

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Prinses Irenestraat 6
2595 BD Den Haag

2595 BD6

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2022-0000140831

Datum 24 juni 2022
Betreft Aanpak arbeidsmarktkrapte

Inleiding

Er is op dit moment volop werk. Dat biedt mensen kansen – ook voor hen die aan de kant staan of een minder sterke positie op de arbeidsmarkt hebben. Tegelijkertijd is er sprake van uitzonderlijke krapte. In verschillende sectoren zoals de zorg, het onderwijs maar ook in de horeca, energie en vervoer is men naarstig op zoek naar arbeidskrachten. De werkloosheid is historisch laag en er zijn meer vacatures dan werklozen. Daarmee is de arbeidsmarkt nu al uitzonderlijk krap, terwijl de verwachting is dat tekorten verder zullen oplopen. Ook de intensiveringen op basis van het coalitieakkoord, die nodig zijn om Nederland beter te maken, leiden tot extra vraag naar arbeid in reeds krappe beroepen.

De aanhoudende personeelstekorten leiden mede tot verlies van kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten. Daardoor komt het aanpakken van maatschappelijke opgaven onder druk te staan en kan de brede welvaart worden geschaad. Klassen zonder leraar of uitgestelde behandelingen in de zorg zijn voor niemand wenselijke situaties. Om de klimaatdoelstellingen te halen, zijn de komende jaren tienduizenden extra technisch geschoolde mensen nodig.

Om deze uitzonderlijke krapte op de arbeidsmarkt te bestrijden, schetst het kabinet in deze brief de kabinetsbrede aanpak van krapte. Met zes acties en bijbehorende maatregelen werkt het kabinet aan een arbeidsmarkt die beter bestand is tegen periodes van krapte. Het gaat veelal om maatregelen die effect hebben op de hele economie. Tegelijkertijd moeten we ons er van bewust zijn dat de krapte niet op korte termijn in zijn geheel op te lossen is. Alleen met de inzet van zowel overheid, werkgevers als werkenden samen kunnen we dit aanpakken. Bij het uitvoeren van de maatregelen zal per maatregel bekeken worden voor welke sectoren de maatregel het meest effectief is.¹ In bijlage A is een voorlopige

¹ De arbeidsmarkt kent een aanzienlijke mate van diversiteit aan sectorspecifieke omstandigheden, voorkeuren en afspraken. Hoewel de beschreven maatregelen in deze brief een algemeen toepasbaar karakter hebben, erkent het kabinet de heterogeniteit van de arbeidsmarkt en zal er in de verdere uitwerking van de verschillende maatregelen ook expliciet aandacht worden besteed aan verschillen in behoeftes en voorwaarden van verschillende beroepssectoren en -groepen. Zie ook de hoofdlijnenbrief over de arbeidsmarkt die de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het zomerreces stuurt. Uit deze hoofdlijnenbrief wordt ook duidelijk hoe verschillende arbeidsmarktbriefen van SZW zich verhouden tot elkaar.

inschatting opgenomen van de effectiviteit van de maatregelen en de termijn waarop deze effecten gerealiseerd worden.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

In bijlage B wordt een stand van zaken 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. In combinatie met deze brief voldoet het kabinet daarmee aan de motie Paternotte/Heerma.²

Met de aanpak van krapte wordt ook voldaan aan de motie Nijboer³ over een nationaal actieplan om mensen aan duurzaam en fatsoenlijk betaald werk te helpen. Dit geldt ook voor de motie Tielen/Palland over de verschillen in de wig voor verschillende inkomensgroepen en contractvormen.⁴ En tevens wordt met deze aanpak voldaan aan het verzoek van dhr. Van Haga, gedaan tijdens de Regeling van Werkzaamheden dd. 14 juni 2022.⁵

Samenvatting en leeswijzer

De Nederlandse arbeidsmarkt is op dit moment uitzonderlijk krap. Deze krapte biedt kansen, maar gaat ook gepaard met risico's. Omdat het arbeidsaanbod – mede vanwege de vergrijzing – nauwelijks stijgt en de arbeidsvraag toeneemt, blijft de arbeidsmarkt naar verwachting ook de komende jaren zeer krap. We zien dat de arbeidsmarkt zich vooralsnog onvoldoende aanpast om krapte op te lossen. Deze krapte heeft een negatief effect op de verdere economische groei en de uitvoering van maatschappelijke opgaven. Tevens kan het de brede welvaart schaden. Om die redenen ziet het kabinet een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers en de verantwoordelijkheid van werkenden zelf.

Om krapte aan te pakken, zet het kabinet in 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. De aanpak bestaat uit zes acties voor de overheid. Vanaf pagina 15 staan de bijbehorende kabinetsmaatregelen die onder deze acties vallen.

1. Stimuleren van technologie- en procesinnovatie (p. 15-17)
2. Inzet op arbeidsaanbod (p. 17-20)
3. Verbeteren van de match (p. 20-21)
4. Stimuleren van meer uren werken (p. 21-24)
5. Inzet op leven lang ontwikkelen (p. 24-26)
6. Verbeteren aansluiting initieel onderwijs en arbeidsmarkt (p. 26-28)

Het kabinet realiseert zich dat deze maatregelen de basis vormen om het krapteprobleem aan te pakken. Om aan de huidige urgentie te voldoen, onderzoekt het kabinet momenteel ook verdergaande maatregelen (zie p. 7 en 24). Hierbij is ook de rol van werkgevers en werkenden van groot belang.

Werkgevers ondernemen al veel acties om personeelstekorten aan te pakken.

² Kamerstukken 35788, nr. 128

³ Kamerstukken 35925 XV, nr. 96. Zie ook actieplan Dichterbij dan je denkt (Kamerstukken II, 2021-2022, 29 544, nr.1094.)

⁴ Kamerstukken 35925 XV, nr. 42

⁵ Regeling van werkzaamheden 14 juni, Kenmerk: 2022Z12049.

Vanaf pagina 8 roept het kabinet – samen met sociale partners en (onderwijs)organisaties – werkgevers op om aanvullende acties te ondernemen om:

1. werk anders in te richten (p. 9);
2. in te zetten op innovatie (p. 10);
3. betere arbeidsvoorwaarden te bieden (p. 10);
4. te kijken naar onderbenutte deeltijders (p. 10-11);
5. anders te werven (p. 11-12); en
6. samen te werken tussen sectoren (p. 12-14).

Daarnaast moedigt het kabinet werkenden aan om zich te blijven oriënteren op de continu veranderende arbeidsmarkt en vaardigheden van de toekomst op te doen. Dit geldt ook voor de mensen die op dit moment nog langs de kant staan. Daarnaast doet het kabinet een oproep aan deeltijdwerkers om een stap extra te zetten zodat de huidige krapte niet ten koste hoeft te gaan van onze voorzieningen (p. 15).

Vervolgens zet het kabinet ook enkele randvoorwaarden en winstwaarschuwingen uiteen (p. 28). Verder worden specifieke zaken in de bijlagen verder toelicht in een document bijgevoegd bij deze Kamerbrief:

- A. Inschatting van de effectiviteit van maatregelen per sector
- B. Stand van zaken sectorale plannen
- C. 1. Context van arbeidsmarktkrapte
2. Onbenut arbeidspotentieel
- D. Eerste appreciatie van het tussentijds SER-briefadvies 'Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren'
- E. Wig en belastingdruk van verschillende groepen werkenden

Het kabinet verwacht met deze aanpak – en de verdergaande maatregelen die volgen – een substantiële bijdrage te kunnen leveren aan het verminderen van krapte. Naast de essentiële rol van werkgevers en werkenden. Gezien de maatschappelijke opgaven waar Nederland voor staat, heeft de krapte op de arbeidsmarkt de onverdeelde aandacht van dit kabinet. Alleen samen met werkgevers, werknemers en andere belanghebbenden kan de aanpak verder worden vormgegeven en uitgevoerd. Naast de waarde die een actievere krapte aanpak heeft op de korte en lange termijn, kijkt het kabinet nadrukkelijk naar de bredere doelstellingen die samenhangen met het terugdringen van personeelstekorten. Denk aan een goed functioneren van onze arbeidsmarkt, het voorbereiden op een economie van de toekomst (en bijbehorende transities), innovatie van werk en het verder aan het werk helpen van mensen die dat kunnen en willen.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Waarom het aanpakken van de krapte óók een verantwoordelijkheid van de overheid is

Situatie op de arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt is op dit moment uitzonderlijk krap. Er stond in het eerste kwartaal van 2022 een historisch hoog aantal vacatures open (451 duizend). Tegelijkertijd was de werkloosheid zeer laag: er waren 338 duizend mensen werkloos, oftewel 3,5% van de beroepsbevolking. Dat betekent dat er per 100 werklozen 133 vacatures openstonden. In het verleden zijn er ook periodes van zeer lage werkloosheid en arbeidsmarktkrapte voorgekomen, zoals voorafgaand aan de financiële crisis (58 per 100 werklozen) en de coronacrisis (67

per 100 werklozen). Door de gecompliceerde situatie die na afloop van de coronacrisis op de arbeidsmarkt is ontstaan en de transitie waar Nederland nu voor staat, is de krapte nu echter veel urgenter. In bijlage C1 en C2 treft u een nadere analyse van de huidige krapte op de arbeidsmarkt.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Niet alleen de huidige situatie vraagt om actie: de arbeidsmarkt verandert ook structureel. Vanwege een nauwelijks stijgend arbeidsaanbod, een toenemende arbeidsvraag (ook door economische groei) en beperkte dynamiek op de arbeidsmarkt, zal de druk op de arbeidsmarkt de komende jaren groot blijven.⁶ Waar er nu bijvoorbeeld ongeveer een op de zes werknemers in de zorg werkt, verwacht de WRR dat er bij ongewijzigd beleid in 2040 1 op de 4 werknemers in de zorg zou moeten werken.⁷ De toenemende vraag naar arbeid heeft deels te maken met noodzakelijke transitie en de ambities die het kabinet heeft gesteld. Daarnaast zorgt de vergrijzing voor een verschuiving op de arbeidsmarkt. Dat komt zowel doordat veel ouderen de arbeidsmarkt verlaten, als doordat de vraag naar specifieke diensten als (ouderen)zorg toeneemt.⁸ Als we niets doen, zullen de tekorten op de arbeidsmarkt in verschillende sectoren de komende jaren alleen maar groter worden.

Ook verwachten we dat door technologische en maatschappelijke ontwikkelingen nieuwe banen zullen ontstaan en bestaande banen zullen verdwijnen. De minister van Economische Zaken en Klimaat (EZK) komt in het vierde kwartaal met een visie op de economie, waarin de gewenste richting van de economie op de lange termijn – gezien de grote maatschappelijke transitie – wordt beschreven. Hoe geven we vorm aan een toekomstbestendige economie en welke economische activiteiten passen mogelijk wel en niet in dat beeld?⁹ Hierin zal ook ingegaan worden op de betekenis voor de arbeidsmarkt. Op deze arbeidsmarkt waarbij banen (zullen) veranderen, heeft krapte namelijk niet alleen te maken met een kwantitatief tekort, maar ook met een kwalitatief tekort aan werkenden met de juiste kennis en vaardigheden.

We zien dat verwachte aanpassingsmechanismen van de arbeidsmarkt vertraagd en vooralsnog niet voldoende werken om de krapte op te lossen. Bij een aanhoudende krapte stijgen doorgaans de lonen om het tekort aan personeel te kunnen vullen. De verwachte wisseling van werkenden blijft voorlopig beperkt.¹⁰ Voorlopige cijfers van werkgeversorganisatie AWWN laten wel zien dat de gemiddelde loonstijging in mei 2022 (3,7%) het hoogste punt heeft bereikt sinds de financiële crisis. Werkgevers kunnen daarnaast ook op andere manieren op de krapte reageren, bijvoorbeeld door naast de lonen andere arbeidsvoorwaarden

⁶ Het CPB verwacht dat de economie tot en met 2025 met 2,3% per jaar zal groeien, terwijl de arbeidsproductiviteit van bedrijven in deze periodes zal groeien met 1,0%. De vraag naar goed en gekwalificeerd arbeidsaanbod zal daarom de komende jaren aanhouden. Tegelijk voorziet het CPB een minder snel stijgend en vanaf 2025 zelfs afvallend arbeidsaanbod.

⁷ Zie voor meer informatie de Hoofdpijnenbrief Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg van de Minister voor Langdurige Zorg en Sport (13 mei 2022). Hierin wordt ook aangegeven wat het arbeidsmarktbeleid in de zorg is.

⁸ Het aantal ouderen neemt toe tot 2050 en daarna hebben we blijvend met een gemiddeld oudere bevolking te maken.

⁹ Deze visie bouwt voort op de ambitie die de minister van EZK heeft gesteld voor een sterke economie die bijdraagt aan brede welvaart (Kamerstukken II 2021/2022, 32637, nr. 493). In juli komt de minister van EZK met meer informatie over deze visie op de economie in de vervolgbrief over het vestigings- en ondernemingsklimaat en in het najaar met een brede visie op de toekomstige economie.

¹⁰ Lonen passen zich vaak wat trager aan, mede doordat lonen vaak bepaald worden via cao-onderhandelingen en dan voor een zekere periode vastliggen. Krapte op de ene dag leidt dus niet tot een hoger salaris de volgende dag.

aantrekkelijker te maken, waar mogelijk kwalificatie-eisen te verlagen en werknemers zelf op te leiden, of door in te zetten op arbeidsbesparende technologie, of de werkcultuur onder de loep te nemen. Goed werkgeverschap loont. Een deel van de werkgevers geeft ook aan deze stappen wel te zetten, maar tot dusver is het onvoldoende gebleken om de krapte te verminderen.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

De krapte op de arbeidsmarkt belemmert het functioneren van de economie als geheel, kan een negatieve impact op de brede welvaart hebben en vertraagt de aanpak van grote maatschappelijke opgaven. Het kabinet wil hierbij ook verantwoordelijkheid nemen in het uitvoerbaar maken van het beleid door te sturen op de beschikbaarheid van de benodigde arbeid en arbeidsbesparende processen. Tegelijkertijd wil het kabinet de arbeidsmarkt ook voorbereiden op de uitdagingen van de toekomst. Hoewel het toekomstperspectief met veel complexiteit en onzekerheid omgeven is, kunnen we nu al anticiperen op een langdurig hogere vraag naar arbeid, veranderende benodigde kennis en vaardigheden en een andere organisatie van arbeid.

Rol voor de overheid

Om bovenstaande redenen ziet het kabinet een duidelijke rol voor de overheid om krapte aan te pakken. Dat betekent dat we actiever dan voorheen aan de slag gaan met het wegnemen van obstakels en oplossen van knelpunten die matching verhinderen, en dat we het handelen van werkgevers en (potentieel) werkenden, waar nodig, bijsturen om deze meer in lijn te brengen met maatschappelijke belangen. Het is niet met zekerheid te zeggen hoe lang de krapte aanhoudt.¹¹ De aanpak van het kabinet heeft dan ook als doel om ook op de lange termijn bij te dragen aan een goed functionerende arbeidsmarkt. Dit geldt voor zowel de maatregelen die een verwacht effect op de korte termijn hebben, als voor maatregelen die meer op de lange termijn een verwacht effect hebben.

Het kabinet kan dit echter niet alleen. Er is en blijft een cruciale rol voor werkgevers om personeel aan te trekken, op te leiden en te behouden. En om door middel van technologie en procesinnovatie de vraag naar arbeid waar mogelijk te verminderen. Ook werkenden zijn gebaat bij het oplossen van de krapte. Zij hebben namelijk te kampen met toenemende werkdruk als gevolg van de krapte. Dit kan resulteren in uitval of vertrek van collega's, wat vervolgens tot nog meer overvraging en werkdruk leidt bij de resterende collega's.¹² Een dergelijke neerwaartse spiraal moet worden voorkomen. Daarom vindt het kabinet dat er ook een verantwoordelijkheid ligt bij werkenden en moedigt het kabinet werkenden aan om zich blijvend te oriënteren op de arbeidsmarkt en vaardigheden van de toekomst op te doen; en deeltijdwerkers om waar mogelijk hun uren uit te breiden.

Overige invloeden op de Nederlandse arbeidsmarkt

Coronasteunbeleid

Tijdens de coronacrisis heeft de overheid via de verschillende steunmaatregelen ondernemers en werkenden succesvol gesteund. Deze maatregelen droegen op

¹¹ Zie het tekstvak 'Overige invloeden op de Nederlandse arbeidsmarkt' op p.5 van deze brief.

¹² SER (25 mei 2022), tussentijds briefadvies 'Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren'. Zie voor een eerste appreciatie van dit tussentijdse briefadvies bijlage D. Een uitgebreidere appreciatie volgt n.a.v. het definitieve advies.

korte termijn bij aan het behouden van werkgelegenheid, economische activiteit en inkomen, en het voorkomen van faillissementen. De steunmaatregelen droegen echter ook bij aan arbeidsmarktkrapte, omdat de steun de reallocatie verminderde. Een deel van de steun is terechtgekomen bij niet-rendabele bedrijven, waardoor personeel dat normaal naar een andere (productievere) werkgever op zoek zou gaan, in dienst bleef. Specifiek de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), die bijdroeg aan het beschermen van werkgelegenheid, stond op langere termijn op gespannen voet met de arbeidsmarktkrapte. Daarmee zorgde het steunbeleid – naast conjuncturele ontwikkelingen – voor een verstoring van de arbeidsdynamiek, waardoor werkenden niet op zoek gingen naar plekken waar zij beter tot hun recht zouden komen. Het stopzetten van deze steun is ook een belangrijke stap in het tegengaan van de huidige krapte.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Oorlog in Oekraïne in relatie tot conjuncturele situatie

Ook in het kraptevraagstuk speelt de oorlog in Oekraïne een rol. De oorlog heeft in de eerste plaats een desastreus effect op het leven van Oekraïners. Daarnaast zorgt de oorlog voor veel economische onzekerheid, wat een conjuncturele neergang zou kunnen inleiden – ook in Nederland. In het Centraal Economisch Plan van het CPB wordt nu nog gerekend op een aanhoudend krappe arbeidsmarkt. De OESO verwacht dat de Nederlandse economie in 2022 met 2.9% groeit en in 2023 met 1.1%. De verwachte groei was in december 2021 nog 3.24%: er is sprake van een afname van de groei, maar dat betekent niet dat de economie krimpt. De OESO noemt de onzekerheid waar de economie zich op dit moment in verkeert vanwege de oorlog met Oekraïne, hoge brandstofprijzen en hoge inflatie¹³.

Daarnaast ligt de focus van het kabinet op het bieden van een veilige omgeving voor de Oekraïense ontheemden. We zien dat de groep Oekraïense ontheemden vooral bestaat uit vrouwen en kinderen, en dat een groot aantal Oekraïense ontheemden aan de slag wil en de weg naar de arbeidsmarkt weet te vinden. In juni 2022 zijn er 17.580 Oekraïners geregistreerd in Nederland aan het werk. Het kabinet zal monitoren hoeveel Oekraïners in welke sectoren aan de slag gaan. Het kabinet acht het wenselijk dat Oekraïense ontheemden, die het nodig hebben, passende publieke ondersteuning kunnen krijgen bij het vinden van werk. Vanaf 1 juli kunnen gemeenten ondersteuning naar werk bieden aan Oekraïense ontheemden, vooruitlopend op een wijziging van Besluit SUWI, welke 1 juli inwerking treedt.¹⁴

Krapte op de internationale arbeidsmarkt

Het tekort op de arbeidsmarkt is geen uniek Nederlands probleem. Het kabinet heeft een internationale verkenning uitgevoerd. Door een toenemende mismatch bij werkgevers en werkenden, en door demografische veranderingen hebben veel Europese landen met eenzelfde situatie te maken. Ook de sectoren waar de krapte zich voordoet, zijn vergelijkbaar met Nederland, namelijk de gezondheidszorg en de technieksector. Om de krapte aan te pakken richten de meeste landen zich voornamelijk op om- en bijscholing, het stimuleren van arbeidsmigratie, en het activeren en blijvend inzetbaar houden van de

¹³ OECD, 2022. Economic Outlook.

¹⁴ Kamerstukken 36045, nr. 2899

beroepsbevolking. Aangezien deeltijdwerk een typisch Nederlands fenomeen is, komt meer uren werken als oplossing voor krapte internationaal niet tot nauwelijks terug.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Wat gaat de overheid doen?

Een aanpak van krapte moet perspectief bieden op voldoende werkenden die productief aan de slag zijn of gaan op passende plekken. Met die werkenden kunnen we de maatschappelijke uitdagingen en transitie van de toekomst met vertrouwen tegemoet zien. Het kabinet zet zich actief in voor mensen die aan de kant staan.¹⁵ Deze krappe arbeidsmarkt biedt voor werkzoekers, deeltijdwerkers en mensen die noodgedwongen meerdere banen combineren extra kansen, die het kabinet wil benutten. De krapte aanpak moet in samenhang worden gezien met arbeidsmarktbriefjes die het kabinet heeft gestuurd en voor het zomerreces stuurt.¹⁶

Om te zorgen voor een goed functionerende arbeidsmarkt en om krapte te verminderen, zet het kabinet in op drie pijlers:

- I. Het verminderen van de vraag naar arbeid.
- II. Het vergroten van het arbeidsaanbod.
- III. Het verbeteren van de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid.

Vanuit dit denkkader werkt het kabinet aan zes acties die krapte kunnen verminderen:

1. Stimuleren van technologie- en procesinnovatie
2. Inzet op arbeidsaanbod
3. Verbeteren van de match
4. Stimuleren van meer uren werken
5. Inzet op leven lang ontwikkelen
6. Verbeteren aansluiting initieel onderwijs en arbeidsmarkt

Verderop deze brief worden maatregelen genoemd die onder deze acties voor de overheid vallen. Sommige maatregelen zijn reeds bekend en passen in voorgenomen beleidsopties. Andere maatregelen zijn nieuw. Deze maatregelen vormen de basis om het krapteprobleem aan te pakken. Daarnaast onderzoekt het kabinet momenteel – naast bovenstaande acties – ook verdergaande maatregelen binnen de eerder drie genoemde pijlers. Denk bijvoorbeeld aan:

- het aantrekkelijker maken van doorwerken na AOW leeftijd;
- het praktisch en financieel ontzorgen van mensen die naar krapteberoepen willen overstappen;
- het aanpassen van kwaliteits- en opleidingseisen een rol kunnen spelen in het verminderen van administratieve druk;
- een bonus om meer uren werk te stimuleren (zie p. 25).

Om de verdergaande maatregelen te toetsen en uit te werken zal input worden opgehaald bij diverse relevante partijen. Een zorgvuldige weging van deze meer

¹⁵ Zie onder andere Actieplan Dichterbij dan je denkt (Kamerstukken II, 2021-2022, 29 544, nr.1094.). In bijlage B wordt nader ingegaan op een uitsplitsing van het 'onbenut potentieel'.

¹⁶ Zo stuurt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder andere een hoofdlijnenbrief over de arbeidsmarkt en een brief over leven lang ontwikkelen.

verdergaande maatregelen is nodig¹⁷. Uw Kamer wordt hierover nader geïnformeerd.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Een aanpak van krapte slaagt niet zonder de inzet van werkgevers en werknemers. Daarom doet het kabinet hier – samen met sociale partners en (onderwijs)organisaties – verschillende oproepen aan werkgevers om ook aanvullende acties te ondernemen. Daarna worden de verschillende hierboven genoemde actielijnen voor de overheid in meer detail beschreven.

Ervaringen met krapte

Het kraptevraagstuk kent een persoonlijk gezicht. Het raakt niet alleen maatschappelijke opgaven en onze brede welvaart, maar ook individuele werkgevers, werknemers, leerlingen, studenten en werkzoekenden. Naast de consultatie bij sociale partners, (onderwijs)organisaties en betrokken stichtingen, zijn er daarom ook interviews afgenomen. Interviews met (net- afgestudeerde) mbo 3- en 4-studenten en werkgevers (veelal mkb'ers) werkzaam in de sectoren genoemd in de eerder genoemde motie Paternotte/Heerma.

Geïnterviewde studenten en net-afgestudeerden geven aan dat ze in hun sector vrijwel overal meteen aan het werk kunnen en zijn minder bewust bezig met krapte in hun sector. De gesproken werkgevers ervaren veel competitie met andere (grotere en vermogendere) bedrijven. Zij proberen medewerkers aan het bedrijf te binden door hogere lonen en mogelijkheden tot (om)scholing. Daarbij doen zij ook een beroep op de toewijding van werknemers aan de organisatie.

Wat kunnen werkgevers doen?

Een aanpak van krapte slaagt niet zonder de inzet van werkgevers én werknemers zélf. Sociale partners en werkgevers zijn al actief bezig met het aanpakken van krapte in verschillende sectoren. Het kabinet stimuleert verschillende initiatieven en samenwerkingsverbanden tussen werkgevers om krapte aan te pakken, zoals de Buitenboordmotor¹⁸, Platform naar Werk¹⁹ en vergelijkbare dienstverlening vanuit de vakbeweging.

Samen met sociale partners en (onderwijs)organisaties rekent het kabinet op aanvullende acties van werkgevers. Daarbij ziet het kabinet ook een duidelijke rol voor de overheid als één van de grootste werkgevers.

Overheid als werkgever

In verschillende (semi)publieke sectoren heeft de overheid als werkgever te maken met grote en soms hardnekkige personeelstekorten. Die tekorten gaan we aanpakken door als werkgever leidend te zijn in de invulling van goed werkgeverschap en zo ook een voorbeeld te zijn voor andere werkgevers.

Dit kabinet verhoogt het budget voor de verbetering van de lonen in het primair onderwijs en moderniseert voor Defensie het loongebouw en het personeelsbeleid,

¹⁷ Ook zullen hierbij de lessen van de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag en het Tijdelijke Commissie Uitvoeringsorganisaties worden meegenomen.

¹⁸ De Buitenboordmotor zet zich in om mensen via een 'loopbrug' succesvol van de ene baan naar de andere baan te begeleiden.

¹⁹ Platform Naar Werk ondersteunt loopbaanprofessionals bij het begeleiden van mensen naar werk met perspectief.

en met het recent ondertekende arbeidsvoorwaardenakkoord stijgen de lonen voor politie. Daarnaast biedt het Rijk veel mogelijkheden in de secundaire arbeidsvoorwaarden om het werk aantrekkelijker te maken, zoals ruim aantal verlofdagen en flexibele werktijden. De overheid als werkgever zoekt actief naar manieren om het pakket vorm te geven binnen de middelen die hiervoor beschikbaar zijn. Een specifieke aanpak per sector staat beschreven in bijlage B.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Het kabinet kijkt daarnaast met belangstelling uit naar het definitieve SER advies over de arbeidsmarktproblematiek in maatschappelijke sectoren dat in het najaar wordt verwacht. In bijlage D staat een eerste appreciatie van het concept briefadvies dat in mei 2022 is ontvangen. Constructieve suggesties en concrete aanbevelingen vanuit sociale partners en Kroonleden zijn welkom om beter invulling te geven aan modern werkgeverschap en hoe het werk en werken in maatschappelijke sectoren aantrekkelijker en lonender kan worden gemaakt, zeker in deze snel veranderende wereld en arbeidsmarkt. Meer inzicht is nodig in wat helpt in het aanspreken van het onbenut potentieel in maatschappelijke sectoren, hoe het werk slimmer en efficiënter te organiseren is, en waar bureaucratie en regelgeving te veel is en hoe dat te verminderen.

Rol voor private werkgevers

Personeelstekorten zijn een dagelijkse zorg voor werkgevers. Het kabinet ziet dat werkgevers veel acties ondernemen op het gebied van goed werkgeverschap, mede in het kader van personeelstekorten. Onderzoek van SZW naar principeakkoorden tussen cao-partijen in kraptesectoren ondersteunt dit beeld. Werkgevers dragen uiteenlopende oplossingen aan, van meer uren werken aantrekkelijker maken door betere arbeidsvoorwaarden, tot flexibele werktijden, zelfroosting en het stimuleren van scholing. Ook worden er afspraken gemaakt over het bieden van meer loopbaanperspectief en duurzame inzetbaarheid.

Aanvullend op deze initiatieven, roept het kabinet private werkgevers op om extra actie te ondernemen. Werkgevers hebben het best zicht op welke maatregelen hier bij horen, maar het kabinet ziet in deze krappe arbeidsmarkt extra kansen voor grote en kleine werkgevers. Onderstaande oproepen moeten ook worden gezien in de bredere context van recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de economie, mede met het oog op het advies van Commissie Borstlap.²⁰ Denk bijvoorbeeld aan ontwikkelingen op het gebied van vaste en flexibele contracten.

Vast/flex

Het totaal 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

²⁰ Kamerstukken II, 2019-2020, 29 544, nr. 970.

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 hoofdlijnenbrief over de arbeidsmarkt.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Het kabinet roept werkgevers op om extra in te zetten op het anders inrichten van werk, innovatie, betere arbeidsvoorwaarden, het gesprek aan te gaan met onderbenutte deeltijders, werknemers anders te werven en samen te werken tussen sectoren. Goed werkgeverschap loont.

Oproep 1: Richt werk anders in

Werk toegankelijk maken voor mensen die nu aan de kant staan, is van intrinsieke waarde – naast de opties die het biedt voor personeelstekorten. Niet alle vacatures die werkgevers openstellen zijn geschikt voor mensen die nu nog thuis zitten. Deze doelgroep voldoet niet altijd aan de opleidings- en ervaringseisen, heeft soms meer begeleiding nodig of kan maar een deel van de beoogde taken uitvoeren. Werkgevers kunnen functies opknippen en aanpassen, zodat zij vacatures makkelijker kunnen invullen met mensen die nu nog langs de kant staan. Bij de inzet van jobcarving²¹ en functiecreatie²² bieden werkgeversservicepunten kosteloos advies en hulp. Het kabinet wil samen met brancheorganisaties en arbeidsmarktregio's werkgevers stimuleren om deze instrumenten vaker in te zetten. Leren en werken kan ook beter worden gecombineerd door als werkgever een (leer)baan aan te bieden, met de reële kans dat dit werk ook na afronding van de opleiding kan worden behouden.

Oproep 2: Zet in op innovatie

Het kabinet ziet dat veel werkgevers stappen zetten op het gebied van technologische vernieuwing, procesinnovatie en administratieve druk. Naast de meerwaarde van deze doelen op zichzelf, roept het kabinet grotere én kleinere werkgevers op om hier aandacht voor te hebben vanuit het kraptevraagstuk. Zeker op de langere termijn, met het oog op vergrijzing, is het versterken van de productiviteitsgroei een essentiële route om krapte aan te pakken.

Oproep 3: Bied betere arbeidsvoorwaarden

Loonsverhogingen spelen een rol om mensen aan te trekken en te behouden. Goede secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals mogelijkheden om verlof op te nemen bij ouderschap, flexibiliteit om thuis en/of andere uren te werken kunnen mensen helpen hun werk makkelijker af te stemmen op hun privéleven. Ook kan er in cao-afspraken specifiek gekeken worden naar de mogelijkheid om – op

²¹ Voor meer informatie zie de webpagina 'Jobcarving-banenafpraak' op de website van 'Samen voor de klant'.

²² Voor meer informatie zie de webpagina 'fucntiecreatie-banenafpraak op de website van 'Samen voor de klant'.

vrijwillige basis – langer door te werken na het bereiken van de AOW leeftijd.²³ Naast dit soort concrete maatregelen, gaat het ook om een cultuuromslag, zowel bij werkgevers als werkenden. Uiteindelijk vraagt het kabinet extra aandacht voor een veilige werkomgeving waarin iedereen zich kan ontwikkelen, gerespecteerd voelt en duurzaam inzetbaar is.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Oproep 4: Benut onderbenutte deeltijders

Het kabinet spoort werkgevers aan om ook te kijken naar de groep onderbenutte deeltijders binnen het eigen personeelsbestand.

Voorbeeld: Het Potentieel Pakken

De stichting Het Potentieel Pakken heeft in de zorg en het onderwijs laten zien dat er sprake is van onderbenut potentieel als het gaat om mensen die meer uren willen en kunnen werken. Uit hun recente werk bij zorginstellingen blijkt dat ca. 40% van de ondervraagde medewerkers, soms onder voorwaarden, openstaat voor een groter contract. Om krapte te bestrijden, zou het al voldoende zijn als mensen die nu kleinere contracten hebben (van 24 uur of minder) enkele uren meer zouden werken. Een theoretisch voorbeeld: als alle 491 duizend deeltijders die direct meer uren willen werken 4 uur per week meer zouden werken, levert dat tussen de 49 en 54 duizend extra fte op (afhankelijk van de duur van een werkweek). Als alle 4,5 miljoen deeltijders 1 uur per week meer zouden werken, levert dat tussen de 113 en 125 duizend extra fte op. Om urenuitbreiding mogelijk te maken moeten bestaande belemmeringen rondom meer uren werken worden weggenomen en diepgewortelde overtuigingen worden aangepakt. Hiervoor is het belangrijk om zowel op werkgevers- als op medewerkersniveau bewustwording te creëren op het thema urenuitbreiding, maar zijn ook concrete interventies nodig op gebied van bijvoorbeeld HR, planning en roostering.

In het onderwijs heeft Het Potentieel Pakken in samenwerking met een Haags schoolbestuur in een pilot onderzocht welke interventies effectief kunnen zijn om de deeltijdfactor te verhogen. De eerste ervaringen in de pilot laten zien dat een deel van het onderwijspersoneel gestimuleerd kan worden om meer te gaan werken. Maar om dit potentieel daadwerkelijk te benutten is het aanbieden van meer flexibiliteit in bijvoorbeeld werktijden of inhoud van het werk belangrijk. Dit jaar wordt de ontwikkelde aanpak door Het Potentieel Pakken bij drie andere schoolbesturen getest. De resultaten worden breed gedeeld met het onderwijsveld, zodat meer scholen er zelf mee aan de slag kunnen.

De Stichting van de Arbeid heeft, naar aanleiding van het IBO Deeltijdwerk²⁴, aangegeven pilots op te willen starten. Deze pilots richten zich op het aanpakken van belemmeringen en het benutten van de mogelijkheden om mensen meer uren te laten werken. Het was door de coronacrisis niet mogelijk om goed vorm te geven aan deze pilots. Nu de economische effecten van de coronacrisis afnemen, gaat het kabinet samen met sociale partners concrete initiatieven ontplooiën. Dit om in nader te bepalen sectoren het aantal gewerkte uren per werkende te vergroten en te zien wat de achterliggende maatregelen of voorwaarden zijn die dit mogelijk maken. De minister van SZW informeert uw Kamer zo snel mogelijk over de invulling van deze initiatieven.

²³ Zie de aanpassingen in 2015 van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd.

²⁴ IBO Deeltijdwerk: De(El)tijd zal het leren, Ministerie van Financiën, Kamerstukken II 2019/20, 29 544, nr. 1006, bijlage.

Oproep 5: Werf anders

Waar werknemers zich nu vooral aanpassen aan de situatie op de arbeidsmarkt, is het in deze tijden van krapte noodzakelijk dat die beweging ook andersom wordt gemaakt. Daarbij helpt het om meer inzicht te hebben in wat specifieke groepen, waaronder jongeren, deeltijdwerkers, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een beperking en senioren, drijft in het maken van loopbaankeuzes. Daarnaast is er ook inzicht nodig in wat werkgevers drijft om mensen wel of niet aan te nemen en eventuele vooroordelen die daar een rol in spelen. Daarom ondersteunt het kabinet trajecten gericht op loopbaankeuzes (zoals Platform Naar Werk) en zet het kabinet verder in op programma's zoals Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt, Dichterbij dan je denkt en de Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie.²⁵

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Het kabinet roept werkgevers op om mensen te benaderen die nu nog langs de kant van de arbeidsmarkt staan, bijvoorbeeld door Open Hiring. Bij Open Hiring worden geen sollicitatiegesprekken gevoerd, maar worden kandidaten op volgorde van aanmelding aangenomen. Ervaring leert dat deze methode ook kandidaten aantrekt die niet als werkzoekend geregistreerd staan. Open Hiring blijkt een methode te zijn die voor bepaalde groepen werkgevers goed werkt. Het gaat daarbij met name om werkgevers met meerdere vacatures die zonder specifieke functie-eisen in te vullen zijn. Werkgevers kunnen bij de inzet van Open Hiring begeleiding krijgen (zeker bij een eerste keer) en kunnen rekenen op ondersteuning van het regionale werkgeversservicepunt voor het bekend maken van de vacatures.²⁶

Ook voldoende mogelijkheden voor learning-on-the-job is een beproefde methode om mensen aan te trekken die voorheen aan de kant stonden of de overstap naar een andere sector willen maken.

Voorbeelden van learning-on-the-job

Bouw- en techniekconcern TBI overweegt een eigen vakschool te openen om aan de ruim 500 openstaande vacatures te kunnen voldoen. TBI kijkt daarbij expliciet naar statushouders en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.¹ Een ander voorbeeld is de Hilverzorg Academie, waarbij zorginstelling Hilverzorg samen met private mbo-opleider OPPstap een leerhuis heeft ingericht waar jongeren en volwassenen op de werkplek worden opgeleid om in de ouderenzorg te werken. Learning-on-the-job kan door middel van bijscholing ook bijdragen aan het behoud en de inzetbaarheid van de huidige medewerkers. Dit kan onder andere via de bestaande infrastructuur van het praktijkleren in het mbo. Bovendien kan learning-on-the-job aantrekkelijker zijn voor zij-instromers. Bonarius Bedrijven, Vti Amsterdam en ROC van Amsterdam hebben met ondersteuning van WijTechniek bijvoorbeeld een pilot geïnitieerd met het werken met mbo-certificaten voor zij-instromers voor de installatiebranche.

Het kabinet daagt werkgevers ook uit om, waar het kan, vacatures te baseren op vaardigheden in plaats van werkervaring of opleidingsniveau. Dit vergroot de pool van potentiële werknemers en draagt ook bij aan een inclusieve arbeidsmarkt. Het

²⁵ De minister voor Armoedebestrijding, Participatie en Pensioenen stuurt voor de zomer nog een brief over de Banenafpraak gericht op mensen met een beperking.

²⁶ Zie ook het Actieplan Dichterbij dan je denkt (Kamerstukken II, 2021-2022, 29 544, nr.1094.)

UWV en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven hebben onlangs het dashboard 'Skills' ontwikkeld, wat de mismatch tussen werkgevers en werknemers helpt verkleinen. De ontwikkeling van CompetentNL, zie Actie 4 van het kabinet, zal hier verder aan bijdragen.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Oproep 6: Werk samen met andere sectoren

Voorbeelden van samenwerkingsinitiatieven binnen en tussen sectoren zijn Werkperspectief.NL, De Nationale Zorgklas, House of Skills en het recent gesloten convenant 'Laat kennis werken' tussen de Vereniging Hogescholen, MKB-Nederland en VNO-NCW. Dit geldt ook voor netwerkaanpakken als Techniepact en het Groenpact waarbij overheid, werkgevers en onderwijsinstellingen afspraken hebben gemaakt en samenwerking zoeken op het gebied van aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. Het Groenpact versnelt bijvoorbeeld onderwijsvernieuwing gericht op de toekomstige arbeidsmarkt zoals op het gebied van digitalisering, verduurzaming, klimaat, etc. ten behoeve van een duurzame groene arbeidsmarkt.

Combinatiebanen

Combinatiebanen, waarbij twee functies gecombineerd worden, zou een mogelijke uitkomst voor meerdere kraptesectoren kunnen zijn.²⁷ Werkgevers noemen combinatiebanen vaak als oplossing voor het personeelstekort. Naast combinatiebanen met het onderwijs, waar veel interesse in is en vanuit het Nationaal Programma Onderwijs mooie voorbeelden zijn ontstaan, worden combinatiebanen ook binnen de kinderopvangsector en met de zorg of cultuursector gezien als een uitkomst voor krapte. Een combinatiebaan kan medewerkers met een klein contract helpen aan een grotere baan, met meer diversiteit en doorgroeimogelijkheden. Door deze meer aantrekkelijke functies wordt uitstroom tegengegaan en biedt het extra handen aan twee sectoren met krapte. Het is belangrijk dat werknemers met een combinatiebaan ook daadwerkelijk de ruimte krijgen om twee functies goed met elkaar te combineren. Ook is het van belang dat werknemers niet onnodig met meerdere kleine contracten aan het werk zijn.

Voor de kinderopvang heeft *Kinderopvang werkt!* reeds kwantitatief onderzoek gedaan naar combinatiebanen en goede voorbeelden verzameld.²⁸ Vanuit het ministerie van SZW zullen combinatiebanen in de kinderopvang verder gefaciliteerd gaan worden door kwalitatief onderzoek te laten doen en middels een praktische handreiking goede (gebundelde) informatie aan de sector te bieden.

Gedeeld werkgeverschap

In een eerdere brief²⁹ aan uw Kamer is aandacht besteed aan het fenomeen gedeeld werkgeverschap. Gedeeld werkgeverschap kan kansen bieden voor werkgevers om fluctuaties in werk op te vangen. Ook in recent onderzoek zijn arbeidspools door werkgevers- en werknemersorganisaties genoemd als oplossing waarbij de werknemer zekerheid krijgt, maar wel de wendbaarheid voor werkgever(s) wordt vergoed, ook in het kader van seizoensarbeid.³⁰ Tegelijkertijd moet er zorgvuldig mee worden omgegaan. Eerdere experimenten van UWV en

²⁷ Zie ook de SER-verkenning 'De vele kanten van banen combineren'.

²⁸ Kinderopvang Werkt (2021), In vijf stappen naar combinatiebanen in jouw organisatie.

²⁹ Kamerstukken II, 2021/22, 29 544, nr. 1093.

³⁰ Onderzoek Beleidsonderzoekers, 2021, Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie.

vanuit het actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers' laten namelijk ook zien dat er diverse haken en ogen aan initiatieven rondom gedeeld werkgeverschap zitten, en dat dit niet altijd goed te realiseren is.³¹

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Gedeeld werkgeverschap kan verschillende vormen aannemen, zoals de clustering van kleinere deeltijdtaken waardoor werkenden tegelijkertijd bij verschillende werkgevers aan de slag zijn in een fulltimebaan, maar ook collegiale in- en uitleen. In de eerdere brief is aandacht besteed aan de collegiale in- en uitleen Installatietechniek Oost (CIU-Oost). Andere goede voorbeelden op dit punt zijn de Werkgeverij in de zorg³², een samenwerkingsverband van werkgevers en hun werknemers in zorg, welzijn, kinderopvang en jeugdzorg. Dit verband maakt het voor de werknemers mogelijk om naar talent aan het werk te gaan, bijvoorbeeld in een stapelbaan of door werk te delen met andere medewerkers uit de aangesloten organisaties. Ook in het onderwijs zijn vervangingspoules van medewerkers een goede manier om in te spelen op piek-en-ziek momenten, en werknemers toch de zekerheid te bieden van een contract met een vast aantal uren.³³ Ook in de land- en tuinbouwsector wordt gebruik gemaakt van collegiale in- en uitlening, zeker tijdens de coronacrisis. Daarom heeft de werkgeverslijst Land- en tuinbouw bijvoorbeeld ook een voorbeeldovereenkomst opgesteld, zodat de regels tussen het inlenende bedrijf en het uitlenende bedrijf helder zijn en binnen de grenzen van collegiale inlening vallen.³⁴

Er zijn dus verschillende mogelijkheden om gedeeld werkgeverschap vorm te geven en deze worden in verschillende sectoren gebruikt, ook in seizoensectoren. Om deze mogelijkheden nog verder te benutten, kunnen werkgevers zich laten informeren over de mogelijkheden én de uitdagingen in hun individuele situatie. Veel branches en sectoren bieden praktische hulp aan individuele werkgevers als ze lid zijn, bijvoorbeeld de werkgeverslijst in de land- en tuinbouw, en de AWWN-werkgeverslijst.

Baangaranties afgeven bij start opleiding

Het kabinet moedigt afspraken tussen onderwijsinstellingen en werkgevers aan. Bijvoorbeeld binnen FastSwitch maken hogescholen afspraken met werkgevers om baangaranties te geven aan werkenden/studenten die een omscholingstraject doorlopen en afronden. Werkenden en studenten kunnen tijdens het omscholen al werken, waardoor zij een inkomen ontvangen. Dit maakt het aantrekkelijker voor werkenden en studenten om zich om te scholen. Opleidingstrajecten waarbij werken en leren vanaf dag één gecombineerd worden dragen direct bij aan de beschikbaarheid van personeel. Een ander voorbeeld in de private sector is Techgrounds. Door samenwerking met UWV en gemeentes kunnen volwassen deelnemers binnen Techgrounds IT-scholing volgen met een baangarantie.

Het voorkomen van 'weglek' direct na afstuderen

In de praktijk blijkt dat recent afgestudeerden met een diploma in bijvoorbeeld de techniek of de zorg regelmatig niet aan de slag gaan in de sector waarvoor zij zijn opgeleid. Bij deze keuzes spelen naast persoonlijke redenen ook de uitdagingen in

³¹ Sociale partners geven aan dat banen met lage inkomens opgeknipt kunnen worden om eenvoudiger werkzaamheden lager in te schalen. Dit kan leiden tot devaluatie van beroepen en de (financiële noodzaak) voor mensen in deze beroepen om meerdere banen te combineren.

³² De Werkgeverij van Actielearnetwerk en de evaluatie: Ecorys (2018), Evaluatie DWSRA, p. 154.

³³ Bijvoorbeeld: SaKS poule.

³⁴ Overeenkomst voor collegiale in- en uitleen van arbeid, 2020.

het werkveld en het belang van passende begeleiding voor stagiairs en starters. Door het aanbieden van coaching en begeleiding, kennisuitwisseling met (regionale) werkgevers en alumni- en netwerkbijeenkomsten kunnen werkgevers en onderwijsinstellingen de binding gezamenlijk steviger maken en verankeren. Een goed voorbeeld is de ondersteuning voor recent afgestudeerden in de eerste periode van hun loopbaan (de zogenaamde inductiefase) voor verpleegkunde-alumni bij de Hogeschool Rotterdam.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Wat kunnen werkenden doen?

Ten slotte zijn de werkenden zelf ook aan zet. Ze hebben te maken met een versterkte positie op de arbeidsmarkt en kunnen vragen om betere arbeidsvoorwaarden in hun huidige of toekomstige baan. Niet iedereen profiteert daar in gelijke mate van of weet daar optimaal gebruik van te maken. Mensen wisselen nog steeds weinig van beroep, ook als ze elders hogere salarissen of betere arbeidsvoorwaarden kunnen krijgen. Hoewel het aan de potentiële werkgever is om een functie dusdanig aantrekkelijk te maken dat mensen de overstap willen wagen, moedigt het kabinet werkenden aan om zich blijvend te oriënteren op de arbeidsmarkt en vaardigheden van de toekomst op te doen. Het is van belang dat werkenden zich bezighouden met hun eigen inzetbaarheid en loopbaan. De arbeidsmarkt verandert immers continu.

Zeker in krimpberoepen – zoals administratief medewerkers of in de facilitaire richting³⁵ – zou een overstap naar een andere sector waar op dit moment veel vraag is aan te raden zijn. Hoewel een baan in een andere sector compleet verschillende eisen of vaardigheden kan vereisen, hoeft dit tegenwoordig minder een belemmering te vormen dan voorheen. De krapte is zodanig dat werkgevers bereid zijn te investeren in mensen die een overstap willen wagen. Ook spelen opleiders met flexibele en verkorte opleidingstrajecten in op het bereiken van maatwerk voor deelnemers, zodat mensen die willen overstappen snel aan de slag kunnen. Mede door het invoeren van het STAP-opleidingsbudget moedigt het kabinet deze overstappen verder aan.

Daarnaast is deze arbeidsmarktkrapte een goed moment voor de mensen die aan de kant staan en kunnen werken om weer aan de slag te gaan. Dit kan eventueel met hulp van het UWV. Het kabinet moedigt deze stap aan door middel van het verhogen van het wettelijk minimumloon, het verruimen van de bijverdiengrenzen in de Participatiewet, het verlengen van het school budget in de WW en het opzetten van het programma Dichterbij dan je denkt.

Over mobiliteit op de arbeidsmarkt (reactie Diris et al.)

In een artikel in de ESB van 25 november 2021 stellen Diris, van Doorn en van Vliet dat mobiliteit op de arbeidsmarkt in de toekomst zeer belangrijk zal zijn vanwege de relatief snelle structurele veranderingen. De Tweede Kamer Commissie SZW verzocht op 1 december 2021 (2021Z22095/2021D47102) om een reactie op het artikel van de ESB: 'Weinig mobiliteit tussen krimp- en groeisectoren tijdens coronacrisis' (esb.nu). De auteurs laten zien dat werkenden tijdens de coronacrisis beperkt bewogen van krimpende naar groeiende sectoren. In plaats daarvan bewogen werkenden vaak naar sectoren die sterk vergelijkbaar zijn met hun oude sector.

³⁵ UWV, 2021. Minst kansrijke beroepen.

Het kabinet erkent het belang van arbeidsmarktobiliteit om nu en in de toekomst in te kunnen spelen op een veranderende economie. Daarom is het belangrijk om empirisch scherp zicht te houden op de mate waarin de inspanningen zorgen voor hogere mobiliteit. De auteurs hebben een waardevolle bijdrage geleverd. Het kabinet blijft inzetten op de hieronder beschreven zes acties waaronder beleid om leven lang ontwikkelen en mobiliteit van werk naar werk te stimuleren. Zie hiervoor ook de genoemde maatregelen bij actie 5. Daarnaast is het van belang dat werkenden die de overstap willen maken naar een andere sector daarvoor ruimte en ondersteuning krijgen van werkgevers.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Oproep aan werkenden: Zet waar mogelijk een stap extra

Goed werk begint bij goed werkgeverschap. Daarnaast moedigt het kabinet werkenden aan die de wens hebben om meer uren te werken. Natuurlijk gaat het dan om werkenden die mentaal en fysiek de mogelijkheden hebben om dit te doen en waarbij de persoonlijke situatie dat toelaat. Als het al enigszins een optie is, ga dan ook zelf het gesprek aan met je werkgever. Als we met zijn allen Nederland draaiende willen houden, de kwaliteit van de zorg bewaken en een leraar voor elke klas willen zien, is het noodzakelijk dat we met zijn allen een stap extra doen. Dat betekent niet dat iedereen voltijds hoeft te werken, maar net die paar uur extra kan het verschil maken.³⁶ Samen houden we Nederland draaiend.

Maatregelen die het kabinet neemt

Actie 1: Stimuleren van technologie en procesinnovatie

Het verhogen van de arbeidsproductiviteit is nodig als structurele oplossing voor de verwachte structureel grote vraag naar arbeid. Met andere woorden: we moeten hetzelfde werk met minder mensen kunnen doen. Daarom blijft het kabinet zich inzetten voor het toepassen en stimuleren van arbeidsbesparende technologie en andere vormen van procesinnovatie. Daarnaast kijkt het kabinet naar de rol die overheden direct hebben in het stimuleren van innovatie, bijvoorbeeld door standaarden te gebruiken bij aanbestedingen en het sluiten van meerjarige contracten.

Sectorale aanpak adoptie en opschaling procesinnovaties

Procesinnovatie richt zich op het verbeteren van (productie)processen en kan zo leiden tot arbeidsbesparingen en betere processen. Deze verbeteringen kunnen technologisch van aard zijn zoals automatisering en robotisering, maar ook niet-technologisch zoals organisatorische of administratieve aanpassingen. Het is in de eerste plaats aan organisaties zelf om hier (tijdig) in te investeren. De aard van procesinnovatie, de knelpunten daarvoor en het handelingsperspectief dat de overheid heeft om eventueel knelpunten te verlichten met beleid, kunnen per sector verschillen. Daarom ligt het voor de hand om per sector te bezien of en hoe de overheid procesinnovatie en adoptie hiervan verder kan bevorderen. Een deel van de sectorale krapte plannen wordt momenteel verder uitgewerkt. Voorbeelden van beleidsinstrumenten die departementen kunnen inzetten zijn publiekscampagnes of het ondersteunen van exposities, learning communities en proeftuinen die gericht zijn op innovatie-adoptie en innoveren, zodat ontwikkeling

³⁶ McKinsey, 2018, Het potentieel pakken: de waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt, McKinsey & Company: Amsterdam.

van kennis, kunde en ervaring van werkenden optimaal wordt ingezet. Zo kunnen kansrijke procesinnovaties worden opgeschaald en verspreid, en kunnen organisaties tevens de benodigde vaardigheden opdoen om deze innovaties te implementeren.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Integrale aanpak arbeidsbesparende en ondersteunende technologieën

Naast een sectorale aanpak van procesinnovaties wil het kabinet inzetten op een integrale benadering van arbeidsbesparende technologieën waar meerdere sectoren bij gebaat zijn. Zo kun je met behulp van kunstmatige intelligentie en visualisaties veel arbeidsuren besparen in de bouw en infrastructuur. Technologieën zoals robotica, augmented reality en spraakherkenning kunnen arbeidsbesparende effecten opleveren voor veel sectoren (alhoewel dit wel schaarse ICT-arbeid vergt). Ook kunnen technologieën zoals tools voor hybride werken en exoskeletten de arbeidsmarkt toegankelijker maken. Dit is bijvoorbeeld nuttig voor mensen met een beperking en het kan de regionale mismatch verminderen.

Verminderen regeldruk en administratieve lasten

Naast procesinnovatie ziet het kabinet – ook met het oog op krapte – de noodzaak van het verminderen van ervaren regeldruk en administratieve lasten. Dit vraagt actie op verschillende niveaus en alle betrokken partijen hebben daaraan bij te dragen: van de overheid die moet zorgen voor uitvoerbare wet- en regelgeving, tot branches en koepelorganisaties die werkbare richtlijnen tot stand brengen, tot werkgevers die zelf de handschoen oppakken om in hun organisatie de interne regeldruk te verminderen. Zeker in sectoren waar de overheid zelf werkgever of opdrachtgever is, zijn er lessen te trekken uit doorbraakmethodes die in de coronacrisis zijn toegepast. Automatisering, technologie en het opnieuw tegen het licht houden van bestaande (kwaliteits)eisen kunnen helpen bij het verminderen van regeldruk. Hierbij is het van belang om onderscheid te maken tussen de administratie die de kwaliteit van het werk garandeert versus de administratie omwille van het administreren. Het kabinet informeert uw Kamer nader over een verdere inzet op het verlagen van regeldruk en administratieve lasten. De Minister voor LZS heeft uw Kamer vooruitlopend hierop reeds geïnformeerd over specifiek de aanpak van regeldruk in de zorg deze kabinetsperiode.³⁷

Digitale vaardigheden onderdeel maken van het po/vo onderwijscurriculum

Digitale geletterdheid is beperkt verankerd in het voor alle leerlingen verplichte landelijk curriculum voor primair- en voortgezet onderwijs. Wel kunnen leerlingen informatietechnologie (vmbo) of informatica (havo/vwo) als vak kiezen in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs. Ook wordt er bij andere vakken een beroep gedaan op (en daarmee gewerkt aan) digitale vaardigheden. Het belang van digitale vaardigheden wordt breed gedragen door de onderwijssector en wordt daarom nadrukkelijker vastgelegd in het curriculum. Aansluitend op het coalitieakkoord gaat het kabinet duidelijker aangeven wat er van scholen verwacht wordt. Er wordt gestreefd naar geactualiseerde kerndoelen op digitale vaardigheden voor het primair onderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs in 2025.

Standaarden gebruiken bij aanbestedingen

³⁷ Kamerstukken 29 515, nr. 480.

De kabinetsbrede insteek om arbeid te besparen en vraag naar arbeid te verminderen kan door standaarden te gebruiken bij aanbestedingen en door het sluiten van meerjarige contracten met het oog op innovatie. Daarbij dient opgemerkt te worden dat aanbestedingen van het Rijk ook bedoeld zijn om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt via social return te betrekken en aan structureel werk te helpen. Dit past bij het zo goed mogelijk benutten van het (nu nog onbenut) arbeidsaanbod en dat werk voor mensen bijdraagt aan een goed bestaan. In nadere uitwerking moet worden bezien of en zo ja, op welke wijze invulling gegeven kan worden aan beide insteken van het kabinet. Dit vergt maatwerk.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Praktijkgericht onderzoek

Ook de extra investeringen die dit kabinet doet in praktijkgericht onderzoek zorgen ervoor dat de aansluiting van het onderzoek op de arbeidsmarkt en (regionale) maatschappelijke vraagstukken wordt versterkt. Praktijkgericht onderzoek versterkt de innovatiekracht van het hbo en draagt bij aan vernieuwend en hoogwaardig beroepsonderwijs, en hiermee een verbeterde aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Actie 2: Inzet op arbeidsaanbod

Verhogen en moderniseren van het minimumloon

Het kabinet verhoogt per 2023 het wettelijk minimumloon stapsgewijs met in totaal 7,5%. Daarnaast wordt ook het wettelijk minimumuurloon geüniformeerd naar een 36-urige werkweek. Voor werkenden in beroepen die op of rondom het minimumloon zitten, wordt het hierdoor aantrekkelijker om (meer) te gaan werken.

Verruimen van de bijverdiengrenzen in de Participatiewet

Ongeveer 8% van de bijstandsgerechtigden werkt nu naast de bijstand. Het kabinet wil stimuleren dat meer mensen naast hun uitkering gaan werken en indien mogelijk, vervolgens uitstromen uit de bijstand. Het wetsvoorstel Breed Offensief dat ter behandeling bij de Tweede Kamer ligt bevat een nieuwe vrijlating voor mensen met een arbeidsbeperking die in deeltijd met loonkostensubsidie werken en daarnaast aanvullende bijstand ontvangen. Daarnaast is in het coalitieakkoord afgesproken de bijverdiengrenzen in de Participatiewet te verruimen. Uw Kamer wordt later nader geïnformeerd over de exacte vormgeving van deze verruiming.

Actieplan Dichterbij dan je denkt

Het kabinet activeert mensen die nu aan de kant staan vanwege de waarde die werk voor het individu en de maatschappij heeft, ook vanuit het oogpunt van een krappe arbeidsmarkt. Recent is uw Kamer geïnformeerd over het actieplan 'Dichterbij dan je denkt'³⁸. Kern van dit actieplan is om de krappe arbeidsmarkt te benutten om extra mensen die nu langs de kant staan naar (parttime) werk of een leerwerktraject te begeleiden. Met het actieplan beoogt het kabinet een intensivering van activiteiten in de regio en landelijk om matches tot stand te brengen. In het actieplan wordt extra aandacht gegeven aan vier beproefde wervingsroutes (Open Hiring, leerwerktrajecten (waaronder praktijkleren in het mbo), jobcarving/functiecreatie en innovatieve manieren van matching) in een

³⁸ Kamerstukken II, 2021-2022, 29 544, nr.1094.

landelijke campagne die bekendheid en vindbaarheid van de dienstverlening genereert voor zowel werkzoekenden als werkgevers. Daarbij wordt aan arbeidsmarktregio's gevraagd om in de uitwerking van het actieplan ook inzet te plegen voor de bemiddeling van niet-uitkeringsgerechtigden via de genoemde routes. Met het actieplan geeft het kabinet zo mede invulling aan de motie Nijboer. Het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' kent een looptijd tot eind 2022: de geleerde lessen en ervaringen zullen worden gemonitord en worden betrokken bij de invulling van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur. In het verlengde van dit Actieplan gaat het kabinet specifiek in gesprek met partijen in de arbeidsmarktregio's over kansen en mogelijkheden om ook langdurig bijstandsgerechtigden te ondersteunen richting werk en zal hierover de Tweede Kamer in het derde kwartaal van 2022 informeren. Hiermee geeft het kabinet ook invulling aan de motie De Kort (Kamerstukken II, 34 352, nr. 250).

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Vanuit 'Dichterbij dan je denkt' krijgt de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) een extra financiële impuls. Met deze middelen wordt onder meer ingezet op kennis delen via netwerken en het samen met gemeenten, UWV en andere stakeholders bieden van betere dienstverlening zodat meer mensen uit deze groep naar werk kunnen worden geleid. Hiermee wordt bevorderd dat de arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond wordt verhoogd en het arbeidspotentieel beter wordt benut. Zie ook de paragraaf hieronder.

Extra inzet op maatwerk

De huidige krapte op de arbeidsmarkt biedt mogelijkheden voor mensen met meer afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat bijvoorbeeld om (niet-uitputtend): langdurig uitkeringsgerechtigden, mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een migratieachtergrond, statushouders en Oekraïense ontheemden, ouderen, laagopgeleiden, mensen die laaggeletterd zijn en ex-gedetineerden. Daarnaast is er een grote groep mensen met flexcontracten, tijdelijk werk en deeltijdwerkers die moeilijk aan een (voltijds) vaste baan komen.

In lijn met de motie-De Kort (Kamerstukken II, 34 352, nr. 250) gaan we in gesprek met partijen in de arbeidsmarktregio's over kansen om ook langdurig bijstandsgerechtigden te ondersteunen. Het kabinet wil kijken naar hoe er beter gebruik kan worden gemaakt van de bestaande structuur van sociale werkbedrijven en sociaal ontwikkelbedrijven. Ook wil het kabinet een vrijlating toekennen aan mensen met een arbeidsbeperking die in deeltijd met loonkostensubsidie werken en daarnaast aanvullende bijstand ontvangen. Uw Kamer wordt hier later nader over geïnformeerd over de exacte vormgeving hiervan.

De arbeidsparticipatie van jongeren zonder startkwalificatie, voortijdig schoolverlaters, jongeren met een migratieachtergrond en jongeren met een beperking blijft duidelijk achter bij de arbeidsparticipatie van jongeren met een middelbaar en hoger opleidingsniveau. Daarbij speelt ook discriminatie bij de zoektocht naar stage of eerste baan een belangrijke rol.³⁹ In juli 2021 is door de ministeries van OCW, SZW, gemeenten, onderwijs, UWV, (jongeren)vakbonden werkgevers en SBB een gezamenlijke werkagenda afgesproken om te komen tot een structurele aanpak hiervan. Deze borduurt voort op de aanpak

³⁹ Verwey Jonker Instituut, 2021, Ongelijke kansen op de stagemarkt

jeugdwerkloosheid in het kader van het corona steun- en herstelpakket en sluit aan op de bestaande samenwerkingsstructuren in de arbeidsmarktregio's.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Wat betreft de banenafpraak staan werkgevers in de markt- en overheidssector voor een grote uitdaging om per 2026 alle 125.000 extra banen voor mensen uit de doelgroep te creëren. De minister voor Armoedebestrijding, Participatie en Pensioenen is met betrokkenen in gesprek, waarbij er specifiek aandacht is voor het verstevigen van de inzet van overheidswerkgevers. Over de uitkomsten van de gesprekken wordt de Kamer voor het zomerreces geïnformeerd.

In het kader van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) zijn aanpakken ontwikkeld die, naar verwachting, een aanvullende positieve bijdrage kunnen leveren aan het terugdringen van krapte op de arbeidsmarkt. In het bijzonder gaat het dan om specifieke vormen van intensieve begeleiding vanuit de bijstand en de WW. Door aan te sluiten bij specifieke behoeften van mensen met een migratieachtergrond kunnen klantmanagers meer mensen naar werk begeleiden. Daarnaast gaat het om leer-/werktrajecten voor statushouders. Hiermee kunnen statushouders versneld aan de slag in kraptesectoren als de techniek en de zorg. Beide aanpakken zijn in pilots in het VIA programma effectief gebleken. Het kabinet zal mogelijkheden verkennen om deze aanpakken op te schalen en zal daarvoor in nader overleg treden met verschillende ketenpartners.

Nederland heeft het Europees Sociaal Fonds (ESF) in de periode 2014 – 2020 ingezet voor mensen die een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Deze inzet wordt voortgezet in het ESF 2021 – 2027. In deze periode is in totaal 413 miljoen beschikbaar voor een brede doelgroep aan mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Deze middelen kunnen ook worden ingezet voor Oekraïners. Naast deze brede ondersteuning kent het ESF specifieke projecten voor mensen in detentie bij DJI en leerlingen uit het PRO/VSO.

De positie van senioren op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren verbeterd. De netto arbeidsparticipatie ligt voor de meeste oudere groepen hoger dan het gemiddelde, met uitzondering van de groep dichtbij de AOW-leeftijd. De afname van de arbeidsparticipatie zet al ruim voor de AOW-leeftijd in, maar de toename van de werkloosheid is in die leeftijdsgroep beperkt. Dat duidt erop dat de afname van het aantal werkenden grotendeels vrijwillig is, in ieder geval vanuit het oogpunt van de werkende. Bij 60+ senioren zit nog steeds een grote uitdaging en onbenut potentieel. En dat heeft voor een belangrijk deel te maken met beeldvorming bij werkgevers. In het hoofdlijnen debat Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid van 22 februari jl. heb ik uw Kamer na de zomer een seniorenkansensie toegezegd die bijdraagt aan het verder benutten van de kwaliteiten van senioren op de arbeidsmarkt.

Arbeids- en kennismigratie

Door de toegenomen krapte kijken werkgevers steeds vaker naar arbeidsmigratie van buiten de EU om het arbeidsaanbod te vergroten. Het kabinet ziet arbeidsmigratie van buiten de EU, met uitzondering van kennismigratie, als sluitstuk van de aanpak van krapte op de arbeidsmarkt. Nadat eerst is ingezet op de acties zoals in deze brief beschreven. Ook binnen de EU – waarbinnen het vrij verkeer geldt – is nog sprake van aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel.⁴⁰ In verschillende andere EU-lidstaten is, hoewel sprake is van een langjarige

⁴⁰ Eurostat, cijfer van maart 2022.

neerwaartse trend, nog steeds sprake van forse (jeugd)werkloosheid. Het kabinet vindt het verder belangrijk dat er aandacht is voor de korte- en lange termijneffecten van (meer) arbeidsmigratie op tal van beleidsterreinen, zoals de effecten op huisvesting, zorg, onderwijs, openbare orde op veiligheid, maar ook op het draagvlak en sociale cohesie in gemeenten en wijken. Het raakt ook aan grote maatschappelijke en sociaaleconomische vraagstukken, zoals wat voor economie we als Nederland willen zijn en wat de impact op de brede welvaart is. Bovendien gaat arbeidsmigratie te vaak gepaard met misstanden, zoals is gebleken uit de rapporten van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) en de Nederlandse Arbeidsinspectie. Om deze misstanden tegen te gaan voert het kabinet de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten stevig uit, met alle betrokken partners.⁴¹

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Werkgevers in Nederland kunnen arbeidsmigranten van buiten de EU werven, wanneer zij voldoen aan de voorwaarden van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en kunnen aantonen eerst te hebben gezocht naar personeel binnen Nederland, de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland. Daarnaast streeft het kabinet ernaar om internationaal talent dat een bijdrage levert aan de Nederlandse kenniseconomie, concurrentiekracht en innovatief vermogen, te faciliteren, bijvoorbeeld via de kennismigrantenregeling.⁴² Ten aanzien van deze doelgroep voert het kabinet een uitnodigend beleid. Zo werkt het ministerie van EZK samen met een aantal regio's en nationale partners, de zogenaamde Talent Coalition, aan de positionering van Nederland als aantrekkelijk vestigingsland voor internationaal talent. "The Netherlands Point of Entry", onderdeel van de RVO, heeft recent een nationale landings- en informatiepagina gelanceerd.⁴³

Ook zal extra worden ingezet op strategische samenwerkingen met internationale topuniversiteiten, aanwezigheid op internationale evenementen en 'matching' tussen Nederlandse innovatieve ondernemingen en internationaal toptalent. Bovendien verkent het kabinet welke maatregelen er kunnen worden genomen om het behoud van kennismigranten in Nederland te bevorderen. Hierbij kijkt het kabinet naar mogelijkheden om kennismigranten die hun baan verliezen een langere zoekperiode te gunnen dan de huidige drie maanden, de verbinding van internationale studenten met regio's en sectoren met arbeidsmarktkrapte te verbeteren en de effectiviteit en zichtbaarheid van de Top-200 regeling voor alumni van internationale topuniversiteiten te vergroten. Voor het verbeteren van het startupklimaat heeft het kabinet gewerkt aan een pilotverblijfsregeling voor essentieel startuppersoneel, die op 1 juni 2021 in werking is getreden voor de duur van vier jaar.

Werkgeversservicepunt arbeidsmigratie van buiten de EU

Dit werkgeversservicepunt zal in samenwerking met de regionale werkgeversservicepunten werkgevers ondersteunen die op zoek zijn naar personeel en indien de vacature niet kan worden vervuld met Nederlands en/of Europees aanbod uiteindelijk een aanvraag voor een werkvergunningen voor derdelanders (arbeidsmigranten van buiten de EU) willen doen. De voorlichting

⁴¹ Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst, coalitieakkoord 2021-2025, p. 40.

⁴² Voor meer informatie zie de webpagina 'Wanneer mag een kennismigrant in Nederland werken?' de website van de Rijksoverheid.

⁴³ www.welcome-to-nl.nl.

ziet zowel op de (verplichte) werving binnen Nederland en de EU als op het indienen van de aanvraag voor de vergunning.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Het kabinet is voornemens de voorlichting richting werkgevers te verbeteren ten aanzien van het aanvragen van werkvergunningen voor arbeidsmigranten van buiten de Europees Economische Ruimte (EER). Werkgevers zijn niet altijd goed op de hoogte van de vereisten om in aanmerking te komen voor een werkvergunning. Dit leidt er soms toe dat UWV een aanvraag voor een werkvergunning moet afwijzen, omdat de werkgever niet de juiste procedure heeft gevolgd en/of niet heeft voldaan aan de noodzakelijke voorwaarden. Samen met het UWV wordt bekeken wat er nog meer mogelijk is op het terrein van betere voorlichting en dienstverlening. Daarbij wordt gedacht aan het opzetten van een landelijk werkgeversservicepunt. In het kader van de uitvoering van de Aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten is daarnaast al stevig ingezet op betere informatievoorziening richting arbeidsmigranten. Zo is de website workinnl.nl gelanceerd, die informatie in 5 talen bevat over werken en wonen in Nederland. Samen met provincies en gemeenten zorgen we ervoor dat informatie op alle niveaus gedissemineerd wordt en daadwerkelijk bij de doelgroep terecht komt.

Actie 3: Verbeteren van de match

Uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur

In het coalitieakkoord is de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur opgenomen om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren. Onderdeel hiervan zijn instrumenten voor om- en bijscholing die de overstap naar tekortberoepen ondersteunen. De ambitie is om toe te werken naar een structureel publiek-private arbeidsmarktinfrastructuur die werkenden, werkzoekenden en werkgevers toegang biedt tot herkenbare en laagdrempelige dienstverlening. Opgedane ervaringen met de regionale mobiliteitsteams tijdens de coronacrisis worden hierbij betrokken. Hiermee wordt het makkelijker voor werknemers om de overstap naar een ander (tekort)beroep te maken, en voor werkgevers om personeel te zoeken, en over en weer uit te lenen. De inzet is dat iedere arbeidsmarktregio een agenda opstelt waarin zowel ambities ten aanzien van specifieke doelgroepen worden opgenomen, als ten aanzien van de ontwikkeling van de arbeidsvraag en arbeidsmarkttekorten. Ten behoeve van deze regionale agenda's willen we een landelijke agenda opstellen met landelijke ambities op doelgroepen en arbeidsmarkttekorten.

Opschaling van loopbaanpaden

Opschaling van loopbaanpaden die goed werken binnen de arbeidsmarktregio's kan snel bijdragen aan het aanpakken van de krapte. Het ontwikkelen van loopbaanpaden in kraptesectoren helpt mensen om richting een vak of beroep te bewegen en om de stappen die daarvoor nodig zijn te organiseren. De stappen voor een individu om van de ene baan of situatie naar een andere te gaan zijn soms complex en vooral onoverzichtelijk. Ook voor werkgevers. Het creëren van loopbaanpaden naar kraptesectoren/-beroepen met daarbij het aanbieden en organiseren van verschillende instrumenten door publieke en private partijen, helpt om deze brug over te steken voor individuen en zo vraag en aanbod sneller en beter bij elkaar brengen. Voorbeelden van dergelijke aanpakken zijn de beroepsgroepen ketenaanpak in Twente en de GAP Academy in Noord Nederland.

Scholingsbudget WW

Binnen de WW-populatie is er een groep werkzoekenden die een grote kans heeft op langdurige werkloosheid (langer dan 1 jaar). Het is belangrijk om deze groep zo snel mogelijk terug te laten keren naar werk. De ervaring leert dat hoe langer mensen zich in een uitkeringssituatie begeven des te lastiger het wordt om deze groep te laten re-integreren op de arbeidsmarkt. In een krappe arbeidsmarkt is het de opgave om ook de mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te laten terugkeren naar werk. Specifiek naar die beroepen waar krapte is. Scholing is hierbij een belangrijke maatregel en via het scholingsbudget bij UWV kan deze ook gericht worden ingezet. Het kabinet gaat verkennen of het huidige scholingsbudget WW voorgezet kan worden.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Kennisloket strategisch HR-beleid

De SGP heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in het schriftelijk overleg aanpak krapte arbeidsmarkt⁴⁴ gevraagd hoe het kabinet aankijkt tegen het openen van een kennisloket voor strategisch HR-beleid specifiek ten behoeve van het mkb. Momenteel kunnen werkgevers ondersteuning krijgen bij werving, selectie en leren en ontwikkelen van werknemers vanuit de 35 regionale werkgeversservicepunten en 35 regionale leerwerkloketten. Diverse marktpartijen ondersteunen werkgevers bij strategische HR-kwesties. De minister van SZW gaat met onder andere sociale partners, gemeenten en UWV in gesprek over welke ondersteuning (privaat en publiek) beschikbaar is en hoe we dit beter kunnen ontsluiten voor mkb-ondernemers. Dit wordt betrokken bij de verdere uitwerking van een meer toegankelijke en heldere arbeidsmarktinfrastructuur met bijbehorende dienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden.

Banenaafpraak

De banenaafpraak is een belangrijk instrument om mensen die met een steuntje in de rug bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen aan het werk te helpen. Werkgevers, zowel in de markt- als de overheidssector, staan voor een grote uitdaging om per 2026 alle 125.000 extra banen voor mensen uit de doelgroep banenaafpraak te creëren. De minister voor Armoedebestrijding, Participatie en Pensioenen is met betrokkenen in gesprek over de toekomst van de banenaafpraak. Daarbij is specifiek aandacht voor het verstevigen van de inzet van overheidswerkgevers. Dit omdat overheidswerkgevers de doelstellingen van de banenaafpraak vooralsnog niet halen, terwijl de overheid een voorbeeldfunctie heeft als het gaat om het aan het werk helpen en houden van mensen met een arbeidsbeperking. Over de uitkomsten van de gesprekken wordt de Kamer voor het zomerreces geïnformeerd.

Actie 4: Stimuleren van meer uren werken

Het bevorderen van meer uren of voltijds werken kan een belangrijke bijdrage leveren aan het adresseren van de krapte op de arbeidsmarkt, vooral in publieke sectoren zorg en onderwijs. Zowel de Europese Commissie als de SER benadrukt de kansen die hier liggen.⁴⁵ Mede daarom zet het kabinet in op het makkelijker maken voor werknemers en werkgevers om banen te combineren, voor ouders om arbeid en zorgtaken te combineren en het financieel aantrekkelijk te maken om

⁴⁴ Kamerstukken II 2021/22, 29544, nr. 1093

⁴⁵ Zie ook Kamerbrief met reactie kabinet op Ientepakket Europees Semester. Kamerstukken 21501-20 nr. 1806.

(meer uren) te werken. Daarnaast kunnen deze maatregelen bijdragen aan emancipatiedoeleinden.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Kinderopvangtoeslag & ouderschapsverlof

Om het voor jonge ouders gemakkelijker te maken meer uren te werken, zet het kabinet in op een nieuw stelsel van kinderopvang. Er wordt 2,2 miljard euro geïnvesteerd om een hoge, inkomensafhankelijke vergoeding van 95% voor alle werkende ouders mogelijk te maken, direct gefinancierd aan kinderopvangorganisaties. In 2023 wordt als eerste tussenstap de koppeling met het aantal gewerkte uren losgelaten. Hiermee wordt het stelsel significant eenvoudiger en wordt het makkelijker voor ouders om arbeid en zorg te combineren.

Daarnaast heeft het kabinet het uitkeringspercentage van het ouderschapsverlof verhoogd naar 70% van het dagloon. Ouders hebben vanaf 2 augustus 2022 recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof tegen een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon (max. 70% van het maximum dagloon), op te nemen binnen 1 jaar na de geboorte. Deze maatregel maakt het mogelijk voor ouders, met name moeders, van jonge kinderen om (meer uren) te werken.

Verminderen marginale druk

Het is belangrijk dat (meer) werken loont. Voor mensen die nu langs de kant staan is het belangrijk dat het voldoende financieel aantrekkelijk is als zij een baan accepteren. Dat is een van de redenen waarom dit kabinet het minimumloon verhoogt, en, naast de aankondigingen uit de Voorjaarsbesluitvorming, € 2,4 miljard uittrekt voor lastenverlichting voor met name lage en middeninkomens, werkenden en gezinnen.⁴⁶ Hierdoor daalt de gemiddelde belastingdruk. Dat betekent dat mensen over hun gehele inkomen minder belasting gaan betalen en dat hun koopkracht stijgt. Zie voor een nader beeld van de gemiddelde belastingdruk bijlage E bij deze brief.⁴⁷

Het is ook belangrijk dat het voor mensen die al een baan hebben voldoende aantrekkelijk is om meer uren te gaan werken. Voor deze groep is met name van belang dat de marginale druk niet te hoog is. De marginale druk is het deel van een extra verdiende euro dat iemand niet kan besteden door belastingheffing, hogere pensioenopbouw of doordat iemand minder inkomensondersteuning in de vorm van bijvoorbeeld toeslagen of gemeentelijke regelingen ontvangt. Waar afbouwtrajecten van toeslagen en heffingskortingen stapelen, kan een hoge marginale druk ontstaan. Deze stapeling treedt in praktijk vooral op bij alleenstaanden en alleenverdieners met een inkomen tussen minimumloon en modaal. Deze huishoudens zitten vaker dan tweeverdieners op het inkomenstraject waarop inkomensafhankelijke regelingen worden afgebouwd, waardoor de marginale druk in een aantal gevallen hoger kan zijn dan 80 procent. Onder andere de huurtoeslag speelt hierin een belangrijke rol.

⁴⁶ De invulling hiervan is onderdeel van de augustusbesluitvorming en zal bekend worden gemaakt op Prinsjesdag.

⁴⁷ Bijlage E gaat in reactie op de motie Tielen/Palland uitgebreider in op de huidige stand van verschillen in belastingdruk en de wig bij verschillende inkomensgroepen, contractvormen (inclusief zelfstandigen), voltijd- en deeltijdwerkenden en sectoren.

Het vorige kabinet heeft al een aantal maatregelen genomen om extremen in de marginale druk voor middeninkomens te beperken, bijvoorbeeld door het minder hard afbouwen van de huurtoeslag en aanpassing van de arbeidskorting. Onderzoek dat eerder in opdracht van uw Kamer is gedaan⁴⁸ laat zien dat verdere stappen om de marginale druk gericht te verlagen scherpe keuzes vergen, en gepaard gaan met ofwel minder inkomensondersteuning aan huishoudens met een lager inkomen, ofwel met een verschuiving van hoge marginale druk naar hogere inkomens, ofwel met hogere uitgaven door de overheid.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Dit kabinet wil stappen zetten om de marginale druk te verlagen, onder andere door de voorgenoemde hervorming van de kinderopvangtoeslag. Dit verlaagt de marginale druk voor werkende ouders. 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. Naast de hervorming van de kinderopvangtoeslag heeft het kabinet de ambitie om werken ook op andere manieren lonender te maken. Zo is in het coalitieakkoord de wens opgenomen om alle andere toeslagen af te schaffen. Een concrete stap in de richting van afschaffing is bijvoorbeeld de hervorming van de huurtoeslag, waaronder het invoeren van genormeerde huren.

Dit kabinet heeft de ambitie om in augustus nieuwe maatregelen te nemen om de marginale belastingdruk gericht te verlagen. In de Voorjaarsnota heeft het kabinet al aangekondigd om in augustus specifiek naar de koopkrachtontwikkeling te kijken en hierbij ook te bezien hoe de lasten op arbeid kunnen worden verlaagd door de lasten op vermogen te verhogen. Naast maatregelen om de koopkracht van mensen te verbeteren door de gemiddelde belastingdruk te verlagen, zal het kabinet in dat kader – in lijn met de motie De Jong, en gebruikmakend van de analyse in reactie op de motie Tielen/Palland – ook maatregelen onderzoeken om gericht de marginale belastingdruk te verlagen. Daarbij kunnen we ook kijken naar het verschuiven van afbouwpunten binnen de toeslagen, waaronder de huurtoeslag, conform de toezegging van MLZS aan het lid Agema. Op deze manier geeft het kabinet ook gehoor aan het verzoek van het lid Smals om te bezien of de prikkels voor deeltijders om voltijds te gaan werken kunnen worden verbeterd, waarbij – in lijn met het verzoek van de GroenLinks-fractie – ook de marginale belastingdruk wordt betrokken.

Meer uren werken en voltijdsbonus

Het kabinet onderstreept vanwege de personeelstekorten de urgentie van het stimuleren van meer uren werken, en wil daartoe verdergaande maatregelen nemen. Een van de mogelijke opties is 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.

Daarom onderneemt het kabinet de komende periode actie op het financieel stimuleren in deze sectoren, waaronder het mogelijk maken van een voltijdsbonus. De juridische bezwaren rond varianten van de voltijdsbonus, zoals geschetst door het College voor de Rechten van de Mens, worden hierbij

⁴⁸ Kamerstukken II 2019/2020, 35302, nr. 8, bijlage 902070 ([link](#)).

meegenomen. Deze zijn op 12 april 2022 naar uw Kamer verzonden.⁴⁹ Tevens roept de voltijdsbonus vragen op ten aanzien van de praktische uitvoerbaarheid en risico's op misbruik, zoals mensen die tijdelijk hun uren aanpassen om de bonus te incasseren. Ook riskeert een voltijdsbonus onnodig hoge kosten door mensen te belonen die al voltijd werken of van plan waren voltijd te gaan werken.⁵⁰ De bevindingen vanuit het onderwijs en de zorg worden vervolgens meegenomen in de verdergaande maatregelen van het kabinet om meer uren werken te stimuleren, zoals eerder in deze brief aangekondigd.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Naast dit soort prikkels om meer uren te werken, verkent het kabinet ook wat het kan doen als het gaat om een cultuuromslag over deeltijdwerk, het aanpakken van de marginale druk, het combineren van twee banen, en aanpassingen van werkgevers en werknemers als het gaat om roostering van werkgevers, in scholen en bij organisaties. Daarbij zullen ook de consequenties van meer uren betaald werken voor bijvoorbeeld (mantel)zorg of vrijwilligerswerk meegenomen worden.

Actie 5: Inzet op Leven Lang Ontwikkelen

De arbeidsmarkt is continu in beweging. Er zijn voortdurend nieuwe skills en vaardigheden nodig voor nieuwe taken en banen die ontstaan. In een toekomstbestendige arbeidsmarkt zijn werk en skills eenvoudig met elkaar te matchen en blijven mensen zich continu ontwikkelen. De visie van het kabinet op de daarvoor benodigde arbeidsmarktinfrastructuur en de inzet op LLO komen in afzonderlijke kamerbrieven aan de orde, en zullen na de zomer worden verstuurd. In de Kamerbrief over LLO wordt een volledig beeld gegeven van stappen die het kabinet zet. De onderstaande opsomming is beperkt tot de belangrijkste punten van het LLO-beleid die het meest relevant zijn in het kader van arbeidsmarktcrisp.

Inzet van STAP-budget en SLIM-regeling

Het STAP-budget is een financiële tegemoetkoming tot €1.000 die iedereen met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt tot de AOW gerechtigde leeftijd kan inzetten voor eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. De regeling is op 1 maart 2022 ingegaan en de belangstelling voor de regeling was in de eerste twee tijdvakken groot. Het STAP-budget kan op dit moment al ingezet worden voor bij- en omscholing binnen en richting kraptesectoren. Daarnaast is het toevoegen van extra middelen voor het richten van het STAP-budget op kraptesectoren in de toekomst – afhankelijk van de capaciteit van de uitvoering en budgettaire dekking – mogelijk. Ook de inzet van SLIM is voor dit doel mogelijk. SLIM is gericht op het stimuleren van leren en ontwikkelen in het mkb.

Extra inzet op de ontwikkeling van een passend aanbod voor bij- en omscholing

Bij- en omscholing via (verkorte) formele opleidingen in het mbo en ho kan helpen om mensen bij-, op- of om- te scholen voor andere of hogere functies en beroepen. Publieke onderwijsinstellingen hebben ruimte nodig voor flexibilisering van hun onderwijsaanbod, zodat dit aanbod beter afgestemd kan worden op de leerbehoeften van werkenden en werkzoekenden, waaronder mensen die willen overstappen naar een kraptesector. In zowel het mbo als in het hoger onderwijs bekijkt het kabinet hoe we de wettelijke ruimte hiervoor kunnen vergroten, zodat

⁴⁹ Het advies van het College is op 11 april 2022 door de minister van Langdurige Zorg en Sport aan uw Kamer verzonden. Kamerstukken 29282 nr. 459 s

⁵⁰ Met deze brief voldoet het kabinet aan de motie Van Beukering-Huijbregts over het verschaffen van duidelijkheid over de mogelijkheid om voltijdsbonussen in cao's op te nemen.

er maatwerk kan worden geboden dat past bij de al verworven leer- en werkervaring van werkenden en werkzoekenden.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Ook geven we met verschillende toegekende projecten van de tweede ronde Nationaal Groeifonds een forse impuls aan de ontwikkeling en uitvoering van passend scholingsaanbod:

- In het project LLO Katalysator, met een looptijd van 2022–2027 staat onder meer de vraaggerichte ontwikkeling van (modulair) scholingsaanbod centraal. Dit gebeurt in regionale publiek-private samenwerkingsverbanden van bedrijfsleven, publiek en privaat onderwijs (mbo, hbo en wo) en overheid. Zoveel als mogelijk wordt aangesloten bij bestaande initiatieven, samenwerkingsverbanden en overlegstructuren. In de eerste fase (tot 2024) wordt scholingsaanbod gerealiseerd ten behoeve van de energie- en grondstoffentransitie. Via een lerende aanpak wordt de aanpak vervolgens verbreed naar andere (krapte)sectoren en worden succesvolle regionale oplossingen versneld landelijk beschikbaar gemaakt. Een ander belangrijk onderdeel van het project is de ontwikkeling van een LLO-Radar, een instrument waarmee continu de (toekomstige) behoefte aan skills op de arbeidsmarkt in beeld wordt gebracht. Voor dit project is in totaal € 392 miljoen beschikbaar, waarvan € 167 miljoen onvoorwaardelijk is toegekend voor realiseren eerste fase. Het resterend bedrag van € 225 miljoen is voorwaardelijk toegekend.
- Met het project LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden worden opleidingsprogramma's ontwikkeld waarin het verwerven van taalvaardigheid wordt gecombineerd met verwerven van beroepsvaardigheden. Dit met het doel om een nieuw duurzaam regionaal scholingsaanbod van educatie- en opleidingstrajecten voor laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners te ontwikkelen, dat leidt tot een goede doorstroom naar beroepsonderwijs of de arbeidsmarkt. Dit voorstel heeft € 7,6 miljoen onvoorwaardelijk toegekend gekregen voor de periode 2022-2024 en € 42,6 miljoen voorwaardelijk voor de periode 2024 - 2027.

Transparantie over opleidings- en financieringsmogelijkheden

Het versterken van de infrastructuur voor LLO kan een bijdrage leveren aan de bij- en omscholing voor kraptesectoren. Vanuit het Nationaal Groeifonds (NGF) is er een voorwaardelijke financiering van 32 miljoen euro gegeven met een reservering voor 45,2 miljoen euro voor de uitvoering van twee programma's:

- de (door)ontwikkeling van een digitaal platform met als werktitel Nationaal Platform Leren en Ontwikkelen (NPLO), met informatie over scholings- en financieringsmogelijkheden, én over de arbeidsmarkt. Een transparant overzicht van deze mogelijkheden helpt mensen om gerichte keuzes te maken voor om- en bijscholing en zo hun arbeidsmarktpositie te behouden of te verstevigen. Ook adviseurs en andere arbeidsmarktprofessionals kunnen het NPLO gebruiken voor het geven van een persoonlijk (ontwikkel-)advies.
- de ontwikkeling van de gemeenschappelijke skillstaal CompetentNL en de koppeling van deze skillstaal aan het onderwijs, te beginnen met de kwalificatiestructuur van het mbo (een verkenning naar koppeling met andere onderwijssectoren volgt). Deze gemeenschappelijke skillstaal kan worden gebruikt om fijnmaziger te beschrijven wat iemand al kan, wat iemand nodig heeft bij het uitvoeren van een baan en wat iemand met een bepaalde scholingsinterventie kan leren. CompetentNL wordt open beschikbaar gesteld

aan afnemers als het NPLO, UWV, intermediairs en private partijen. Wanneer verschillende afnemers dezelfde taal gebruiken, wordt de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt verstevigd. Het vergemakkelijkt het realiseren van een match tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Omscholingsregeling voor kansrijke beroepen

Het kabinet verbetert, als onderdeel van het Aanvalsplan Groene en Digitale Banen van het ministerie van EZK en op basis van de evaluatie van de eerste openstelling, de al bestaande coronagerelateerde subsidieregeling⁵¹ voor omscholing richting kansrijke beroepen in de ICT en techniek. Deze regeling zal dit jaar opnieuw open worden gesteld. Met deze regeling kunnen werkgevers subsidie aanvragen wanneer ze een medewerker aannemen in een krapteberoep in deze transitie. De nieuwe medewerker moet een arbeidsovereenkomst krijgen voor minimaal de periode van het omscholingstraject en de werkgever moet de intentie hebben daarna tot een duurzame arbeidsrelatie over te gaan. Het doel van de omscholingsregeling is het stimuleren van intersectorale mobiliteit en de bijbehorende omscholing naar krapteberoepen in de klimaat- en digitale transitie en er voor te zorgen dat mensen de overstap maken naar deze beroepen.

Actie 6: Verbeteren aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) werkt samen met de onderwijssectoren aan de werkagenda mbo en bestuursakkoorden in het ho. De aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt is onderdeel van deze akkoorden.

Verstevigen van loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Het kabinet zet in op het verstevigen van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in het onderwijs. In een tijd met grote personeelstekorten op de arbeidsmarkt is het van belang om leerlingen en studenten binnen hun eigen voorkeuren en capaciteiten te interesseren voor banen in kraptesectoren. Daarom is het van belang om leerlingen en studenten goed te informeren over de arbeidsmarktperspectieven van opleidingen en beroepen. Dit geldt zeker voor jongeren met een migratieachtergrond. Deze jongeren zijn oververtegenwoordigd bij opleidingen met weinig arbeidsmarktkansen en ondervertegenwoordigd bij opleidingen voor de tekortsectoren. Dat begint al op de middelbare school. Vanuit het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) wordt daarom ingezet op verbetering van de begeleiding bij studiekeuze op het voortgezet onderwijs. Daarnaast gaan we in het mbo en ho de binding tussen de instelling, de student en het werkveld versterken, niet alleen om zo te zorgen voor een betere loopbaanoriëntatie vooraf, maar ook om na afstuderen de 'weglek' uit kraptesectoren te voorkomen. Het hbo werkt daarbij samen met werkgeversorganisaties. Het kabinet investeert hiervoor jaarlijks €30 miljoen in hogescholen in de tekortsectoren gezondheidszorg, onderwijs en bètatechniek (belangrijk voor klimaatbanen).⁵²

Aandacht voor jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt

De arbeidsparticipatie van jongeren zonder startkwalificatie, voortijdig schoolverlaters, jongeren met een migratieachtergrond en jongeren met een beperking blijft achter bij de arbeidsparticipatie van jongeren met een middelbaar en hoger opleidingsniveau. Door de coronacrisis zijn jongeren met al relatief lage

⁵¹ Subsidieregeling omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en techniek

⁵² Zie ook de Beleidsbrief hoger onderwijs en wetenschap, 17 juni 2022.

baankansen harder geraakt.⁵³ Zij zijn vaak als eerste hun (bij)baan kwijtgeraakt. Ook discriminatie bij de zoektocht naar stage of eerste baan speelt een belangrijke rol.⁵⁴ Ook in economisch betere tijden mag de aandacht voor deze groepen jongeren niet verslappen, maar moeten we kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt zien te benutten. Nu vallen zij nog te vaak buiten de boot. Al deze jongeren verdienen passende ondersteuning naar een (vervolg)opleiding of een baan. In juli 2021 is door de ministeries van OCW, SZW, gemeenten, onderwijs, UWV, (jongeren)vakbonden werkgevers en SBB een gezamenlijke werkagenda afgesproken om te komen tot een structurele aanpak voortbordurend op de aanpak jeugdwerkloosheid in het kader van het corona steun- en herstelpakket en aansluitend op de bestaande samenwerkingsstructuren in de arbeidsmarktregio's.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Opschalen publiek-private samenwerkingen (PPS) in het beroepsonderwijs

Een andere maatregel om onderwijs en arbeidsmarkt op langere termijn dichter bij elkaar te brengen is het opschalen van publiek-private samenwerkingen in het onderwijs. De evaluatie van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) laat zien dat publiek-private samenwerking (PPS) een effectief instrument kan zijn om tegelijk onderwijsinnovaties te realiseren en de arbeidsmarkt dichter bij het onderwijs te brengen. Bovendien kan met PPS de relatieve onderinvestering in menselijk kapitaal in het mkb worden opgevangen. Daarom gaat het kabinet de publiek-private samenwerkingsverbanden in het beroepsonderwijs, zoals Centres of Expertise, versterken en opschalen. Via het NGF is hiervoor reeds een voorwaardelijk bedrag van € 210 miljoen toegekend. Daarnaast is het mogelijk het Regionaal investeringsfonds in het mbo uit te breiden en te richten op kraptesectoren. Dat kan door enerzijds een uitbreiding van middelen en anderzijds door projectaanvragen gericht op kraptesectoren extra punten te geven bij de beoordeling. Bij de vaststelling van een nieuwe RIF-regeling (2023) zal uw Kamer hierover geïnformeerd worden.

Toekomstgericht macrodoelmatigheidsbeleid mbo en ho

Het ministerie van OCW is verantwoordelijk voor de brede aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt (macrodoelmatigheid). In het mbo sprake van zelfregulering bij macrodoelmatigheid: Mbo-instellingen en het regionale bedrijfsleven weten per slot van rekening zelf het beste wat nodig is in hun omgeving en kunnen door deze ruimte ook makkelijker inspelen op conjunctuurschommelingen, innovaties en veranderingen in beroepen. Onderwijs en bedrijfsleven weten elkaar doorgaans ook goed te vinden. Niettemin liggen er kansen om tot nadere verbetering van het macrodoelmatigheidsbeleid en de werkwijze te komen. Ten aanzien van de zelfregulering werkt een taskforce onder leiding van Lodewijk Asscher op dit moment aan een nieuwe toekomstbestendige werkwijze rondom macrodoelmatigheid in de sector. Deze uitkomsten zullen laten zien in hoeverre het huidige macrodoelmatigheidsbeleid binnen het mbo vanuit de overheid nog voldoende passend is of dat sturingsinstrumenten aangepast moeten worden om deze match te versterken.

Ook in het hoger onderwijs pakken universiteiten en hogescholen zelf de regie en (bij)sturing op een macrodoelmatig onderwijsaanbod actief op, zodat het aanbod kwantitatief en kwalitatief blijft aansluiten op de behoeftes nu en in de toekomst. Het is daarbij belangrijk dat op het niveau van de instelling, sectoren en landelijk

⁵³ Monitor Aanpak jeugdwerkloosheid, SEO, april 2022

⁵⁴ Verwey Jonker Instituut, 2021, Ongelijke kansen op de stagemarkt.

regulier wordt gereflecteerd op de macrodoelmatigheid van het onderwijsaanbod, dat de resultaten hiervan inzichtelijk worden gemaakt en de sturing op macrodoelmatigheid ook ingebed is in het instellingsbeleid. In de beleidsbrief Hoger Onderwijs heeft de Minister van OCW middelen ter beschikking gesteld om instellingen en sectoren te faciliteren bij de regie en (bij)sturing op een macrodoelmatig aanbod. De doorontwikkeling van data en beschikbaarheid van data en inzichten over de macrodoelmatigheid van het onderwijsaanbod is hierbij van belang. Ook wordt via het instrument sectorplannen (WO) samengewerkt aan een toekomstgericht, doelmatig, dekkend en divers onderwijsaanbod. Tot slot werkt de minister van OCW in samenspraak met relevante stakeholders aan de herziening van het toetsingskader voor nieuwe opleidingen in het hoger onderwijs.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Stimuleren gelijke kansen op stage en werk (Stagepact)

Het kabinet heeft het voornemen om een stagepact te sluiten met de stakeholders in het mbo. Onderdeel hiervan worden afspraken over voldoende stages en leerbanen voor elke mbo-student. Het is de ambitie van het kabinet dat alle studenten, ook studenten met een extra begeleidingsbehoefte, voldoende mogelijkheid hebben om praktijkervaring op te kunnen doen via een stage. Stages vormen een essentieel onderdeel voor het doorlopen van een mbo-opleiding en daarmee toetreding tot de arbeidsmarkt. Uw Kamer wordt na de zomer verder over het stagepact geïnformeerd.

Randvoorwaarden bij acties en maatregelen

Er dient aan verschillende randvoorwaarden te worden voldaan om de krapte aanpak te laten slagen. Inzetten op meer uren werken, kan bijvoorbeeld alleen als er ook genoeg mensen in de kinderopvang werken. En het stimuleren van (proces)innovatie in private en publieke sectoren vereist genoeg ICT'ers.⁵⁵ Daarnaast hangt (de uitvoering en handhaving van) veel beleidswerk af van genoeg mensen die aan het werk zijn in het veiligheidsdomein en bij uitvoeringsorganisaties. Ook bereikbaarheid (goede dienstregeling bijvoorbeeld) is essentieel om mensen naar hun (nieuwe) werk te brengen. Het kabinet houdt daarom expliciet rekening met dit soort randvoorwaarden en kanttekeningen bij bovenstaande acties en maatregelen.

Bij de acties en maatregelen voor de overheid passen enkele winstwaarschuwingen. Ten eerste is het verminderen van krapte een optelsom van nieuw gedrag van veel verschillende mensen en organisaties, verspreid over de gehele economie. Naast werkgevers en werkenden zelf, is de overheid één van de actoren met de mogelijkheid om daar op bij te sturen. Ondanks de grote ambitie om iets te doen aan de krapte en de urgentie van de opgaven, zal alleen overheidsbeleid de krapte niet volledig kunnen wegnemen.

Ten tweede zullen de acties niet allen op korte termijn effect bereiken. Handelen door de overheid wordt vaak pas vertraagd merkbaar, door de tijd die nodig is om beleid te implementeren en voor de markt om erop te reageren. Nieuw beleid dat het structurele functioneren van de arbeidsmarkt raakt, wordt daarom zo ingericht dat het ook op de lange termijn wenselijk is.

⁵⁵ De minister van EZK licht dit verder toe in het aanvalsplan groene en digitale banen, die voor het zomerreces aan de Kamer wordt verzonden.

Ten derde kunnen we niet alleen bouwen op interventies waarvoor hard bewijs beschikbaar is over de precieze effecten, bijvoorbeeld omdat de verschillende interventies interacteren. Het kabinet gaat daarom de uitkomsten van het beleid de komende jaren goed monitoren en evalueren.

Datum

24 juni 2022

Onze referentie

2022-0000140831

Slot

Het kabinet gaat op basis van de drie lijnen (verminderen arbeidsvraag, vergroten arbeidsaanbod en verbeteren van de matching) en de zes hierboven uitgewerkte acties de komende tijd aan de slag om krapte te bestrijden. Het kabinet realiseert zich dat deze maatregelen de basis vormen om het krapteprobleem aan te pakken. Bijzondere tijden vragen om bijzondere maatregelen. Om aan de huidige urgentie te voldoen, is het kabinet van plan een aantal verdergaande maatregelen te bezien en een geselecteerd aantal langs hoofdlijnen uit te werken. Uw Kamer wordt zo snel mogelijk over deze aanvullende maatregelen geïnformeerd.

Tot slot bereiken we onze doelstelling alleen als het kabinet werkgevers én werkenden samen de krapte op de arbeidsmarkt aanpakken, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid. Alleen door gezamenlijk op te treden kunnen we de krapte effectief bestrijden.

Mede namens de collega's van het kabinet die voor een sectorale opgave staan waar de arbeidsmarktkrapte een onderdeel van is,

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

De Minister voor Armoedebeleid,
Participatie en Pensioenen,

C.E.G. van Gennip

C.J. Schouten

De Minister van Economische Zaken
en Klimaat,

De Minister van Onderwijs, Cultuur
en Wetenschap,

M.A.M. Adriaansens

R.H. Dijkgraaf

De Minister voor Primair en
Voortgezet Onderwijs

De Minister voor Langdurige Zorg
en Sport

Datum
24 juni 2022

Onze referentie
2022-0000140831

A.D. Wiersma

C. Helder

Bijlage A: Inschatting van de effectiviteit van maatregelen per sector

	Vooral effectief in:						Termijn van effectiviteit		
	Klimaat	Onderwijs	Zorg	Wonen	Kinderopvang	(Intern.) veiligheid	Direct effectief	Effectief na meerjarig implementatietraject	Ook na implementatie pas effectief op lange termijn
Actie 1: Stimuleren van technologie en procesinnovatie									
<i>Sectorale aanpak opschaling procesinnovaties</i>	x	x	x	x	x	x			x
<i>Integrale aanpak arbeidsbesparende technologieën</i>	x	x	x	x		x			x
<i>Verminderen regeldruk en administratieve lasten</i>	x	x	x	x	x	x			x
<i>Digitale vaardigheden onderdeel maken van het onderwijscurriculum</i>	x	x	x	x	x	x			
Actie 2: Inzet op arbeidsaanbod									
<i>Verhogen en moderniseren van het minimumloon</i>	x			x		x			
<i>Verruimen van de bijverdiengrenzen in de Participatiewet</i>		x	x		x				
<i>Dichterbij dan je denkt</i>	x	x	x	x	x	x		x	
<i>Kennismigratie</i>									
<i>Werkgeversservicepunt arbeidsmigratie van buiten de EU</i>	x		x	x					
Actie 3: Verbeteren van de match									
<i>Uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur</i>	x	x	x	x	x				
<i>Opschaling van loopbaanpaden</i>	x	x	x	x	x				

<i>Scholingsbudget WW</i>	x	x	x	x	x				x
<i>Kennisloket strategisch HR-beleid</i>	x			x	x				
Actie 4: Stimuleren van meer uren werken								x	
<i>Kinderopvangtoeslag & ouderschapsverlof</i>		x	x		x				
<i>Ondersteunen van initiatieven rondom meer uren werken</i>		x	x		x				
<i>Combinatiebanen</i>		x	x		x				
<i>Gedeeld werkgeverschap</i>		x	x		x				
<i>Verminderen marginale druk</i>		x	x		x			x	
Actie 5: Inzet op Leven Lang Ontwikkelen									
<i>Inzet van STAP-budget en SLIM-regeling</i>	x	x	x	x				x	
<i>Extra inzet op de ontwikkeling van een passend aanbod voor bij- en omscholing</i>	x	x	x	x				x	
<i>Transparantie over opleidings- en financieringsmogelijkheden</i>	x	x	x	x	x	x			
<i>Omscholingsregeling voor kansrijke beroepen</i>	x								
Actie 6: Verbeteren aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt									
<i>Verbeteren van loopbaanoriëntatie en -begeleiding</i>	x	x	x	x	x				x
<i>Aanpak Jeugdwerkloosheid intensiveren</i>	x			x		x		x	
<i>Opschalen publiek-private samenwerkingen (PPS) in het onderwijs</i>	x		x	x					x
<i>Aanpassen macrodoelmatigheidsbeleid in het mbo</i>	x		x	x	x				x
<i>Het voorkomen van 'weglek' direct na afstuderen door het verbeteren van de binding met het werkveld</i>	x	x	x	x	x				x
<i>Baangaranties afgeven bij start opleiding</i>	x	x	x	x	x				x
<i>Scholingsbudget WW</i>	x	x	x	x	x			x	

Bijlage B: Stand van zaken sectorale plannen

Mede naar aanleiding van motie Paternotte/Heerma¹ wordt in deze bijlage kort ingegaan op de stand van zaken van personeelstekorten in enkele sectoren. Het kabinet komt met aanvullende informatie over de sectorale plannen (zie conclusies per sector).

Zorg: Op dit moment werkt ongeveer 1 op de 6 werknemers in de zorg. Onder andere door de dubbele vergrijzing, een toename van het aantal chronisch zieken en een algehele toename van de welvaart zal de zorgvraag verder toenemen. Deze toenemende zorgvraag kan niet opgevangen worden met (alleen maar) meer werknemers. De zorg zal anders georganiseerd moeten worden. Daarnaast dreigen de tekorten aan zorgpersoneel verder op te lopen naar 135 duizend werknemers in 2031. In de hoofdlijnenbrief 'Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg' die uw kamer op 13 mei heeft ontvangen, heeft de minister van Langdurige Zorg en Sport haar aanpak op hoofdlijnen de uitdagingen op de arbeidsmarkt in zorg en welzijn gepresenteerd.² Daarin wordt onder meer het programma 'Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg; Samen anders leren en werken' aangekondigd. Binnen dit programma wordt ingezet op drie lijnen: ruimte voor het vergroten van werkplezier, ruimte voor zorgmedewerkers om te leren en zich te blijven ontwikkelen en ruimte voor nieuwe werkvormen. Voor een nadere toelichting van de aanpak en het programma verwijs ik u naar de eerder genoemde brief van de minister van Langdurige Zorg en Sport.³

Onderwijs: Op 22 april 2022 hebben Minister van Primair en Voortgezet Onderwijs, de vakbonden, de PO-Raad en de VO-raad hun handtekening gezet onder het Onderwijsakkoord. Dit akkoord betekent een verbetering van het salaris in het primair onderwijs en verlichting van de werkdruk in het voortgezet onderwijs. Ook is dit het vertrekpunt voor een bredere werkagenda die de komende jaren samen wordt uitgewerkt en uitgevoerd om de personeelstekorten aan te pakken. Daarmee is een belangrijke stap gezet in het aantrekkelijker maken van het beroep van leraar. Ook in het mbo zijn voldoende en goede docenten van groot belang. Het verder verbeteren van de onderwijskwaliteit in het mbo is een van de prioritaire opgave van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Voor de zomer wordt de Tweede Kamer door de Minister van Primair en Voortgezet Onderwijs en de Minister van OCW met een Kamerbrief geïnformeerd over de aanpak van de tekorten in het onderwijs.

(Internationale) Veiligheid: Het gebied van (internationale) veiligheid is groot en gedifferentieerd. Dat uit zich niet alleen op bestuurlijk en operationeel niveau, maar ook als het gaat om de arbeidsmarkt. Mede op aandringen van de Kamer⁴ zoeken Defensie, de Dienst Justitiële Inrichtingen, de Douane en de Politie de samenwerking op het terrein van personeel. Zij willen er zo aan bijdragen dat Nederland blijvend beschikt over voldoende en goed geëquipeerd personeel om (samen) te werken aan vrede, veiligheid en een rechtvaardige samenleving. Zij doen dat - met behoud van eigen autonomie - door samen te delen, te ontdekken en te doen. Om recht te doen aan de verschillen die er ook zijn tussen de sectoren volgt hieronder een overzicht op drie terreinen van veiligheid.

Infrastructuur en Waterstaat

IenW is verantwoordelijk voor verschillende veiligheidsaspecten binnen en rondom Nederland, zoals verkeersveiligheid, waterveiligheid, nucleaire veiligheid en voor de negen vitale sectoren. Binnen IenW zelf kampen voornamelijk de Autoriteit Nucleaire Veiligheid en Stralingsbescherming en de Inspectie Leefomgeving en Transport met personeelsbehoefte, maar de krapte is in feite een IenW breed probleem. Om dit te verhelpen zetten zij verscheidene campagnes op. In het maatschappelijk domein van de fysieke leefomgeving wordt gewerkt aan human capital agenda's

¹ PM verwijzing

² Kamerstukken II, 2021-2022, 29282, nr. 462

³ PM verwijzing

⁴ motie d.d. 28 september 2018 van het lid Van Dam cs. (Kamerstuk 29 628, nr. 810) en de motie van het lid Kerstens (Vergaderjaar 2018-2019 35 000 X, nr. 30)

en strategische personeelsplanning om mensen met specialistische kennis aan te trekken, ook in het licht van transitie op gebied van klimaatadaptatie, grondstofzekerheid en duurzame mobiliteit.

Defensie

Defensie kan de komende jaren verder groeien met de extra financiële middelen die dit kabinet bij het coalitieakkoord beschikbaar heeft gesteld. De uitdaging is om voor die groei voldoende mensen te vinden in een krappe arbeidsmarkt, waarbij Defensie al te maken heeft met aanzienlijke tekorten aan personeel. Om een aantrekkelijk werkgever te blijven gaat Defensie op innovatieve manieren nieuwe doelgroepen aanspreken. Zo moet Defensie op een andere manier omgaan met in-, door- en uitstroom van personeel en met de beloning. De arbeidsrelaties tussen Defensie en haar mensen krijgt een andere vorm. Hiervoor worden de komende jaren nieuwe en moderne HR-instrumenten ontwikkeld en ingevoerd. Dit omvat o.a. nieuwe aanstellings- en contractvormen die veel meer maatwerk mogelijk maken en een beloningsstelsel dat meer recht doet aan de bijzondere rol van het defensiepersoneel. Tot slot is het vergroten van de diversiteit bij Defensie een belangrijk speerpunt van beleid, onder andere met de invoering van streefcijfers voor de instroom en doorstroom van vrouwelijk medewerkers. Het doel is een inclusieve cultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn. De onlangs gestarte wervingscampagne "Generatie D" speelt hier op in door te appelleren aan een mindset en niet aan een bepaalde achtergrond of leeftijd.

Justitie en Veiligheid

Evenals in andere sectoren kent het JenV-domein in de afgelopen jaren – binnen de financiële kaders – een toenemende druk op personele capaciteit. Met behulp van (personeels)prognoses, strategische personeelsplanningen en bijbehorende maatregelen werken politie, de Dienst Justitiële Inrichtingen en andere organisaties aan het op peil houden van de personele capaciteit. De krapte op de arbeidsmarkt is binnen het domein van justitie en veiligheid het meest zichtbaar bij operationele functies, (justitiële) zorgfuncties, juridische functies (inclusief tekorten aan rechters en officieren) en functies op het vlak van de bedrijfsvoering (ICT en financieel/inkoop). Het versterken van de arbeidsmarktstrategie, aandacht voor het behoud van medewerkers, het faciliteren van zij-instroom, en waar mogelijk de versnelling van opleidingen en de omscholing van medewerkers zijn focuspunten voor het op peil houden van personele capaciteit in het JenV-domein.

Kinderopvang: In een brief⁵ van 29 november 2021 heeft de voormalig staatssecretaris van SZW uw Kamer geïnformeerd over de aanpak van werkdruk en personeelstekorten in de kinderopvangsector. Daarin is een aantal stappen aangekondigd op het gebied van wet- en regelgeving en toezicht in de kinderopvang. Dit betrof een tijdelijke verruiming van de inzetbaarheid van medewerkers in opleiding en de mogelijkheid om in het toezicht en handhaving rekening te houden met verzachtende omstandigheden door het personeelstekort.

Daarnaast is voor 2022 een aantal acties op het gebied van ondersteunend arbeidsmarktbeleid aangekondigd. Bijvoorbeeld het ondersteunen van de arbeidsmarktcampagne van de sector. De Minister van SZW zal uw Kamer voor het zomerreces informeren over de stand van zaken en eventuele vervolgacties binnen de kinderopvangsector.

Klimaat: Onder leiding van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat, werkt het kabinet aan een aanvalsplan om de arbeidstekorten terug te dringen ten behoeve van de klimaat- en digitale transitie. Voor de uitvoering van deze twee brede maatschappelijke transitie zijn veel technici en ICT'ers nodig, terwijl deze beroepsgroepen kampen met een hoog aantal structureel moeilijk vervulbare vacatures. Het aanvalsplan is tevens de reactie op de breed gesteunde motie Amhaouch⁶. Het kabinet zal het aanvalsplan voor de zomer naar uw Kamer sturen.

Wonen en Bouwen: In het programma woningbouw is de streefwaarde van 100.000 te realiseren woningen per jaar in 2024 opgenomen, een toename van rond de 25%. De vraag naar technisch

⁵ Kamerstukken II 2021/2022, 31322-437

⁶ Kamerstukken 35925-XIII, nr 38

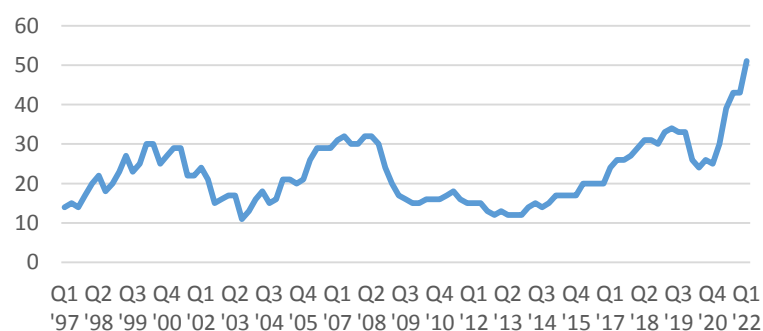
en bouwpersoneel is groot, niet alleen voor woningbouw maar ook voor het verbouwen en verduurzamen van huizen en ontsluitende infrastructuur. Met het Techniekpact, een samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties, regio's en het Rijk, wordt ingezet op de thema's instroom, lerarentekort en -professionalisering, publiek privaat samenwerken en leven lang ontwikkelen. En met een inzet op digitalisering, industrialisering en standaardisering van het bouwproces wordt gestreefd naar meer arbeidsproductiviteit, o.a. via het Groiefondsvoorstel 'Toekomstbestendige leefomgeving' en de City Deal circulair en conceptueel bouwen. Het programma "Mensen maken de transitie" zet zich in voor een infrastructuur voor de sector, hbo's en universiteiten, waarmee productiviteitsverhogende technieken en werkwijzen zoals circulair en modulair bouwen snel breed uitgerold kunnen worden.

Bijlage C1: Context van arbeidsmarktkrapte

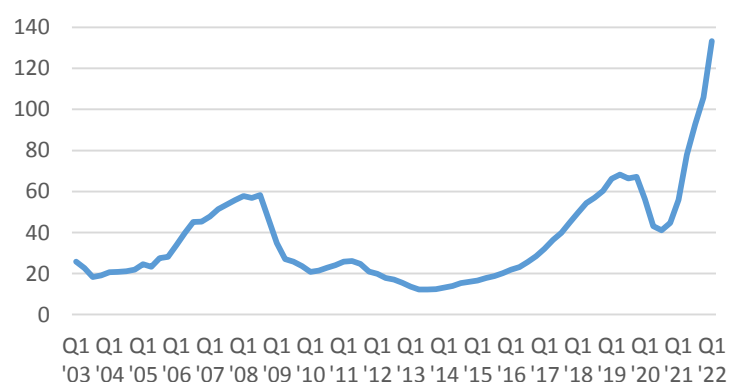
1. Krapte in de 21^e eeuw

Krapte is niet nieuw. De Nederlandse economie in de 21^e eeuw wisselt periodes van arbeidsmarktkrapte af met periodes van recessie, waarin juist zorgen bestaan om oplopende werkloosheid. In de jaren 2000/2001 was sprake van een krappe arbeidsmarkt, voorafgaand aan de dotcomcrisis die zorgde voor een ruimere arbeidsmarkt. De krapte liep weer op in de jaren 2007/2008, tot de financiële crisis, die samen met de daaropvolgende Europese schuldencrisis voor een langdurige recessie zorgde. Uiteindelijk trok de economie weer aan, waardoor de arbeidsmarkt in de jaren 2018/2019 opnieuw krap werd. Die krapte is onderbroken door de kortdurende economische neergang van de coronacrisis, maar daarna sterk verder opgelopen tot de zeer grote huidige krapte. In het CEP 2022 verwacht het CPB dat de werkloosheid in de periode 2026-2030 stabiliseert op 5,3%. Dat zou op dit moment een evenwichtig niveau van werkloosheid zijn, in plaats van het huidige niveau van 3,5% over Q1 2022.

Vacaturegraad
(aantal vacatures per 1000 banen)



Aantal vacatures per 100 werklozen



	2000	2008	2019	2022
Vacaturegraad (Aantal vacatures per 1000 banen)	30	32	34	51
Werkloosheid (%)	.	4,7	4,4	3,5
Aantal vacatures per 100 werklozen	.	58	68	133

2. De huidige krapte

Pieken in arbeidsmarktkrapte komen voort uit periodes van bovengemiddelde economische groei.⁷ Dat zien we ook nu, maar de huidige situatie is extra gecompliceerd, omdat de periode na de coronacrisis wordt gekenmerkt door sterke inhaalgroei in combinatie met lage arbeidsmarktdynamiek en een extreem laag aantal faillissementen.

- **Inhaalgroei.** De bbp-groei over 2021 wordt door het CBS vooralsnog ingeschat op 5% en voor 2022 door het CPB geraamd op 3,6%. Hiermee groeit de economie tijdelijk sterk, om de 3,8% krimp van 2020 in te halen. Die sterke groei zorgt voor een grote extra vraag naar werkenden. In 2014-2019, toen de economische groei ook tot een krappe arbeidsmarkt leidde, was de groei minder, gemiddeld 2,15%, met 2,9% als uitschieter.
- Tijdens de coronacrisis heeft de overheid de economie gestut met verschillende steunpakketten. Dit beleid is succesvol geweest in het opvangen van de klappen van de

⁷ SEO 2022 [Arbeidsmarktdynamiek: economische duiding van een krappe arbeidsmarkt.](#)

crisis.⁸ Wel heeft dit een bijdrage geleverd aan het kunstmatig laag houden van het aantal faillissementen, en daarmee aan het remmen van de economische dynamiek.

Bovendien hebben de steunpakketten gezorgd voor sterk stimulerend begrotingsbeleid, met EMU-saldo's van -4,2 en -4,4 in respectievelijk 2020 en 2021. Het begrotingsbeleid heeft (gewenst) de inhaalgroei aangejaagd, wat tot een snelle verkrapping heeft geleid, zodra de contactbeperkende maatregelen vervielen.

- Arbeidsmarktdynamiek. Normaliter gaat economische groei en arbeidsmarktkrapte gepaard met een hoger aantal wisselingen van werkgever. In de jaren voorafgaand aan de coronacrisis varieerde het aantal werknemers dat per kwartaal wisselde van werkgever tussen de 3% en de 3,5%. Rond 2008 lag dit soms op 4%. Sinds de aanvang van de coronacrisis ligt het rond de 2,5%, een percentage dat historisch gezien meer past bij een ruimere arbeidsmarkt en lagere groei.
- Faillissementen. Het aantal faillissementen per kwartaal is sinds de aanvang van de coronacrisis gedaald tot een extreem laag niveau. Sinds het eerste kwartaal van 2021 lag dit gemiddeld op 534 per kwartaal. Daarvoor is het 30 jaar lang niet onder de 1000 geweest, ook niet tijdens periodes van hoogconjunctuur. Het gemiddelde aantal faillissementen per kwartaal in de 21^e eeuw is 1854.

3. Een unieke situatie

Het cyclische verloop van de arbeidsmarkt zorgt er ook voor dat de beleidsdiscussie over krapte met wisselende intensiteit gevoerd wordt. In eerdere periodes van krapte is al terecht benoemd dat er, onderliggend aan kortdurende periodes van acute krapte, structurele ontwikkelingen gaande zijn die vragen om een beleidsreactie⁹. Die punten blijven onverminderd relevant. Het gaat dan om:

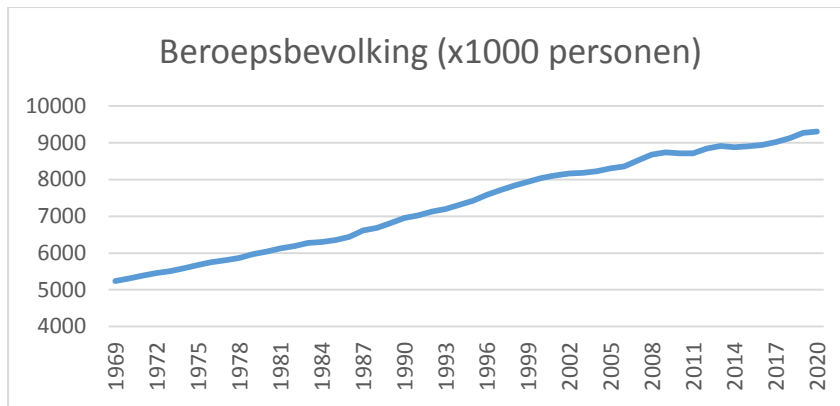
- Demografische veranderingen. Door de vergrijzing neemt het aandeel werkenden in de totale bevolking af. Het aandeel 15-65 jarigen van de totale bevolking is al afgenomen van 69% in 1990 tot 65% nu. Dit neemt tot 2040 af tot ruim 58%. Deze ontwikkeling stelt ons voor de uitdaging hoe we met minder werkenden ons welvaartsniveau en onze collectieve voorzieningen op een acceptabel peil kunnen houden.
- Een veranderende economie. Door technologische veranderingen en veranderingen in de manier waarop werk georganiseerd is, vraagt werk andere kennis en vaardigheden van mensen. Het is belangrijk dat werkenden voldoende wendbaar zijn, om daaraan tegemoet te komen.

Een extra reden om hier nu voortvarend mee aan de slag te gaan, is dat de huidige situatie op de arbeidsmarkt op verschillende punten uniek is ten opzichte van periodes met arbeidsmarktkrapte in het recente verleden:

- Extreme krapte. Door de gecompliceerde situatie die na afloop van de coronacrisis op de arbeidsmarkt is ontstaan (zoals hierboven geschetst), is de huidige krapte extremer dan op piekmomenten van krapte in het recente verleden.
- Ambities regeerakkoord. Het kabinet heeft in het coalitieakkoord een aantal maatschappelijke opgaven geïdentificeerd, waarvoor de beschikbaarheid van voldoende arbeidskrachten een noodzakelijke voorwaarde zijn.
- Demografisch omslagpunt. De demografische trends zijn de afgelopen decennia nog gecompenseerd door de stijgende arbeidsparticipatie van met name vrouwen en ouderen. Prognoses geven aan dat de autonome groei van de arbeidsparticipatie zal afremmen. (Zie grafiek en tabel)

⁸ CPB [Notitie 'Economische analyse steunpakket 2020' | CPB.nl](#)

⁹ Commissie Bakker (2008). Ook door de commissie Borstlap (2020) wordt met het oog op deze uitdagingen gewezen op het belang van wendbaarheid van werkenden.



	Mutatie t.o.v. een jaar eerder in %			Mutatie per jaar in %	Mutatie per jaar in %
	2021	2022	2023	2022-2025	2026-2030
Beroepsbevolking (%)	0,8	0,8	1,0	1,0	0,2
Werkzame beroepsbevolking	1,5	1,0	0,7	0,9	0,0

Door deze ontwikkelingen tekent zich een toekomst af waarin onze uitdaging er steeds meer in zal liggen om schaarse werkenden van de juiste vaardigheden te voorzien, en te zorgen dat zij op de plekken werken waar zij het hardst nodig zijn. Zoals uiteengezet in de hoofdtekst zullen de overheid, werkgevers en werkenden zich moeten leren aanpassen aan deze wereld van schaarsere arbeid.

4. Wat is de opgave?

Onderstaande tabel geeft een overzicht van beschikbare kennis over huidige en toekomstige tekorten in verschillende sectoren die van belang zijn voor publieke opgaven. De cijfers uit de tabel kunnen beperkt onderling vergeleken worden omdat de behoefte afwisselend wordt uitgedrukt in termen van *tekorten* (die vraag én aanbod in kaart brengen) en *vacatures/instroombehoefte* (die alleen vraag meten), omdat de totale grootte van de sectoren verschilt, en omdat de directe consequentie van een onervulde vacature sterk kan verschillen per sector.

	Nu (korte termijn)	Ca. 5/10 jaar (middellange termijn)
Klimaat	<ul style="list-style-type: none"> 80.295 openstaande vacatures relevant voor Klimaatakkoord. 	<ul style="list-style-type: none"> Werkgelegenheidseffect van extra klimaatbeleid 23.000 (bij 49% reductie) tot 28.000 (bij 55% reductie) extra banen in 2030.
Onderwijs (primair en voortgezet onderwijs)	<ul style="list-style-type: none"> Po: Totale lerarentekort is 9.100 fte, dit staat gelijk aan 9,1% van het totaal aantal gewenste leraren.¹⁰ Het tekort in de G5-gemeenten ligt aanmerkelijk hoger dan daarbuiten (14,3% versus 8%). Voor schoolleiders is het tekort 12,9%. Vo: Schatting van 1.700 fte. 	<ul style="list-style-type: none"> Po: Zonder veranderingen in de omstandigheden staat het po in de komende jaren landelijk een geringer tekort in vergelijking met de huidige situatie te wachten. Kijken we iets verder dan zien we dat vanaf 2024 de tekorten weer aan het stijgen zijn. Deze stijging zal, onder gelijkblijvende omstandigheden, in ieder geval doorzetten tot 2031. Vo: In 2026 wordt een tekort van bijna 2.600 fte verwacht, dat zich na 2026 naar verwachting stabiliseert¹¹.
Zorg	<ul style="list-style-type: none"> Het verwachte tekort in 2022 bedraagt bijna 49.000 personen. 	<ul style="list-style-type: none"> Het huidig geraamd tekort in 2030 is bijna 117.000
Bouw	<ul style="list-style-type: none"> Huidige vacaturegraad (aantal vacatures per 1000 banen) is 76. Totale instroombehoefte is 20.000 (NB: dit is geen tekort, er is geen data over feitelijke instroom) Om in 2024 100.000 woningen te bouwen en tegelijk een grote sprong bij de verduurzaming te realiseren zijn in de periode 2022-2024 cumulatief 50.000 extra arbeidskrachten nodig voor de woningbouw. 	<ul style="list-style-type: none"> Instroombehoefte ca. 14.000 in 2025.
Politie/veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> De politie heeft door recente uitbreidingen van de personeelssterkte voor 1.400 fte aan vacatures en heeft te maken met een vergrijzend personeelsbestand waardoor de vervangingsvraag zal stijgen. Er is vooral behoefte aan agenten in de wijk en rechercheurs. 	
Defensie	<ul style="list-style-type: none"> Ca. 3600 vacatures op 1 januari 2022 	De Defensienota komt 1 juni a.s. uit. Daarin staat de ambitie voor de komende 4 jaren weggezet en ook wat dat betekent voor de personele behoefte.

¹⁰ Een bijgewerkte raming voor het primair onderwijs ontvangt u in de sectorspecifieke kraptebrief onderwijs voor de zomer.

¹¹ De ramingen van het po en vo kunnen niet één op één met elkaar vergeleken worden.

Kinderopvang	<ul style="list-style-type: none">Huidige tekort wordt ingeschat op 1600 werknemers. In maart 2022 t.o.v. september 2021 daalde het <i>aantal organisaties</i> dat een tekort heeft met 5% (momenteel 66%), de bso daalde met 7% naar 72%. Het is nog te vroeg om van een trendbreuk te spreken.	
--------------	--	--

Bijlage C2: Onbenut arbeidspotentieel

Samenvatting (conclusies)

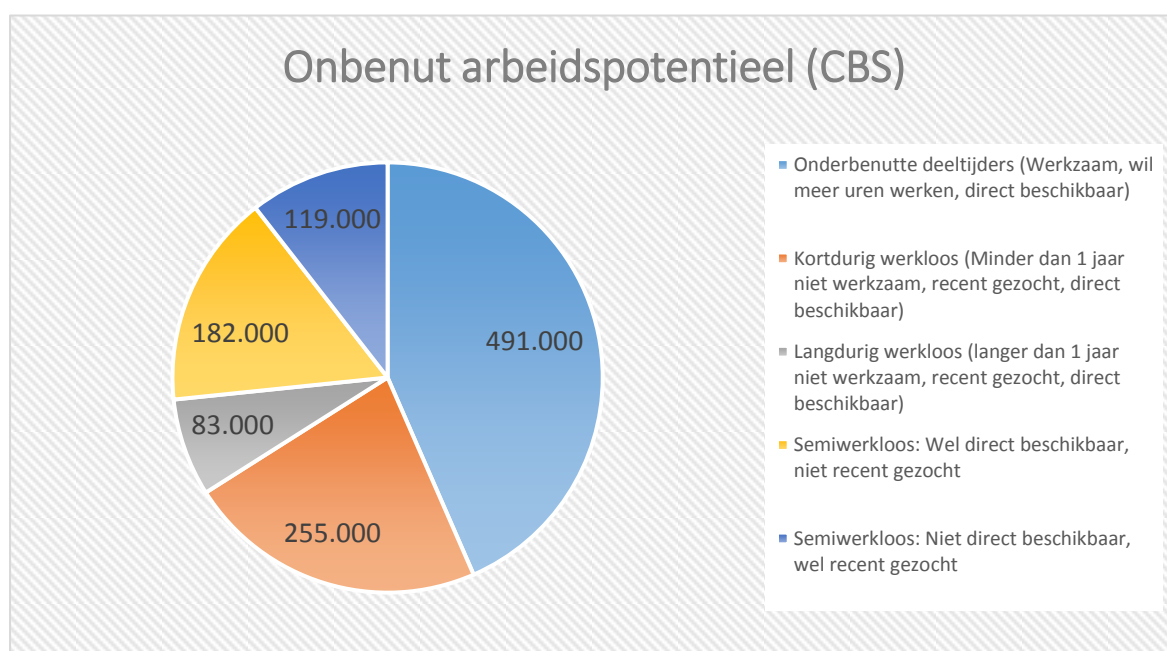
Op basis van onderstaande analyses kunnen enkele conclusies worden getrokken over het potentieel voor extra arbeidsaanbod in Nederland:

- Het onbenut arbeidspotentieel van 1,1 miljoen is géén extra groep die nu nog langs de kant staat en/of een groep die nu in zijn geheel zou kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt.
- We kunnen wél concluderen dat er 265 duizend mensen ongewild langs de kant staan, en dat er 491 duizend deeltijders zijn die meer uren willen werken.
- Aanvullend zijn er verschillende groepen die mogelijk (meer) zouden kunnen werken, maar zelf niet aangeven dat te willen, waaronder een groep van nog 4 miljoen deeltijders.
- Een aanzienlijke groep uitkeringsgerechtigden geeft zelf aan tot de niet-beroepsbevolking te horen, waarbij ziekte/arbeidsongeschiktheid een veelgenoemde reden is. Hier bestaat een kloof tussen de uitkeringsstatus die aan mensen is toegewezen, die veronderstelt dat zij aan het werk kunnen, en de manier waarop veel mensen hun eigen positie ervaren.
- De participatie in Nederland is al zeer hoog, en de krappe arbeidsmarkt heeft de participatie de afgelopen jaren verder opgedreven. Het arbeidsaanbod in gemiddeld aantal gewerkte uren per week is in internationaal opzicht juist laag in Nederland.
- Zowel voor de participatie als het gemiddeld aantal gewerkte uren per week lopen de cijfers uiteen tussen verschillende groepen.
 - Die zijn lager voor mensen met een lager opleidingsniveau, dan voor mensen met een hoog opleidingsniveau, lager voor jongeren en ouderen dan voor de leeftijdsgroep 25-55, lager voor vrouwen dan voor mannen, en lager voor mensen met een migratieachtergrond dan voor mensen met een Nederlandse achtergrond.
 - Er ligt nog potentieel voor een hoger arbeidsaanbod in het verminderen van deze ongelijkheden.

Achterliggende analyse: over het onbenut potentieel

Het CBS stelt volgens internationaal gehanteerde statistische conventies vast wat het *onbenut arbeidspotentieel* is. Het gaat om de volgende groepen, bij elkaar opgeteld 1,1 miljoen mensen:

- 491 duizend onderbenutte deeltijders.
- 338 duizend werklozen.
- 301 duizend semiwerklozen.¹²

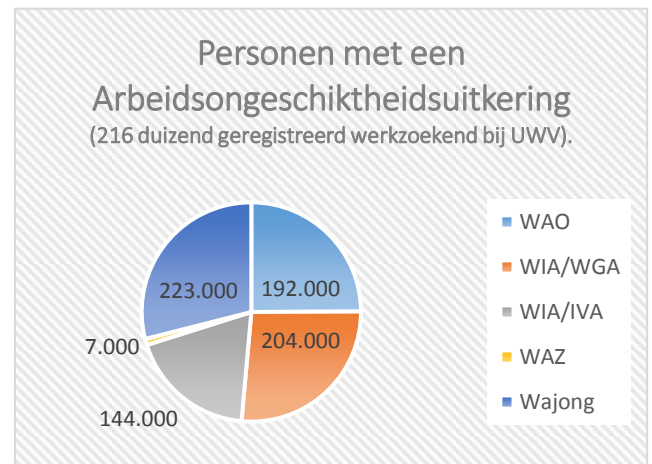
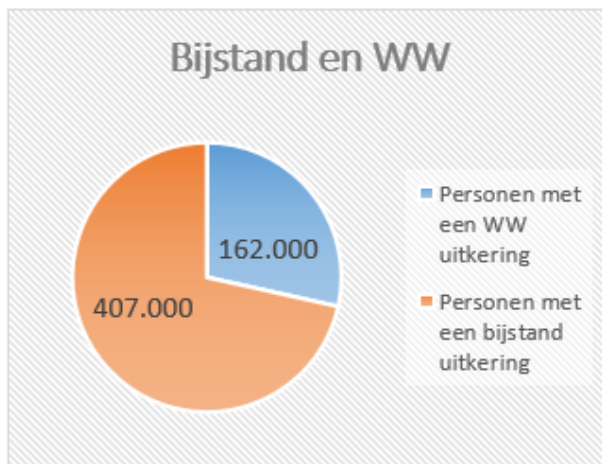


¹² Iemand geldt als werkloos wanneer diegenen geen betaald werk heeft, maar wel beschikbaar voor is én recent naar werk heeft gezocht. Als iemand niet direct beschikbaar is, of niet recent gezocht heeft geldt diegene als semiwerkloos. Een onderbenutte deeltijder heeft wel betaald werk, maar geeft aan meer uren te willen werken en daar direct beschikbaar voor te zijn.

Er zijn ook groepen uitkeringsgerechtigden die mogelijk (meer) zouden kunnen werken. Er waren in maart 2022¹⁴:

- 162 duizend mensen met een WW-uitkering
- 407 duizend mensen met een bijstandsuitkering.

Daarnaast waren er in september 2021 759 duizend mensen met verschillende soorten arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Een aanzienlijk deel van deze groep kan niet werken. Op dit moment ontvangen 216 duizend mensen in de WIA/WAO of Wajong dienstverlening via UWV of gemeenten¹⁵. Het ligt voor de hand dat dit de subgroep is van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering van wie arbeidsaanbod kan worden verwacht.



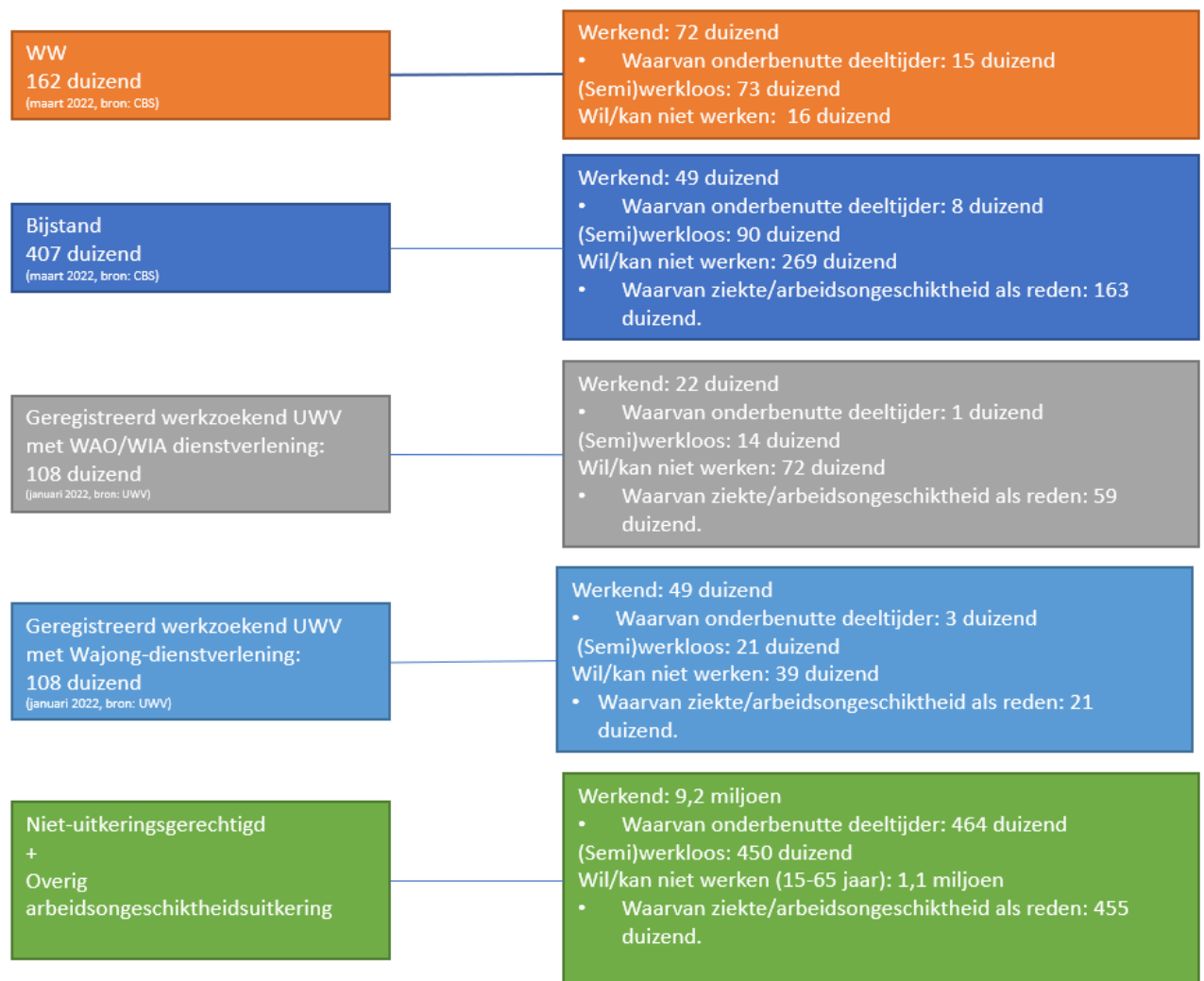
Er is beperkte overlap tussen de groepen onbenut arbeidspotentieel van CBS en de groepen uitkeringsgerechtigden. Ruim 70% van de mensen in het onbenut arbeidspotentieel is niet uitkeringsgerechtigd. Tegelijkertijd geldt dat minder dan 30% van de mensen die op basis van hun uitkeringsstatus door het UWV als werkzoekend worden aangemerkt tot het onbenut arbeidspotentieel van CBS behoort. Op basis van gezamenlijk onderzoek van CBS en UWV kunnen we een inschatting maken van hoe beide groepen zich tot elkaar verhouden (zie onderstaande figuur).¹⁶

¹³ Bron: [StatLine - Arbeidsdeelname; kerncijfers seizoengecorrigeerd \(cbs.nl\)](#).

¹⁴ Bron: [StatLine - Personen met een uitkering; uitkeringsontvangers per uitkeringssoort \(cbs.nl\)](#)

¹⁵ [Dashboard Geregistreeerde Werkzoekenden UWV](#)

¹⁶ [Samenstelling onbenut arbeidspotentieel \(werk.nl\)](#). De figuur is gebaseerd op de aanname dat de verdeling tussen arbeidsmarktposities binnen groepen uitkeringsontvangers stabiel is gebleven sinds 2020. De gepresenteerde cijfers zijn daarom met enige onzekerheid omgeven, en bedoeld om een globaal beeld te geven.



Wie kan er nog werken?

Aanvullend aan de bovenstaande figuren, kunnen we verder kijken naar data uit de enquête beroepsbevolking, om zicht te krijgen op wie er mogelijk nog zou kunnen werken. Daarbij helpt het om breder te kijken dan het officiële onbenut arbeidspotentieel, dat door de krapte al sterk is afgenomen (van ruim 2 miljoen in 2015 tot 1,1 miljoen nu). Dit toont het dynamische karakter ervan. Doordat er voortdurend in- en uitstroom plaatsvindt tussen verschillende arbeidsmarktposities, is het niet reëel om te verwachten dat het onbenut arbeidspotentieel naar nul zal gaan. Tegelijkertijd zijn er ook buiten het officiële onbenut arbeidspotentieel groepen die momenteel niet werken.

Er zijn zes groepen waar we naar kunnen kijken voor een groter arbeidsaanbod:

1. Er werken 4,5 miljoen mensen in deeltijd.
 - Onder hen zijn 491 duizend mensen die aangeven meer te willen werken en daar direct beschikbaar voor te zijn.
 - De totale groep deeltijdwerkenden bestaat uit 3,1 miljoen vrouwen en 1,4 miljoen mannen.
 - De gemiddelde arbeidsduur per week van alle werkenden samen is 32,1 uur.
2. Er zijn 265 duizend mensen die onvrijwillig langs de kant staan.
 - Het gaat om 83 duizend mensen die langdurig werkloos zijn (>1 jaar) en om 182 duizend mensen die wel beschikbaar zijn voor werk, maar niet recent hebben gezocht.
3. Er zijn 254 duizend mensen in de leeftijdsgroep 15-65 die geen betaald werk doen vanwege de zorg voor hun gezin en/of huishouden.
 - Het gaat om 234 duizend vrouwen en 20 duizend mannen.

4. Er zijn 135 duizend vroegtijdig gepensioneerden in de leeftijdsgroep 15-65, waarvan 133 duizend in de leeftijdsgroep 55-65.
5. Er zijn 701 duizend mensen in de leeftijdsgroep 15-65 die zichzelf zien als arbeidsongeschikt, of te ziek om te kunnen werken.
 - Dit is een groep van mensen die vaak niet zomaar kunnen toetreden tot werk. Het potentieel ligt dus niet direct in het aanspreken van deze mensen. Hun aantal toont wel dat er een uitdaging ligt voor de maatschappij als geheel om werk meer af te stemmen op de fysieke en mentale behoeften van mensen, zodat meer mensen in goede gezondheid kunnen blijven werken.
6. Er zijn 75 duizend mensen van 15-65 jaar die aangeven niet te willen/kunnen werken om 'overige redenen'.

Van deze groepen behoren alleen de 491 duizend 'onderbenutte' deeltijders onder kopje 1, en de mensen onder kopje 2 tot het 'onbenut arbeidspotentieel' zoals het officieel door CBS gedefinieerd wordt. De andere groepen geven aan niet te willen of kunnen werken. Na deze uitsplitsing blijven er nog enkele groepen niet-werkenden over, waarvan we geen extra arbeidsaanbod verwachten.

7. Er zijn 374 duizend mensen die met een vorm van frictiewerkloosheid te maken hebben.
 - 255 duizend mensen zijn kortdurend werkloos (<1 jaar).¹⁷
 - 119 duizend mensen hebben wel recent naar werk gezocht, maar zijn niet direct beschikbaar. Zij willen in de nabije toekomst gaan werken, en oriënteren zich alvast op de arbeidsmarkt. Er is geen indicatie dat zij, zodra zij toetreden, grote moeite zullen hebben om aan werk te komen.¹⁸
8. Er zijn 1,5 miljoen mensen van 65-75 jaar die aangeven niet te willen werken vanwege vut/pensioen/hoge leeftijd.
 - Zij zijn de pensioengerechtigde leeftijd gepasseerd (of zeer dicht genaderd).
9. Er zijn 356 duizend mensen die aangeven niet te willen werken vanwege opleiding/studie.
 - De uitdagingen van een krappere arbeidsmarkt vragen om een goed opgeleide beroepsbevolking.

Groepen 1 t/m 9 zijn unieke, niet overlappende groepen. Samen vormen ze een totaaloverzicht van mensen die niet (voltijd) werken. Dit overzicht is gebaseerd op redenen die mensen zelf geven om niet te werken. Aanvullend kan er worden gekeken naar de uitkeringsstatus van verschillende groepen.

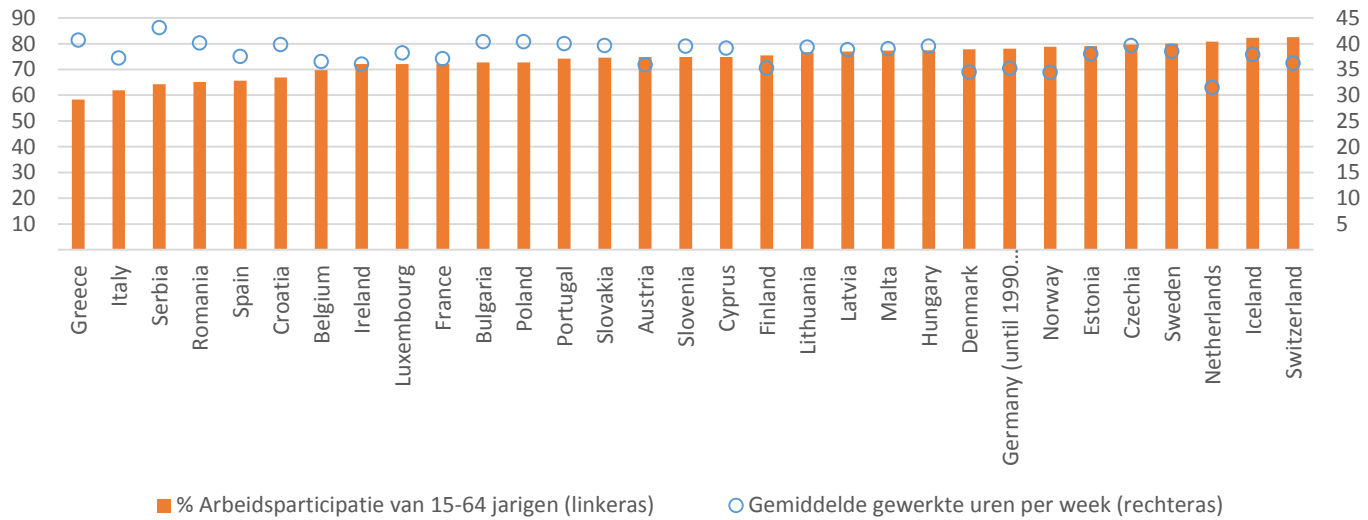
Arbeidsparticipatie en aandeel deeltijdwerkenden

Een vergelijking in Europees perspectief toont dat Nederland een van de hoogste niveaus van arbeidsparticipatie heeft. Daar staat tegenover dat het aantal gewerkte uren per week juist het laagst is van alle vergeleken landen. Binnen Nederland bestaan er tussen verschillende groepen aanzienlijke verschillen in arbeidsparticipatie en aandeel deeltijdwerkenden. Dit is te zien in onderstaande figuren.

¹⁷ Hoewel dit overwegend om frictiewerkloosheid gaat zal een (klein) deel van deze groep niet binnen een jaar werk vinden, en dus op een gegeven moment bij de groep 'onvrijwillig langs de kant' gaan horen.

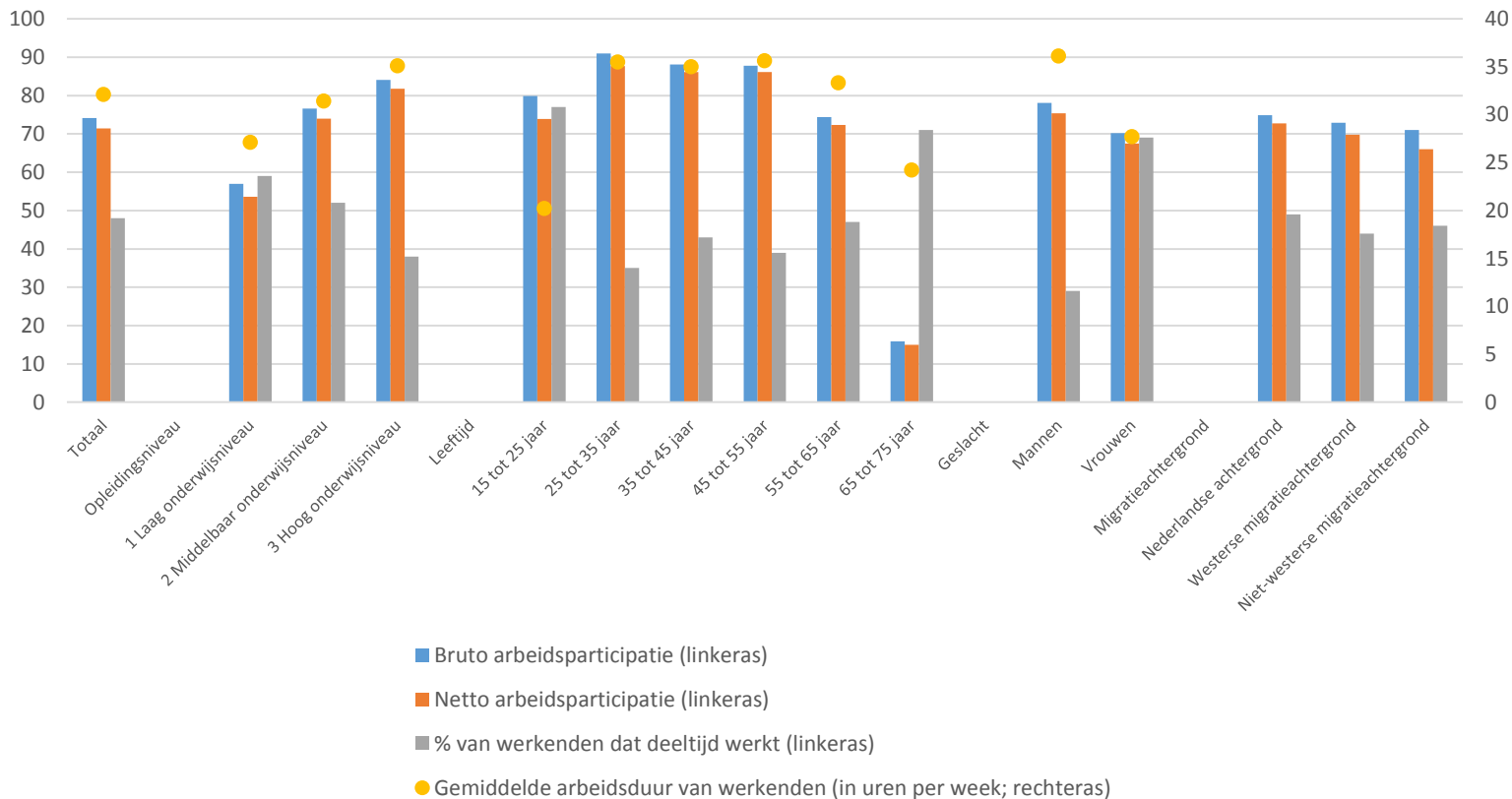
¹⁸ Een deel van deze groep zal onvrijwillig langs de kant staan. Tegelijkertijd zal er bij een deel van de groep semiwerklozen die niet gezocht heeft sprake zijn van frictiewerkloosheid. Op basis van de inschatting dat de meerderheid van de groep die niet beschikbaar is met frictiewerkloosheid te maken heeft, en de meerderheid van de groep die niet gezocht heeft onvrijwillig langs de kant staat, is gekozen hen als geheel zo te classificeren.

Europese vergelijking arbeidsparticipatie en gewerkte uren



19
20

Participatie en deeltijdfactor per groep



¹⁹ Bron: eurostat ([Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat), [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat))

²⁰ Bron: [StatLine - Arbeidsdeelname; kerncijfers \(cbs.nl\)](https://statline.cbs.nl), [StatLine - Arbeidsdeelname; migratieachtergrond \(cbs.nl\)](https://statline.cbs.nl), [StatLine - Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur \(cbs.nl\)](https://statline.cbs.nl).

De netto arbeidsparticipatie drukt uit hoeveel procent van de totale bevolking van 15-75 jaar betaald werk heeft. De bruto arbeidsparticipatie kijkt naar het percentage van de totale bevolking dat actief beschikbaar is voor werk, en kijkt dus naar het aandeel werkenden én werklozen in de totale bevolking van 15-75 jaar.

De netto arbeidsparticipatie drukt uit hoeveel procent van de totale bevolking van 15-75 jaar betaald werk heeft. De bruto arbeidsparticipatie kijkt naar het percentage van de totale bevolking dat actief beschikbaar is voor werk, en kijkt dus naar het aandeel werkenden én werklozen in de totale bevolking van 15-75 jaar.

Bijlage D: Eerste appreciatie van het tussentijds briefadvies 'Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren' van de SER

Eind 2020 heeft de toenmalige minister van Defensie mede namens de bewindspersonen van SZW, BZK, J&V en OCW de SER gevraagd om een advies over de oorzaken en oplossingen voor de personele krapte in maatschappelijke sectoren. De SER verwacht in het najaar van 2022 met een uitgewerkt advies te komen. In het tussentijds briefadvies dat de SER op 25 mei jl. aan het kabinet aanbood, trekt de SER op hoofdlijnen conclusies op basis van eerdere rapporten en adviezen als het gaat om de sectoren zorg, onderwijs, veiligheid, rechtspraak en kinderopvang.²¹ Hieronder volgt een overzicht van de inhoud van het briefadvies, met een korte appreciatie. Bij het verschijnen van het definitieve advies zal het kabinet een meer gedetailleerde kabinetsreactie geven op de voorstellen van de SER.

Het kabinet herkent veel van de ideeën en voorstellen die in het briefadvies naar voren komen, en ziet op veel punten overeenkomsten met de inhoud van deze Kamerbrief. Het briefadvies biedt bovendien op verschillende punten waardevolle verdiepende perspectieven. Het kabinet volgt de verdere uitwerking van de SER voorstellen met belangstelling.

De SER wijst op de huidige grote krapte bij maatschappelijke werkgevers. Die krapte lijkt niet snel te worden opgelost, aangezien de verwachte (zij)instroom onvoldoende zal zijn om vertrekkend personeel te vervangen en daarnaast te voorzien in een toenemende arbeidsvraag. De krapte heeft oorzaken die specifiek gelden voor maatschappelijke sectoren, maar hangt ook samen met algehele krapte op de arbeidsmarkt. De SER geeft aan dat de krapte in maatschappelijke sectoren niet los te zien is van krapte in de private sector. Er is geen sprake van gescheiden arbeidsmarkten, dus beleid dat zich richt op het verminderen van krapte in maatschappelijke sectoren heeft onvermijdelijk effect op de arbeidsmarkt in de private sector, en andersom.

De SER noemt verschillende oorzaken van personeelskrapte die specifiek relevant zijn voor maatschappelijke sectoren zoals een hoge vervangingsvraag door vergrijzing, veel deeltijdwerk en afnemende productiviteit van dienstverlening. Deze zaken spelen in uiteenlopende mate voor verschillende maatschappelijke sectoren. Daarnaast is er een verwachte toename van arbeidsvraag vanuit maatschappelijke sectoren, met name de zorg.

De SER benadrukt het belang van hoge kwaliteit van maatschappelijke dienstverlening. Krapte leidt tot wachtlijsten, lagere kwaliteit en hoge werkdruk (die via verdere uitval voor een neerwaartse spiraal kan zorgen). Daarnaast brengt de krapte publieke opgaven als de klimaattransitie en de woningbouw in gevaar.

Het kabinet herkent deze analyse van oorzaken voor krapte in publieke sectoren. Ook deelt het de zorgen over de kwaliteit van maatschappelijke dienstverlening en de uitvoering van maatschappelijke opgaven. Dit ziet het kabinet als belangrijke redenen om voortvarend aan de slag te gaan met het verminderen van de krapte.

Oplossingsrichtingen

Het bieden van aantrekkelijk werk is volgens de SER de basis bij het tegengaan van krapte in maatschappelijke sectoren. Daarbovenop kan er worden ingezet op het vergroten van het arbeidsaanbod, op méér doen met dezelfde mensen en op het verbeteren van de matching op de arbeidsmarkt.

Aantrekkelijk werk gaat volgens de SER in belangrijke mate over ruimte voor professionaliteit en ontwikkeling van werkenden. Die wordt volgens de SER nog te vaak belemmerd door werk- en regeldruk. Modern aantrekkelijk werkgeverschap vereist het soort leiderschap/management dat mensen grip geeft op hun werkzaamheden, ruimte biedt om zich te ontwikkelen. Het kabinet onderschrijft het belang van ruimte voor professionaliteit en ruimte voor ontwikkeling. Ook een goed salaris is van belang. Zoals de SER opmerkt, is het kabinet hier in sommige sectoren al mee aan de slag gegaan, door het dichten van de salariskloof tussen primair en voortgezet onderwijs,

²¹ SER, 25 mei 2022, tussentijds briefadvies 'Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren'.

en voor de politie middelen beschikbaar te stellen om de lonen te verhogen. De SER stelt dat structureel werk georganiseerd moet worden via contracten voor onbepaalde tijd. Het kabinet herkent dit punt, en is bezig met het uitwerken van de adviezen uit het rapport van de Commissie Regulering van Werk en het SER MLT advies.²² Ook de aanbeveling van de SER om in te zetten op diversiteit en inclusie wordt onderschreven.

Wat betreft kansen om het arbeidsaanbod te vergroten, wijst de SER op het grote aantal deeltijdwerkers in Nederland, op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en op de ruimte voor extra arbeidsparticipatie door statushouders. Aandachtspunten rond deeltijd zijn dat meer werken enkel mogelijk is als het aantal gewerkte uren klopt met het aantal contracturen, en niet als werkers met een deeltijdcontract eigenlijk al veel meer uren maken. Ook moet meer werken financieel aantrekkelijk genoeg zijn. Tot slot moet goed geborgd zijn dat mensen hun werkende leven kunnen combineren met andere rollen die zij vervullen, via goede regelingen voor geboorteverlof, mantelzorg en kinderopvang.

De SER stelt dat maatschappelijke sectoren een voorbeeldrol kunnen vervullen in het betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, onder meer door aan de doelstellingen van de participatiewet te voldoen. De SER noemt *job carving* als interessante praktijk om banen voor deze groep te creëren. De SER benadrukt dat moet worden voorkomen dat werken vanuit een uitkering leidt tot een armoedeval.

Voldoende aanbod betekent ook dat ervoor gezorgd moet worden dat zittend personeel goed wordt vastgehouden. Het kabinet hecht aan mobiliteit op de arbeidsmarkt, waarbij werkers van krimp- naar groeisectoren bewegen, maar ziet ook het belang van behoud van personeel in maatschappelijk waardevolle sectoren. De SER wil redenen voor uitstroom in beeld brengen, om beter in te kunnen zetten op behoud van personeel. Het kabinet volgt dat met interesse.

De SER adviseert in te zetten op productiviteitsverhoging in maatschappelijke sectoren. Daarbij is het zaak om te kijken naar de mogelijkheden om werkprocessen slimmer te organiseren rond de beschikbare menskracht en om arbeidsbesparende technologie in te zetten. Een ander aspect van productiviteitsverhoging ligt in het verminderen van regel- en verantwoordingsdruk, door de SER getypeerd als *red tape*. De SER stelt voor gericht te monitoren welke ervaringen met (het terugdringen van) red tape in de maatschappelijke sectoren zijn en worden opgedaan, en hoe die kennis kan worden gebruikt. Dit sluit aan bij het bieden van ruimte aan professionaliteit.

De SER stelt dat de matching op de arbeidsmarkt kan worden verbeterd, door de infrastructuur hiervoor door te ontwikkelen. Landelijk beleid kan daarbij leren van de kennis die er zit bij uitvoeringsinstanties. De SER wil opleidingseisen niet verlagen, maar stelt wel voor om kritisch te kijken of beroeps- en functie-eisen niet te rigide worden gehanteerd. Wat betreft scholing pleit de SER voor versterking van budgetten voor een Leven Lang Ontwikkelen, zoals de STAP-regeling, en voor het instellen van private leerrekeningen. Dit sluit aan bij de extra inzet op LLO vanuit het kabinet, waar in het coalitieakkoord 4 keer €125 miljoen voor beschikbaar is gesteld. Ook vindt de SER dat het initiële onderwijs moet meebewegen met de arbeidsmarkt, en dat er in het onderwijs meer aandacht moet komen voor arbeidsmarktperspectieven.

Overige punten

Naast het aandragen van concrete maatregelen wijst de SER op het belang van een nieuw perspectief op maatschappelijke sectoren. Daarbij moet de nadruk komen te liggen op vertrouwen in burgers, bedrijven en dienstverleners. Uitgaan van vertrouwen kan het vertrouwen van burgers in maatschappelijke sectoren versterken, wat de sectoren aantrekkelijker maakt om in te werken. Ook stelt de SER dat publieke dienstverlening moet worden gezien in het licht van fundamentele maatschappelijke waarden als veiligheid, de rechtsstaat, robuustheid, democratische legitimatie en bescherming tegen sociale en gezondheidsrisico's. De SER geeft aan dat een omslag van perspectief tijd vergt, en wil op korte termijn met betrokkenen uitwerken hoe deze vorm moet krijgen. Het kabinet volgt die verdere uitwerking met belangstelling.

²² Zie de Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt die voor het zomerreces naar uw Kamer wordt gestuurd.

Verder stelt de SER vast dat er realisme nodig is over de oplosbaarheid van krapte in maatschappelijke sectoren. Uiteindelijk zet algehele krapte druk op de welvaartsgroei, wat betekent dat het niet mogelijk is alles te doen wat we willen en dat er keuzes gemaakt moeten worden. Een reactie op krapte gaat daarom ook over het verdelen van schaarse arbeidskracht tussen verschillende doelstellingen. Het is daarbij zaak om helder te maken welk belang we hechten aan verschillende maatschappelijke taken, en welke keuzes nodig zijn om die van goede kwaliteit en financierbaar te houden. De noodzaak van dit soort keuzes geldt volgens de SER in het bijzonder voor de zorg. Het kabinet herkent het belang van deze keuzes, en neemt dit perspectief mee in de verdere uitwerking van beleidsopties op het gebied van arbeidsmarktkrapte.

Bijlage E: Wig en belastingdruk van verschillende groepen werkenden

Deze bijlage gaat nader in op de wig en de belastingdruk van verschillende groepen werkenden. Daarmee reageert het kabinet op de motie Tielen/Palland, die de regering verzoekt om inzichtelijk te maken wat de verschillen zijn in de wig voor verschillende inkomensgroepen en contactvormen, inclusief zelfstandigen, tussen voltijd- en deeltijdwerkenden en tussen sectoren.

Verschillende definities in het debat over de lasten op arbeid

De *wig* is een begrip dat vaak wordt aangehaald in discussies over de hoogte van de lasten op arbeid. Andere termen die vaak vallen in deze context zijn de *gemiddelde druk* en de *marginale druk*. Deze termen zijn met elkaar verwant, maar hebben niet dezelfde betekenis. Daarom gaat deze bijlage eerst in op verschillende gangbare definities, en op de bruikbaarheid van deze definities vanuit verschillende perspectieven.

De *wig* wordt gedefinieerd als het verschil tussen de loonkosten die een werkgever betaalt en het nettoloon dat een werknemer ontvangt. Vanuit *werkgeversperspectief* is de wig een nuttige indicator om uitspraken te doen over de kosten die zijn verbonden aan het aannemen van personeel. Een hogere wig betekent immers dat een werkgever meer (loon)kosten moet maken om een werknemer een bepaald nettoloon te geven. Voor werknemers zijn echter niet de totale loonkosten relevant, maar telt vooral het inkomen dat onderaan de streep overblijft om uit te kunnen geven: het *besteedbaar inkomen*. Het besteedbaar inkomen houdt – anders dan de loonkosten – geen rekening met sociale premies die door werkgevers worden afgedragen, omdat die geen invloed hebben op het inkomen dat werknemers onderaan de streep uit kunnen geven.²³ Het besteedbaar inkomen houdt juist wel rekening met toeslagen, die het besteedbaar inkomen verhogen ten opzichte van het nettoloon, en met bijbehorende kosten van toeslagen (zoals een zorgpremie hoort bij het ontvangen van zorgtoeslag), omdat die het besteedbaar inkomen verlaagt ten opzichte van het nettoloon. Een indicator die het verschil tussen brutoloon en besteedbaar inkomen weerspiegelt is de *gemiddelde belasting- en premiedruk*: het aandeel van het bruto-inkomen dat wordt afgedragen aan belastingen en premies, waarbij toeslagen worden meegeteld als negatieve lasten. Vanuit *werknemersperspectief* is de gemiddelde belasting- en premiedruk een bruikbare indicator om uitspraken te doen over de mate waarin het loont om te werken.

Een andere veelgebruikte term is de *marginale druk*: dat is het deel van een extra verdiende euro dat iemand niet kan besteden, wegens belastingheffing of doordat iemand minder inkomensondersteuning ontvangt. Terwijl de (gemiddelde) *belasting- en premiedruk* informatie geeft over de mate waarin het loont om te werken, verschaft de *marginale druk* informatie over de mate waarin het loont om *meer uren* te gaan werken. En zoals de marginale druk een relevante indicator is vanuit *werknemersperspectief*, is de *marginale wig* een relevante indicator vanuit *werkgeversperspectief*.

Tabel 1 geeft een samenvatting van de verschillende definities, en de bruikbaarheid ervan vanuit verschillende perspectieven.

	Gemiddelde kosten/opbrengsten van arbeid	Netto-opbrengsten van 1 euro extra loonkosten/inkomen
Werkgeversperspectief	<i>Wig</i> : verschil tussen loonkosten en nettoloon	<i>Marginale wig</i> : het deel van een extra euro loonkosten dat niet ten goede komt aan het nettoloon
Werknemersperspectief	(<i>Gemiddelde</i>) <i>belasting- en premiedruk</i> : verschil tussen brutoloon en besteedbaar inkomen	<i>Marginale druk</i> : het deel van een extra verdiende euro dat niet ten goede komt aan het besteedbaar inkomen

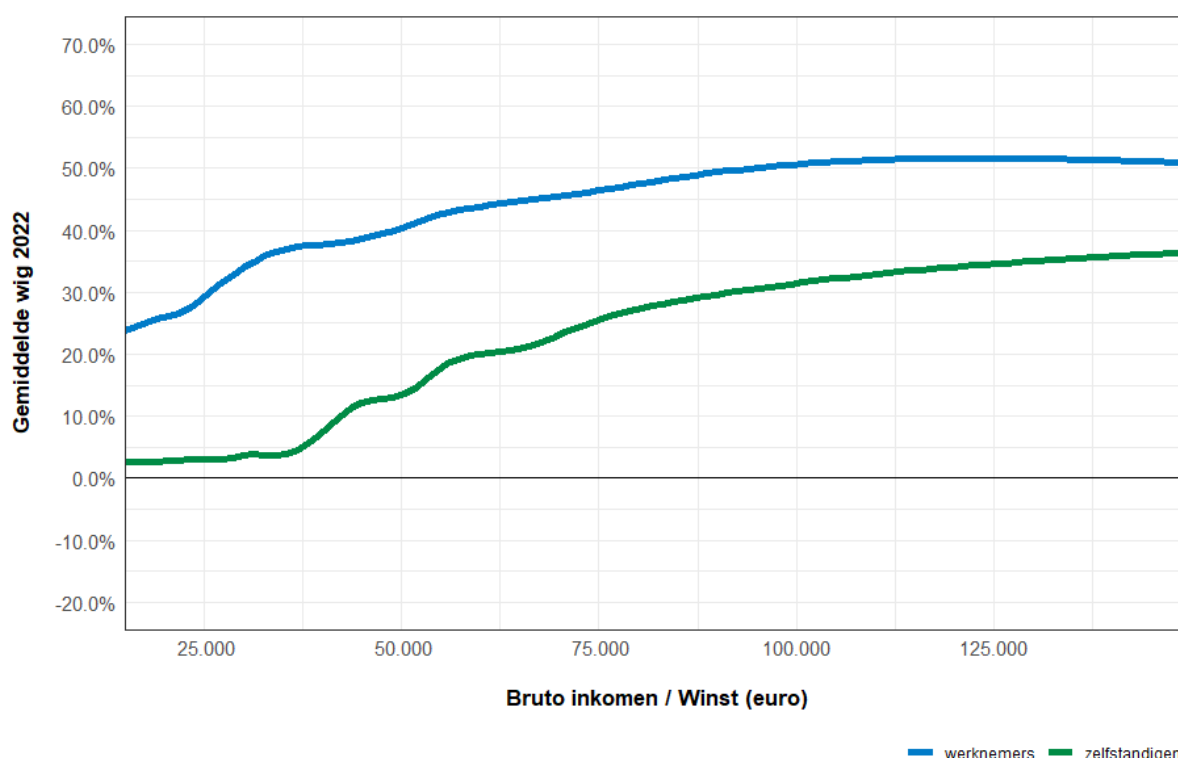
Tabel 1 Definities en de bruikbaarheid van verschillende definities rond lasten op arbeid

²³ Werknemers maken afspraken met werkgevers over de hoogte van het brutoloon, maar niet over de totale loonkosten. Een hogere WW-premie heeft wel gevolgen voor de loonkosten die werkgevers moeten dragen, maar geen directe gevolgen voor het brutoloon, en dus ook niet voor het besteedbaar inkomen.

Inkomen en werkvorm zijn de belangrijkste verklaringen voor variatie in de wig

Het leeuwendeel van verschillen in de wig tussen groepen werkenden wordt veroorzaakt door twee factoren. De eerste factor is de *hoogte van het inkomen*. Hogere inkomens worden in Nederland zwaarder belast, zodat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. Daardoor neemt de wig toe naarmate het inkomen stijgt. De tweede factor is de *werkvorm*, of iemand werkt als werknemer of zelfstandige. Zelfstandigen zijn niet verplicht verzekerd tegen werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid, en vallen bovendien in een ander fiscaal regime. Daardoor is de wig voor zelfstandigen lager dan voor werknemers. Als zelfstandigen zich op dezelfde manier zouden verzekeren als werknemers, dan zou het verschil in de wig tussen werknemers en zelfstandigen kleiner zijn.

Figuur 1 toont de (gemiddelde) wig van werknemers (blauwe lijn) en zelfstandigen (groene lijn) bij verschillende inkomensniveaus. De figuur laat zien dat de gemiddelde wig voor zowel werknemers als zelfstandigen oploopt naarmate het inkomen stijgt, en dat de gemiddelde wig voor zelfstandigen bij alle inkomensniveaus lager ligt dan de gemiddelde wig voor werknemers.



Figuur 1: Gemiddelde wig voor werknemers en zelfstandigen

Contractvorm, deeltijdfactor en sector hebben beperkte invloed op variatie in de wig

Verschillen in contractvorm hebben in beperkte mate invloed op verschillen in de wig. De hoogte van de WW-premie is de enige factor die afhangt van contractvorm met invloed op variatie in de wig. Sinds 1 januari 2020 dragen werkgevers een hogere WW-premie af voor werknemers met een flexibel contract ten opzichte van werknemers met een vast contract (7,7% vs. 2,7% in 2022). Afgezien van WW-premiedifferentiatie heeft de contractvorm geen invloed op de hoogte van de wig. Wel is het zo dat werknemers met een flexibel contract doorgaans minder uren werken dan werknemers met een vast contract, en daardoor ook een lager inkomen hebben. Inkomensverschillen vormen in praktijk een belangrijke verklaring voor variatie in de wig, zo illustreert figuur 1.

Het aantal gewerkte uren (voltijd vs. deeltijd) heeft in beperkte mate invloed op de hoogte van de wig. Het enige bestanddeel van de wig dat afhangt van de deeltijdfactor is pensioenopbouw. Voor werknemers in deeltijd geldt immers een lagere pensioenfranchise (naar rato van de deeltijdfactor), waardoor werknemers in deeltijd meer pensioen opbouwen dan werknemers in

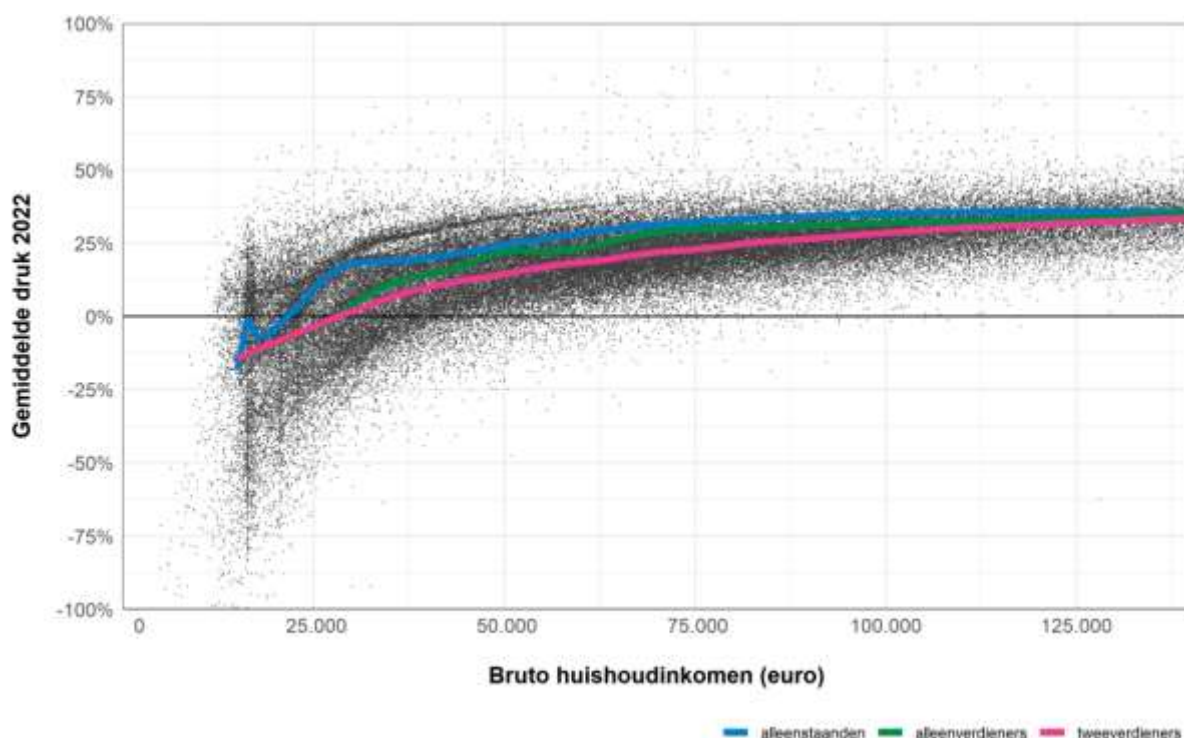
voltijd bij een gelijk loonniveau.²⁴ Daarnaast is het zo dat werknemers die in deeltijd werken doorgaans een lager inkomen hebben, en daardoor ook een lagere wig.

De sector waarin iemand werkt heeft in beperkte mate invloed op variatie in de wig. Er zijn twee onderdelen van de wig die afhangen van de sector. De eerste factor is de hoogte van de pensioenpremies, omdat hierover op sectorniveau (of soms ook bedrijfsniveau) afspraken worden gemaakt. De tweede factor is de WW-premie, omdat marktsectoren premie afdragen voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), terwijl overheidssectoren premie afdragen voor het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo). De Ufo-premie ligt lager dan de Awf-premie (0,68% vs. 2,7-7,7%). Afgezien van pensioenpremie en WW-premie heeft de sector waarin iemand werkt geen invloed op de hoogte van de wig. Wel kan het zijn dat de gemiddelde lonen in de ene sector lager liggen dan in de andere sector, waardoor er sprake kan zijn van inkomensverschillen. Ook wordt er in sommige sectoren vaker in deeltijd gewerkt dan gemiddeld (bijvoorbeeld in de zorgsector), waardoor ook sprake kan zijn van inkomensverschillen en dus verschillen in de wig.

Gemiddelde druk

De motie Tielen/Palland vraagt naar de wig, maar vanuit werknemersperspectief is vooral de gemiddelde druk relevant. De gemiddelde druk laat immers zien welk deel van het bruto huishoudinkomen niet ten goede komt aan het besteedbaar huishoudinkomen. Vorig jaar (maart 2021) is het rapport van de Commissie Draagkracht aan de Tweede Kamer verzonden, waarin een uitgebreide analyse is opgenomen over de gemiddelde druk bij verschillende huishoudsamenstellingen en inkomensgroepen.²⁵

Figuur 2 toont de gemiddelde druk naar huishoudtype. De figuur illustreert dat de gemiddelde druk laag is voor huishoudens met een laag inkomen, en oploopt met het inkomen. Daarnaast illustreert de figuur dat de gemiddelde druk voor alleenstaanden en alleenverdieners hoger is dan voor tweeverdieners.



Figuur 2: Gemiddelde druk voor alleenstaanden, alleenverdieners en tweeverdieners (2022)

²⁴ Er is overigens discussie over de vraag of pensioenpremies tot de wig behoren. Pensioenpremies gaan weliswaar ten koste van het nettoloon van werkenden, maar kunnen ook worden beschouwd als uitgesteld loon.

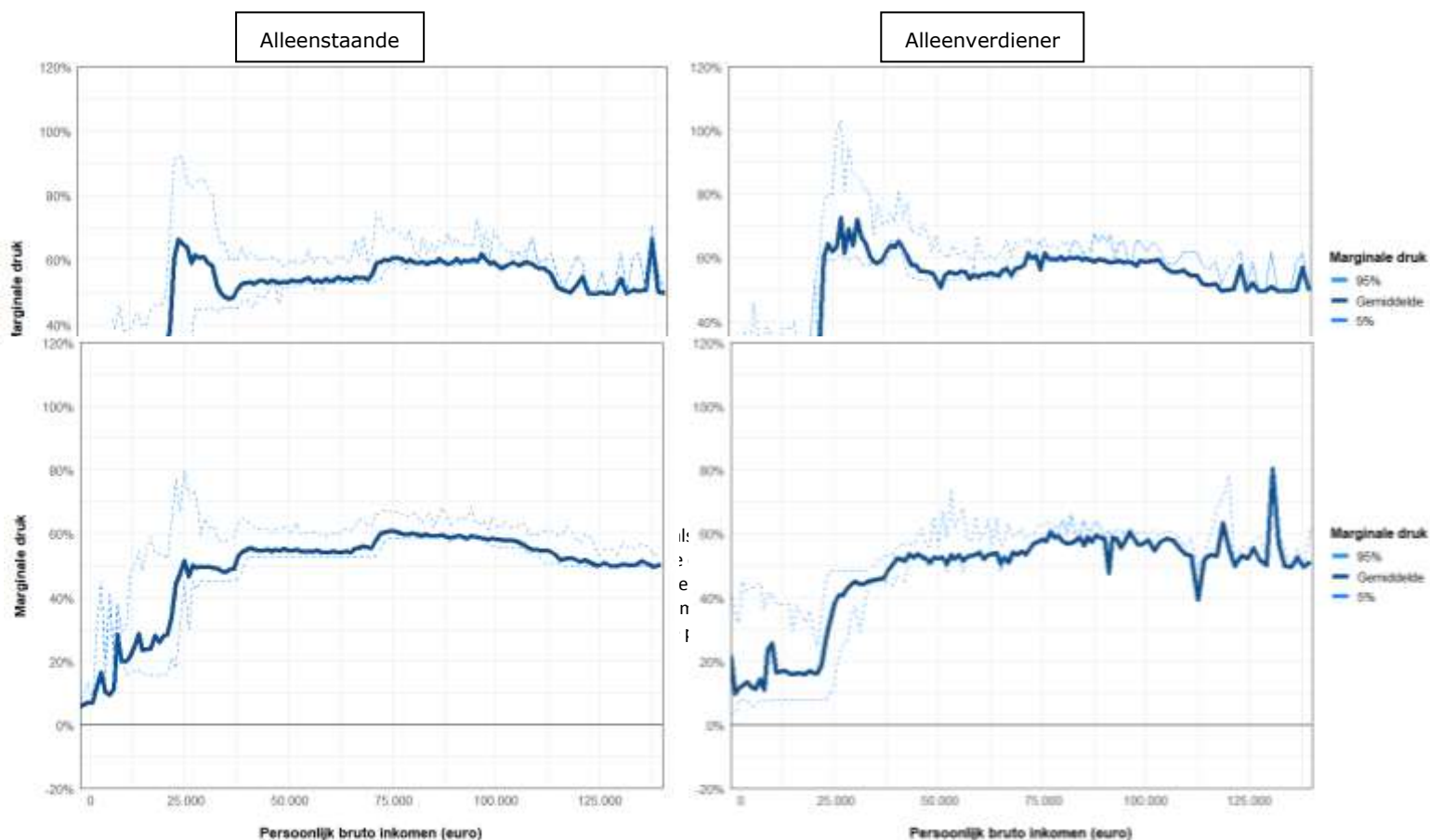
²⁵ Kamerstukken II, vergaderjaar 2020-2021, 32.140 nr. 86 ([link](#)).

Marginale druk

Voor werknemers is naast de gemiddelde druk ook de marginale druk relevant, omdat deze een indicatie geeft in hoeverre het loont om meer uren te gaan werken. De marginale druk geeft immers aan welk deel van een extra verdiende euro niet resulteert in een toename van het besteedbare inkomen.

In september 2019 is het rapport *Marginale druk: op het randje van de mogelijkheden* aan de Tweede Kamer gezonden.²⁶ Dat rapport bevat een uitgebreide analyse van de verschillende componenten die marginale druk veroorzaken, en een analyse van de marginale druk van verschillende huishoudsamenstellingen en inkomensgroepen. Het rapport licht toe dat marginale druk ontstaat door het samenspel tussen de tarieven in de inkomstenbelasting, inkomensafhankelijke heffingskortingen en toeslagen. Waar afbouwtrajecten stapelen, kan een hoge marginale druk ontstaan. Deze stapeling treedt in praktijk vooral op bij alleenstaanden en alleenverdieners met een inkomen tussen minimumloon en modaal. Deze huishoudens zitten vaker dan tweeverdieners op het inkomenstraject waarop inkomensafhankelijke regelingen worden afgebouwd. Onder andere de huurtoeslag speelt hierin een belangrijke rol. Tweeverdieners hebben bovendien vaker een hoger (gezamenlijk) huishoudinkomen, waardoor er geen (of minder) recht op toeslagen is. Gevolg daarvan is dat tweeverdieners ook minder last hebben van de afbouwtrajecten van deze regelingen, en dus een lagere marginale druk.

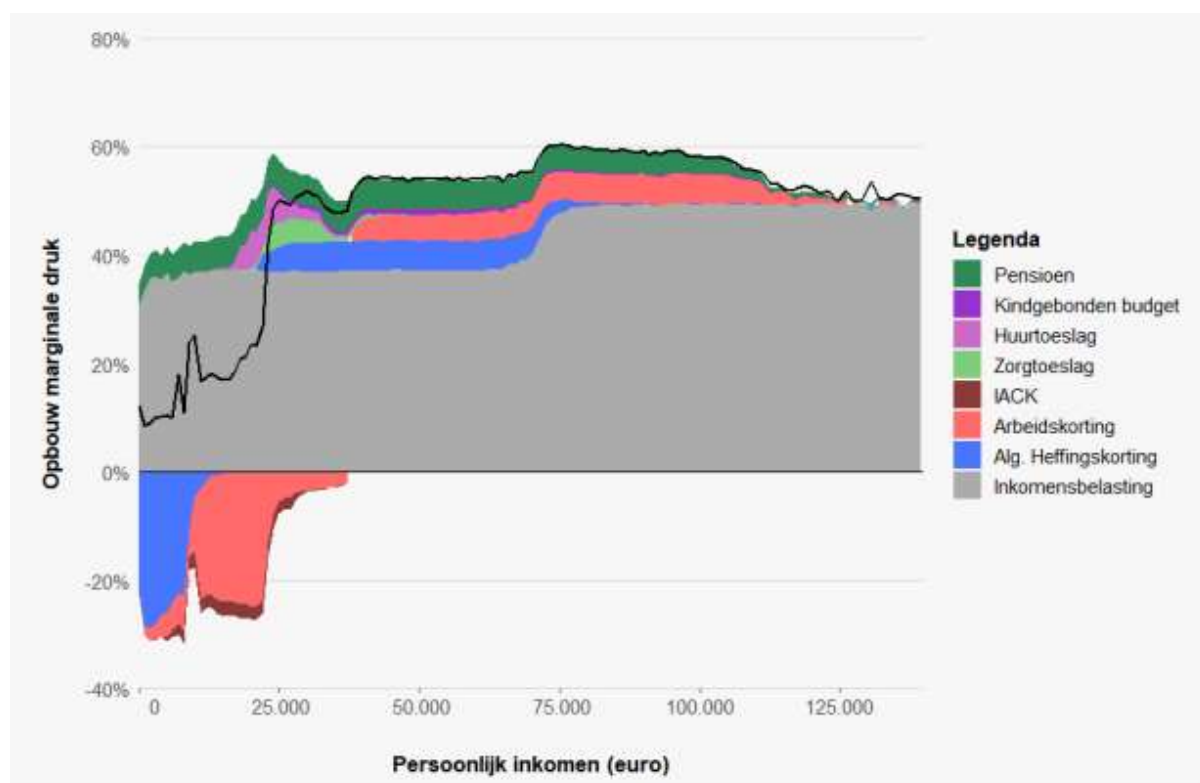
Figuur 3 geeft in vier panelen een beeld van de gemiddelde marginale druk, evenals de extremen (5- en 95-procentpercentielen), voor vier huishoudtypes: alleenstaanden (linksboven), alleenverdieners (rechtsboven), de meestverdienende partner binnen een tweeverdienershuishouden (linksonder) en de minstverdienende partner binnen een tweeverdienershuishouden (rechtsonder).²⁷ De figuur illustreert dat de marginale druk voor alle huishoudtypes relatief laag is bij een laag inkomen, vervolgens oploopt (bij de meeste huishoudtypes het sterkst bij een inkomen van circa € 20.000), en bij hogere inkomens stabiliseert tussen de 50 en 60 procent. De figuur ondersteunt ook het beeld dat alleenstaanden en alleenverdieners een relatief hoge marginale druk kunnen hebben (>80%) bij inkomens tussen minimumloonniveau en modaal. Tot slot laat de figuur zien dat de marginale druk voor de minstverdienende partner in een tweeverdienershuishouden geleidelijker oploopt dan bij andere huishoudtypes, en de geleidelijkheid van de curve laat ook zien dat er zelfs bij de extremen (95^e percentiel) geen sprake is van een zeer hoge marginale druk.



Meestverdienende partner tweeverdienershuishouden

Figuur 3: Gemiddelde marginale druk voor alleenstaanden (linksboven), alleenverdieners (rechtsboven), de meestverdienende partner in een tweeverdienershuishouden (linksonder) en de minstverdienende partner in een tweeverdienershuishouden (rechtsonder). De figuren bevatten voor elk huishoudtype de gemiddelde marginale druk en de extremen (5^e en 95^e percentiel)

Figuur 4 geeft tot slot een beeld van de verschillende componenten die marginale druk veroorzaken. De figuur illustreert dat de loon- en inkomstenbelasting (box 1) de belangrijkste drijvende factor is achter marginale druk. De figuur laat ook zien dat de marginale druk hoger wordt naarmate afbouwtrajecten van toeslagen en heffingskortingen stapelen.



Figuur 4: Decompositie marginale druk naar verschillende componenten in 2022

Uitsplitsing van de componenten van de wig bij verschillende voorbeeldhuishoudens

De figuren over de wig en de gemiddelde/marginale druk weergeven de totale gemiddelde (of marginale) druk, maar geven weinig informatie over de afzonderlijke componenten waaruit de wig en de gemiddelde druk zijn opgebouwd. Daarom is in tabel 2 voor vier verschillende voorbeeldhuishoudens een uitsplitsing opgenomen van de verschillende componenten die bijdragen aan de wig en de gemiddelde druk.

CONCEPT 23 mei 2022

	Alleenstaande op Wml-niveau	Alleenstaande met modaal inkomen	Alleenstaande ouder (4 dagen, 120% Wml)	Tweeverdieners met kinderen	
				Minstverdienende partner: (3 dagen, half modaal)	Meestverdienende partner: (voltijd, modaal)
Loonkosten	€ 27.857	€ 48.557	€ 34.002	€ 24.135	€ 48.557
Werkgeversdeel pensioenpremies (incl. vut)	€ 1.030	€ 2.923	€ 1.895	€ 1.297	€ 2.923
Werkgeverspremie WAO/WIA (Aof-premie)	€ 1.924	€ 3.216	€ 2.271	€ 1.618	€ 3.216
Werkgeverspremie WW (Awf-premie)	€ 865	€ 1.446	€ 1.021	€ 727	€ 1.446
Werkgeversbijdrage Zvw (zorgpremies)	€ 1.479	€ 2.473	€ 1.746	€ 1.244	€ 2.473
Totaal werkgeversdeel sociale premies	€ 5.299	€ 10.057	€ 6.932	€ 4.885	€ 10.057
Brutoloon	€ 22.558	€ 38.500	€ 27.070	€ 19.250	€ 38.500
Werknemersdeel pensioenpremies (incl. vut)	€ 641	€ 1.870	€ 1.209	€ 825	€ 1.870
Totaal pensioenpremies werknemers	€ 641	€ 1.870	€ 1.209	€ 825	€ 1.870
Belastbaar inkomen box 1	€ 21.917	€ 36.630	€ 25.861	€ 18.425	€ 36.630
Belasting volgens schijfrentariëven	€ 8.125	€ 13.579	€ 9.587	€ 6.830	€ 13.579
Algemene heffingskorting (AHK)	€ -2.852	€ -1.968	€ -2.615	€ -2.888	€ -1.968
Arbeidskorting (AK)	€ -3.762	€ -4.259	€ -3.978	€ -2.768	€ -4.259
Inkomensafhankelijke combinatiekorting (IACK)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Te betalen belasting box 1	€ 1.511	€ 7.351	€ 2.993	€ 1.174	€ 7.351
Netto inkomen	€ 20.406	€ 29.279	€ 22.868	€ 17.251	€ 29.279
Zorgpremie (Zvw) (incl. gemiddeld eigen risico)	€ -1.713	€ -1.713	€ -1.713	€ -1.713	€ -1.713
Zorgtoeslag	€ 1.336	€ -	€ 859	€ -	€ -
Kinderbijslag	€ -	€ -	€ 2.288	€ -	€ 2.288
Kindgebonden budget	€ -	€ -	€ 5.374	€ -	€ 1.283
Saldo zorgpremie en toeslagen	€ -377	€ -1.713	€ 6.809	€ -1.713	€ 1.858
Besteedbaar inkomen (excl. kosten kinderopvang)	€ 20.029	€ 27.566	€ 29.677	€ 15.538	€ 31.137
Kinderopvangtoeslag	€ -	€ -	€ 15.917	€ -	€ 10.887
Kosten kinderopvang	€ -	€ -	€ -17.129	€ -	€ -12.846
Nettokosten kinderopvang	€ -	€ -	€ -1.212	€ -	€ -1.960
Totaal besteedbaar inkomen	€ 20.029	€ 27.566	€ 28.465	€ 15.538	€ 29.177
Gemiddelde wig	27%	40%	33%	29%	40%
Gemiddelde druk	11%	28%	-5%	19%	24%
Marginale druk	68%	53%	85%	60%	46%

Tabel 2 Uitsplitsing van alle componenten van de wig en de gemiddelde belasting- en premiedruk voor 4 voorbeeldhuishoudens. Ter vergelijking: een inkomen op 120% WML-niveau komt ongeveer overeen met het inkomen van een hoofdagent (voltijd) of een wijkverpleegkundige (28 uur). Een modaal inkomen komt ongeveer overeen met het inkomen van een verpleegkundige in het ziekenhuis (36 uur) of een leraar in het primair onderwijs (3 dagen). Overigens zijn inkomensverschillen binnen beroepsgroepen doorgaans groot (vaak groter dan inkomensverschillen tussen beroepsgroepen). Genoemde voorbeelden op basis van de Nationale beroepsgids zijn dus indicatief.