

Vergaderjaar 2021–2022

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1117

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 15 juli 2022

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 13 april 2022 over de antwoorden op vragen commissie over de aanpak krapte arbeidsmarkt (Kamerstuk 29 544, nr. 1093).

De vragen en opmerkingen zijn op 18 mei 2022 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 14 juli 2022 zijn de vragen door de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Kuzu

De adjunct-griffier van de commissie,
Blom

Vragen en opmerkingen vanuit de fracties en reactie van de Ministers

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie zijn blij te lezen dat er wordt doorgepakkt op de motie van het lid De Kort c.s. (Kamerstuk 35 925 XV, nr. 47). Deze leden zouden graag aan de Minister willen vragen of zij de Kamer periodiek op de hoogte kan houden over de ontwikkelingen van het programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM).

De Kamer wordt twee keer per jaar geïnformeerd over VUM via de Stand van de Uitvoering Sociale Zekerheid. De eerstvolgende Stand van de Uitvoering staat gepland nog vóór het zomerreces. In de Kamerbrief van 7 april 2022 (Kamerstukken 34 352 en 26 643, nr. 251) is de Kamer geïnformeerd dat er op dit moment een plan wordt gemaakt voor een verdiepfase voor VUM, naar aanleiding van een BIT-advies van het AC ICT. Zoals aangegeven in deze brief zal in de Stand van de Uitvoering, december 2022, geïnformeerd worden over de opvolging van het BIT-advies en de voorgenomen wetswijziging.

De leden van de VVD-fractie lezen dat het ministerie de programmaraad regionale arbeidsmarkt (Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), Cedris en Divosa) een subsidie verstrekt om in 2022 en 2023 verschillende activiteiten uit te voeren voor het creëren van de bewustwording en urgentie in arbeidsregio's over het vastleggen van gegevens van werkzoekenden en vacatures. Zou de Minister verder willen specificeren wat «verschillende activiteiten» inhoudt? En zou de Minister een toelichting willen geven of zij ook werkgevers betrokken heeft bij de programmaraad, en zo nee, waarom niet?

De programmaraad regionale arbeidsmarkt (hierna: programmaraad) is een overleg van en tussen Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), Cedris en Divosa. SZW is geen vaste deelnemer aan dit overleg van deze organisaties en verenigingen.

De activiteiten van de programmaraad gericht op het creëren van de bewustwording en urgentie in arbeidsregio's over het vastleggen van gegevens van werkzoekenden en vacatures, zijn bijvoorbeeld:

1. Ontwikkelen en aanbieden van een trainingsaanbod.
2. Actualiseren van de handreiking «Ken je klantenbestand» met actuele ontwikkelingen.
3. Actualiseren van een online overzicht van beschikbare matchingsapps.
4. Organiseren van webinars.
5. Organiseren van de Expertgroep Werk en het strategisch samenwerkingsoverleg (SSO) met de arbeidsmarktregio's.
6. Uitwerken van vier praktijkvoorbeelden.

De programmaraad kijkt bij welke activiteiten welke partners worden betrokken en op welke manier. Waaronder het betrekken van werkgevers en vakbonden (sociale partners), Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), MBO Raad, de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO), de beroepsvereniging voor uitvoerders in het publieke sociaal domein (SAM), de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), de branchevereniging voor duurzame inzetbaarheid OVAL en de alliantie Samenwerken voor Werk.

De leden van de VVD-fractie zouden graag een nadere toelichting willen op het antwoord dat gegeven is op de derde vraag. Hoe gaat het ontschotten van de arbeidsmarktdienstverlening eruit zien? Deze leden willen aan de Minister als suggestie meegeven hiervoor naar de ontschotte manier van werken van regionale mobiliteitsteams (RMT's) te kijken. Daarnaast vragen deze leden hoe de mogelijkheden voor publiek-private samenwerkingsverbanden uitgewerkt gaan worden, en hoe zien deze er concreet uit.

De afspraak uit het coalitieakkoord over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur wordt op dit moment uitgewerkt. Het ontschotten van de arbeidsmarktdienstverlening en het werken in publiek-private samenwerkingsverbanden maakt daar onderdeel van uit. De ervaringen met de regionale mobiliteitsteams (RMT's) worden daarbij meegenomen. Uw Kamer zal in augustus over de contouren worden geïnformeerd.

De leden van de VVD-fractie vragen zich af of de expertise van Sociale Werkvoorziening (SW-)bedrijven ook kan worden ingezet om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar de reguliere arbeidsmarkt te begeleiden. Hoe is het kabinet voornemens dit in te richten en is de Minister ertoe bereid hierover om tafel te gaan met werkgeversorganisaties? De leden van de VVD-fractie vragen of zij hierover uiterlijk in het derde kwartaal van 2022 kunnen worden bericht.

Veel sociaal ontwikkelbedrijven zetten hun expertise al in om mensen naar de reguliere arbeidsmarkt te begeleiden. Om dit mogelijk te maken bieden zij bijvoorbeeld re-integratietrajecten en begeleiding. Ook maken zij een groot aantal detacheringen bij externe («reguliere») werkgevers mogelijk.

Het kabinet vindt het belangrijk dat invulling wordt gegeven aan een toekomstgerichte ontwikkeling van de sector. De komende tijd gaat het kabinet verder met betrokken partijen bespreken hoe de sociaal ontwikkelbedrijven zich ontwikkelen, hoe zij de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven voor zich zien en hoe de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven beter kan worden benut om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Hiermee wordt tevens invulling gegeven aan de motie van het lid Ceder (Kamerstuk 34 352, nr. 245), die uw Kamer recent heeft aangenomen. Zoals in de Kamerbrief staat die u op 3 mei 2022 ontvangen heeft (zie Kamerstuk 35 644 nr. 15), wordt u binnenkort geïnformeerd over de uitvoering van bovenstaande stappen.

De leden van de VVD-fractie lezen in het antwoord op vraag zes van de VVD-fractie dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een duidelijke rol voor de overheid ziet in het aanpakken van de krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Deze leden vragen zich af hoe de Minister dit wil inrichten met werkgevers.

Het kabinet ziet inderdaad een duidelijke rol voor de overheid om krapte aan te pakken, naast de essentiële rol van werkgevers en de verantwoordelijkheid van werkenden zelf. Werkgevers zijn al actief bezig met het aanpakken van krapte in verschillende sectoren. Zo dragen werkgevers uiteenlopende oplossingen aan, van meer uren werken aantrekkelijker maken door betere arbeidsvoorwaarden, tot flexibele werktijden, zelfroostering en het stimuleren van scholing. Het kabinet stimuleert verschillende initiatieven en samenwerkingsverbanden tussen werkgevers om krapte aan te pakken.

Aanvullend op deze initiatieven, roept het kabinet werkgevers op om extra in te zetten op het anders inrichten van werk, zoals het opknippen van functies, innovatie, betere arbeidsvoorwaarden, het gesprek aan te gaan

met onderbenutte deeltijders, werknemers anders te werven en samen te werken tussen sectoren. In de Kamerbrief aanpak arbeidsmarktkrapte staat de oproep die het kabinet doet verder uitgelegd, met daarbij beschreven wat kansrijke routes zijn. Uiteraard heeft de overheid ook een rol als één van de grootste werkgevers. Om deze reden zijn onder andere de lonen in het primair onderwijs verbeterd.

De leden van de VVD-fractie begrijpen dat om de krapte op te lossen, werkgevers ook hun deel moeten bijdragen en, indien nodig, arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker moeten maken. Echter, veel onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden vinden plaats aan de collectieve arbeidsovereenkomst (cao-)tafel, en deze onderhandelingen kosten veel tijd. Hoe wil de Minister waarborgen dat werkgevers adequaat en efficiënt kunnen reageren op de vraag om zichzelf aantrekkelijker te maken?

De leden van de VVD-fractie vragen hoe de Minister wil waarborgen dat werkgevers adequaat en efficiënt kunnen reageren op de vraag om zichzelf aantrekkelijker te maken. Het is aan werkgevers zelf om ervoor te zorgen dat zij een aantrekkelijk werkgever zijn. Dit is niet alleen afhankelijk van de (collectieve) arbeidsvoorwaarden die gelden, maar juist ook andere zaken spelen daarbij een rol, bijvoorbeeld de mate van autonomie en zelfstandigheid (bijv. zelfroostering), een goede werk-privébalans, de mogelijkheden tot ontwikkeling en de werkcultuur. Goed werkgeverschap loont.

De inzet van werkgevers zal inderdaad veelal meegenomen worden in onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden aan de cao-tafel. Ik ga er in deze tijd van krapte vanuit dat er daarbij goed gekeken wordt naar de beschikbare loonruimte en hiervan gebruik wordt gemaakt. Cao-onderhandelingen kosten tijd, maar leveren ook veel op. Namelijk een evenwichtig resultaat waar alle werknemers van profiteren. Uiteindelijk weten cao-partijen immers het beste wat er speelt in het desbetreffende bedrijf of sector en wat de meest passende arbeidsvoorwaarden zijn.

Als er sprake is van een cao en het betreft een minimum-cao dan staat het de werkgever overigens vrij om hiervan af te wijken ten gunste van de individuele werknemer. In 2021 gold voor 58 van de 98 cao's uit de steekproef¹ (van toepassing op 50% van de werknemers) dat werkgevers in voor werknemers positieve zin mogen afwijken van de in de cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden. Bij een standaard-cao bestaat deze mogelijkheid niet. In 2021 was bij 18 cao's (30% van de werknemers) sprake van een standaard cao. Deze cao's maken het de werkgever onmogelijk om af te wijken van de vastgelegde arbeidsvoorwaarden. In 7 cao's (8% van de werknemers) zijn zowel minimum als standaard bepalingen opgenomen en in 15 cao's (11% van de werknemers) is geen bepaling aangetroffen met betrekking tot het karakter van de cao. Tot slot zijn ook in cao-loze perioden afwijkingen ten gunste van de werknemer toegestaan, omdat dan sprake is van een periode van contractsvrijheid.

Als laatste constateren de leden van de VVD-fractie dat het verleiden van deeltijdwerkers meer te gaan werken een oplossing blijkt voor de krapte, hoe wil de Minister fulltime werken blijven bevorderen en de arbeidsparticipatie blijven verhogen?

¹ Het cao-onderzoek van SZW is gebaseerd op de grootste cao's. Dat zijn bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers en ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. In 2021 ging het om 98 cao's, van toepassing op 88% van de werknemers die onder een cao vallen.

In de Kamerbrief aanpak arbeidsmarktkrapte beschrijft het kabinet 6 acties om krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Actie 4 (stimuleren van meer uren werken) en actie 2 (inzet op arbeidsaanbod) gaan primair in op de vragen die de leden van de VVD-fractie stellen over respectievelijk fulltime werken en het verhogen van arbeidsparticipatie.

Het bevorderen van meer uren of voltijds werken kan een belangrijke bijdrage leveren aan het adresseren van de krapte op de arbeidsmarkt. Het wordt makkelijker om banen te combineren. Het kabinet zet in op een nieuw stelsel van kinderopvang, met een hoge inkomensafhankelijke vergoeding van 95%, direct gefinancierd aan kinderopvangorganisaties, waarbij de koppeling met het aantal gewerkte uren wordt losgelaten. Hiermee wordt het stelsel significant eenvoudiger en wordt het makkelijker voor ouders om arbeid en zorg te combineren. Daarnaast wordt het financieel aantrekkelijker om te werken, omdat de gemiddelde en marginale belastingdruk daalt, van belang voor respectievelijk de keuze om te werken en het meer uren werken. De marginale druk daalt voor werkende ouders door de hiervoor genoemde hervorming van de kinderopvangtoeslag. Hier staat wel tegenover dat in het Coalitieakkoord het voornemen is opgenomen om de IACK af te schaffen voor nieuwe gevallen, waardoor de marginale druk stijgt voor minstverdienende partners met jonge kinderen en met name voor lagere inkomens. Het kabinet doet de oproep aan werkenden om met zijn allen een stap extra te doen. Dat betekent niet dat iedereen voltijds hoeft te werken, maar net die paar uur extra kan het verschil maken. Daarnaast is een van de mogelijke opties een financiële prikkel om meer uren werken te stimuleren, in eerste instantie in het onderwijs en de zorg. Indien het aanzienlijke aantal mensen dat nu met contracten van rond de 28 uur een aantal uren extra gaat werken levert dat al een flinke bijdrage.

Het kabinet zet daarnaast in op het vergroten van het arbeidsaanbod. Dat doet het kabinet onder andere door werken aantrekkelijker te maken, onder andere via een verhoging van het minimumloon en het verruimen van de bijverdiengrenzen in de Participatiewet. Daarnaast activeert het kabinet mensen die nu aan de kant staan via het actieplan Dichterbij dan je denkt. Met het actieplan beoogt het kabinet een intensivering van activiteiten in de regio en landelijk om matches tot stand te brengen. De afspraak uit het coalitieakkoord over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur wordt op dit moment uitgewerkt. Het ontschotten van de arbeidsmarktdienstverlening en het werken in publiek-private samenwerkingsverbanden maakt daar onderdeel van uit. De ervaringen met de regionale mobiliteitsteams (RMT's) worden daarbij meegenomen. Uw Kamer zal over de contouren worden geïnformeerd.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie danken de Ministers voor de beantwoording van het schriftelijke overleg en hebben daarover nog enkele nadere vragen. Deze leden vragen of de Minister nader in kan gaan op het wel of niet kunnen toepassen van de voltijdsbonus. Deze leden begrijpen dat het College voor de Rechten van de Mens aangeeft dat alleen in zeer uitzonderlijke gevallen, als het proportioneel wordt geacht, iets dergelijks als een voltijdsbonus kan worden ingezet, omdat het namelijk wel onderscheid maakt naar arbeidsduur en daardoor, door de huidige verdeling van voltijdsbanen, ook naar geslacht.

In de Kamerbrief aanpak arbeidsmarktkrapte is toegelicht dat de regering actie gaat ondernemen op het financieel stimuleren van meer uren werken in de onderwijs- en zorgsector, zoals het mogelijk maken van een bonus voor voltijdwerken.

De juridische bezwaren van het College voor de Rechten van de Mens worden hierbij meegenomen.² Naast de juridische bezwaren ziet het kabinet nog kanttekeningen bij de praktische uitvoerbaarheid en beleidsmatige nadelen, zoals risico's op misbruik of onnodige kosten door mensen te subsidiëren die al voltijd werken of willen werken. De bevindingen vanuit het onderwijs en de zorg worden vervolgens meegenomen in het onderzoek naar de verdergaande maatregelen van het kabinet om meer uren werken te stimuleren.

De leden van de D66-fractie vragen of de Minister nader in kan gaan op de vraag of de huidige tekorten in de zorg, het onderwijs en de kinderopvang niet al zodanig nijpend zijn dat dit als uitzonderlijke situatie kan worden bestempeld. En of het niet zo is dat elk beleid wat zich dan richt op meer uren werken (zoals ook het lage-inkomensvoordeel (LIV) of bijvoorbeeld de zelfstandigenaftrek) dan zou kunnen worden aangemerkt als onrechtmatig onderscheid.

Het is inderdaad zo dat verschillende sectoren momenteel te maken hebben met een zeer krappe arbeidsmarkt. Het is echter niet zo dat alleen de omvang van de tekorten bepaalt of onderscheid naar arbeidsduur geoorloofd is. Zoals het College toelicht in het advies gaat het juist ook om de vraag of alternatieve maatregelen bestaan die zonder zulk onderscheid te maken het gewenste effect kunnen bewerkstelligen. Zoals hierboven genoemd wordt er in de komende periode actie ondernomen op het financieel stimuleren van meer uren werken in de onderwijs- en de zorgsector, zoals het mogelijk maken van een bonus voor voltijdwerken. Hierbij worden de juridische bezwaren zoals geschetst door het College voor de Rechten van de Mens meegenomen. De bevindingen vanuit het onderwijs en de zorg worden vervolgens meegenomen in het onderzoek naar de verdergaande maatregelen van het kabinet om meer uren werken te stimuleren.

Tot slot vragen de leden van de D66-fractie of de Minister, als zij niet een goede inschatting kan maken of de huidige tekorten voldoende nijpend zijn om toch een voltijdsbonus in te zetten, mogelijkheden ziet om dat te toetsen.

Zoals toegelicht in het voorgaande antwoord gaat het niet zo zeer om de vraag of tekorten voldoende nijpend zijn, maar juist ook om de vraag of alternatieve maatregelen bestaan die het gewenste effect bewerkstelligen zonder onderscheid naar arbeidsduur te maken. Dat neemt niet weg dat het kabinet actie gaat ondernemen op het financieel stimuleren van meer uren werk in de onderwijs- en zorgsector, zoals het onderzoeken naar het mogelijk maken van een bonus voor voltijdwerken.

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

Naar aanleiding van het antwoord op de eerste vraag van de leden van de CDA-fractie (pagina 16–17) lezen deze leden dat het onderzoek naar aanleiding van de motie Ceder en Palland (Kamerstuk 35 925 XV, nr. 63) inzake sociaal ontwikkelbedrijven is afgerond en op korte termijn naar de Kamer komt. Kan de Minister dit concretiseren? Wanneer komen de onderzoeksresultaten naar de Kamer?

Dit is op 3 mei 2022 per Kamerbrief gebeurd. Zie Kamerstuk 35 644, nr. 15.

² Het advies van het College is op 11 april 2022 door de Minister van Langdurige Zorg en Sport aan uw Kamer verzonden. Kamerstukken 29 282 en 27 923, nr. 459.

Naar aanleiding van het antwoord op vraag acht van de leden van de CDA-fractie (pagina 21–22) hebben deze leden een specifieke vervolgvraag: op welke wijze gaat de Leven lang leren (LLO)-aanpak van het kabinet helpen bij de aanpak van het arbeidsmarkttekort? Wordt daar nu in de LLO-aanpak concreet op gestuurd? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?

In de Kamerbrief aanpak arbeidsmarktcrisis beschrijft het kabinet de acties die zij onderneemt om crisis aan te pakken, onder andere door in te zetten op het verminderen van de vraag naar arbeid, het vergroten van het arbeidsaanbod en het verbeteren van de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid. Het LLO-beleid maakt vanzelfsprekend onderdeel uit van de inzet van het kabinet op crisis. Mensen die zich willen bijscholen of omscholen naar een beroep kunnen diverse regelingen aanspreken, zoals het STAP-budget, NL Leert Door met inzet van scholing en de Omscholingsregeling voor kansrijke beroepen in de ICT en techniek. Daarnaast kunnen bedrijven en organisaties – zoals de SER adviseert (*Briefadvies arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren*, mei 2022) – invulling geven aan goed werkgeverschap door het werk hanteerbaar, aantrekkelijk en perspectiefrijk te maken, door o.a. goede loopbaanmogelijkheden te bieden, en ruimte voor leerrijk werk en opleiding.

Dit laat ook het belang zien van een gezamenlijke inzet van overheid en werkgevers en werknemers. Zij kunnen samen met sociale partners en (onderwijs)organisaties aanvullende acties ondernemen. Bijvoorbeeld om het werk anders in te richten, in te zetten op innovatie, betere arbeidsvoorwaarden te bieden, of anders te werven. De inzet van de overheid is aanvullend op de acties die O&O fondsen en andere private partijen ondernemen op het gebied van LLO. Hier gaat bijna 3,6 miljard euro in om.

De leden van de CDA-fractie merken op dat de meeste vacatures in de handel, de zakelijke dienstverlening en de zorg zijn. Samen zijn deze drie branches goed voor de helft van alle vacatures. In de horeca was de vacaturegroei het grootst; in die sector kwamen er in de eerste drie maanden 15.000 bij. In hoeverre gaat het in de horeca om banen die tijdens de coronapandemie zijn opgezegd? Is hier sprake van structureel werk, of is hierbij ook een groot deel seizoensgebonden werk? De crisis in de zorg blijft een punt van aandacht. Op welke manier kan innovatie hierbij een rol spelen om het werk zodanig in te richten dat er minder mensen nodig zijn?

Uit CBS Statline-cijfers blijkt dat het aantal banen in de horeca de afgelopen twee jaar behoorlijk fluctueerde. De horeca is dan ook een van de sectoren die het hardst getroffen zijn door de coronacrisis. In februari 2020 bedroeg het aantal banen in de horeca ongeveer 454.000. Het aantal banen in de horeca nam vervolgens af naar 362.000 in mei. Door de versoepelingen volgde een opleving. In augustus bedroeg het aantal banen weer 415.000. Daarna daalde het aantal banen echter naar 311.000 duizend in februari 2021. Hierna volgde weer herstel, tot 427.000 in oktober. Dit beeld wordt ook bevestigd door de Horeca barometer arbeidsmarkt van UWV uit oktober 2021. Dit wijst erop dat het aantal banen in de horeca door de coronacrisis is afgenomen, maar dat er ook gedeeltelijk herstel is opgetreden. Tegelijkertijd is het plausibel dat als er minder banen waren opgezegd tijdens de pandemie, de crisis ook minder nijpend zou zijn. Recentere cijfers zijn nog niet beschikbaar.

Het aantal banen en het aantal openstaande vacatures in de horeca zijn relatief seizoengevoelig. Het CBS publiceert het aantal banen met seizoencorrectie en zonder seizoencorrectie. De cijfers met seizoencorrectie houden rekening met het jaarlijkse seizoenpatroon. Door deze te

vergelijken met de cijfers zonder seizoencorrectie kan een inschatting worden gemaakt van het seizoenseffect. De gemiddelde procentuele correctie die door het CBS wordt gemaakt voor het aantal banen in de horeca was in de laatste twee pre-coronajaren (2018 en 2019) ongeveer 2,5%. Voor alle sectoren was dit 0,5%. In het aantal openstaande vacatures is ook een seizoenpatroon zichtbaar, met doorgaans jaarlijks een piek in het eerste of tweede kwartaal.

Er zijn goede voorbeelden van hoe sociale en technologische innovatie zorgaanbieders helpt om de zorg beter te organiseren, zoals het gebruik van medicijndispensers in de wijkverpleging waardoor het aantal contactmomenten en daarmee de reistijd afneemt. Of de inzet van zorgbuddy's in ziekenhuizen waardoor taken beter verdeeld kunnen worden onder zorgmedewerkers. Deze voorbeelden laten zien dat (proces)innovatie een rol kan spelen om het werk in de zorg anders te organiseren.

In het recente Gupta rapport «Uitweg uit de schaarste» wordt gesteld dat inzet van technologie 110.000 zorgmedewerkers kan vrijspelen. Het rapport gaat wel uit van 100% succesvolle implementatie, terwijl het succes daarvan erg contextafhankelijk is. Dat kan alleen als de juiste randvoorwaarden (o.a. rond bekostiging/financiering, gegevensuitwisseling, digitale vaardigheden en kwaliteitsstandaarden) er zijn en de zorgprocessen worden aangepast. Enkel een technologie aanschaffen als organisatie van zorg of welzijn gaat niet tot die genoemde opbrengst leiden. Eerdere rapporten van o.a. Significant, Vilans, SIRM en de E-healthmonitor van het RIVM laten ook de kansen, de benodigde randvoorwaarden en de bereidheid van patiënten en professionals zien om technologie te gebruiken.

Het kabinet ziet een belangrijk potentieel in innovatie. Ruimte voor innovatieve werkvormen en toepassing van tijdsbesparende technologie is dan ook één van de zes acties in de Kamerbrief aanpak arbeidsmarkt-krapte en één van de drie lijnen binnen het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg. Tegelijkertijd is de aanpak van het personeelstekort niet een kwestie van technologie alleen. Daarom zetten we ook in op het vergroten van het werkplezier en de ruimte voor zorgmedewerkers om te leren en zich te blijven ontwikkelen.

De leden van de CDA-fractie constateren dat het Centraal Planbureau (CPB) de verwachting uit dat de grote krapte op de arbeidsmarkt voorlopig aanhoudt. Dat kan ook gevolgen hebben voor onder meer plannen uit het regeerakkoord, zo stellen zij: «Het is de vraag of alle geplande intensiveringen gezien de krappe arbeidsmarkt en andere capaciteitsknelpunten kunnen worden gerealiseerd». Kan het kabinet hierop reageren en ziet zij noodzaak de plannen uit het regeerakkoord bij te stellen? Zo ja, kan men een toelichting geven op welke punten en hoe dit dan eventueel gewijzigd kan worden?

Het kabinet erkent dat krapte op de arbeidsmarkt problematisch kan zijn, zeker als we kijken naar de grote maatschappelijke opgaven van deze tijd. Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitie en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Klassen zonder leraar of uitgestelde behandelingen in de zorg zijn voor niemand wenselijke situaties. En om de klimaatdoelstellingen te halen, zijn de komende jaren tienduizenden extra technisch geschoolde mensen nodig. Ook in de zorg en in de bouw is men naarstig op zoek naar arbeidskrachten. In de Kamerbrief aanpak arbeidsmarkt-krapte schetst het kabinet de kabinetsbrede aanpak. In de bijlage van de brief wordt tevens een overzicht gegeven van de sectorale plannen op het gebied van

wonen, zorg, onderwijs, klimaat, (internationale) veiligheid en kinderopvang. De verantwoordelijke vakministers informeren u separaat en meer gedetailleerd over de maatregelen voor de zorgsector, het onderwijs, de bouw, kinderopvang en beroepen die nodig zijn voor de klimaat- en digitale transitie. Het kabinet ziet vooralsnog vanwege de hoge urgentie van de plannen geen noodzaak de plannen uit het coalitieakkoord bij te stellen vanwege de krapte.

De leden van de CDA-fractie merken op dat het zogeheten onbenut arbeidspotentieel voor het zevende kwartaal op rij daalde. Het gaat nu nog om 1,1 miljoen mensen, verwacht het kabinet dat deze trend zich voortzet? Kan dit nader toegelicht worden? Er is nog een groep van bijna een half miljoen onderbenutte deeltijdwerkers. Dat zijn mensen die in deeltijd werken, meer uren willen werken en hier ook direct beschikbaar voor zijn. Toch lukt het hen niet, ondanks de vele vacatures, meer uren te gaan werken. Kan hiervoor een verklaring worden gegeven? Hoe denkt het kabinet deze mensen te kunnen helpen? Kan aangegeven worden in welke orde van grote dit de krapte op de arbeidsmarkt kan aanpakken?

Het onbenut arbeidspotentieel³ bestond in het eerste kwartaal van 2022 uit 1.130.000 personen. De afgelopen jaren is het onbenut arbeidspotentieel afgenomen. Tijdens de vorige piek, in het tweede kwartaal van 2020, bestond het onbenut arbeidspotentieel uit 1.554.000 personen. Het aantal onderbenutte deeltijders was toen 661.000 personen. Het is de verwachting dat het onbenut arbeidspotentieel en het aantal onderbenutte deeltijders door de krapte blijft afnemen. Dit kan personen meer onderhandelingsmacht geven voor het vinden van werk of een gunstiger contract.

Tegelijkertijd zal het onbenut arbeidspotentieel nooit helemaal verdwijnen. Op de arbeidsmarkt zullen altijd zogeheten fricties bestaan. Het duurt immers even voordat vraag en aanbod op elkaar zijn afgestemd en iemand een baan heeft gevonden of een werkende heeft kunnen regelen meer te gaan werken. Het is niet duidelijk tot welk punt het onderbenut arbeidspotentieel maximaal kan dalen.

Onderbenutte deeltijders zullen niet altijd (direct) meer kunnen werken. In sommige gevallen is daar binnen de huidige baan wellicht geen mogelijkheid toe, bijvoorbeeld omdat er bij een bepaald bedrijf geen extra werk is. Het vinden van een baan bij een andere werkgever is een mogelijkheid als de banen te combineren zijn. Daarom zet het kabinet in op het makkelijker maken voor werknemers en werkgevers om banen te combineren en voor ouders om arbeid en zorgtaken te combineren. Het kabinet zet ook in op het financieel aantrekkelijk maken om (meer uren) te werken. Zo wil het kabinet stappen zetten om de marginale druk te verlagen. Het kabinet spoort ook werkgevers aan om te kijken naar de groep onderbenutte deeltijders binnen het eigen personeelsbestand.

De leden van de CDA-fractie stellen dat, om toch aan personeel te komen of werknemers te binden, werkgevers ook vaker vaste contracten zouden

³ Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit verschillende groepen:

- Werklozen: de groep van mensen zonder betaald werk, die recent hebben gezocht naar werk en beschikbaar zijn voor werk. In het eerste kwartaal van 2022 gaat het om een groep van 338.000 personen.
- Semiwerklozen: de groep van mensen zonder betaald werk, die óf niet recent hebben gezocht naar werk (182.000 mensen in het eerste kwartaal van 2022) óf niet direct beschikbaar zijn voor werk (119.000 mensen).
- Onderbenutte deeltijders: de groep van mensen met betaald werk in deeltijd, die aangeven meer uren te willen werken en die daar direct beschikbaar voor zijn. In het eerste kwartaal van 2022 gaat het om 491.000 personen.

kunnen aanbieden. Dat gebeurt ook wel, maar ten opzichte van een jaar eerder zit er relatief toch meer groei in flexibele contracten, blijkt uit een afzonderlijke analyse van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek (TNO) over flexwerk. Kan het kabinet hiervoor een verklaring geven? Wat zou kunnen helpen om organisaties meer mensen in vaste dienst te laten nemen?

Het totale aantal werknemers is in het eerste kwartaal van 2022 ten opzichte van een jaar eerder toegenomen met circa 227 duizend personen. Tegelijkertijd is het aantal werklozen afgenomen. De cijfers uit de «flexbarometer» van CBS en TNO laten daarnaast zien dat de groep flexwerkers met contracttypes met relatief veel zekerheid groeit. Er zijn namelijk relatief meer personen met wat CBS en TNO een «stabiel flexcontract» noemen (zoals een tijdelijk met uitzicht op vast) en minder mensen die werken op basis van een oproepcontract. De krapte kan een verklaring zijn dat mensen werk vinden en steeds meer op contracten werken met relatief meer zekerheid.

De cijfers laten bovendien zien dat de jaarlijkse groei van het aantal vaste contracten toeneemt. Dat past in de verwachting dat toenemende krapte ervoor zorgt dat er meer vaste contracten geboden worden.

Het kabinet zet stappen om de arbeidsmarkt te hervormen. Onderdeel hiervan is dat het kabinet de onzekerheid van flexibele contracten wil verminderen en daarmee de werk- en inkomenszekerheid van flexibele werknemers wil verbeteren. Ook werkt het kabinet aan maatregelen om het aangaan van duurzame arbeidsrelaties en de wendbaarheid voor ondernemingen te vergroten. Flexibele contractvormen worden beter gereguleerd om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. Over deze onderwerpen is het kabinet in gesprek met sociale partners. De voorstellen van het kabinet worden toegelicht in de op 5 juli verzonden hoofdlijnenbrief over de arbeidsmarkt. Ook het vorige kabinet heeft de verschillen tussen vaste contracten en flexibele contracten verkleind en het aangaan van vaste contracten gestimuleerd, onder andere door de Wet Arbeidsmarkt in Balans waarbij een premiedifferentiatie naar de aard van het contract is geïntroduceerd.

Vragen en opmerkingen van de leden van de Volt-fractie

Het benutten van ons arbeidspotentieel is gelet op de grote transities volgens de leden van de Volt-fractie essentieel. De ongekende krapte op de arbeidsmarkt zorgt er mede voor dat de energietransitie en energieonafhankelijk worden, in het geding komt. Het regeerakkoord doet een groot beroep op vakmensen gelet op de klimaatambities, maar deze «klimaatbanen» worden niet geprikkeld. Deze leden vinden daarom dat er met meer urgentie naar dit probleem gekeken moet worden. Een voordeel van het stimuleren van het potentieel voor deze banen is dat omscholing relatief makkelijk is. Denk hierbij aan isolatie-, zonnepanelen- en warmtewerkmonteurs en energieprestatieadviseurs. Maar ook aan timmermannen, elektriciens en monteurs werktuigbouw. Daarom hebben deze leden de volgende vragen. Is de Minister het met de leden van de Volt-fractie eens dat er meer middelen beschikbaar moeten komen om klimaatbanen aantrekkelijker te maken? Zo nee, waarom niet? Zo ja, kan de Minister toelichten wat zij doet om deze banen attractiever te maken?

Tot slot hebben de leden van de Volt-fractie vernomen dat de Minister de eerste aanvraagronde van de Stimulering van de ArbeidsmarktPositie (STAP)-regeling als een succes bestempelde. Dit terwijl van de 36.000 aanvragen er maar 900 een STAP-budget aanvroegen om zich te laten om-

of bijscholen tot een beroep in de bouwnijverheid, terwijl de beroepen in de bouwnijverheid essentieel zijn voor de energietransitie. Hier hebben deze leden de volgende vragen over. Is de Minister bereid om het STAP-budget verder uit te breiden en volledige dekking te bieden voor mensen die zich willen laten om- of bijscholen naar een klimaatbaan? Zo nee, waarom niet? Erkent de Minister dat er meer vakmensen en klimaatbanen moeten komen om de energietransitie te versnellen? Wat gaat de Minister doen om klimaatbanen te stimuleren? Deze leden ontvangen graag een toelichting.

In de Kamerbrief aanpak arbeidsmarktcrisps beschrijft het kabinet de acties die zij onderneemt om crisps aan te pakken, onder andere door in te zetten op het verminderen van de vraag naar arbeid, het vergroten van het arbeidsaanbod en het verbeteren van de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid. Het kabinet vindt het, net zoals de Volt fractie, heel belangrijk dat ons arbeidspotentieel wordt benut, zeker ook voor het werken in de grote transities. De overheid ondersteunt werkenden en werkzoekenden om eigen regie te pakken op hun loopbaan, met regelingen vanuit het Rijk en door ondersteuning – voor werkzoekenden – vanuit UWV en gemeenten. Voor wie wil bijscholen of omscholen, bijvoorbeeld richting crispsberoepen, zijn diverse subsidies beschikbaar. Het STAP-budget omvat ook scholing die relevant is voor klimaatbanen of andere crispsberoepen. Behalve het STAP-budget zijn ook beschikbaar de tijdelijke subsidieregeling NL Leert Door met inzet van scholing, en de omscholingsregeling naar kansrijke beroepen in de ICT en techniek. Deze middelen kunnen zij inzetten voor begeleiding en omscholing richting banen in de energietransitie. Voor 2022 is door het kabinet 60 miljoen euro extra beschikbaar gesteld aan gemeenten voor ondersteuning naar werk in het kader van het aanvullend sociaal pakket. Ook is er aanvullende ondersteuning mogelijk via de Regionale Mobiliteitsteams (RMT) en via praktijkleren in het MBO. Vooral een combinatie van werken en leren kan helpen om de overstap te maken naar klimaatbanen.

In beginsel is het mogelijk STAP verder te ontwikkelen. Dat kan bijvoorbeeld door te variëren in de hoogte van een tegemoetkoming per aanvraag, afhankelijk van de soort scholing of van de doelgroep. Daarbij geldt wel dat de uitvoeringscapaciteit grenzen stelt aan de hoeveelheid aanpassingen die tegelijkertijd kunnen worden doorgevoerd en daarmee aan de timing van eventuele aanpassingen in STAP. Voor een verdere uitbreiding van STAP ten behoeve van scholing voor klimaatbanen is daarnaast geen financiële dekking. De inzet van de overheid is aanvullend op de acties die O&O fondsen en andere private partijen ondernemen op het gebied van LLO. Hier gaat bijna 3,6 miljard euro in om.

De leden van de Volt-fractie merken op dat een eerder rapport over het effect van de halvering van collegegeld heeft uitgewezen dat het de toegankelijkheid van lerarenopleidingen, vooral voor kwetsbaardere groepen, vergroot. Hoewel het wel bijdroeg aan de afname van twijfel om te kiezen voor een lerarenopleiding leidde het niet direct tot een toename. Een betere stimulans is dus nodig. Staat de Minister open voor een volledige vergoeding van opleidingen binnen de klimaat- en energiesector in mbo-opleidingen? Zo nee, waarom niet?

Het volledig vergoeden van opleidingen binnen de klimaat- en energiesector is een kostbare maatregel waarvan het effect onzeker is. Onderzoek van Berenschot laat zien dat de Wet verlaagd collegegeld niet aantoonbaar heeft bijgedragen aan een hogere instroom bij lerarenoplei-

dingen in het hoger onderwijs.⁴ Het vergoeden van volledige opleidingen binnen de klimaat- en energiesector zou daarom mogelijk ondoelmatig kunnen zijn.

Meer kansen biedt het vergoeden van bij- en omscholingstrajecten bijvoorbeeld door werkgevers. Voor scholing met inkomen is de subsidie-regeling is de Omscholingsregeling vooromscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en techniek beschikbaar voor werkgevers. Als een werkgever iemand omschoolt en daarvoor gebruik maakt van deze subsidieregeling ontvangt een werknemer inkomen. De werkgever en werknemer moeten namelijk (minimaal) tijdens de looptijd van het omscholingstraject een arbeidsovereenkomst hebben afgesloten.

De leden van de Volt-fractie constateren dat slechts 7% van de technische beroepen in de energiesector beoefend worden door vrouwen. Ook zijn het vrouwen die vooral deeltijd werken. Hier zit dan ook veel onbenut arbeidspotentieel. Het zijn vooral vooroordelen rondom genderrollen en het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen wat vrouwen tegenhoudt, vooral wanneer het gaat om vaktechnische banen. Hoe besteedt de Minister aandacht aan vrouwen binnen de technische en energiesector? Wordt hier gedacht aan hoe technische banen kunnen aansluiten op de belevings-wereld van vrouwen? Hoe staat de Minister tegenover een landelijke campagne op scholen waarbij gebruik gemaakt van vrouwelijke rolmodellen binnen de energiesector op vmbo-scholen?

Genderstereotypering en de daaruit voortvloeiende vooroordelen over genderrollen spelen helaas nog altijd een rol in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. De invloed van gender op de school- en beroepsloopbaan vind ik uitermate onwenselijk. Om genderstereotypering tegen te gaan steunt de Minister van OCW vanuit het emancipatie beleid al langere tijd de Alliantie Werk en de Toekomst. Met het project «Beeldenbrekers» zet deze Alliantie vrouwelijke rolmodellen uit de techniek of IT in om basisschoolleerlingen kennis te laten maken met een (bèta)technisch beroep. Ook organiseert de Alliantie ieder jaar Girls» Day: een dag waarbij meisjes tussen de 10 en 15 jaar, onder andere op het vmbo, kennis maken met- en geënthousiasmeerd worden voor bèta, techniek en IT door middel van gesprekken met rolmodellen.

Daarnaast hebben mijn collega's van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap mede namens mij op 12 mei jongstleden in reactie op de verkenning «Sekseverschillen in het onderwijs» laten weten verdere acties te ondernemen om genderverschillen in het onderwijs tegen te gaan. Een onderdeel daarvan is een onderzoek naar of genderstereotypering van invloed is op de loopbaanoriëntatie- en studiebegeleiding.

Tevens zet ik me samen met de collega's van EZK en OCW in om via het Techniekpact samen met de onderwijssector en het bedrijfsleven meisjes (en jongeren met een niet-westerse immigratie-achtergrond) te enthousiasmeren voor technische opleidingen en beroepen. Dit doen we onder andere door techniek aantrekkelijker te maken en de beeldvorming en het imago van techniek te verbeteren. Op deze manier beogen wij de instroom in de technieksector te vergroten.

Ten slotte heeft de Minister van EZK met EU-Ministers begin dit jaar de Nevers Declaration for Women in Entrepreneurship and Innovation ondertekend. Hiermee ondersteunt Nederland de inzet voor een eerlijk, open, inclusief en genderevenwichtig ecosysteem voor innovatie.

⁴ Das, L., Wartenbergh, F., Bendig, J., Reijngoud, W. en Sapulete, S. (2021) *Evaluatie Wet verlaagd wettelijk collegegeld*. Berenschot.

De leden van de Volt-fractie merken op dat nu de coronanoodsteun eindigt, veel ondernemers in zwaar weer zitten. Economen voorspellen een grote toename van faillissementen waardoor vele mensen werkloos raken. Nu is het Zweeds model van werken met transitiefondsen succesvol gebleken. Deze fondsen begeleiden werkzoekenden/werklozen naar nieuw werk. Deze zijn ook structureel ingebed in het systeem en krijgen structurele financiering van de Zweedse overheid. Dit is een proactieve en inclusieve aanpak waarbij het proces van werk-naar-werk zo snel mogelijk wordt gestart. Is de Minister bekend met het Zweeds model van transitiefondsen? Wat is de appreciatie van het kabinet van dit Zweedse model? Is de Minister het met leden van de Volt-fractie in algemene zin eens dat een Zweeds transitiefonds een proactieve en inclusieve manier is om mensen van werk-naar-werk te begeleiden? Is de Minister bereid om een soortgelijk transitiefonds in Nederland te creëren waarbij mensen begeleid worden naar kansrijke (klimaat)banen? Zo nee, waarom niet?

Het Zweedse model is bekend. De fondsen begeleiden werkzoekenden/werklozen naar nieuw werk en zorgen voor een goede doorstroming op de arbeidsmarkt. Het kabinet onderkent het belang om te investeren in van werk naar werkdienstverlening. Daarom stelt het kabinet middelen beschikbaar om de overgang van werk-naar-werk en van werkloosheid-naar-werk te stimuleren in een model dat bij de Nederlandse situatie past. Inzet is een herkenbare, toegankelijke publiek-private arbeidsmarktinfrastructuur voor integrale van werk(loosheid)-naar-werkdienstverlening om werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen of zo kort mogelijk te houden. Onderdeel hiervan zijn instrumenten voor om- en bijscholing die de overstap naar tekortberoepen ondersteunen. Na de zomer zal het kabinet uw Kamer informeren over de contouren van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur.

Vragen en opmerkingen van de leden van de BBB-fractie

Het lid van de BBB-fractie mist in de hele aanpak en antwoorden een plan om mensen die in deeltijd werken te verleiden om meer uren te gaan werken. Is het bij de Minister bekend wat de argumenten van mensen die in deeltijd werken zijn om niet meer uren te werken en wat er voor nodig is om deze groep van ruim 3,8 miljoen personen te verleiden om meer te gaan werken? En weet de Minister waarom een groep van 560.000 personen wel meer wil uren zou willen maar deze niet krijgt (bron: CBS)?

In Nederland werken er in het eerste kwartaal van 2022 4.500.000 personen in deeltijd. Onder hen zijn 491.000 mensen (10,9%) die aangeven meer te willen werken en daar direct beschikbaar voor te zijn.

Er kunnen verschillende redenen zijn waarom personen die in deeltijd werken niet meer uren willen werken. Het kan gaan om een bewuste en vrijwillige keuze, bijvoorbeeld omdat personen vrije tijd waarderen of een deel van hun tijd besteden aan zorgtaken of studie. Personen kiezen er daarnaast wellicht bewust niet voor om meer te gaan werken, omdat het onvoldoende loont. Om werken meer te laten lonen verlaagt het kabinet de gemiddelde en marginale belastingdruk. De marginale druk daalt voor werkende ouders door de hiervoor genoemde hervorming van de kinderopvangtoeslag. Hier staat wel tegenover dat in het Coalitieakkoord het voornemen is opgenomen om de IACK af te schaffen voor nieuwe gevallen, waardoor de marginale druk stijgt voor minstverdienende partners met jonge kinderen en met name voor lagere inkomens. Er kan daarnaast ook sprake zijn van onvrijwillig deeltijdwerk, bijvoorbeeld omdat men niet meer kán werken vanwege arbeidsongeschiktheid.

Van de 491.000 personen die meer uren willen werken is niet duidelijk waarom zij de uren niet krijgen. In sommige gevallen is daar binnen de huidige baan geen mogelijkheid toe, bijvoorbeeld omdat er bij een bepaald bedrijf geen extra werk is. Het vinden van een baan bij een andere werkgever is een mogelijkheid als de banen te combineren zijn. Daarom zet het kabinet in op het makkelijker maken voor werknemers en werkgevers om banen te combineren en voor ouders om arbeid en zorgtaken te combineren. De hiervoor genoemde hervorming van de kinderopvangtoeslag maakt het bijvoorbeeld gemakkelijker voor jonge ouders om meer uren te werken. Daarnaast maakt de verhoging van het uitkeringspercentage van het ouderschapsverlof het mogelijk voor ouders van jonge kinderen om (meer uren) te werken. Het kabinet spoort ook werkgevers aan om te kijken naar de groep onderbenutte deeltijders binnen het eigen personeelsbestand.