voor wat betreft de werkzaamheden gericht op de invoering van het VMBO verwijst ik naar de brief d.d. 1 april waarin deze zijn aangegeven. Voorts kunnen worden genoemd de activiteiten die plaatsvinden rond de technocentra, het project aantrekkelijk technisch beroepsonderwijs en het AXIS-project gericht op het technisch onderwijs.

Voor de ICT-sector kunnen met name worden genoemd de beleidsmatige activiteiten gericht op het bevorderen van activiteiten gericht op verbetering van het imago van de sector en het werven ook onder andere dan gebruikelijke doelgroepen (zie ook antwoord 13 over de ICT-sector).

Wat betreft het arbeidsomstandighedenbeleid, SZW heeft met de thuiszorg een arboconvenant nieuwe stijl afgesloten en met de kinderopvang een intentieverklaring ten einde te komen tot een arboconvenant nieuwe stijl. SZW is eveneens voornemens convenanten af te sluiten met een aantal overige deelsectoren in de zorg, onder meer ziekenhuizen en verzorgings- en verpleeghuizen. De convenanten beogen het aantal werknemers dat zwaar moet tillen of onder te hoge werkdruk werkt te verminderen.

Ook met de sociale partners van de bouw, de metaalindustrie, de ICT-sector, is SZW voornemens arboconvenanten nieuwe stijl aan te gaan.

Voorts kan nog worden opgemerkt dat Arbeidsvoorziening met een groot aantal sectoren afspraken heeft gemaakt in het kader van het Plan van aanpak knelpunten vacaturevervulling. Deze zijn de bouw, zorg en welzijn, ICT, horeca, detailhandel, bewaking en beveiliging, metaal en de agrarische sector.

10

Hoe verhouden de verschillende oplossingsmogelijkheden tot lopende zaken, zoals de Structuur Uitvoering Werk en Inkomen en het Plan van Aanpak WAO, vragen dezelfde leden.

De rol van de overheid inzake de in mijn brief aangegeven oplossingsmogelijkheden zal ingevolge de huidige voorstellen inzake de Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (Suwi) niet veranderen. Initiële scholing van jongeren en het investeren in mensen die langs de kant staan blijven overheidstaken. Via de beleidscoördinatie van het beoogde Landelijk Instituut Werk en Inkomen, waarin mede door de participatie van sociale partners sectoraal arbeidsmarktbeleid zal worden gevoerd, en de bevoegdheden van de minister van SZW ten aanzien van de publieke reïntegratiemiddelen, kunnen onder Suwi net als nu het geval is, publieke reïntegratiemiddelen gereserveerd worden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Overigens kunnen ook voor het oplossen van arbeidsmarktknelpunten publieke reïntegratiemiddelen gereserveerd worden.

In de door het kabinet voorgestelde Suwi-structuur komt de verantwoordelijkheid en het opdrachtgeverschap voor de reïntegratie van WW- en WAO-gerechtigden bij (eventueel op sectorniveau georganiseerde) werkgevers en werknemers te liggen. Hierdoor nemen de mogelijkheden voor combinatie van eigen (bij c.a.o. afgesproken) sectoraal arbeidsmarktbeleid en publiek gefinancierd reïntegratiebeleid toe. Onderdeel van de voorstellen is ook de vorming van een nationale vacaturebank, die de

transparantie op de arbeidsmarkt zal vergroten, en zal bijdragen aan een geringer aantal vraagknelpunten.

Eén van de pijlers in het Plan van Aanpak WAO is de preventie van arbeidsongeschiktheid. Hier ligt een relatie met het onderzoeksrapport, daar waar de onderzoekers concluderen dat effectieve maatregelen gezocht moeten worden op het terrein van verbetering van de kwaliteit van de arbeid, waaronder de arbeidsomstandigheden. Goede arbeidsomstandigheden bevorderen immers de aantrekkelijkheid van werk, de – blijvende – inzetbaarheid van werknemers en de (re-)integratie van werkzoekenden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft u onlangs geïnformeerd over de beleidsstrategie *Arboconvenanten nieuwe stijl* (TK 1998–1999, 26 375, nr. 1).

Arboconvenanten nieuwe stijl hebben als doel concrete afspraken te maken op sectorniveau in bedrijfstakken waarin verhoudingsgewijs sprake is van ongunstige arbeidsomstandigheden. De onderzochte sectoren in het rapport de bouw, de zorg, metaalindustrie en de ICT-sector, komen onder meer in aanmerking voor een arboconvenant nieuwe stijl. Ongunstige arbeidsomstandigheden in deze sectoren betreffen de risico's «zwaar tillen» (bouw, metaal en de zorg), «hoge werkdruk» (de zorg), «lawaai» (metaal), «gevaarlijke stoffen» en RSI (repetitive strain injuries)-problemen (ICT-sector).

Het is waarschijnlijk geen toeval dat bedrijfstakken met verhoudingsgewijs ongunstige arbeidsomstandigheden tevens kampen met personeelstekorten. Ongunstige arbeidsomstandigheden kunnen leiden tot gezondheidsschade bij werknemers, hetgeen kan resulteren in arbeidsuitval door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Arboconvenanten nieuwe stijl kunnen bijdragen aan een vermindering van arbeidsuitval en het bevorderen van arbeidsparticipatie. Sectorale afspraken die worden vastgelegd in een arboconvenant nieuwe stijl gaan over praktische maatregelen die op bedrijfsniveau moeten worden genomen. Deze maatregelen moeten leiden tot een reductie van het aantal werknemers dat is blootgesteld aan arbeidsrisico's die leiden tot gezondheidsschade. Deze maatregelen kunnen bijvoorbeeld het behoud van oudere werknemers bevorderen en/of het imago van de sector verbeteren waardoor jongere werknemers worden aangetrokken. De afspraken kunnen tevens gaan over mogelijke maatregelen teneinde de (vroegtijdige) reïntegratie van arbeidsongeschikten in de sector te bevorderen.

Een andere pijler is de implementatie van de Wet reïntegratie arbeidsgehandicapten (REA). In dit verband memoreer ik de in het plan van aanpak genoemde afspraak tussen kabinet en sociale partners van 3 december 1998 om te voorzien in adequate voorlichting aan werkgevers (en werknemers) over de mogelijkheden van de Wet REA.

Arbeidsvoorziening geeft, in afwachting van het te vormen landelijke net van CWI's, inmiddels voorlichting over de Wet REA via een centrale informatietelefoon. Vragen die door de informatietelefoon niet kunnen worden beantwoord worden doorgeleid naar speciaal daarvoor opgeleide medewerkers, die ondersteuning geven aan de regio's van Arbeidsvoorziening. Voorts geeft het Lisv voorlichting door middel van de zgn. REA-subsidiewijzer.

11

In de zorg is de werkdruk toegenomen door een grotere zorgvraag en tegelijkertijd een veranderende normstelling. Opleidingsmogelijkheden laten te wensen over en de begeleiding bij de invulling van Melkertbanen is een probleem. Erkent de minister dit probleem en wat denkt hij hier aan te gaan doen, vragen de leden van de PvdA-fractie.

In het Regeerakkoord is expliciet aandacht geschonken aan de werkdruk en zijn er extra middelen beschikbaar gekomen. Ook voor opleidingen is extra geld uitgetrokken. Ik verwijs in dit verband naar de brief van de minister en staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport d.d. 22 juni jl. met betrekking tot de Algemene Overleggen Meerjarenafspraken 23 juni 1999 (met kenmerk VWS/FEZ/U/99-679).

Wat betreft de invulling van de EWLW-banen, op pagina 39 van het rapport wordt gesteld dat de werkdruk in de zorgsector wordt verhoogd door de begeleiding van EWLW-medewerkers. Uit een in opdracht van het ministerie van VWS uitgevoerd onderzoek door Bureau Bartels in 1997 («De effecten van EWLW-werk op het voorzieningenniveau in de zorgsector») blijkt echter dat door de inzet van EWLW-werknemers bij een meerderheid van de instellingen per saldo de werkdruk juist vermindert. Ook de persoonlijke aandacht voor de cliënt neemt toe en de kwaliteit van de zorg wordt verbeterd door de «extra handen».

In het voorliggende onderzoek wordt ook gesteld dat een adequaat scholingsaanbod voor EWLW-werknemers goeddeels zou ontbreken. Uit het bovengenoemde onderzoek van Bureau Bartels blijkt echter dat meer dan de helft van de zittende medewerkers scholing heeft gevolgd tijdens het dienstverband. Gemiddeld 20% had al vóór indiensttreding op een EWLW-baan een specifieke scholing gevolgd. De instelling krijgt overigens voor iedere EWLW-werknemer een budget voor aanvullende kosten. Dit biedt voldoende mogelijkheden voor instellingen om op adequate wijze in begeleiding en scholing te voorzien.

12

Met betrekking tot de zorg wordt gesteld dat de oplossingen liggen op het gebied van betere personeelsplanning en op sectorniveau een betere afstemming van overschotten en tekorten tussen instellingen. Welke rol kan de overheid spelen bij het oplossen van problemen, die zich vooral op sectoraal en instellingsniveau voordoen, zo vragen de leden van de fractie van D66.

Het ministerie van VWS rekent het tot zijn taak dat op landelijk niveau vraag- en aanbodgegevens beschikbaar zijn. De sectorfondsen in de zorg, door VWS gesubsidieerd, stimuleren dat ook over de regionale arbeidsmarkt feiten en prognoses beschikbaar zijn. Met behulp van een simulatiemodel (RegioMarge) worden de mogelijkheden tot beïnvloeding van vraag en aanbod besproken en wordt overleg gevoerd tussen zorginstellingen en met Arbeidsvoorziening en onderwijsinstellingen. In de meeste regio's functioneren ook Transferpunten en/of Mobiliteitscentra die bemiddelen tussen instellingen met tekorten en overschotten.

(blz. 3)

13

In de ICT-sector is de grotere uitbreidingsvraag van belang. Oplossingsrichtingen zijn naast uitwijkstrategieën als werven in het buitenland (Oosteuropese landen) en uitbesteden, ook werven onder in het vwo, hbo en wo. Over maatregelen als taakafsplitsing, waardoor ook mbo'ers ruimer ingezet kunnen worden en de inzet van onbenutte reserves (allochtonen, vrouwen) wordt wel serieus nagedacht, maar deze worden nog niet op grote schaal geëffectueerd. Kan de minister aangeven waarom deze nog niet geëffectueerd worden, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Uit het NEI-rapport blijkt dat de rol van bedrijven van invloed is op de mate waarin knelpunten in de personeelsvoorziening zich voordoen. De overheid vervult met name een ondersteunende, faciliterende en stimulerende taak, ook als het gaat om het effectueren van maatregelen

als taakafsplitting en de inzet van onbenutte reserves om de knelpuntfuncties te vervullen.

Overigens is juist de ICT-sector een goed voorbeeld van een sector die van oudsher al bijzonder creatief is geweest in het vinden van personeel. Zo wordt in deze sector al jaren lang actief geworven onder (de al wat langere) werkloze HBO'ers en academici (onder wie ook vrouwen en allochtonen), en zijn opleidingstrajecten opgezet (al dan niet ondersteund door de overheid) om deze groepen de juiste kwalificaties bij te brengen.

In de ICT-sector, waar de knelpuntenproblematiek zo prominent aanwezig is, komt de rol van de overheid tot uiting door de verschillende actoren in het ICT(-onderwijs) veld bijeen te brengen om te komen tot een gezamenlijke aanpak en heeft de Minister van Economische Zaken de «Task Force ICT-tekorten» ingesteld met vertegenwoordigers uit verschillende bedrijfstakken én uit de onderwijswereld. Hierover is in februari 1999 aan de Kamer gerapporteerd. Het werk van de Task Force zal in september 1999 leiden tot een gezamenlijk plan van aanpak, bestaande uit de volgende lijnen:

- imago-verbetering van ICT-beroepen; veel jongeren weten nauwelijks wat een beroep in de ICT inhoudt;
- aanpassingen in het onderwijs, in het bijzonder vormen van «duaal leren» en het invoegen van ICT-opleidingspakketten in niet-ICT opleidingen;
- specifieke acties om de keuze voor een ICT-studie en beroep aantrekkelijk te maken voor groepen die nu in ICT-banen ondervertegenwoordigd zijn, zoals vrouwen.

14

Op welke wijze kan qua financiering worden voorzien in scholing, om de vraag naar arbeidskrachten uit andere landen te beperken, nu hier nog steeds grote werkloosheid heerst, vragen de leden van dezelfde fractie.

Met betrekking tot de scholing van werkenden is er voor ondernemingen die onder de vennootschapsbelasting vallen de scholingsaftrek. De regeling voorziet in een extra aftrek voor scholingskosten die de werkgever maakt ten behoeve van zijn werknemers. Voor oudere werknemers en het MKB zijn extra accenten ingebouwd. Voor instellingen die niet onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting bestaat deze mogelijkheid thans in de sfeer van de afdracht loonbelasting. Daarnaast beschikken branches voor scholing van werknemers, al dan niet in combinatie met de fiscale faciliteit voor scholing, over middelen uit de O en O fondsen.

Voor werklozen en werkzoekende schoolverlaters zijn er activerings-, reïntegratie- en scholingsmiddelen beschikbaar bij Arbeidsvoorziening, gemeenten, en uvi's, al naar gelang de (uitkerings)situatie waarin betrokkene verkeert en de moeite die betrokkene heeft om zelf werk te vinden. Arbeidsvoorziening heeft – zoals aan het eind van vraag 9 is aangegeven – in samenwerking met geïnteresseerde branches en op basis van de haar beschikbare middelen een plan van aanpak opgesteld voor de toeleiding van werkzoekenden naar knelpuntvacatures. In dit plan heeft Arbeidsvoorziening ook de toeleiding van «goed bemiddelbaren» (fase 1) naar knelpunt vacatures kunnen betrekken. Hiervoor heeft de overheid dit jaar 45 miljoen extra aan Arbeidsvoorziening ter beschikking gesteld, onder voorwaarde van onder meer een eigen bijdrage van bedrijven.

15

In welke mate en hoe wordt er beleid gevoerd op de instroom van allochtonen in de opleidingen en de arbeidsmarkt in de zorg, vragen

dezelfde leden. Zijn er speciale programma's nodig om in de toekomstige vraag te voorzien?

Hoe speelt de minister in op de resultaten van dit onderzoek in zijn beleid ten aanzien van de bevordering van arbeidsmarktkansen voor allochtone werknemers, vragen de leden van de CDA-fractie.

In de sectoren Zorg en Welzijn wordt aandacht gegeven aan het interculturelisatieproces binnen deze sectoren door middel van de projecten PIT (project invoering TOPAZ) en JEWEL. Het doel van deze projecten is:

- binnen de instellingen een «sfeer» te ontwikkelen om allochtonen op te nemen en te behouden;
- vacatures te laten vervullen door allochtonen.

Deze projecten zijn het resultaat van beleidsvoornemens van de samenwerkende actoren te weten werkgevers, werknemers, Arbeidsvoorziening en VWS.

Daarnaast worden in de door Arbeidsvoorziening in samenwerking met sectoren opgestelde programma's activiteiten ontwikkeld, als voorschakeltrajecten voor allochtonen in de zorg, schakelopleidingen verzorgenden en verpleegkundigen voor allochtonen en wervings- en bemiddelingprojecten voor de sector Welzijn en Jeugdhulpverlening.

16

Over maatregelen als taakafsplitsing en het inzetten van onbenutte reserves wordt in de ITC-sector wel nagedacht, maar deze worden nog niet op grote schaal geëffectueerd. Wat is daar de reden van, vragen de leden van de fractie van D66. Op welke wijze wordt het inzetten van onbenutte reserves door de overheid bevorderd? Wat is de relatie in deze met bijvoorbeeld het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid?

Voor het eerste deel zie het antwoord op vraag 13.

In het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 1999 worden de hoofdlijnen van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid beschreven, onder meer gericht op het inschakelen van onbenut arbeidspotentieel. Het Actieplan is onlangs naar de Europese Raad verstuurd, en in afschrift op 3 juni 1999, kenmerk SZW 99-457, aan de Tweede Kamer aangeboden. Sociale partners zijn bij de voorbereiding van het Nationaal Actieplan betrokken geweest. In het Nationaal Actieplan wordt aandacht besteed aan de positie van onder meer vrouwen, jongeren, oudere werknemers, etnische minderheden en arbeidsgehandicapten.

17

Wordt het feit dat bedrijven in de metaal en de bouw en instellingen in de zorg in beperkte mate personeel uit niet-traditionele groepen inzetten veroorzaakt door het onvoldoende beschikbaar zijn van gekwalificeerd aanbod uit deze groepen, vragen de leden van de VVD-fractie.

In het algemeen concluderen de onderzoekers dat de inzet van niet-traditionele groepen in de onderzochte bedrijven matig is. Het overwegende beeld is dat bedrijven met weinig knelpunten eerder geneigd zijn deze groepen (met name vrouwen, ouderen en werklozen) in te zetten dan bedrijven met veel knelpunten. Wat is daar de oorzaak van, vragen de leden van de fractie van D66. Op welke wijze zou specifieke voorlichting of beleidsontwikkeling aan het doorbreken van deze vreemde verdeling bij kunnen dragen?

In het algemeen concluderen de onderzoekers dat de inzet van niet-traditionele groepen in de onderzochte bedrijven matig is. Hoe beoordeelt de minister deze conclusie van de onderzoekers, vragen de leden van de fractie van GroenLinks. Welke beleidsmaatregelen is hij van plan te gaan nemen om de inzet van deze zogenoemde niet-traditionele groepen te vergroten? Heeft hij plannen om een wettelijke verplichting op te gaan leggen voor bedrijven en instanties voor een minimaal aantal uit

deze niet-traditionele groepen? Hoeveel procent van het aantal werkenden bij de overheid komt uit deze niet-traditionele groepen?

Het overwegende beeld is dat bedrijven met weinig knelpunten eerder geneigd zijn deze groepen in te zetten dan bedrijven met veel knelpunten. Is bekend wat hiervan de oorzaken zijn? Zo nee, is de minister van plan hier nader onderzoek naar te laten verrichten?

Uit het onderzoek komt naar voren dat bedrijven met weinig knelpunten eerder geneigd zijn niet-traditionele groepen (als vrouwen, ouderen, langdurig werklozen, etnische minderheden en gedeeltelijk arbeidsgeschikten) in te zetten dan bedrijven met veel knelpunten.

De oorzaken voor genoemde mindere geneigdheid variëren per sector. Het accent bij zorgsector en ICT ligt in het gegeven dat aan specifieke opleidingseisen voldaan moet worden (zo stellen ongeveer negen van de tien zorginstellingen specifieke opleidingseisen, zie *Tendrapport Vraag naar arbeid in de zorgsector 1998*). Veel personen uit de zogenoemde doelgroepen voldoen (nog) niet aan deze kwalificaties. Zij zijn aangewezen op functies waarvoor geen directe kwalificatie noodzakelijk is. Voor de bouw en metaal veroorzaken hiernaast met name de geringe beschikbaarheid van deeltijdfuncties, de aard van het werk en de werkcultuur dat genoemde niet-traditionele groepen lastiger zijn in te passen. In het onderzoek wordt per sector uitgebreid op de oorzaken en oplossingen ingegaan.

Op landelijk niveau is een scala aan beleidsmaatregelen ingezet om – in het algemeen – de inzet van niet-traditionele groepen te vergroten. Naast de uitvoering van de wet Samen zijn gerefereerd aan de in voorgaande antwoorden al aangegeven activiteiten van Arbeidsvoorziening.

Er zijn geen plannen om wettelijk verplichtingen op te leggen voor een minimum aandeel werknemers uit niet-traditionele groepen. Alleen in het kader van de wet SAMEN is zoals bekend een rapportageverplichting opgenomen voor bedrijven en instanties ten aanzien van etnische minderheden. Voor wat betreft de aandelen van niet-traditionele groepen onder de werknemers bij de overheid zij hier kortheidshalve verwezen naar publicaties terzake van het ministerie van BZK (*Arbeidsmarkt-rapportage Overheid en Trendnota arbeidszaken overheid*).

Gezien de uitgebreide analyse die recent is neergelegd in het rapport *Sectoren in de knel* lijkt het niet nodig op korte termijn nader onderzoek te laten verrichten.

18

Wat is het effect van de armoedeval op het onvoldoende beschikbaar zijn van gekwalificeerd personeel in de kennelijk als minder aantrekkelijk beoordeelde sectoren, vragen de leden van de VVD-fractie.

Voor al aan de onderkant van de arbeidsmarkt speelt het probleem dat werk niet altijd loont. Door de inkomensstoets in de uitkeringen, inkomensafhankelijke regelingen en aan het werk gerelateerde uitgaven vervalt bij het aanvaarden van betaald werk het huidige inkomen en leidt de overstap van uitkering naar baan soms nauwelijks tot een inkomensverbetering. De financiële gevolgen van het vinden van werk worden echter niet alleen voor de laagste inkomensgroepen door inkomensafhankelijke regelingen beïnvloed. Ook voor mensen die op een hoger inkomen instromen kan de inkomenssprong worden verminderd door deze regelingen. Daar staat tegenover dat inkomensafhankelijke regelingen een betrekkelijk goedkoop middel zijn tot gerichte inkomensondersteuning. Het geringe verschil tussen werken en niet-werken speelt met name bij alleenstaande ouders en echtparen, terwijl in het bijzonder (in relatieve zin) alleenstaande ouders oververtegenwoordigd zijn in de werkloze beroepsbevolking.

Het kabinet neemt verschillende maatregelen om de armoedevalproblematiek te verminderen. Belangrijk onderdeel van het fiscaal stelsel voor de 21e eeuw betreft de invoering van een gerichte arbeidskorting. Tevens onderzoekt op dit moment een interdepartementale werkgroep naar deze armoedeval.

Een deel van de moeilijk vervulbare vacatures dat zich richt op laag gekwalificeerde arbeid en laagbetaalde arbeid, is te wijten aan het geringe financiële verschil tussen werken en niet-werken. Deze problematiek heeft dus geen invloed op de steeds grotere tekorten die bijvoorbeeld ontstaan aan personen met een hbo-opleiding.

Tenslotte kan opgemerkt worden dat werkgevers op een krappe arbeidsmarkt met bijzondere beloningsvormen en individueel maatwerk in de arbeidsvoorwaarden, financiële prikkels kunnen geven om bepaalde vacatures te vervullen.

Wat betreft het gestelde over kennelijk als minder aantrekkelijk beoordeelde sectoren, naast financiële aspecten kunnen ook andere aspecten, zoals een negatieve beeldvorming, een oorzaak zijn voor de knelpunten in de vacaturevervulling in een bepaalde sector. Voor de metaal, bouw en ICT kan deze beeldvorming mede het gevolg zijn van de grote mate van conjuncturele of seizoenspatronen. Voor zover dat mogelijk is, kan verbetering van het imago van sectoren een belangrijke bijdrage leveren aan verminderen van vacatureknelpunten.

19

De onderzoekers concluderen dat een gerichtheid op scholing en op aspecten van arbeidsomstandigheden (op langere termijn) de kans op knelpunten zullen verkleinen. Wat is een mogelijke oplossing op korte termijn, vragen dezelfde leden.

Korte termijn oplossingen zijn bijvoorbeeld het uitbesteden van werkzaamheden en het verrichten van overwerk. Het rapport laat zien dat in de praktijk veel bedrijven voor deze oplossingen blijken te kiezen, maar dat deze niet structureel bedoeld (kunnen) zijn.

20

De onderzoekers spreken de verwachting uit dat het tekort aan personeel in de toekomst (tot 2004) zal voortduren en ernstiger vormen zal kunnen aannemen. De zorg is een sector waarbij de overheid bij uitstek haar invloed kan doen gelden en bovendien is de zorgsector een sector van enorme maatschappelijke relevantie. Is de minister het eens met deze stellingname, vragen de leden van de GroenLinks-fractie. Ter oplossing van de tekorten aan personeel in de zorg is er een zorgbreed convenant afgesloten tussen verschillende organisaties. Wanneer wordt de Kamer nader geïnformeerd over de effecten van dit zorgconvenant, op onder andere het tekort aan arbeidskrachten? Welke extra maatregelen, die niet staan in dit convenant, is de minister van plan te nemen indien het tekort aan arbeidskrachten blijft toenemen?

Wat betreft de invloed van de overheid op de zorgsector verwijs ik, wat betreft de verantwoordelijkheidsverdeling, naar het antwoord op vraag 9. De maatschappelijke relevantie is evident en komt ook tot uitdrukking in de intensiveringsmiddelen die op grond van het Regeerakkoord zijn afgesproken en die tot een forse groei van de vraag naar personeel leiden. Op basis van het Arbeidsmarktconvenant is recent een meerjarig beleidskader vastgesteld, dat de Kamer na bestuurlijke fiattering van de betrokken partijen door de minister van VWS zal worden toegezonden. Hoofddoelstelling daarin is dat het verwachte tekort (12% van de verplegende, verzorgende en sociaal-agogische functies in 2003) door een veelheid van maatregelen wordt teruggebracht tot de normale frictie.

Wat betreft extra maatregelen die buiten het convenant vallen, het meerjarig beleidskader wordt ieder jaar verder uitgewerkt in jaarplannen. Het Jaarplan 2000 is nu in voorbereiding. Ieder jaar worden de effecten van eerdere maatregelen geëvalueerd. Vooralsnog ga ik ervan uit dat het zal lukken de tekorten tot een aanvaardbaar niveau te beperken.

21

Wat is de reden dat één van de sectoren met huidige en toekomstige grote knelpunten in de personeelsvoorziening, namelijk de onderwijssector, geheel buiten het onderzoek is gebleven, vragen de leden van de CDA-fractie.

Hiervoor is geen specifieke reden aanwezig. De bedoeling van het beperkte onderzoek was niet een volledig beeld te schetsen van de maatregelen die in alle sectoren van de economie worden getroffen met het oog op de personeelsschaarste, maar inzicht te krijgen welke maatregelen genomen worden, welke partij in het veld het beste de maatregel kan nemen en voorts wat de effectiviteit ervan is. Zie ook het antwoord op vraag 3.

22

Op welke wijze zijn de resultaten van dit rapport reeds gebruikt voor het oplossen van gesignaleerde knelpunten, vragen de leden van dezelfde fractie.

De overheid is doende om de kennis en inzichten die uit dit rapport naar voren zijn gekomen te promoten naar organisaties in het veld. Dit gebeurt door het organiseren van conferenties, hetzij in kleiner verband met een beperkt aantal landelijke vertegenwoordigers van de sociale partners, hetzij met deelnemers uit meer sectoren, het organiseren van workshops, die meer gericht ingaan op de problemen in een sector of regio en het verspreiden van het onderzoeksrapport. Voor dit najaar staan nog enige workshops gepland, waarbij het voornemen bestaat ook de uitkomsten van het rapport te betrekken in de presentaties of de discussie, en good practices te laten zien.

Voorts gebeurt dit in bilaterale contacten met sociale partners en sectororganisaties. Gegeven het feit dat inderdaad bedrijven en sectororganisaties de verantwoordelijkheid hebben voor de aanpak van de problemen is het van groot belang dat aan de aangedragen oplossingsrichtingen een zo groot mogelijke bekendheid wordt gegeven.

In het veld is ook los van het verschijnen van dit rapport, al langer een trend zichtbaar van steeds meer activiteiten die door bedrijven en sectororganisaties worden opgezet om op een maatwerk-gerichte wijze zittend personeel te scholen naar hogere niveaus (met knelpunten). Dit blijkt o.a. uit stimulerende acties die door MKB-Nederland worden ondernomen, en het convenant onderhoudscontracten dat gesloten is door de Metaalunie en enkele hogescholen om mbo-ers op te scholen naar hbo-niveau.

23

Het rapport laat zien dat oplossing van knelpunten in de vacaturevervulling vooral een zaak is van bedrijven zelf en derhalve grotendeels buiten de primaire verantwoordelijkheid en invloedsfeer van de overheid ligt. Hoe worden de conclusies van het rapport en de bijbehorende oplossingsmogelijkheden aan de sectoren en/of bedrijven gecommuniceerd, vragen de leden van de fractie van D66.

Zie het antwoord op vraag 22.

Waarom lijken intensivering van wervingsinspanningen en de verbetering van de arbeidsvoorwaarden veelal geen oplossing voor vraagknelpunten, vragen de leden van de VVD-fractie.

Beide methoden kunnen door een bedrijf worden ingezet, en kunnen mogelijk op korte termijn ook succesvol blijken te zijn indien naaste concurrenten deze methoden niet toepassen. Daar waar echter een tekort aan vakmensen in de gehele branche wordt gevoeld, en elk bedrijf met dit type maatregelen bezig is, zal het vissen in dezelfde vijver weinig soelaas bieden. De langere termijnoplossingen voor een branche, zoals het verbeteren van het imago en de arbeidsomstandigheden en het bieden van een goed arbeidsvoorwaardenpakket inclusief opleidingsmogelijkheden, kan het aan te spreken potentieel aan reserves wel vergroten.

Hoe gaat de minister met de resultaten van dit onderzoek om als het gaat om het oplossen van knelpunten en het voorkomen van nieuwe knelpunten, vragen de leden van de CDA-fractie. Zij zien graag een uitsplitsing naar verantwoordelijke organisaties en instanties en de aanpak.

Één van de knelpunten is dat de respondenten van mening zijn dat de branche-organisaties een matige rol spelen. Deelt de minister deze opvatting? Zo nee, wat is zijn opvatting? Zo ja, wat gaat hij hieraan doen?

Voor het eerste deel verwijs ik naar het antwoord op vraag 22.

Het rapport laat zien dat een belangrijke rol bij de aanpak is weggelegd voor sectororganisaties. Het rapport noemt voor deze organisaties de volgende oplossingsrichtingen waarbij sectororganisaties ondersteunend kunnen zijn:

- de instroom van doelgroepen, c.q. voor de sector niet-regulier aanbod;
- de bijscholing van oudere werknemers/de scholing van personeel;
- het scheppen van opleidingsmogelijkheden off-the job;
- het verbeteren van het imago van de sector;
- samenwerking met Arbeidsvoorziening.

Bedrijven kunnen met name invloed uitoefenen door het personeelsverloop te beperken (met name van oudere werknemers), zich in de werving meer te richten op niet-traditionele doelgroepen, en meer aandacht te geven aan scholing en aanverwante aspecten. Ook verbetering van de kwaliteit van arbeid (arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, en arbeidsinhoud) kan daaraan bijdragen.

De overheid kan in het algemeen met name een rol vervullen bij het overdragen van goede oplossingsrichtingen zoals die o.a. uit dit onderzoek naar voren komen, en voorts een coördinerende en stimulerende rol vervullen door partijen in een sector of regio die met knelpunten kampen, bij elkaar te brengen, en zo een gezamenlijke aanpak te bewerkstelligen. Ook liggen er taken (zoals ook het rapport aangeeft) op het vlak van initiële scholing van jongeren en het investeren in werklozen om zo het effectief arbeidsaanbod te vergroten.

Zoals ik in de brief d.d. 1 april jl. heb aangegeven, ben ik van mening dat ondanks de matige rol die bedrijven volgens het onderzoek aan sectororganisaties toekennen, op dit niveau veel mogelijkheden liggen om iets te doen aan de problematiek (zie de bovengenoemde acties). Dit geldt in het bijzonder in het MKB, waar een coördinerende en stimulerende rol wenselijk is. Om deze activiteiten uiteindelijk effectief te laten zijn, is echter een actieve houding van bedrijven noodzakelijk.

26

De onderzoekers geven aan dat de sector- en branche-organisaties kunnen zorgen voor ondersteuning en het scheppen van de juiste randvoorwaarden, maar slechts bij toepassing in het individuele bedrijf levert dat ook de nodige resultaten op. Wat zou daar naar het inzicht van de minister aan gedaan kunnen worden, vragen de leden van de fractie van D66.

Zie antwoord op vraag 27.

(blz. 4)

27

De minister gaat ervan uit dat om het gewenste effect te bereiken, er zorg voor wordt gedragen dat de bedrijven uiteindelijk zelf tot actie overgaan. Waar baseert de minister deze vooronderstelling op? Op welke manier en door wie zal daarvoor worden zorggedragen, vragen de leden van de fractie van D66.

Vanuit welbegrepen eigen belang (sectoren en bedrijven kunnen immers echt in de knel komen) is het te begrijpen dat acties van bedrijven en sectoren in omvang zullen toenemen indien de krapte manifest blijft. De praktijk laat dit zien.

Een aspect van belang is dat met name veel kleinere bedrijven de personele capaciteit en kunde missen om iets aan dit probleem te doen. Recent zijn ook initiatieven genomen vanuit MKB-Nederland (ondersteund door enkele departementen) om brancheorganisaties te stimuleren op dit vlak met initiatieven te komen. Vaak blijkt dan dat enige aanmoediging en betrokkenheid nodig is. Voorts kan door kennisoverdracht van werkbare good practices in het veld aan belanghebbenden van bedrijven en branche-organisaties duidelijk worden gemaakt dat krapte geen noodlot is, maar vele initiatieven mogelijk zijn om er iets aan te doen.

28

De minister heeft aangegeven het in het licht van de uitkomsten van belang te vinden dat de dialoog tussen overheid, bedrijven en sector-organisaties wordt voortgezet en zonodig geïntensiveerd. Kan de minister aangeven wat voor concrete invulling hij hieraan zal geven, vragen de leden van dezelfde fractie. Wat wordt in dit zinsverband verstaan onder zo nodig? Geven de conclusies van het onderzoek niet voldoende aanleiding om de dialoog te intensiveren?

Tussen overheid en sectororganisaties vindt regelmatig overleg plaats over onder meer de ontwikkeling van de werkgelegenheid en wordt regelmatig aandacht besteed aan het bestrijden van arbeidsmarkt-knelpunten. In de zorgsectoren heeft dat overleg geleid tot convenanten tussen VWS, werkgevers- en werknemersorganisaties, Arbeidsvoorziening en sectorale fondsen. Op grond van die convenanten worden meerjarige beleidskaders opgesteld.

In de marktsectoren is de rol van de overheid meer afstandelijk maar ook met deze sectoren is er regelmatig overleg. Het wegnemen van knelpunten van gekwalificeerd personeel is op centraal niveau tijdens het afgelopen voorjaarsoverleg aan de orde geweest.

De conclusies van het onderzoek vormen geen aanleiding frequenter overleg te voeren over dit thema, maar leiden er wel toe dat arbeidsmarkt-knelpunten voortdurend aandacht krijgen in het overleg.

Ook zal ad-hoc vaker gesproken worden met sociale partners (en vertegenwoordigers van sectoren) over specifieke thema's op het terrein van arbeidsmarktknelpunten. In de afgelopen maanden is dit o.a. al gebeurd in het kader van het SER advies HOOP 2000, over de tekorten aan

hoger opgeleiden. Het rapport Sectoren in de Knel biedt hiertoe goede mogelijkheden.

29

Uit het onderzoek blijkt dat bedrijven een matige rol toekennen aan de invloed van de eigen sector-brancheorganisaties. Volgens de minister liggen er op sectorniveau veel mogelijkheden op het gebied van ondersteuning en begeleiding, afstemming met arbeidsvoorziening en het bevorderen van transparantie van de arbeidsmarkt. Kan de minister, mede in samenhang met de toekomstige organisatie van de arbeidsvoorziening, aangeven hoe hij deze mogelijkheden nader denkt in te vullen, vragen de leden van de PvdA-fractie.

Voor wat betreft de rol van de sectororganisaties verwijs ik naar het antwoord op vraag 25.

De genoemde mogelijkheden op het sectorniveau blijven bestaan, ook na implementatie van de in de Suwi-nota voorgestelde organisatie van de Arbeidsvoorziening. Afstemming zal dan niet meer met de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, maar vooral binnen de in de Suwi-nota beoogde Regionale overlegplatforms en het Landelijk Instituut voor Werk en Inkomen plaatsvinden.

30

Op welke wijze kunnen de sectoren en branches op langere termijn inzicht krijgen in de ontwikkeling van de arbeidsmarkt op hun gebied? Bestaat dat inzicht, vragen dezelfde leden.

In hoeverre wordt er thans geïnvesteerd, mede via O+O fondsen, in scholing, het plaatsen van leerlingen en toeleiding naar de bedrijfstak in de toekomst?

De sectoren kunnen langs een aantal wegen inzicht krijgen in de arbeidsmarktontwikkelingen op hun eigen gebied. Zo geven sectoren zelf onderzoekopdrachten waarbij financiering vaak plaats vindt met O+O middelen. Om inzicht te krijgen in het zoekgedrag van het aanbod op de arbeidsmarkt kan gebruik worden gemaakt van het onderzoek «Hoe zoeken werkzoekenden» van Arbeidsvoorziening. Momenteel worden vanuit Arbeidsvoorziening initiatieven ondernomen om sectoren meer te laten participeren in dit onderzoek. Sectoren hebben daar belangstelling voor.

Op dit moment worden mede via de O+O fondsen, vanuit een aantal sectoren ondersteuning geboden aan het VMBO, namelijk de bouw, de metaalindustrie, de metaalbewerking, vervoer (onderdeel motorvoertuigen) en de elektrotechnische sector.

31

Vindt de minister dat er voldoende middelen beschikbaar zijn in de diverse sectoren om de gekwalificeerde vraag naar arbeidsvulling in de toekomst voldoende in te vullen, vragen deze leden. Zo niet, hoe moet de planning en financiering van die invulling dan plaatsvinden?

In een sector zullen de verschillende betrokken partijen (werknemers- en werkgeversorganisaties en brancheorganisaties) vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid moeten bijdragen aan het bestrijden en voorkomen van knelpunten op de arbeidsmarkt. Zij kunnen, al dan niet in CAO-kader, daartoe middelen vrijmaken en bestemmen.

Omdat het sectorbeleid zoveel mogelijk moet worden toegespitst op de specifieke arbeidsmarktsituatie van de betreffende sector, zal de planning en financiering van het sectorbeleid van sector tot sector kunnen verschillen.

32

Is de minister van plan een voortgangsrapportage over het door NEI gedane onderzoek te laten maken? Is hij bereid de Kamer met enige regelmaat te informeren over de vraag en aansluitingsproblemen van de arbeidsmarkt op de middellange en lange termijn, vragen deze leden.

Ik ben bereid om de Kamer met enige regelmaat te rapporten over de vraag en aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt. Over de vorm waarop dat het beste kan gebeuren, zal ik me nog beraden.

33

In hoeverre werken de bedrijven, sector- en branche-organisaties samen met de overheid, vragen de leden van de VVD-fractie.

Zie het antwoord op de vragen 22 en 28.

(blz. 5)

34

De minister is van plan om overleggen te entameren met betrokkenen bij de problematiek. Op welke termijn zullen deze overleggen plaats vinden en op welke wijze houdt de minister de Kamer over de vorderingen van deze overleggen op de hoogte, vragen de leden van de GroenLinks-fractie.

Behalve het in het antwoord op vraag 28 vermelde decentrale overleg met sectoren, zijn ontwikkelingen op de arbeidsmarkt onderwerp van overleg op centraal niveau tussen overheid en sociale partners (Voor- en Najaars-overleg).

Voor wat betreft het op de hoogte houden van de Kamer van de vorderingen, verwijs ik naar het antwoord op vraag 32. Uiteraard wordt de Kamer steeds apart geïnformeerd over de uitkomsten van Voor-, resp. Najaarsoverleg.

35

De minister is voornemens, indien het wenselijk is dat op het niveau van sociale partners centrale afspraken te maken, het onderwerp in zijn overleg met de sociale partners aan de orde te stellen. Wat wordt verstaan onder de zinsnede «indien het wenselijk is», vragen de leden van de fractie van D66. Kan de minister meer concreet aangeven wanneer, en over welke onderwerpen hij met de sociale partners nader overleg zal plegen?

Ik verwijs naar het antwoord op vraag 34.

36

Binnen het scholingsbeleid voor werkenden wil de minister bevorderen dat de overheidsmiddelen met inzet van sociale partners en bedrijven, mede voor scholing naar knelpuntvacatures worden aangewend. Hoe wil de minister hier precies invulling aan geven, vragen de leden van de fractie van PvdA en D66. Om welk bedrag gaat het hierbij, vragen de leden van de laatstgenoemde fractie.

Gaat de minister hier overleg met de sociale partners over voeren en zo ja, wanneer, vragen de leden van de fractie van GroenLinks.

Voor de scholing van werkenden is f 235 miljoen beschikbaar gesteld in de vorm van een fiscale regeling, de scholingsaftrek. Deze regeling maakt het voor werkgevers aantrekkelijker om in scholing van hun werknemers te investeren. Voor oudere werknemers en het MKB bestaat nog een extra stimulans. De scholingsaftrek is onlangs uitgebreid naar de non-profit sector. Hiervoor is f 110 miljoen beschikbaar. Daarnaast is er voor

werknemers die een arbeidsovereenkomst in het kader van de beroeps-begeleidende leerweg (leerlingwezen) hebben een fiscale regeling in de vorm van de afdrachtvermindering onderwijs. Voor deze regeling is circa f 400 miljoen per jaar beschikbaar.

Met sociale partners vindt reeds regelmatig overleg plaats over scholing van werkenden, onder andere in het tripartiete overleg over het hoofdlijnenakkoord versterking werkend leren en de employability agenda. Over dit laatste is in het recente Voorjaarsoverleg afgesproken dat de komende tijd gewerkt zal worden aan vooruitgang, zodat in het komende Najaarsoverleg concrete vorderingen gemeld kunnen worden. Concrete invulling dient op decentraal niveau plaats te vinden.

37

Hoe verhoudt zich dit onderzoek met de arbeidsmarkt-monitor die Arbvo hanteert, vragen de leden van de CDA-fractie.

In de sectormonitor van Arbeidsvoorziening wordt informatie over de arbeidsmarkt verzameld en geordend. Hierbij worden de sectoren nadrukkelijk betrokken. In de sectormonitor wordt ook aandacht besteed aan het interpreteren en analyseren van trends op de arbeidsmarkt. Het onderzoek «sectoren in de knel» sluit aan bij de sectormonitor van Arbeidsvoorziening.

De uitkomsten komen overeen met de informatie in de monitor met dat verschil dat het onderzoek een steekproef is in vier sectoren met een gerichte vraagstelling met een korte doorlooptijd. De sectormonitor is een continue proces van verzamelen en analyseren van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

38

Binnen het plan van aanpak van Arbeidsvoorziening voor de toeleiding van werkzoekenden naar knelpuntvacatures is het mogelijk dat fase 1 werklozen naar knelpunt-vacatures worden geleid. Hoe verloopt die toeleiding en kan nader worden toegelicht met cijfers hoe die toeleiding plaatsvindt en naar welke vacatures, vragen de leden van de fractie van GroenLinks.

Op dit moment wordt gewerkt aan de invulling van het plan. De concrete trajecten worden in overleg met de sectoren opgestart. Er zijn nog geen cijfermatige realisatie gegevens beschikbaar.

39

Ook binnen de sluitende aanpak worden de aan werkzoekenden aangeboden trajecten afgestemd op de arbeidsvraag. Kan dit nader worden toegelicht, vragen dezelfde leden. Hoe vindt die afstemming concreet plaats?

De doelstelling van de sluitende aanpak is om werklozen uiterlijk binnen 12 maanden hulp te bieden bij het vinden van werk. Deze hulp kan bestaan uit een scholingstraject, sollicitatietraining, werkervaring etc. Uitvoerders van de sluitende aanpak zullen er dan ook voor zorg moeten dragen, dat de door hen ingezette trajecten zoveel mogelijk leiden naar een baan. Hiertoe zullen zij op regionaal niveau goed zicht moeten hebben op de vraagkant van de arbeidsmarkt. Het sectorbeleid van Arbeidsvoorziening is hiertoe een belangrijk instrument.

Om de aansluiting tussen sectorbeleid en de sluitende aanpak te bevorderen, wordt momenteel met de metaalsector bezien, of er in een drietal regio's een «sectorpilot sluitende aanpak» ontwikkeld kan worden. Doel is om in deze regio's tot een gezamenlijke inzet van de sector en de uitvoerders sluitende aanpak te komen, waardoor werkzoekenden via een gericht scholingstraject toegeleid worden naar moeilijk vervulbare

vacatures in de metaalsector. Ook zullen uitvoerders per regio voor de sector een duidelijk aanspreekpunt voor de sluitende aanpak moeten vormen. Ervaringen in deze pilot zullen ook onder de andere sectoren verspreid worden.

(blz. 6)

40

In de brief wordt geconcludeerd dat een aantal processen voor het beleid in gang zijn gezet. Kan gesteld worden dat deze processen al jaren gaande zijn en dat de krapte op de arbeidsmarkt desondanks groter wordt, zo vragen de leden van de fractie van de VVD.

Waarom mag verwacht worden dat de beleidsprocessen nu tot andere resultaten leiden dan de beleidsprocessen van tien en vijf jaar geleden die hebben geresulteerd in de huidige krapte op de arbeidsmarkt in een aantal sectoren, de ondervertegenwoordiging van niet-traditionele groepen en een harde kern van langdurig werklozen?

Veel bedrijven en sectoren zijn inderdaad al langere tijd bezig om maatregelen te ontwikkelen en uit te voeren, gericht op de aanpak van personeelstekorten. Dat de tekorten nu toenemen heeft voor een groot deel te maken met de gunstige economische ontwikkeling over de afgelopen jaren, waardoor de werkloosheid fors is teruggelopen. Het effectief beschikbare aanbod voor sommige functies is dus sterk verminderd. Voorts neemt met de volgehouden economische groei over de hele linie de vraag naar personeel toe, met op sommige gebieden krapte tot gevolg. Het optreden van vraagknelpunten heeft een sterk cyclische karakter: bij elke economische piek is waarneembaar dat de problematiek van krapte op de arbeidsmarkt en een tekort aan personeel toenemen.

Er zijn echter aanwijzingen dat door structurele factoren als vergrijzing en ontgroening de situatie nu anders wordt en de tekorten een meer structureel verschijnsel worden. Derhalve is er nu temeer reden om door de inzet van allerlei instrumenten de krapte aan te pakken. Het rapport Sectoren in de knel laat zien dat veel instrumenten succesvol kunnen zijn bij het vergroten van het beschikbare potentieel. Ik noem opnieuw de maatregelen gericht op scholing (scholen van nieuwkomers en zittend personeel), het voeren van een gericht beleid om oudere werknemers vast te houden, en de oriëntatie van werkgevers op werkzoekenden uit niet-traditionele groepen.

(Naar aanleiding van het rapport)

De leden van de CDA-fractie hebben naar aanleiding van het rapport nog de volgende vragen :

41

Onder punt F wordt aangegeven dat bedrijven met een dermate nijpend personeelstekort kampen dat werknemers uit het buitenland worden geworven. Wat is de omvang van werving in het buitenland? Neemt deze toe? Is er onderscheid te maken tussen wervingsgedrag van grotere en MKB-bedrijven? (blz. 18).

Bij Arbeidsvoorziening is bekend dat een aantal bedrijven in de metaal kiest voor beperkte werving voor vacatures in andere landen van de Europees Economische Ruimte (EER). Het is echter noch bij het ministerie van SZW noch bij Arbeidsvoorziening bekend dat er in de afgelopen periode sprake zou zijn van een forse toename in de werving van metaalbedrijven binnen de EER. Ook zijn er geen gegevens die wijzen op een onderscheid tussen grotere en MKB-bedrijven.

Uit de gegevens die beschikbaar zijn kan niet worden geconcludeerd dat er ten opzichte van voorgaande jaren sprake is van een toename in het aantal vergunningaanvragen in de metaalsectoren voor niet-EER onderdanen in het kader van de Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV).

42

Onder de aanbevelingen wordt de suggestie gedaan om de Wet op de Loopbaanonderbreking, met name voor het MKB, te verkorten. Wat gaat de minister met deze aanbeveling doen? (blz. 20).

De Wet financiering loopbaanonderbreking is bedoeld voor een langer durend verlof van enige omvang, voor het verlenen van zorg (in de brede zin van het woord dat inhoudt: zowel ouderschapsverlof en bindingsverlof als verlof voor mantelzorg en stervensbegeleiding), of voor educatie. De verlofperiode bedraagt minimaal 2 maanden voor tenminste de helft van de wekelijkse arbeidsduur van de verlofganger. Een uitzondering geldt voor het opnemen van palliatief verlof. Dit verlof ter verzorging van ongeneeslijk zieke naasten kan ook voor de duur van 1 maand worden aangevraagd. Dan hoeft er ook geen vervanger worden aangesteld. De minimumtermijn van twee maanden is vooral ingegeven door het argument dat de vervanger van de verlofganger ook gedurende een periode van enige duur aan het arbeidsproces moet kunnen deelnemen.

Eén jaar na de invoering van de Wet financiering loopbaanonderbreking per 1 oktober 1998, zal deze wet op verzoek van de Kamer (aanvaarde motie d.d. 1 juli 1999 nr. 5 van 26 447) worden geëvalueerd en zal deze evaluatie (indien daartoe aanleiding is) tezamen met eventuele aanpassingsvoorstellen aan de Kamer worden voorgelegd. Zowel de suggestie om de minimum termijn van de Wet financiering loopbaanonderbreking te verkorten als de vraag in hoeverre gronden voor financiering zonder het vereiste van vervanging kunnen worden uitgebreid, zullen bij de evaluatie als evaluatiepunt worden meegenomen. Wel kan ik nu al als aandachtspunt meegeven dat bij verlof voor een kortere periode over het algemeen zal gelden dat de uitvoerings- en administratiekosten onevenredig hoog zullen zijn.

43

Op welke wijze gaat de minister bevorderen dat de uitvoering van de Bijdrageregeling Bedrijfstakgewijze Scholing Werkzoekenden (BBSW) meer transparant en consistent wordt? (blz. 20).

De Bijdrageregeling Bedrijfstakgewijze Scholing Werkzoekenden is een regeling van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie en daarmee qua uitvoering een verantwoordelijkheid van het Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening. Op basis van de aan mij toegezonden verantwoordingsinformatie heb ik geen aanleiding om te veronderstellen dat de uitvoering niet voldoet aan de eisen van transparantie en rechtmatigheid.

44

Wat is er de reden van dat de personeelsproblemen in de bouw in het Oosten en Zuiden van het land groter zijn dan elders? Wat is de reden van de onderbezetting van het leerlingwezen? Op welke wijze is de arbeidsmarktsituatie in de bouw in het Oosten van het land onderzocht? (blz. 31).

De arbeidsmarkt in de bouwnijverheid in het zuiden en het oosten is een arbeidsmarkt met een aanzienlijke uitgaande pendel naar het westen. De hoogconjunctuur in de bouwnijverheid in combinatie met deze pendel heeft ertoe geleid dat de werkloosheid in de bouwnijverheid in deze

gebieden relatief laag is. Voeg daarbij de frictiewerkloosheid en de situatie ontstaat dat er weinig aanbod aan werklozen uit de sector is. De onderbezetting in de beroepsbegeleidende leerweg moet nader gedocumenteerd worden. Volgens Bouwradius stroomden in 1998 ruim 3700 leerlingen de beroepsbegeleidende leerweg in. De taakstelling was 3950. De onderbezetting is minder dan 7%. Daarbij moet aangetekend worden dat het rendement van de opleiding de laatste jaren aanzienlijk is vergroot.

45

Wat is de achtergrond van het feit dat de doelgroep allochtonen in zo geringe mate aan het werk komt in de bouw? Op welke wijze denkt de minister hierin wijziging te brengen, al dan niet in samenwerking met Arbeidsvoorziening? (blz. 32).

De oorzaken van de aanwezigheid van weinig allochtonen in de bouwnijverheid zijn gemeten en onderzocht. In het rapport «Werving van allochtonen door de bouwnijverheid» van het EIB uit 1998 wordt uitvoerig ingegaan op de situatie in de bouwnijverheid.

In de bouw wordt personeel het meest via informele kanalen – het eigen personeel, persoonlijke netwerken, via spontane sollicitaties – geworven. Deze wervingskanalen sluiten niet goed aan bij de manier waarop allochtonen naar werk zoeken. Daarnaast blijkt de interesse van allochtonen voor een beroep in de bouw vaak nog gering, vanwege het slechte imago dat de bouw onder allochtonen heeft. Vanwege het aanzien en de lage waardering in de bouw, maar ook vanwege vrienden in hetzelfde beroep verkiezen leerlingen uit allochtone groepen vaak een technisch beroep boven een bouwberoep.

Ondanks veel specifieke inspanningen, die er toe leiden dat meer allochtonen in de bouw worden aangenomen, blijken bouwondernemingen vaak niet in staat hen langdurig aan het bedrijf te binden. In de bouw werken traditioneel weinig allochtonen. De bouwnijverheid kent daarnaast een specifieke cultuur, met specifieke omgangsvormen. Allochtonen beheersen deze omgangsvormen vaak in mindere mate, hetgeen tot gevolg heeft dat men snel en vaak buiten de groep valt.

Het Algemeen Verbond Bouwbedrijf heeft via de Sectorraad Bouwbedrijf de samenwerkingsverbanden benaderd om te bekijken hoe de CAO-afspraken (1997–1999) rondom doelgroepen in de praktijk werken. In de tweede plaats wil de AVBB bekijken hoe uitzendarbeid beter benut kan worden als extra wervingskanaal voor allochtonen. Samen met uitzendbureaus en Arbeidsvoorziening wil men bezien of een combinatie van uitzendarbeid met scholing en begeleiding tot blijvende extra instroom van allochtonen kan leiden.

In de derde plaats is de bouw al gevraagd om in het kader van sociaal bestek een extra inspanning te leveren. Ook voor allochtonen levert dit een extra mogelijkheid op.

De Wet SAMEN biedt Arbeidsvoorziening de kans om, op basis van door bouwbedrijven bij de RBA's gedeponeerde verslagen, deze bedrijven intensief te adviseren en ondersteunen bij de uitvoering van een multicultureel personeelsbeleid. In overleg met Arbeidsvoorziening zal verder bekeken worden hoe, bij de inzet van de Bijdrageregeling Bedrijfstaksgewijze Scholing Werkzoekenden en de door de minister van SZW verstrekte sectorbudgetten, extra aandacht gegeven kan worden aan het scholen en bemiddelen van minderheden naar de bouwsector.

Hoe kijkt de minister aan tegen de bevinding dat het aantal jongeren in de Bouw terugloopt? Hoe zal hij hierop reageren? (blz. 34).

De toetreding van jongeren loopt terug maar is wellicht niet echt zorgwekkend. Uit een steekproef van het EIB in 1998 bleek dat het aantal jongeren onder de 20 jaar in de bouw constant was ten opzichte van eerdere jaren (bron: De bouwarbeidsmarkt in het najaar van 1998 en het bouwarbeidsbestand in de bouwnijverheid in 1997).

Deelt de minister de conclusie dat voor veel allochtone werknemers het imago van de zorg, vanwege hun cultureel-etnische achtergrond, belemmerend werkt voor toetreding tot een baan in de zorg? (blz. 35).

OSA heeft in 1996 onderzoek gedaan naar de beeldvorming over en de daadwerkelijke keuze voor de zorgsector door schoolverlaters. Uit het onderzoek blijkt dat er weinig verschillen bestaan tussen autochtone en allochtone schoolverlaters waar het de beeldvorming over de zorgsector betreft.

Als het gaat om vertegenwoordiging van allochtone bevolkingsgroepen in de arbeidspopulatie in de zorgsector geldt inderdaad dat Turken en Marokkanen relatief ondervertegenwoordigd zijn. De relatief geringe arbeidsdeelname wordt op z'n minst voor een deel veroorzaakt door hun achterstand in het gerealiseerde opleidingsniveau. Uit onderzoek van Veenman en Roelandt uit 1994 («Onzeker bestaan. De maatschappelijke positie van Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen in Nederland») blijkt dat de helft van de Turken en Marokkanen van 15–24 jaar geen Nederlands onderwijs heeft genoten. De conclusie dat voor veel allochtone werknemers het imago van de zorg, vanwege hun cultureel etnische achtergrond, belemmerend werkt voor een toetreding tot een baan in de zorg deel ik daarom om bovenstaande redenen slechts ten dele.

Deelt de minister de conclusie dat de regelgeving rond de Melkertbanen een belangrijke belemmering vormt voor werkgevers in de zorg om melketiers aan te nemen? Is dit tevens een verklaring voor de achterblijvende resultaten van de invulling van de Melkertbanen in de zorg? (blz. 39).

In 1998 in opdracht van het ministerie van VWS uitgevoerd onderzoek van bureau Bartels (Knelpunten bij de totstandkoming van extra arbeidsplaatsen in de sector zorg en welzijn) heeft verschillende oorzaken uitgewezen voor de vertraging in de bezetting van de zorgbanen. De kwaliteit en de kwantiteit van het aanbod van kandidaten bleken de belangrijkste vertragende factoren. Daarbij speelt ook het feit dat toewijzing van de baan aan de instelling en voordracht van de kandidaat in de huidige uitvoeringsstructuur niet in één hand zijn een belangrijke rol. Onder andere om deze reden worden de banen per 1 januari 2000 naar gemeenten overgeheveld, zodat baan en kandidaat beter op elkaar afgestemd kunnen worden.

Het genoemde onderzoek van bureau Bartels wijst ook op een zekere spanning tussen de inhoud van de regelgeving en de in de sector gebruikelijke arbeidsvoorwaarden en wervingskanalen, dat daardoor vertragend werkt bij de invulling van de banen. Met name worden genoemd de regelgeving met betrekking tot de eis om een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden en de eis voor de werknemer om uit de uitkering te komen, waardoor in de praktijk een dienstverband van 32 uur noodzakelijk is. Dit laatste punt speelt het sterkst in sectoren waar

«kleine» deeltijdbanen gebruikelijk zijn, zoals de thuiszorg. Ook is het volgens de instellingen ondanks de gelijkstellingsclausule lastig om van de gemeente een doelgroepverklaring te krijgen voor herintreders zonder uitkering. Tenslotte werd de inmiddels afgeschafte woonplaatsseis als knelpunt genoemd. Zie ook het antwoord op vraag 11.

49

Onderschrijft de minister eveneens de conclusie dat de begeleiding, scholing en doorstroming van melketiers sterk te wensen overlaat? (blz. 39).

Ik onderschrijf op basis van specifiek onderzoek niet de conclusie dat de begeleiding, scholing en doorstroming van «melketiers in de zorg» in zijn algemeenheid sterk te wensen overlaat. Er zijn juist berichten dat personeelsfunctionarissen en locatiehoofden veel energie steken in de intake, begeleiding en het voorkomen van uitval van ID-werknemers. Wat betreft de doorstroming wordt van gemeenten onder de nieuwe regeling Instroom- en doorstroombanen (in tegenstelling tot de voormalige regeling Extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen) gevraagd om scholing en begeleiding van werknemers bij (zorg)werkgevers te bevorderen met het oog de doorstroom van ID-werknemers binnen de regeling en de uitstroom van ID-werknemers naar ander werk buiten de regeling. Gemeente en werkgever maken afspraken over de middelen die daarvoor nodig zijn. De vergoeding voor aanvullende kosten op basis van de regeling ID-banen is één van de middelen die kan worden aangewend. Tenslotte zal het Rijk ter bevordering van de uitstroom extra middelen ter beschikking stellen in de vorm van uitstroompremies. Voorts verwijs ik naar het tweede deel van het antwoord op vraag 11.

50

Op welke wijze zal de minister op basis van de in zijn brief aangegeven voornemens deze belemmeringen wegnemen? Dit, mede gezien het feit dat de coördinatie van de Melkert-banen en I/D-banen inmiddels is verhuisd van het departement van VWS naar SoZaWe? (blz. 39).

De coördinatie van het beleid voor de Melkert-banen heeft van aanvang aan berust bij de minister van SZW. Echter per 1 januari 2000 zal de verantwoordelijkheid voor de uitvoering in de zorgsector overgaan van het ministerie van VWS naar mijn departement en van uitvoeringsinstanties in de zorg naar de gemeenten. Zie ook het antwoord op vraag 49.

51

De onderzoekers zien een belangrijke rol voor de overheid als het gaat om de personeelsplanning in de zorg. De minister geeft in zijn brief aan dat er jaarlijks gekeken moet worden naar de zorgbehoefte. Wat is zijn visie en inzet op de langere termijn? De behoefte aan personeel in de zorg laat zich immers heel behoorlijk inschatten op basis van ervarings- en demografische gegevens (blz. 43).

Voor een structureel beleid zijn inderdaad gegevens nodig over de personeelsbehoefte op langere termijn. Over de vraagontwikkeling in de zorg ten behoeve van arbeidsmarktbeleid zijn er voldoende gegevens (IVA, ROA, OSA en NZi) en actualisering vindt plaats in een meerjarig onderzoeks- en monitoringprogramma. Het probleem in de afstemming zit meer in het genereren van voldoende aanbod van personeel, met name voor de verplegende, verzorgende en helpende functies.

52

Wat bedoelt de minister in zijn brief als hij zegt dat bij maatregelen in de zorg het budget onvermijdelijk betrokken zal zijn? Betekent dit dat voor het oplossen van de knelpunten het budget omhoog moet? (blz. 43).

Extra middelen voor arbeidsmarktbeleid zullen binnen het vastgestelde kader voor intensiveringsmiddelen van VWS (MJA-kader) moeten worden afgewogen tegen zaken als kwaliteitsverbetering, wachtlijsten, volume, bouw, enzovoort. Daarnaast moet zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van bestaande middelen in de sector (prioritering) en middelen van Arbeidsvoorziening, SZW (wet REA, regelgeving voor arbeidsomstandigheden) en fiscale faciliteiten.

53

Deelt de minister de conclusie van de onderzoekers, verwoord in de beschrijvingen en conclusies, dat de ICT-sector een gewortelde branche-structuur ontbeert? Is de minister van opvatting dat die er wel zou moeten komen? Zo ja, op welke wijze zal hij een bijdrage leveren aan de ontwikkeling hiervan? (blz. 43).

Ja. De oorzaak is gelegen in het feit dat de werkgelegenheid in ICT zich niet in één bedrijfssector bevindt. ICT-ers zijn overal nodig, niet alleen in telecommunicatie-, elektronica- en software-bedrijven. Dit maakt dat de markt moeite heeft om een samenhangende aanpak te formuleren over de verschillende disciplines en bedrijfssectoren heen. Initiatieven van de kant van de overheid, zoals de ICT-Taskforce en de Twinning Centra, dragen bij aan het zelf-organiserend vermogen van de ICT-beroepsgroepen. Het creëren van branche-structuren als zodanig is echter geen taak van de overheid. Zie ook het antwoord op vraag 13.

54

Op welke wijze denkt de minister vorm te gaan geven aan het bevorderen van het volgen van een initiële beroepsopleiding in de ICT, zoals aanbevolen door de onderzoekers? (blz. 56).

Voor de rol van de overheid geldt dat slechts indirecte sturing van studiekeuzes mogelijk is, die mede gebaseerd kunnen zijn op individuele rendementen die bepaalde opleidingen op de arbeidsmarkt genereren.

Departementen en sociale partners overleggen momenteel hoe op deze en andere punten de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt kan worden verbeterd. Ook de ICT-Taskforce besteedt aandacht aan dit punt. Voorts kennen alle nieuwe examenprogramma's van het VMBO een ICT-component. Er loopt een speciaal project onder de aanduiding VICTO (VMBO en ICT in het Onderwijs), en scholen kunnen indien ze dat wensen binnen het invoeringstraject VMBO een gefaciliteerd netwerk maken van ICT-scholen). Deze activiteiten hebben plaats naast de algemene en structurele ICT-impuls voor het onderwijs. Binnen de eerste fase van het voortgezet onderwijs zijn daarmee voldoende waarborgen geschapen voor inleidende en oriënterende kennis en vaardigheden op dit terrein in relatie tot verdere studie en beroep.

's-Gravenhage, 1 april 1999

Inleiding

Om inzicht te krijgen in de mate, aard, oorzaken en oplossingsmogelijkheden van de vacatureknelpunten heeft het ministerie van SZW onderzoek naar deze problematiek laten verrichten (NEI, Sectoren in de knel: Knelpunten in de personeelsvoorziening, oorzaken en oplossingsrichtingen 1998). Aanleiding voor dit onderzoek waren de steeds duidelijker wordende signalen dat vacatures (langdurig) onvervuld blijven omdat werkgevers geen geschikt personeel kunnen vinden. Tegelijkertijd is er, ondanks de afnemende (langdurige) werkloosheid, nog steeds sprake van groot arbeidsaanbod dat niet ingeschakeld wordt in het maatschappelijk productieproces.

Hierbij bied ik u het betreffende onderzoeksrapport aan¹ en informeer ik u op hoofdlijnen over de inhoud van het rapport en de beleidsconclusies naar aanleiding van de bevindingen.

Hoofdlijnen van het rapport

De centrale onderzoeksvraag is in welke mate vraagknelpunten zich voor doen en welke economische factoren hieraan ten grondslag liggen. Hieraan gerelateerd moest vooral inzicht ontstaan in bij sectoren gangbare oplossingen alsmede in alternatieve nog niet door sectoren breed toegepaste mogelijke oplossingen. Gekeken is welke actoren (bedrijf, sector of branche, overheid) bij de oplossingsmogelijkheden een primaire rol zouden moeten spelen. In het onderzoek is nadrukkelijk ook aandacht besteed aan de vraag in hoeverre verschillen in vraagknelpunten tussen sectoren en bedrijven zijn te verklaren uit de beleidsmatige keuzes van betrokken actoren en de mate waarin thans onderbenutte doelgroepen op de arbeidsmarkt zoals werklozen, vrouwen, arbeidsongeschikten en allochtonen (in het onderzoek de niet traditionele groepen geheten) de knelpuntvacatures zouden kunnen bezetten.

Gekozen is voor een aantal sectoren met veel vacature-knelpunten te weten de bouw, metaal, zorg en ICT (informatie- en communicatietechnologie). Het veldwerk is uitgevoerd in de provincie Noord-Brabant (m.u.v. de ICT-sector waarvoor bedrijven landelijk zijn benaderd), een provincie met relatief veel personeelsproblemen.

Naast algemene conclusies en conclusies over de rol van de diverse actoren, geeft het rapport sectorsgewijs inzicht in de ervaren ernst en oorzaken van de knelpunten alsmede een inventarisatie van reeds toegepaste of wenselijke oplossingen. Onderstaand ga ik op de onderzoeksresultaten in.

Schets van de sectoren

In de *metaalsector* worden de knelpunten vooral veroorzaakt door een toenemende vervangingsvraag (als gevolg van vergrijzing van het personeel) en sinds enkele jaren ook de toenemende uitbreidingsvraag. De wachttijd voor opdrachtgevers neemt toe als gevolg van de knelpunten. Aan de aanbodzijde is de negatieve beeldvorming (zwaar en vies werk) over de sector en de afnemende belangstelling voor het vbo en daarbinnen voor de metaal een bepalende factor. De arbeidsvoorwaarden zijn er goed, maar bieden onvoldoende compensatie voor de matige arbeidsomstandigheden.

Oplossingsrichtingen zouden volgens de ondervraagden moeten worden gezocht in een verbetering van de arbeidsomstandigheden. De sectororganisaties vervullen thans reeds een initiërende en coördinerende rol in

¹ Ter inzage gelegd bij het secretariaat commissiebureau SEF.

de inzet van nog niet benut arbeidspotentieel zoals werklozen, vrouwen arbeidsongeschikten en allochtonen. De overheid en Arbeidsvoorziening zouden hierin nog een aanvullende rol kunnen spelen. Belangrijk is dat al deze aspecten op het bedrijfsniveau ingang moeten vinden.

Een steeds groter deel van de bedrijven in de *bouw* ondervindt stagnatie in de voortgang van het onderhanden zijnde werk doordat moeilijk personeel te krijgen is.

De behoefte aan nieuw personeel in de bouw is grotendeels gebaseerd op de vervangings-vraag. De sector heeft o.m. te lijden van slechte arbeidsomstandigheden en een slecht imago, mede als gevolg van seizoens- en frictiewerkloosheid, die onvermijdelijk verbonden is met de aard van de sector. In de bouw wordt regelmatig personeel geworven uit andere EU-landen, vooral Engeland en Ierland.

Blijkens het onderzoek liggen oplossingsmogelijkheden in de sfeer van verbetering van arbeidsvoorwaarden in relatie tot arbeidsomstandigheden, scholing van personeel, goede samenwerking met Arbeidsvoorziening en instroom van onbenut arbeidspotentieel (niet-traditionele wervingsgroepen).

In de *zorg* is de werkdruk toegenomen door een grotere zorgvraag en tegelijkertijd een veranderde normstelling. Opleidingsmogelijkheden laten te wensen over en de begeleiding bij de invulling van Melkertbanen is een probleem.

De in het onderzoek genoemde oplossingen liggen op het gebied van een betere personeelsplanning en op sectorniveau een betere afstemming van overschotten en tekorten tussen de instellingen. Hiertoe kan, afgeleid van een aantal autonome factoren, jaarlijks de behoefte aan zorg worden ingeschat. De hoogte van het zorgbudget zal hierbij onvermijdelijk betrokken zijn.

De sectororganisaties zullen een belangrijke rol vervullen bij de communicatie met het onderwijsveld over de gewenste instroom. Voorts zullen er meer opleidings- en doorstroommogelijkheden moeten worden gecreëerd.

In de *ICT-sector* is vooral de grotere uitbreidingsvraag van belang. Knelpunten zijn er voornamelijk op hbo/wo-niveau en voornamelijk kwalitatief maar steeds meer ook kwantitatief van aard. De sector kampt steeds meer met een groot verloop, minder gunstig imago en concurrentie binnen en met andere sectoren.

Oplossingsrichtingen zijn naast uitwijkstrategieën als werven in het buitenland (Oosteuropese landen) en uitbesteden, ook werven onder in het vwo, hbo en wo. Over maatregelen als taakafplitsing, waardoor ook mbo'ers ruimer ingezet kunnen worden, en de inzet van onbenutte reserves (allochtonen, vrouwen) wordt wel serieus nagedacht, maar deze worden nog niet op grote schaal geëffectueerd.

In *het algemeen* concluderen de onderzoekers dat de inzet van niet-traditionele groepen in de onderzochte bedrijven matig is. Het overwegende beeld is dat bedrijven met weinig knelpunten eerder geneigd zijn deze groepen (met name vrouwen, werklozen en ouderen) in te zetten dan bedrijven met veel knelpunten. Voorts lijkt een gerichtheid op scholing en op aspecten van arbeidsomstandigheden (op de langere termijn) de kans op knelpunten te verkleinen.

De onderzoekers spreken de verwachting uit dat het tekort aan personeel in de toekomst (tot 2004) zal voortduren en ernstiger vormen zal kunnen aannemen (in het bijzonder de sectoren metaal, zorg en ICT en in de bouw bij bepaalde functies).

Het rapport laat zien dat oplossing van knelpunten in de vacature-
vervulling vooral een zaak is van bedrijven zelf en derhalve grotendeels
buiten de primaire verantwoordelijkheid en invloedssfeer van de overheid
ligt.

De voorzichtige conclusie die wordt getrokken ten aanzien van de rol van
de bedrijven zelf is dat deze met name invloed kunnen uitoefenen op de
mate van knelpunten door het personeelsverloop te beperken, zich in de
werving meer te richten op niet-traditionele groepen en door meer
aandacht te besteden aan scholing/planning en aanverwante aspecten.
Voorts is vooral de kwaliteit van de arbeid van belang.

Aan de andere kant lijken intensivering van wervingsinspanningen en de
verbetering van de arbeidsvoorwaarden veelal geen oplossing voor
vraagknelpunten. Deze worden veelal ingezet nadat de knelpunten zich
reeds hebben gemanifesteerd. Ook zijn er aanwijzingen dat meer
overwerk en meer uitbesteding de knelpunten niet verminderen, maar dat
deze vaak reactief of als tijdelijke maatregel worden ingezet.

In alle sectoren noemen bedrijven de rol van *sector- en branche-
organisaties* matig. De onderzoekers geven aan dat deze organisaties
kunnen zorgen voor ondersteuning en het scheppen van de juiste
randvoorwaarden, e.e.a. met de kanttekening dat slechts bij toepassing in
het individuele bedrijf deze ook de nodige resultaten opleveren.

Gedacht wordt aan de volgende oplossingsrichtingen:

- bevorderen instroom van doelgroepen, c.q. voor de sector niet-regulier
arbeidsaanbod;
- bijscholing van oudere werknemers/scholing van personeel;
- het scheppen van opleidingsmogelijkheden «off-the-job»;
- verbeteren van het imago van de sector;
- samenwerking met Arbeidsvoorziening.

De rol van *de overheid* ligt blijkens het onderzoek vooral op het terrein
van studie- en beroepskeuze advisering met aandacht voor arbeidsmarkt-
perspectieven, initiële scholing van jongeren en het investeren in mensen
die langs de kant staan.

Beleidsconclusies

Ik verwacht, na evaluatie van bronnen uit onderzoekskring over de
verwachte ontwikkelingen in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, dat de
krapte (in ieder geval de structurele schaarste) de huidige en komende
periode nog relevant is en blijft. Derhalve ga ik hieronder in op de
aangereikte oplossingsrichtingen die mijns inziens voor de diverse
verantwoordelijken (bedrijven, sectoren en overheid) directe aanknopings-
punten bieden tot actie.

Centraal staat dat voor een groot deel van de aangereikte oplossings-
richtingen de sectoren en bedrijven zelf door de onderzoeksresultaten
worden aangesproken. Dat past ook bij het uitgangspunt dat bedrijven en
sector-brancheorganisaties primair verantwoordelijk zijn voor vacature-
knelpunten, gezien hun verantwoordelijkheid voor de eigen personeels-
voorziening en de mogelijkheden die zij zelf hebben om hun werving te
beïnvloeden (vasthouden van zittend personeel, met name oudere
werknemers, het werven onder andere groepen werkzoekenden dan
gebruikelijk, het opleiden van zittend personeel naar knelpuntfuncties
etc.).

Ondanks de matige rol die bedrijven blijkens het onderzoek toekennen aan de invloed van de eigen sector-branchorganisaties, ben ik van mening dat op sectorniveau veel mogelijkheden liggen op het gebied van ondersteuning en begeleiding, met name op het gebied van planning, scholing, inzet van niet-traditionele doelgroepen, afstemming met Arbeidsvoorziening en het bevorderen van de transparantie van de arbeidsmarkt. Daarbij ga ik ervan uit dat om het gewenste effect te bereiken er zorg voor wordt gedragen dat de bedrijven uiteindelijk zelf tot actie overgaan.

Ik acht het in het licht van de uitkomsten van het onderzoek van belang dat de dialoog tussen overheid, bedrijven en sectororganisaties over een aantal relevante thema's en oplossingsrichtingen die in dit onderzoek naar voren komen wordt voortgezet en indien nodig wordt geïntensiveerd. Een belangrijke boodschap aan bedrijven en sociale partners, onderstreept door de onderzoeksresultaten, is dat scholing van personeel (zittend personeel en nieuwkomers) met mede als doel het bevorderen van de doorstroom waardoor er ruimte aan de onderkant wordt gecreëerd, behoud van personeel (inclusief ouderen), bevorderen van de kwaliteit van arbeid en de benutting van de stille reserves (de zogeheten niet-traditionele groepen) perspectievolle strategieën zijn voor de oplossing van vraag-knelpunten. Deze strategieën bieden voor de lange termijn meer resultaat dan overwerk, uitbesteding en ad hoc maatregelen in de arbeidsvoorwaardensfeer.

Ik acht het daarom gewenst om vanuit mijn ministerie overleggen te entameren met betrokkenen, met het doel vruchtbare oplossingen onder de aandacht te brengen van het bredere veld. Tevens zal daarbij van de gepresenteerde uitkomsten uit het onderzoek gebruik worden gemaakt, mede waar het de eigen verantwoordelijkheid betreft.

Voorts ben ik voornemens, indien het wenselijk is dat op het niveau van sociale partners centrale afspraken worden gemaakt, het onderwerp in mijn overleg met de sociale partners aan de orde te stellen.

Anderzijds is het mede de verantwoordelijkheid van de overheid om er o.m. voor te zorgen dat de arbeidsmarkt goed functioneert en dat langdurige inactiviteit en non-participatie wordt tegengegaan. Het beleid richt zich derhalve vooral op het stimuleren van effectief arbeidsaanbod door het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsparticipatie en het activeren en reïntegreren van werkzoekenden (w.o. uitkeringsgerechtigden), het beter bemiddelbaar maken en toeleiden van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en op de bevordering van een goede koppeling tussen vacatures en het beschikbare aanbod. Dit beleid zal mede gericht moeten zijn op de vervulling van vraag-knelpunten. Het volgende verdient daarbij de aandacht.

Arbeidsvoorziening heeft voor de toeleiding van werkzoekenden naar knelpuntvacatures per 1 januari 1999 een plan van aanpak in uitvoering genomen, mede op basis van afspraken met sectororganisaties en bedrijven. Binnen dit plan is het thans mogelijk dat ook fase-1 werklozen (goed bemiddelbaren) onder voorwaarden, en met een bijdrage vanuit de bedrijven toegeleid kunnen worden naar knelpunt-vacatures.

Ook binnen de sluitende aanpak (onderdeel Europees arbeidsmarktbeleid) worden de aan werkzoekenden aangeboden trajecten, waar mogelijk, afgestemd op de arbeidsvraag. De voortgang van het bovenstaande wordt door mijn ministerie nauwlettend gevolgd.

Binnen het scholingsbeleid voor werkenden wil ik bevorderen dat de overheidsmiddelen met inzet van sociale partners en bedrijven, mede voor scholing naar knelpuntvacatures worden aangewend.

Voor wat betreft de zorgsector is er tussen werkgeverswerknemersorganisaties, Arbeidsvoorziening en VWS een zorgbreed convenant afgesloten.

Het beschrijft voor partijen de procedures, prioriteiten en verantwoordelijkheden die de basis vormen voor het jaarlijks overleg in het kader van het jaarplan en meerjarig beleidskader. Het gaat hierbij mede om de problematiek van vraagknelpunten in de zorg en een goede afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De uitwerking geschiedt deels op decentraal niveau (regionaal overleg tussen de sector, arbeidsvoorziening en onderwijsinstellingen). De thema's in het convenant omvatten zaken als instroom (o.m. jongeren, doelgroepen, herintreders), doorstroom (o.m. scholing zittenden, mobiliteit, werkdruk) en communicatieve zaken (imago, werving, personeelsplanning, samenwerking met onderwijs en Arbeidsvoorziening). Voor 1999 zijn er in het overleg met sociale partners reeds afspraken gemaakt over onder andere arbeidsomstandigheden, initiële opleidingen (m.n. beroeps-begeleidende leerwegen in het ROC), scholingsfaciliteiten voor het zittend personeel en een tweejarig beeldvormings- en wervingscampagne. Tevens zijn in de meerjaren afspraken met de zorgsector middelen voor werkdrukvermindering beschikbaar gesteld.

Ten behoeve van de versterking van het technisch beroepsonderwijs en de bevordering van de belangstelling hiervoor heeft de overheid al vanaf 1992 middelen ter beschikking gesteld. Voor de lopende regeerperiode is het beleid verder geïntensiveerd ten behoeve van de invoering van het VMBO (voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs ofwel het mavo- en vbo-nieuwe stijl), voor versterking van het technisch mbo (project: aantrekkelijk technisch onderwijs), voor samenwerking tussen marktpartijen (technocentra), imagoverbetering, voorlichting en bevordering van de belangstelling van het technisch onderwijs (AXIS). Er zijn derhalve goede mogelijkheden in het nieuwe VMBO om het (technisch) beroeps-onderwijs te revitaliseren. Bovengenoemde maatregelen moeten leiden tot een verhoogde belangstelling voor technische opleidingen in het algemeen en binnen het VMBO tot een verbeterd imago en een stijgende belangstelling voor de beroepsgerichte leerwegen in het bijzonder.

Voor de aanpak van het structurele tekort aan informatici heeft het kabinet onlangs een reactie geformuleerd op een advies van de Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT). Hoofdpunten van deze kabinetsreactie zijn de drie sporen waarlangs gewerkt zal worden, namelijk de verbetering van het imago van de sector, het verbreden van het onderwijsaanbod en het voeren van een doelgroepenbeleid. Bij het laatste kan gedacht worden aan vrouwen die op dit moment duidelijk ondervertegenwoordigd zijn in de sector. Er wordt een Task Force opgericht om de verschillende initiatieven te coördineren en te ondersteunen, en voorts om nieuwe projecten te initiëren.

Met het bovenstaande zijn een aantal processen voor het beleid ingang gezet. Een goede informatievoorziening zal voorts worden opgezet om de feitelijke ontwikkelingen op dit vlak te kunnen volgen en daarmee deze processen in samenspraak met partijen adequaat te kunnen bewaken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
K. G. de Vries