

Vergaderjaar 2017–2018

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 833

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 juni 2018

Het gaat goed met de economie. Bedrijven groeien en steeds meer mensen hebben een baan. Maar juist in deze economisch goede tijden zien we dat de arbeidsmarkt nog onevenwichtigheden kent. Aan de ene kant krijgen bedrijven vacatures niet of moeilijk vervuld. Aan de andere kant komen bijvoorbeeld oudere werkzoekenden maar mondjesmaat weer aan de slag en werken vrouwen relatief vaak in een deeltijdbaan. Het is belangrijk dat vraag en aanbod elkaar gemakkelijk en snel vinden, zeker aangezien de tekorten in sectoren als het onderwijs, de zorg en de techniek waarschijnlijk nog verder gaan oplopen.

Belangrijk is dat de gemeenschappelijke wil er is om zoveel mogelijk mensen zo snel mogelijk (weer) bij de arbeidsmarkt te betrekken en tegelijk structurele problemen aan te pakken. Dat is een mooi uitgangspunt. Als we op basis van die gemeenschappelijke wil de krapte op de juiste wijze aanpakken, versterken we ook op lange termijn onze economie en arbeidsmarkt. Vandaar dat ik, mede namens de Staatssecretaris van SZW, met deze brief graag inga op de vraag van uw Kamer via de motie Van Weyenberg c.s.¹ naar onze aanpak van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt.

Werkgevers zoeken mensen en mensen zoeken banen²

De groeiende economie betekent meer mensen aan het werk en meer vacatures.

De Nederlandse economie groeit momenteel in een stevig tempo. De positieve economische ontwikkelingen van de laatste jaren worden duidelijk zichtbaar op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheid stijgt, de

¹ Kamerstuk 34 775 XV, nr. 56.

² In de bijlage bij deze brief treft u een analyse van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

loongroei trekt aan, het aantal openstaande vacatures neemt toe en de werkloosheid daalt snel. Op het toppunt van de crisis stonden er nog ruim zeven werklozen tegenover elke vacature. In het eerste kwartaal van 2018 is dat minder dan twee.

Het is normaal dat de arbeidsmarkt meebeweegt met de economie. De economie draait op volle toeren en dat biedt kansen aan mensen die (ander) werk zoeken of meer willen werken.

Dat stelt werkgevers voor een uitdaging...

Door de toenemende krapte kan een groeiend aantal werkgevers echter geen geschikt personeel vinden voor openstaande vacatures. Inmiddels geeft bijna één op de vijf bedrijven aan belemmeringen te ervaren door een tekort aan arbeidskrachten. Dat is een verdubbeling ten opzichte van vorig jaar.

Niet elke werkgever heeft in gelijke mate met krapte te maken. Terwijl de arbeidsmarkt in de administratieve sector op dit moment nog altijd ruim is, ervaren met name werkgevers in de vervoersbranche, de ICT-sector, de bouw, de zakelijke dienstverlening, de zorg en de kinderopvang knelpunten door een tekort aan personeel.

...Nu en op middellange termijn...

Krapte is niet alleen een tijdelijk gevolg van de aantrekkende economie. We moeten ook vooruitkijken naar de uitdagingen van morgen. Onze samenleving verandert. Techniek maakt steeds meer mogelijk, maar zorgt ook voor uitdagingen. Ontwikkelingen als vergrijzing, globalisering en de benodigde energietransitie veranderen de structuur van de economie. Hoe en wanneer die veranderingen plaatsvinden is niet altijd voorspelbaar, maar dat er druk ontstaat op de arbeidsmarkt lijkt zeker. De vergrijzing zal bijvoorbeeld de zorgvraag vergroten en tegelijk het aanbod van jonge mensen die de zorg kunnen leveren verkleinen.

De veranderingen in onze economie en samenleving hebben verschillende effecten voor verschillende sectoren en beroepsgroepen.³ Voor werkgevers in de techniek (met name ICT), onderwijs en in specifieke beroepen binnen de zorg worden knelpunten voorspeld. Voor administratieve en commerciële beroepen zal naar verwachting juist sprake zijn van een ruime arbeidsmarkt.

De bouw en de vervoersbranche zijn wat dat betreft bijzondere sectoren, omdat de krapte daar met name op de korte termijn groot is, terwijl de krapte op middellange termijn beperkter is.⁴

Tegelijk zijn er nog veel mensen die (meer uren) kunnen werken

Het goede nieuws is dat er nog veel potentieel in de arbeidsmarkt zit.⁵

Ten eerste hebben nog veel mensen geen werk, gewild of ongewild. Weliswaar is de arbeidsparticipatie in de jaren na de crisis grotendeels

³ ROA (2017) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022.

⁴ ROA (2017) De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022 en EIB (2017) Trends op de bouwmarkt.

⁵ In de motie Van Weyenberg c.s. (Kamerstuk 34 775 XV, nr. 56) wordt gesproken over «onbenut arbeidspotentieel». Deze term sluit aan bij een internationale definitie en bijpassende CBS-statistieken. Zie voor een analyse van het onbenut arbeidspotentieel volgens internationale definitie de bijlage, raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

hersteld, maar er blijven nog altijd groepen mensen achter. Vrouwen, vijftigplussers en Nederlanders met een migratieachtergrond zijn hierin oververtegenwoordigd.

Ten tweede werken Nederlanders met gemiddeld 30 uren het minste aantal uren per week binnen de EU. Met name vrouwen werken relatief veel in deeltijd. Ook zzp'ers die tijdens de crisis moeilijk aan opdrachten kwamen, hebben de mogelijkheid om hun opdrachten en uren uit te breiden nu de economie weer aantrekt.

Naast deze potentie aan mensen die extra zouden kunnen werken, zijn er ook mensen die vanuit hun huidige baan kunnen overstappen naar een kraptesector- of beroep. Bijvoorbeeld omdat ze hun huidige baan nu of op termijn onder druk zien staan. Zeker op middellange termijn kunnen werkgevers in kraptesectoren en voor krapteberoepen uit deze groep mensen putten.

Bedrijven en mensen kunnen elkaar dus niet goed genoeg vinden

Dat er krapte is, terwijl er tegelijk grote groepen mensen langs de kant staan of niet naar hun volledige potentieel werken duidt op een mismatch op de arbeidsmarkt. Vraag en aanbod vinden elkaar niet goed genoeg. Daarvoor zijn verschillende oorzaken (zie figuur 1):

- Gaan werken of meer uren werken is voor mensen niet aantrekkelijk genoeg of een overstap naar een kraptesector -of beroep is voor mensen niet aantrekkelijk genoeg. Dit is een mismatch in voorkeuren.
- Vaardigheden van werkzoekenden sluiten niet aan bij door werkgevers gevraagde vaardigheden. Dit is een mismatch in vaardigheden.
- De arbeidsmarkt is onvoldoende transparant. Hier is sprake van informatiemismatch.
- Werkgevers en werknemers zoeken niet in dezelfde regio. Dit is een geografische mismatch.

Werkgevers en mensen moeten elkaar sneller vinden

De arbeidsmarkt past zich aan...

De arbeidsmarkt is dynamisch. Er is een continue instroom van afgestudeerden en werkzoekenden, uitstroom van mensen die stoppen met werken vanwege pensionering of andere redenen en baanwisselingen van werkenden tussen beroepen en sectoren. Op korte termijn zorgt deze dynamiek voor tekorten of overschotten. Op lange termijn vinden vraag en aanbod op de arbeidsmarkt elkaar wanneer de verschillende partijen op de arbeidsmarkt in actie komen. Krapte is daarom geen structureel fenomeen, maar is wel mogelijk op korte en middellange termijn.⁶

Het voorspellen van krapte is in het verleden dan ook lastig gebleken. De krapte die daadwerkelijk op gaat treden is namelijk afhankelijk van de conjuncturele ontwikkeling van de economie en de mate waarin de verschillende betrokkenen op de arbeidsmarkt effectief en proactief in actie komen. Adviezen van de commissie van Rijn (2001)⁷, de SER (2005)⁸ en de commissie Bakker (2009)⁹ werden soms al ingehaald door de realiteit, voordat de inkt droog was.

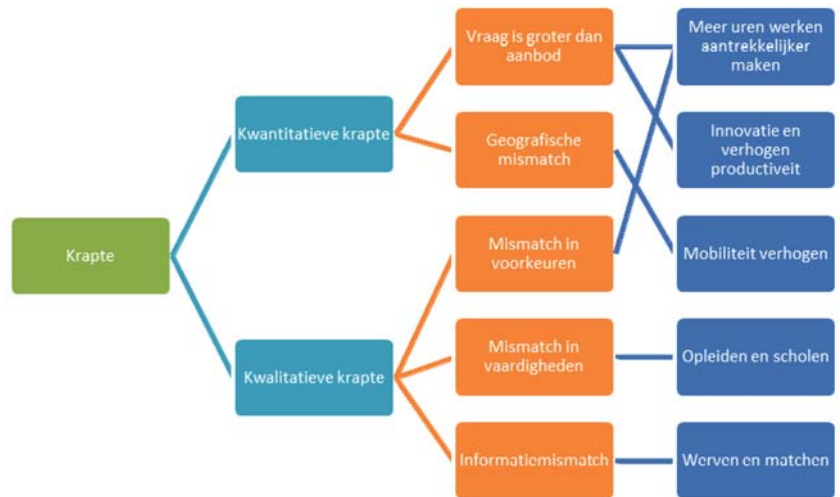
⁶ CPB (2013) Economische analyse van korte en lange termijn knelpunten op de arbeidsmarkt.

⁷ Ministerie van BZK (2001) De arbeidsmarkt in de collectieve sector: investeren in mensen en kwaliteit.

⁸ SER (2006) Voorkomen arbeidsmarktknelpunten collectieve sector.

⁹ Advies Commissie Arbeidsparticipatie (2008) Naar een toekomst die werkt.

Figuur 1: Schematisch overzicht van oorzaken en oplossingsrichtingen bij arbeidsmarktcrapte



...mits we nu in actie komen...

Om ervoor te zorgen dat de arbeidsmarkt zich kan aanpassen aan de verwachte krapte, is het noodzakelijk dat de verschillende partijen op de arbeidsmarkt in actie komen en aan oplossingen werken. Samen kunnen we daartoe op vijf oplossingsrichtingen inzetten, die aansluiten op de onderliggende oorzaken van de mismatch op de arbeidsmarkt:

- Meer uren werken aanbieden en (meer uren) werken aantrekkelijker maken
- Innoveren om beter gebruik te maken van specifieke vaardigheden
- Bevorderen van mobiliteit van werkgevers en werkzoekenden
- Opleiden voor krapteberoepen en om- en bijscholen
- De werving en matching op de arbeidsmarkt verbeteren

Hoe sneller en effectiever we reageren of liefst anticiperen, hoe sneller mensen profiteren van de economische groei en hoe kleiner de kans dat de productie in marktsectoren en publieke sectoren in gevaar komt. Sommige oplossingen kosten meer tijd dan andere. Op korte termijn kunnen we wellicht een snellere en betere match maken tussen bepaalde banen en werkzoekenden. Maar als we mensen echt moeten omscholen, kost dat tijd.

...ieder vanuit zijn eigen rol

De werkgever is als eerste aan zet, door te bepalen welke oplossingsrichting voor zijn bedrijf het meest passend is om de krapte aan te pakken. Werkzoekenden hebben daarbij ook zelf de verantwoordelijkheid om te anticiperen en te reageren op arbeidsmarktontwikkelingen. UWV, gemeenten, arbeidsbemiddelaars en het onderwijs kunnen vervolgens hun gedrag aanpassen op basis van het gedrag en de wensen van werkgevers en werknemers. De rol van de rijksoverheid is om de onderliggende werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Uiteindelijk wil het kabinet met marktpartijen de krachten bundelen om zo de aansluiting tussen vraag en aanbod zo snel en goed mogelijk tot stand te brengen: nu en in de toekomst.

Het kabinet ziet vier grote uitdagingen

Een goed functionerende arbeidsmarkt past zich aan op veranderende omstandigheden. Het kabinet ziet echter dat het aanpassingsvermogen van onze arbeidsmarkt nog onvoldoende is. Daarbij ziet het kabinet vier uitdagingen die we samen met onze partners gaan aanpakken.

1. De arbeidsmarkt structureel beter laten functioneren, zodat vraag en aanbod elkaar sneller vinden bij veranderingen in de economie en maatschappij.
2. Mensen toerusten voor de grote veranderingen die we nu doormaken.
3. Werkgevers helpen met de huidige krapte en daarmee zo snel mogelijk mensen (weer) bij de arbeidsmarkt betrekken.
4. Daar waar specifieke sectorale knelpunten spelen, zeker in publieke sectoren, een specifieke aanpak volgen.

1. De structurele werking van de arbeidsmarkt verbeteren

De werking van de arbeidsmarkt moet structureel beter. In de brief «Naar een nieuwe balans op de arbeidsmarkt» is uw Kamer geïnformeerd over de ambitieuze agenda van het kabinet voor de arbeidsmarkt en de bijbehorende planning langs vijf routes.¹⁰ De aanpak is erop gericht het aangaan van een (vast) dienstverband aantrekkelijker te maken voor werkgevers, flexibiliteit te blijven faciliteren en mogelijk te maken waar dit gewenst is én past bij de aard van het werk, en negatieve effecten van specifieke vormen van flexibele arbeid te beperken of te beprizen. Zo worden arbeidsrelaties waarbij werkgevers en werknemers wederzijds in elkaar investeren gestimuleerd.

...door werken aantrekkelijker te maken...

Werken en meer uren werken moet aantrekkelijk zijn. Sectoraal vormt dit vooral een uitdaging voor werkgevers. Werkgevers kunnen (meer uren) werken aantrekkelijker maken door de arbeidsvoorwaarden te verbeteren, bijvoorbeeld via variatie in loon, mogelijkheden voor scholing en door het aanbieden van vaste contracten. Nieuw afgesloten cao's laten inmiddels een versnelling in de loongroei zien.¹¹ Zo wordt voor de CAO Bouw en Infra een voorstel uitgewerkt voor een verhoging van 5,35% procent van de salarissen als reactie op krapte.¹² Individuele bedrijven of sectoren maken zichzelf daarmee aantrekkelijker als werkgever. Ook op macro-niveau leidt dit tot minder krapte, aangezien onbenut arbeidspotentieel zich hierdoor (meer) zal aanbieden op de arbeidsmarkt.

Ook kunnen werkgevers een aantrekkelijker baan creëren, bijvoorbeeld door de combinatie van werken en zorgen te vergemakkelijken of banen te combineren («baanstapelen»). Mogelijkheden om thuis te werken dragen bij aan een lager ziekteverzuim onder werknemers en verhogen de arbeidsparticipatie¹³ en dragen zo bij aan het tegengaan van knelpunten in de personeelsvoorziening. Ook het imago van een opleiding, beroep of sector kan een rol spelen. We hebben bijvoorbeeld gezien dat techniekopleidingen de afgelopen jaren meer in trek zijn gekomen door een campagne specifiek gericht op vrouwen.

¹⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 813.

¹¹ CPB (2018) Centraal Economisch Plan 2018.

¹² <https://nos.nl/artikel/2227334-nieuwe-cao-voor-de-bouw-ruim-5-procent-loon-erbij.html>

¹³ SCP (2012) Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen.

Voor de arbeidsmarkt als geheel neemt het kabinet forse stappen om (meer uren) werken lonend te maken. Het huidige stelsel is via bijvoorbeeld de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting al gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie en het vergroten van het aantal uur dat men werkt, vooral van de tweede verdiener bij wie het grootste onbenut potentieel ligt. Het kabinet verlaagt de lasten op arbeid vanaf 2019, oplopend tot € 5,2 miljard in 2021. Dit komt voornamelijk ten goede aan de invoering van het tweeschijvenstelsel met lagere belastingtarieven en de hogere heffingskorting en arbeidskorting. Gaan werken wordt aantrekkelijker en meer werken wordt fors lonender. De gemiddelde marginale druk voor mensen met een inkomen tussen minimumloon en modaal daalt door een hogere arbeidskorting, het opschuiven van het afbouwpunt van het kindgebonden budget en een minder steile afbouw van de huurtoeslag.

Het is belangrijk dat, wanneer medewerkers meer uren willen werken, werkgevers en werknemers samen kijken naar de mogelijkheden om dit te realiseren. In de semipublieke sectoren onderwijs en zorg bestaan er signalen van sectorspecifieke knelpunten voor het verhogen van de deeltijdfactor. In de sectorspecifieke aanpak van het Ministerie van OCW¹⁴ en VWS¹⁵ is hier nadrukkelijk aandacht voor.¹⁶ Voor de zomer wordt u door de Ministers van Onderwijs verder geïnformeerd over de situatie in het onderwijs. Daarnaast wil het kabinet onderzoeken hoe meer uren werken in bredere zin bevorderd kan worden, zowel vanuit werkgeverszijde als vanuit werknemerszijde.

Het kabinet wil de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken, zodat ouders met (jonge) kinderen vaker en meer uren kunnen (blijven) werken. Het kabinet verbetert de kwaliteit van kinderopvang en investeert € 248 miljoen extra in de kinderopvangtoeslag. Toegankelijke informatie over de kwaliteit kan het vertrouwen vergroten in en daarmee het gebruik van kinderopvang. Op 12 april jl. is daarom «in-één-oogopslag» gestart. «In-één-oogopslag» is een samenvatting van de inspectiebevindingen per kinderopvanglocatie, zodat ouders gemakkelijker inzicht krijgen in de kwaliteit. Ook krijgen partners een forse uitbreiding van het beschikbare geboorteverlof. Uiteindelijk vergt een goede verdeling van zorgtaken een weloverwogen en toekomstbestendige keuze door ouders.¹⁷ Daarom zet het kabinet een campagne op om aankomende ouders en ouders met jonge kinderen na te laten denken over hun wensen in de verdeling van taken.

...en de matching tussen werkzoekenden en werkgevers te verbeteren

Als werkgevers en werkzoekenden elkaar niet kunnen vinden, laten we kansen liggen. De regio is meestal het zoekgebied van werknemers en werkgevers, dus daar ligt de basis van het matchingsproces. Dat vraagt om een goed lopende regionale infrastructuur, waarin partijen elkaar weten te vinden.

Met het programma «Matchen op Werk»¹⁸ versterkt het Ministerie van SZW, samen met de landelijke en regionale partners, de gecoördineerde werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's, zodat vraag en aanbod beter bij elkaar komen. Hiervoor is inzet nodig op twee niveaus:

¹⁴ Kamerstuk 29 282, nr. 292.

¹⁵ Kamerstuk 29 282, nr. 303.

¹⁶ Hiermee voldoen wij aan uw motie Van Weyenberg c.s. Kamerstuk 30 420, nr. 284.

¹⁷ Emancipatienota. Kamerstukken II, 2017/18, 30 420, nr. 270.

¹⁸ Kamerstukken II 2017/18, 29 544 nr. 807.

op het niveau van regio-specifieke knelpunten en op het niveau van de randvoorwaarden in het stelsel. De Staatssecretaris van SZW informeert uw Kamer na de zomer over de stand van zaken van het programma Matchen op Werk.

Ook de Tijdelijke regeling cofinanciering Projecten Dienstverlening werkzoekenden en Projecten Samenwerking en Regie Arbeidsmarkt (DWSRA)¹⁹ draagt bij aan de matching op regionaal niveau. Er lopen 48 projecten met 60% subsidie en 40% bijdrage van sociale partners. Hiervan hebben 22 projecten betrekking op de dienstverlening werkzoekenden bijvoorbeeld via scholing, ondersteuning bij oriëntatie op de loopbaan en hulp bij het vinden van werk. De 26 andere projecten versterken de samenwerking en regie op de arbeidsmarkt. Daarbij gaat het onder andere om uitwisseling van arbeidsmarktinformatie (ook via arbeidsmarktdashboards), ontwikkeling van samenwerkingsverbanden en sturing op de arbeidsmarkt door sociale partners.

Werkgevers kunnen ook een beroep doen op de internationale arbeidsmarkt. Het kabinet faciliteert arbeidsmigratie die een zinvolle bijdrage kan leveren aan de Nederlandse economie. Daarom voeren wij naar rato van de behoefte van de arbeidsmarkt een positief legaal migratiebeleid. Het kabinet zet in op kortere procedures en meer elektronische dienstverlening voor kennismigranten. Voor andere arbeidsmigranten maakt het kabinet het mogelijk de tewerkstellingsvergunning voor drie jaar te verlenen. In de brief van 29 maart 2018 over de integrale migratieagenda is uw Kamer over het migratiebeleid, waaronder het beleid ten aanzien van arbeidsmigratie, geïnformeerd.²⁰

2. Mensen voorbereiden op de transities van deze tijd

Mensen moeten wendbaar en weerbaar zijn op de arbeidsmarkt van de toekomst. Zodat ze om kunnen gaan met de transities die we aan zien komen, maar ook met veranderingen die we wellicht nog niet kennen. Dat begint bij het initieel onderwijs, dat leerlingen kan begeleiden bij hun keuze en opleidingen kan bieden die qua richting en qua programma aansluiten op de arbeidsmarkt. Vervolgens is het van belang dat mensen zich ook gedurende hun loopbaan (kunnen) blijven ontwikkelen. Op die manier blijft onze economie innovatief en concurrerend en komen publieke taken niet in het gedrang.

...door onderwijs aan te laten sluiten op de vragen vanuit de arbeidsmarkt...

Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt begint met het bevorderen van een bewuste studiekeuze. Studenten kunnen voor informatie over arbeidsmarktperspectief van studies onder andere terecht op websites als Studiekeuze123 en de toekomstige portal «Kies mbo». In de brief van 30 november 2017 hebben de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media (BVOM) uw Kamer geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Sectorraden, studentenorganisaties en decanenverenigingen hebben agenda's opgesteld over hoe zij de aankomende jaren komen tot een kwaliteitsverbetering van de LOB en studiekeuzevoorlichting in het onderwijs. De partijen houden samen met het Ministerie van OCW vinger

¹⁹ Tijdelijke regeling cofinanciering projecten dienstverlening werkzoekenden en projecten samenwerking en regie arbeidsmarkt.

²⁰ Kamerstukken 19 637 en 30 573, nr. 2375.

aan de pols voor wat betreft de uitvoering van de agenda's. Uw Kamer wordt voor de zomer van 2019 geïnformeerd over de voortgang.

Het kabinet bevordert daarnaast een opleidingsaanbod dat op landelijk niveau doelmatig is en aansluit bij de behoeften op de arbeidsmarkt, de wetenschap en de maatschappij. Zowel in het bestuursakkoord van het mbo als in de sectorakkoorden van het hoger onderwijs heeft de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt een belangrijke plek gekregen. Nauwe samenwerking op de regionale arbeidsmarkt tussen bedrijven en onderwijsinstellingen is daarbij van groot belang.

De aansluiting van opleidingen in het mbo op de arbeidsmarkt komt tot stand in de regio: door betrokkenheid van werkgevers, docenten, schoolbesturen en vele andere actoren op lokaal niveau. Mbo-instellingen hebben de plicht om, bij het inrichten van hun opleidingsaanbod, goed te kijken naar het arbeidsmarktperspectief. In de nieuwe kwaliteitsafspraken met de sector zal de aansluiting op de arbeidsmarkt eveneens een landelijk speerpunt worden, om te stimuleren dat de samenstelling van het portfolio aan opleidingen van mbo-scholen nog sterker verbonden wordt met de sociaaleconomische kenmerken en ontwikkeling van het werkgebied van de school.

Ook in het hoger onderwijs wordt gewerkt aan een nog betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Het macrodoelmatigheidsbeleid is daarom herzien. Het kabinet werkt deze herziening momenteel verder uit in regelgeving en afspraken met de sectoren. Er komt in het nieuwe beleid meer ruimte voor vernieuwing en responsiviteit. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de doelmatigheid van nieuwe opleidingen, maar ook naar de doelmatigheid van het bestaande aanbod van opleidingen. Het eigenaarschap daarvan ligt bij de sector zelf, waarbij een goede samenwerking tussen hogescholen en universiteiten onderling en met andere relevante partners, waaronder het bedrijfsleven, van belang is.

Ten slotte is het van belang dat het primair en voortgezet onderwijs leerlingen goed voorbereidt op het vervolgonderwijs en hen optimaal toerust voor hun persoonlijke, maatschappelijke en latere beroepsmatige functioneren. Daarvoor is een actueel curriculum onontbeerlijk, zodat leerlingen de kennis en vaardigheden verwerven die ze later nodig zullen hebben. Momenteel wordt hiertoe onder de noemer *curriculum.nu* het formele curriculum van het primair en voortgezet onderwijs herijkt.

Een voorbeeld van het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is dat het kabinet het Techniepact voortzet dat in 2013 is gestart. Technische kennis en vaardigheden zijn namelijk niet alleen belangrijk voor de technische sector, maar ook voor de economie als geheel. Het kabinet informeert u nog voor de zomer over de gezamenlijke en vernieuwde inzet van alle partners.

...en doordat mensen zich continu kunnen blijven ontwikkelen...

Het kabinet zet in op een brede aanpak van een Leven Lang Ontwikkelen, samen met sociale partners, onderwijsinstellingen en veldpartijen. Onderdeel daarvan is het versterken van de regie van het individu over zijn loopbaan en ontwikkeling door onder meer een individuele leerrekening. Goede ondersteuning is hierbij onontbeerlijk. Daarom wil het kabinet de regionale ondersteuningsstructuur versterken om laagdrempelige ondersteuning te bieden aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers bij hun leer- en ontwikkelvragen. Belangrijk is verder dat een flexibel onderwijsaanbod beschikbaar komt dat goed aansluit bij leer- en ontwikkelbehoeften van volwassenen en dat de informatievoorziening

daarover wordt verbeterd. Zeker voor mensen die een carrièreswitch willen maken (zij-instromers) of zich moeten bijscholen (herintreders). Tot slot maakt het stimuleren van een positieve leercultuur deel uit van deze aanpak, in het bijzonder bij kleinere bedrijven waar vaak kennis en tijd ontbreken om hieraan een goede invulling te geven. De brief over Leven Lang Ontwikkelen die de Ministers van SZW en OCW voor de zomer naar uw Kamer zullen toesturen gaat dieper in op deze maatregelen.

3. Iedereen inschakelen die kan bijdragen

Het is te eenvoudig om te denken dat mensen die nu langs de kant staan meteen aan de slag kunnen op specifieke plekken in de techniek, de zorg of het onderwijs. Tegelijk biedt de volop draaiende economie wel een enorme kans om ook die mensen in te schakelen, die de afgelopen jaren wellicht te weinig kansen hebben gekregen. Ik weet dat velen van hen staan te popelen om deze kans te grijpen.

...door specifieke groepen aan te spreken...

De sociale partners en de overheid hebben gezamenlijk drie programma's lopen gericht op groepen, waarvan we weten dat ze het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt: vijftigplussers, migranten en mensen met een arbeidsbeperking. Een match is vaker mogelijk dan men denkt, mits we gericht naar de kwaliteiten van werkzoekenden kijken en we zorgvuldig onderzoeken hoe zij kunnen bijdragen aan werkprocessen van bedrijven. Dat vergt flexibiliteit, om de juiste baan te creëren, om nieuwe vaardigheden op te doen en de juiste ondersteuning te bieden. Een voorbeeld hiervan is «job carving», waarbij specifieke taken uit verschillende banen een nieuwe baan vormen. Dat biedt kansen aan mensen met een arbeidsbeperking. En het zorgt er gelijk voor dat werknemers met bepaalde specifieke, schaarse vaardigheden vooral hun tijd kunnen besteden aan de specifieke taken die bij die vaardigheden horen.

- Het actieplan «Perspectief voor vijftigplus»²¹ ondersteunt vijftigplussers in hun zoektocht naar werk, en heeft tegelijk als doel de terughoudendheid bij werkgevers terug te dringen. Hoewel oudere werknemers niet vaker werkloos worden dan andere leeftijdsgroepen, blijkt het voor hen op dit moment namelijk wel lastiger om weer aan de slag te komen.
- Het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt²² richt zich op Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond en asielstatushouders. Werk krijgt een centrale plek in het integratie- en inburgeringsbeleid. Op basis van een evaluatiekader experimenteren we met verschillende aanpakken voor de diverse doelgroepen, om te bezien welke we moeten opschalen. De uitdagingen voor de groep die langdurig in de bijstand zit, zijn immers anders dan bijvoorbeeld voor jongeren die net het mbo verlaten hebben, of voor recent gevluchte asielstatushouders.
- Het kabinet zet in op het verbeteren van de arbeidsmarktkansen van mensen met een arbeidsbeperking met de Banenafpraak en voor personen die in de WIA zitten wordt het aantrekkelijker om te gaan werken. Ook wordt de dienstverlening in de WIA versterkt. Voor werkgevers staan veel instrumenten ter beschikking om hen te ondersteunen bij het realiseren van banen, zoals proefplaatsingen, begeleiding op de werkplek en aanpassingen aan de werkplek. De invoering van loondispensatie in de Participatiewet, voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij niet het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen, heeft tot doel het ondersteunend instrumentarium

²¹ Kamerstuk 29 544, nr. 763.

²² Kamerstuk 29 544, nr. 821.

voor werkgevers eenduidiger te maken en het voor hen gemakkelijker te maken iemand met een beperking in dienst te nemen. Daarnaast is er een no-riskpolis die werkgevers tegemoetkomt in de loonkosten als iemand uit de doelgroep van de banenafpraak en beschut werk ziek uitvalt en kunnen werkgevers een tegemoetkoming in de loonkosten ontvangen als zij iemand met een arbeidsbeperking in dienst nemen (loonkostenvoordeel).

...en de matching een extra impuls te geven

Het kabinet is in gesprek met betrokken partijen (werkgevers, gemeenten, UWV en MBO Raad) over een initiatief om op korte termijn mensen en werk bij elkaar te brengen. Hiermee helpen zij werkgevers aan extra krachten, én werkzoekenden aan werk. Over de uitwerking van dit initiatief informeren wij u na de zomer. Een eerste voorbeeld betreft de afspraken die gemaakt zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de zorg aan de slag te krijgen. De werkgeversorganisaties Actiz en VGN, de koepels van Vso- en Pro scholen, Divosa, UWV en Regioplus geven daarmee een extra stimulans aan de instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de sector Zorg en Welzijn. Concreet doel is het benutten van de talenten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door passende banen te creëren die de personeelsproblematiek in Zorg en Welzijn verlichten en gelijktijdig het mogelijk maken om invulling te geven aan inclusief werkgeverschap. Daarnaast wordt bekeken of, en zo ja hoe, deze aanpak ingezet kan worden voor de personeelsbehoefte in de kinderopvangsector.

Daarbij kan het extra budget voor het scholen van werklozen met een hoge kans op langdurige werkloosheid een bijdrage leveren. Via het amendement van Van Weyenberg c.s. is voor 3 jaar in totaal 30 miljoen scholingsbudget beschikbaar gesteld. Met dit budget krijgt het UWV de mogelijkheid om voor werklozen met hoge kans op langdurige werkloosheid, waaronder veel 45-plussers, scholing in te kopen met het oog op een mogelijke switch naar een krapteberoep. Het amendement is uitgewerkt in een regeling die per 1 juli 2018 in werking treedt.

Ook stelt het kabinet per 2019 extra middelen beschikbaar voor *persoonlijke dienstverlening* door UWV aan werkzoekenden. Dit geeft UWV de mogelijkheid om de dienstverlening op maat verder uit te breiden en de matching op de arbeidsmarkt te versterken. Bij de dienstverlening aan werkzoekenden maakt UWV gebruik van gedetailleerde eigen arbeidsmarktinformatie, maar ook andere bronnen waaronder de ramingen van het CBS en het ROA. Daardoor kan UWV de begeleiding van werkzoekenden aanpassen op basis van actuele arbeidsmarktinformatie. De intensivering van de dienstverlening komt binnen de WW ten goede aan mensen met een zwakke tot matige arbeidsmarktpositie.

4. Sectorale aanpakken voor sectorspecifieke uitdagingen

Krapte is zoals gezegd vooral een sectorale of beroepsgerelateerde uitdaging.

Wanneer de overheid de randvoorwaarden voor werkgevers sterk beïnvloedt (semipublieke sectoren als zorg en onderwijs) of zelf werkgever is (rijk, defensie, politie) past een actievere rol. Via het Actieprogramma Werken in de zorg (zorg)²³, de Defensienota 2018²⁴

²³ Kamerstuk 29 282, nr. 303.

²⁴ Kamerstuk 34 919, nr. 1.

(defensie), de brief over het lerarentekort van 28 november 2017²⁵ (onderwijs) en de Voortgangsbrief politie van 20 december 2017²⁶ (politie) hebben we u geïnformeerd over de aanpak voor die sectoren.

Over het strategische personeelsbeleid voor het Rijk wordt u voor de zomer geïnformeerd door de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Tevens wordt naar verwachting voor het eind van het jaar de arbeidsmarktanalyse sector Rijk afgerond. Voor specifiek het ICT-personeel binnen de sector Rijk hebt u op 18 december 2017 de brief «Plan van aanpak ICT-personeel Rijk» ontvangen.

Daarbij bezien we waar samenhang tussen de aanpak in verschillende sectoren van waarde kan zijn, zeker als het gaat om publieke sectoren. We moeten voorkomen dat acties elkaar tegenwerken en juist bevorderen dat we gezamenlijk de arbeidsmarktpositie van de publieke sector versterken.²⁷ Dit alles in de context van het streven van de individuele (sector)werkgever om het beste personeel te werven en te behouden.

Voor marktsectoren zijn we als kabinet terughoudender met sectorspecifiek ingrijpen. Waar het om specifieke maatregelen gaat voor de betreffende marktsector, is dat in eerste instantie een verantwoordelijkheid voor werkgevers zelf in overleg met werknemers, onderwijsinstellingen en andere betrokkenen. Wel nemen we deze sectoren expliciet mee in de acties gericht op de eerste drie uitdagingen, bijvoorbeeld door in de begeleiding van werkzoekenden te wijzen op de kansen in kraptesectoren. Daarnaast gaan we, als een sector gezamenlijk bij ons aanklopt, in gesprek om te bespreken of en hoe wij als overheid de werking van de arbeidsmarkt ten aanzien van die sector kunnen verbeteren.

Verschillende sectoren pakken de verantwoordelijkheid actief op, bijvoorbeeld de bouwsector. Zo speelt het initiatief van Bouwend Nederland «je gaat het maken» in op het bekend maken van de mogelijkheden in de bouw voor studenten. Daarnaast is in de Bouwagenda een Human Capital Agenda opgenomen. De Human Capital Agenda heeft als doel om de aantrekkelijkheid van de bouwsector voor studerende jongeren te vergroten en zijnstroom vanuit andere sectoren te bevorderen.

Overigens is het voor conjunctuurgevoelige sectoren als de bouwsector en de transport zaak om bij hun aanpak rekening te houden met hun gevoeligheid voor de conjunctuur, die een aantal jaar geleden tot ontslagen en een terugloop in opleidingsplekken leidde en nu tot tekorten. De bouw doet dat bijvoorbeeld door in de aanpak expliciet aandacht te besteden aan de opleidings- en onderwijsinfrastructuur, om opleidingsplekken ook tijdens laagconjunctuur te behouden.

Zoals toegezegd door de Staatsecretaris in het AO Kinderopvang²⁸ van 4 april ga ik ook in op de personeelsknelpunten in de kinderopvangsector. Werkgevers in de kinderopvangsector zetten zich in om voldoende kwalitatief personeel aan te trekken in deze commerciële markt. Hiervoor kunnen zij inzetten op de in figuur 1 beschreven oplossingsrichtingen.²⁹

²⁵ Kamerstuk 29 282, nr. 292.

²⁶ Kamerstuk 29 628, nr. 754.

²⁷ Overigens bestaat er geen aparte arbeidsmarkt voor publieke werknemers, dus gaat het er vooral om als publieke sector voldoende aantrekkelijk te zijn en blijven ten opzichte van de markt. CPB policy brief 2014/12 (2014). Gescheiden arbeidsmarkten: marktlonen leidend.

²⁸ Kamerstuk 31 322, nr. 362.

²⁹ Zie hiervoor ook de antwoorden op de Kamervragen van het lid Nijkerken-de Haan over het bericht «Ouders draaien op voor hogere kosten in de kinderopvang» en het rapport «War for talent» ontspruit op de kinderopvang, Aanhangsel Handelingen II 2017/18, nr. 2373.

Een cao-akkoord dat werken in de kinderopvang aantrekkelijk maakt voor nieuwe medewerkers en huidige medewerkers zal bijvoorbeeld helpen. Ook is er nog veel potentie in de sector zelf. Veel medewerkers werken namelijk in deeltijdbanen, het gemiddelde dienstverband betreft 21 uur.³⁰ Daarnaast wordt voor de buitenschoolse opvang de beroepskracht-kindratio versoepeld, wat ook fte's vrijspeelt die kunnen worden benut. In het AO van 4 april is tevens het ervaren personeelstekort in relatie tot het toezicht op de kinderopvang ter sprake gekomen. Toezicht op en handhaving van de Wet Kinderopvang valt onder de verantwoordelijkheid van gemeenten. GGD'en voeren het toezicht op de Wko uit in opdracht van gemeenten.

Tot slot

In deze brief heb ik uw Kamer inzicht gegeven in wat het kabinet doet, langs verschillende lijnen, om krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. De tijdelijke hoogconjunctuur – en de daarmee gepaard gaande krapte – onderstreept de noodzaak om in actie te komen. Het kabinet pakt daarbij vooral de onderliggende oorzaken van de mismatch op de arbeidsmarkt aan. Mijn streven is dat we in de toekomst bij veranderende economische omstandigheden niet in de tijdelijke actiestand schieten, maar een arbeidsmarkt hebben die soepel werkt en waarin vraag en aanbod elkaar snel en gemakkelijk vinden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

³⁰ FCB (2017) Factsheet Arbeidsmarkt en Prognoses KO 2017.