

Vergaderjaar 2018–2019

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 850

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 november 2018

Een goed draaiende economie vraagt om een goed functionerende arbeidsmarkt waar werkgevers en werkzoekenden elkaar snel en gemakkelijk kunnen vinden. Het kabinet pakt de toenemende krapte op de arbeidsmarkt aan door de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Daarvoor is het van belang structurele problemen aan te pakken en zoveel mogelijk mensen zo snel mogelijk bij de arbeidsmarkt te betrekken.

Op 15 juni jl. heb ik uw Kamer al geïnformeerd over deze aanpak van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt.¹ Tijdens het AO Arbeidsmarktbeleid van 27 juni jl. heb ik u vervolgens toegezegd om u voor de begrotingsbehandeling van SZW te informeren over de voortgang van de trajecten rondom krapte en de aanpak van krapte. Met deze brief ga ik, mede namens de Staatssecretaris van SZW, in op die toezegging. In de bijlage² van deze brief treft u een overzicht van de stand van zaken in één tabel.

De krapte op de arbeidsmarkt neemt toe

Meer werkenden en meer vacatures

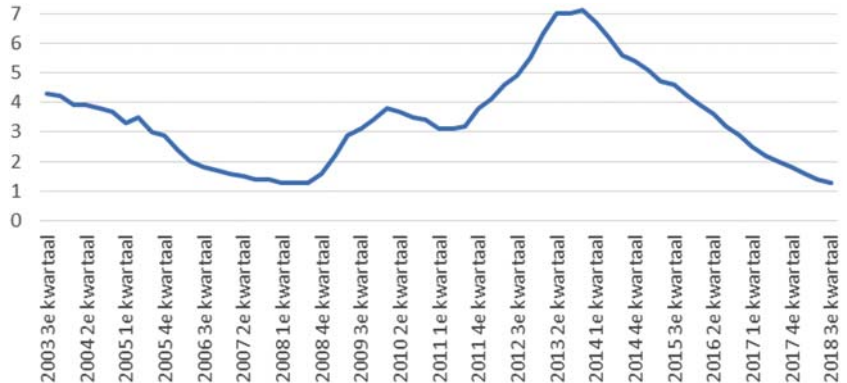
Door de stevige economische groei zijn er steeds meer mensen aan het werk en neemt de krapte op de arbeidsmarkt verder toe. Het aantal openstaande vacatures is naar een recordhoogte gestegen (262 duizend), terwijl de werkloosheid verder gedaald is. In het derde kwartaal waren er daarmee 1,3 werklozen per openstaande vacature (figuur 1).

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 833.

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Het aantal werkenden neemt snel toe met gemiddeld 20 duizend per maand in de afgelopen drie maanden.³ Het CPB geeft aan dat dit deels komt doordat steeds meer mensen die voorheen niet werkten de arbeidsmarkt betreden. Zij voelen zich aangemoedigd om werk te zoeken nu dat makkelijker te vinden is dan tijdens de economische crisis (*encouraged workers*).⁴ Door de positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt komen inmiddels ook steeds vaker groepen mensen aan de slag die eerder niet aan het werk kwamen, zoals ouderen. De werkloosheid onder 45–75 jarigen is sinds juni gedaald van 3,8% naar 3,3%.⁵

Figuur 1: Aantal werklozen (ILO-definitie) per vacature



Bron: CBS

Dat de arbeidsmarkt in het afgelopen halfjaar krappere is geworden, is normaal bij een aanhoudende hoogconjunctuur. Vooruitkijkend verwacht het CPB dat de werkgelegenheid in 2019 blijft groeien, al zal de groei wel wat afvlakken. Daarmee blijft het onverminderd van belang dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt elkaar beter gaan vinden.

Werkgevers aan de slag om vacatures te vervullen

Door de toenemende krapte heeft een groeiend aantal werkgevers moeite om geschikt personeel te vinden voor de openstaande vacatures. Inmiddels geeft één op de vier werkgevers aan belemmeringen te ervaren door een tekort aan arbeidskrachten. Een half jaar geleden was dit nog het geval bij één op de vijf werkgevers.

In de afgelopen maanden heeft UWV diverse onderzoeken gedaan naar de inspanningen die werkgevers verrichten om moeilijk vervulbare vacatures alsnog vervuld te krijgen. Deze onderzoeken geven nieuw inzicht in de oplossingen die werkgevers inzetten. Bij bijna zes op de tien moeilijk vervulbare vacatures (59%) heeft de werkgever extra inspanningen gedaan om deze vacature toch vervuld te krijgen. Van de moeilijk vervulbare vacatures in het onderzoek is bijna twee derde (64%) alsnog vervuld.⁶ UWV heeft op 26 juni jl. een overzicht gepubliceerd van de verschillende oplossingen die werkgevers gebruiken om moeilijk vervulbare vacatures toch te vervullen.⁷

Uit het onderzoek van UWV blijkt dat werkgevers met name inzetten op oplossingen die al op de korte termijn soelaas kunnen bieden. Bij 32% van de vacatures waarvoor extra inspanningen wordt verricht kiest de

³ CBS (2018) Aantal werkenden stijgt verder.

⁴ CPB (2018) Macro Economische Verkenning 2019.

⁵ CBS (2018) Aantal werkenden stijgt verder.

⁶ UWV (2018) Moeilijk vervulbare vacatures; oorzaken en gevolgen voor werkgevers.

⁷ UWV (2018) Moeilijk vervulbare vacatures; oplossingen uit de praktijk.

werkgever voor het aanpassen of uitbreiden van het wervingstraject, bijvoorbeeld door de vacature uit te zetten via andere kanalen of door zelf actief op zoek te gaan naar kandidaten. Minder vaak wordt gekozen voor het inschakelen van een intermediair (19%), het aanpassen van de functie-eisen (14%) of het aantrekkelijker maken van de arbeidsvoorwaarden (11%).⁸ Naast deze kortetermijnoplossingen kunnen werkgevers op de langere termijn voorzien in hun personeelsbehoefte door nieuw personeel op te leiden en door te innoveren in de manier waarop wordt gewerkt. Bij circa een kwart van de vacatures waarvoor extra inspanningen wordt verricht zet de werkgever in op het zelf opleiden van nieuw personeel.

Het Ministerie van SZW onderzoekt momenteel op basis van de principeakkoorden bij de 99 grootste cao's in hoeverre cao-partijen in principeakkoorden afspraken maken om krapte op te lossen. Dit onderzoek zal binnenkort verschijnen. Uit de eerste analyses blijkt dat cao-partijen met name inzetten op het aantrekkelijker maken van de arbeidsvoorwaarden, het verhogen van de inzetbaarheid van het huidige personeel, het opleiden en scholen van (nieuw) personeel en het aanpassen van de wervingsstrategie.

Het kabinet werkt aan een goed functionerende arbeidsmarkt

Het kabinet pakt de krapte op de arbeidsmarkt aan door structureel het aanpassingsvermogen van onze arbeidsmarkt te versterken volgens de lijnen van mijn brief van 15 juni 2018.⁹ De bijlage bevat een overzicht van de stand van zaken van alle trajecten rondom de aanpak van krapte. Hieronder geef ik per uitdaging de belangrijkste nieuwe ontwikkelingen in de aanpak weer sinds mijn brief van 15 juni.

1. De structurele werking van de arbeidsmarkt verbeteren

Het kabinet heeft op een drietal terreinen belangrijke stappen gezet om te zorgen voor een structureel beter werkende arbeidsmarkt.

Ten eerste heeft het kabinet op Prinsjesdag het Belastingplan 2019 ingediend, dat op 15 november door de Tweede Kamer is aangenomen. Daarin wordt de geleidelijke invoering van het tweeschijvenstelsel met lagere belastingtarieven geregeld, maar ook de hogere algemene heffingskorting en hogere arbeidskorting. Gaan werken wordt daardoor aantrekkelijker en meer werken wordt fors lonender. In totaal verlaagt het kabinet vanaf 2019 de lasten op arbeid oplopend tot € 5,2 miljard in 2021.

Ten tweede passen we het arbeids- en sociale zekerheidsrecht aan om een nieuwe balans op de arbeidsmarkt te bereiken tussen vast en flexibel werk. Het doel is dat werkgevers en werknemers arbeidsrelaties aangaan waarbij ze investeren in elkaar. Een groot deel van de maatregelen is verwerkt in het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans, dat op 7 november bij uw Kamer is ingediend. Daarnaast ontzorgt het kabinet kleine werkgevers wat betreft loondoorbetaling bij ziekte. Ik streef ernaar uw Kamer rond de jaarwisseling nader te informeren over loondoorbetaling bij ziekte.

Ten derde boekt het kabinet voortgang in het vergemakkelijken van de combinatie van arbeid en zorg. Dat moet het aantrekkelijker maken voor mensen met zorgtaken om te gaan werken of om meer uren te gaan werken. Op 2 oktober is het wetsvoorstel invoering extra geboorteverlof

⁸ UWV (2018) Moeilijk vervulbare vacatures; oorzaken en gevolgen voor werkgevers.

⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 833.

(WIEG) door de Tweede Kamer aanvaard. Per 1 januari 2019 wordt het geboorteverlof uitgebreid tot één week met behoud van loon. Per 1 juli 2020 wordt het geboorteverlof verder uitgebreid met 5 weken met een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon. Het kabinet geeft werkende gezinnen met kinderen ook een steun in de rug door de kinderopvang betaalbaarder te maken. De structurele investering van € 248 mln. in de kinderopvangtoeslag ten behoeve van de betaalbaarheid van kinderopvang gaat per 1 januari 2019 in. Daarnaast wordt via het verbetertraject kinderopvangtoeslag gewerkt aan het terugdringen van (hoge) terugvorderingen binnen de kinderopvangtoeslag. Verder gaat dit najaar vanuit het Ministerie van SZW een campagne van start om (aankomende) ouders aan te zetten om na te denken over hun wensen in de verdeling van taken rond arbeid en zorg.

Ook heeft het kabinet op Prinsjesdag opdracht gegeven tot een Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) Deeltijd om te onderzoeken waarom werknemers in Nederland zo veel voor deeltijd kiezen. Onderdeel van dit onderzoek is bekijken of er belemmeringen zijn die we kunnen wegnemen, zodat deeltijders meer uren kunnen werken.

2. Mensen voorbereiden op de transities van deze tijd

Het kabinet ondersteunt mensen om zich voor te bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst. Dat begint bij het bevorderen van een bewuste studiekeuze en het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Vervolgens is het van belang dat mensen zich tijdens hun werkende leven blijven ontwikkelen.

Het bevorderen van een goede studiekeuze heeft blijvende aandacht. De Minister van OCW heeft voor de zomer een advies ontvangen van de SBB over het verbeteren van de studiebijsluiter. De Minister bereidt momenteel regelgeving voor om onderwijsinstellingen bij wet te verplichten deze studiebijsluiter te gebruiken. Naar verwachting wordt deze regeling dit najaar in de Staatscourant gepubliceerd.

Om een tekort aan goed geschoold technisch personeel te ondervangen, versterkt het kabinet de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de technieksector. Op 18 juni jl. heeft het kabinet het nieuwe Techniepact 2018–2020 gepresenteerd. Ook trekt het kabinet structureel € 100 miljoen uit voor een dekkend en kwalitatief hoogstaand techniekonderwijs in het vmbo. Over de uitwerking heeft het kabinet u op 5 juni jl. geïnformeerd.

Daarnaast heeft het kabinet op 27 september jl. de hoofdlijnen gepresenteerd van de aanpak rondom Leven Lang Ontwikkelen (Kamerstuk 30 012, nr. 92). Het kabinet stimuleert daarin de eigen regie van mensen op hun ontwikkeling, zodat ze meer invloed hebben op hun ontwikkeling en zo beter toegerust blijven op de veranderende arbeidsmarkt. Voor iedereen komt er een digitaal overzicht waarin zichtbaar is welke scholingsmogelijkheden iemand heeft. Daarnaast stimuleert het kabinet de totstandkoming van individuele leerrekeningen door private initiatieven fiscaal gunstig te behandelen en aanvullend daarop publieke middelen beschikbaar te stellen voor individuele leer- en ontwikkelingsfaciliteiten. Samen met sociale partners, O&O-fondsen, onderwijsinstellingen en andere betrokkenen werkt het kabinet met een meerjarig actiegericht programma aan betere randvoorwaarden voor leren en ontwikkelen.

3. Iedereen inschakelen die kan bijdragen

Nu de economie op volle toeren draait, wil het kabinet iedereen inschakelen die kan werken. We kunnen iedereen goed gebruiken. Sinds het verzenden van de voorgaande brief heeft het kabinet daarom een breed

offensief gelanceerd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Ook investeert het kabinet in regionale matching en begeleiding van werkzoekenden en werkgevers zodat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker kunnen vinden.

Het kabinet zet erop in dat meer mensen met een beperking aan het werk komen en blijven. De Staatssecretaris is daarom gestart met een breed offensief om mensen met een beperking aan het werk te helpen. In haar brief van 7 september jl. heeft de Staatssecretaris de Kamer daarover geïnformeerd.¹⁰ Bij brief van 20 november jl.¹¹ heeft de Staatssecretaris deze voornemens nader uitgewerkt, dit na overleg met cliëntenorganisaties, sociale partners, gemeenten en UWV. De brief bevat een reeks aan maatregelen om dit doel te bereiken. De maatregelen zijn erop gericht het eenvoudiger te maken voor werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen, het aantrekkelijker te maken voor mensen met een beperking om (meer) te gaan werken, hetzij in regulier werk, hetzij in beschut werk en het gemakkelijker te maken dat werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking elkaar weten te vinden. De maatregelen beogen verder bij te dragen aan duurzaam werk voor mensen met een beperking.

Ook stelt het kabinet 70 miljoen euro extra beschikbaar (in 2019 en 2020) voor een extra impuls om werkzoekenden te matchen op een plek op de arbeidsmarkt. Deze extra inzet is geformuleerd in de intentieverklaring «Perspectief op Werk». Deze geeft de afspraken weer die de Staatssecretaris van SZW namens de Minister van OCW recent heeft gemaakt met werkgevers, gemeenten, onderwijsveld en UWV. Perspectief op Werk komt niet in de plaats van bestaande initiatieven, maar biedt een extra gezamenlijke impuls die ook de bestaande initiatieven verbindt en versterkt. Deze intentieverklaring wordt in de arbeidsregio's uitgewerkt in een regionaal actieplan. Daarnaast wordt de werkgeversdienstverlening structureel verbeterd. Een belangrijke randvoorwaarde daarvoor is dat UWV en gemeenten in elke arbeidsmarktregio zorgen voor één herkenbaar, gezamenlijk, publiek aanspreekpunt voor werkgevers. Een tweede belangrijke randvoorwaarde om meer mensen aan het werk te krijgen is bovendien dat gemeenten en UWV hun werkzoekenden beter inzichtelijk maken via het regionale Werkgeversservicepunt, ook voor werkgevers en private arbeidsbemiddelaars. Derde randvoorwaarde is om instrumenten en processen binnen de regio zoveel mogelijk te harmoniseren. Vanaf 2021 wordt structureel 17 miljoen euro ingezet voor het versterken van de 35 arbeidsmarktregio's.

De brief van 20 november jl. bevat een nadere uitwerking van deze en nog tal van andere maatregelen en tevens een afschrift van de intentieverklaring Perspectief op Werk. Ook heeft de Staatssecretaris op 20 november jl. een aparte brief gestuurd over vereenvoudiging van de banenafpraak/quotum.

4. Een sectorale aanpak voor sectorspecifieke uitdagingen

Tot slot pakt het kabinet, samen met sectorale partners, de krapte aan in de sectoren waarin de overheid zelf werkgever is (zoals Rijk, defensie en politie) of waarin de overheid de randvoorwaarden voor werkgevers sterk beïnvloedt (zoals zorg en onderwijs). Daarbij monitort het kabinet voortdurend of de inspanningen voldoende zijn.

¹⁰ Kamerstukken II, 2017/18, 34 352, nr. 115

¹¹ Kamerstukken II, 2017/18, 2018Z21550.

Via de eerste voortgangsrapportage over het actieprogramma Werken in de zorg (Kamerstuk 29 282, nr. 315), de brief over de aanpak van het lerarentekort van 24 augustus jl. (Kamerstuk 27 923, nr. 318) en het AO 11 oktober jl. (Kamerstuk 27 923, nr. 337) en het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 (Kamerstuk 31 490, nr. 243) bent u geïnformeerd over de voortgang van de aanpak in die sectoren.

Daarnaast zijn in verschillende (semi)publieke sectoren collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomsten afgesloten die de aantrekkelijkheid van werken in de (semi)publieke sectoren vergroten. Deze cao's bevatten ook afspraken over het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van het personeel en/of het aanpakken van de werkdruk.

Tot slot

Een goed functionerende economie vereist een goed functionerende arbeidsmarkt. Iedereen heeft zijn of haar eigen rol om vraag en aanbod dichter bij elkaar te brengen en meer mensen in te schakelen voor de arbeidsmarkt. Van werkgevers en werkzoekenden tot overheden en sociale partners, van opleidingsinstituten en intermediairs tot sectorale partners en dit kabinet zelf. Tot mijn tevredenheid constateer ik dat er bij al deze partijen een gemeenschappelijke wil en urgentie bestaat om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en krapte aan te pakken. Als dat lukt, hebben we daar niet alleen in de hoogconjunctuur van vandaag baat bij. Daar profiteren we de komende jaren van.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees