

## **Bijlage A. Reactie op de overige aanbevelingen**

In deze bijlage reageren we op aanbevelingen die niet in de hoofdtekst zijn benoemd. Een reactie op deze aanbevelingen in de bijlage wil niet zeggen dat de aanbevelingen minder relevant zijn. Gezien de kabinetsbrede en sectorale krapte aanpakken die reeds in gang zijn gezet, hebben we ervoor gekozen in de hoofdtekst te focussen op de tweede ('Kom tot een effectievere inzet van de beschikbare menskracht') en derde ('Verbeter de beleidsvorming en de uitvoerbaarheid van beleid') aanbevelingen. In de bijlage is meer ruimte om stil te staan bij de eerste aanbeveling 'Verhoog het arbeidsaanbod en de aantrekkingskracht van het werk'.

### **Verhoog het arbeidsaanbod en de aantrekkingskracht van het werk**

Als kabinet onderschrijven we de aanbevelingen van de SER om het arbeidsaanbod en de aantrekkingskracht van werk te verhogen. In de eerste plaats juicht het kabinet toe dat werkgevers en sociale partners aan de slag gaan met de aanbevelingen over de kwaliteit van management en leiderschap. Kwaliteit van management en leiderschap zijn bepalende elementen voor betekenisvol werk en de kwaliteit van leiderschap beïnvloedt in hoeverre de werkbelasting doorwerkt in de werkbeleving. Tevens draagt het verhogen van de kwaliteit van management en leiderschap bij aan de versnelling van de inzet van (proces)innovaties, omdat deze alleen succesvol tot stand komen als het management de urgentie daarvan weet over te brengen op de organisatie en door medewerkers hierin te betrekken. Daarnaast zijn we het eens met de SER dat strategisch HR-beleid een belangrijke functie vervult in het voorkomen van uitval en vertrek van medewerkers. Het kabinet onderschrijft daarom het belang van investeren in leiderschap en het versterken van strategisch HR-beleid.

Voor specifiek het funderend onderwijs en mbo zetten minister van OCW in op versterking van het strategisch personeelsbeleid.<sup>1</sup> Er is een wetsvoorstel Strategisch personeelsbeleid in consultatie gebracht om schoolbesturen te stimuleren in hun personeelsbeleid verder vooruit te kijken en o.a. startende leraren beter te begeleiden en meer aandacht te geven aan zaken als doorgroeimogelijkheden en werkdruk. Daarnaast worden er voor het funderend onderwijs arbeidsrechtelijke maatregelen voorgesteld om te zorgen voor meer stabiliteit en aantrekkelijkheid van het beroep. Deze maatregelen hebben betrekking op het vergroten van vaste contracten, grotere arbeidscontracten en het terugdringen van de externe inhuur. Ook het ministerie van Defensie heeft de afgelopen jaren het strategisch personeelsbeleid herzien en is bezig met het uitwerken en implementeren van een nieuw en toekomstbestendig HR-model. Begeleiding, loopbaanontwikkeling en meer autonomie zijn hier onderdeel van. Door de minister voor LZS wordt met het programma Toekomstbestendige arbeidsmarkt zorg en welzijn (TAZ) samen met werkgevers en andere partijen in de zorg en welzijn actief gewerkt aan verschillende opgaven die raken aan de door de SER genoemde elementen van goed werkgeverschap. Daarmee wordt ingezet op het vergroten van werkplezier en (duurzame) inzetbaarheid, verlagen van de uitstroom en verzuim en het aantrekkelijker maken van werken in loondienst.

### *Stimuleren van (meer uren) werken voor wie dat wil en kan*

De SER ziet in verschillende sectoren mogelijkheden om deeltijders die daarvoor open staan, meer uren te laten werken. Uw Kamer is geïnformeerd over de algemene inzet die wordt gepleegd om meer uren werk te stimuleren, voor iedereen die dat wil en kan.<sup>2</sup> Een onderdeel daarvan is de voltijds- of meerurenbonus in de zorg en het funderend onderwijs. Zowel de minister voor LZS als de minister van OCW onderzoeken de doeltreffendheid en doelmatigheid van een dergelijke maatregel en wat de meest effectieve vorm van een meerurenbonus is in hun sectoren. De minister voor LZS heeft uw Kamer op 6 juli jl. geïnformeerd over de uitkomsten van dit onderzoek<sup>3</sup> en de minister van OCW zal dit na de zomer doen. Ook in de kinderopvang lopen verschillende acties gericht op het stimuleren van meer uren werken, waaronder de inzet op combinatiebanen binnen en buiten de kinderopvangsector en een bredere spreiding van kinderopvang over de werkweek.<sup>4</sup> In de zorg, het onderwijs en de kinderopvang lopen initiatieven van Stichting Het

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2021/22, 27923, nr. 443.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2021/22, 29544, nr. 1115; Kamerstukken II 2022/23, 29544, nr. 1174.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2022/23, 29282, nr. 533.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2022/23, 31322, nr. 488.

Potentieel Pakken om voor wie dat wil en kan urenuitbreiding makkelijker en aantrekkelijker te maken.

De SER benoemt terecht dat de kinderopvang een belangrijke randvoorwaarde is om (meer) te werken. Door de plannen van het kabinet om de kinderopvang bijna gratis te maken voor werkende ouders wordt het voor ouders lonender om meer uren te werken. Tegelijkertijd staat de beschikbaarheid van de kinderopvang onder druk en komt, gelet op de verwachte toename van vraag naar kinderopvang, waarschijnlijk de komende jaren nog verder onder druk te staan. Daarom komt er een stevig 'ingroeipad' om de vraag naar kinderopvang vanaf 2025 geleidelijk te laten groeien, zodat de sector het aanbod geleidelijk kan vergroten en niet overvallen wordt door een grote plotselinge stijging in de vraag naar opvang. Op deze manier werkt het kabinet aan een zorgvuldige invoering van het nieuwe stelsel in 2027.

Om werknemers in kraptesectoren, zowel in de private als publieke sectoren, aan te sporen het gesprek te voeren over urenuitbreiding, is eind maart een campagne gestart getiteld 'Wil je meer werken, laat het merken'. Het SCP signaleert dat vrouwen met oudere kinderen vaak in deeltijd blijven werken.<sup>5</sup> Om die reden richt de campagne zich op een brede groep vrouwen in de leeftijdscategorie tussen circa 30 tot 60 jaar. Het kabinet is overigens van mening dat het werken in deeltijd altijd een legitieme persoonlijke keuze is. Om die reden richt de campagne zich juist op de persoonlijke overwegingen om al dan niet meer te gaan werken en roept de campagne op tot het voeren van het gesprek hierover. Met de campagne wordt invulling gegeven aan motie Tielen<sup>6</sup>, die vraagt om een brede publiekscampagne gericht op een gelijkwaardiger positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt invulling gegeven aan motie Pouw-Verweij<sup>7</sup> die het kabinet oproept om er bij het arbeidsmarktbeleid rekening mee te houden dat werken in deeltijd een legitieme, persoonlijke keuze is. De perspectieven uit beide moties worden verder betrokken bij de brede maatschappelijke dialoog gendergelijkheid op de arbeidsmarkt die na de zomer van 2023 van start gaat.

#### Arbeidspotentieel van niet-werkenden

Het kabinet onderschrijft de stelling van de SER dat we ons uiterste best moeten doen om al het talent op de arbeidsmarkt te benutten, zowel om de arbeidsmarktspanning te verminderen als om een meer inclusieve economie te bereiken. Onze ambitie is om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, ook in publieke sectoren. Daarvoor zet het kabinet verschillende stappen gericht op de gehele arbeidsmarkt, onder andere via de invoering van de wet Breed Offensief, inzet voor verbetering van de banenafpraak<sup>8</sup> en het traject Participatiewet in balans.<sup>9</sup> Met het wetstraject Participatiewet in balans stelt het kabinet onder andere voor om de Participatiewet aan te passen om bijverdiene in de bijstand aantrekkelijker te maken, te zorgen dat mensen door het verrekenen van inkomsten uit werk en de uitkering niet belemmerd worden om aan het werk te gaan en de terugval op de bijstandsuitkering te versoepelen. Dit past bij de oproep van de SER om werken vanuit de uitkering aantrekkelijker te maken. Ook het recent verschenen plan van aanpak statushouders naar werk<sup>10</sup> en de inzet op beschutte werkplekken dragen hieraan bij.

De positie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt verdient ook aandacht. Relatief veel vrouwen zitten (langdurig) in de bijstand, en daarnaast zijn er ook veel niet-werkende vrouwen zonder uitkering. Deze vrouwen zijn daarmee niet economisch zelfstandig. De huidige arbeidsmarktcrachte biedt deze groepen betere kansen op de arbeidsmarkt; zij zijn in veel sectoren hard nodig. In het beleid rond arbeidstoeleiding neemt het kabinet, in samenwerking met gemeenten, deze groepen mee.

Wij delen de mening van de SER dat het kansrijk is om mensen die nu wel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, maar niet in beeld zijn van publieke dienstverleners beter in beeld te krijgen. In de arbeidsmarktregio's ontstaan steeds meer initiatieven om dit zogenaamde 'onbekend talent' in

<sup>5</sup> SCP (2022). *Eens deeltijd, altijd deeltijd*.

<sup>6</sup> Kamerstukken II 2021/22, 35925, nr. 45.

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2021/22, 36200 XV, nr. 63.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2020/21, 34352, nr. 219.

<sup>9</sup> Kamerstukken 2021/22, 34352, nr. 260.

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2022/23, 32824, nr. 381.

beeld te krijgen door bijvoorbeeld de wijk in te gaan en sleutelfiguren uit de wijk in te zetten. Met de hervorming van de arbeidsmarktdienstverlening<sup>11</sup> zet het kabinet in op brede publiek-private samenwerking in netwerkstructuren die meer mensen bereiken en passende dienstverlening kunnen bieden, in het bijzonder de mensen die extra ondersteuning nodig hebben om aan het werk te kunnen (blijven). We beogen dat dit ook ten goede komt aan de matching van onbenut arbeidspotentieel met werkgevers in publieke sectoren. De ontwikkeling van loopbaanpaden met bijbehorende leerlijnen praktijkleren in het mbo voor kraptesectoren - zoals eerder beschreven - versoepelt die matching.

De SER vindt dat de (semi)publieke sectoren een voorbeeldrol zouden moeten vervullen bij het bieden van baankansen aan groepen die anders moeilijker aan een baan kunnen komen en merkt op dat in tegenstelling tot het bedrijfsleven de (semi)publieke sectoren de doelstellingen van de 'banenafpraak' niet altijd hebben behaald. Dat geldt met name voor de rijksoverheid en onderwijssectoren. Daarom zijn in juli 2022 extra maatregelen aangekondigd<sup>12</sup> voor deze sectoren. Uw Kamer is op 6 juli jl. geïnformeerd over de resultaten van de banenafpraak over 2022 en de voortgang van de aangekondigde maatregelen.<sup>13</sup>

#### Duurzame inzetbaarheid ouderen

De arbeidsparticipatie van 55-plussers neemt steeds verder toe. Dit geldt ook voor de mensen die al de AOW-leeftijd bereikt hebben. Tegelijkertijd wordt door de SER een aantal aandachtspunten benoemd zoals duurzame inzetbaarheid, beeldvorming, scholing en werken na de AOW. Het kabinet ziet de grote meerwaarde van senioren op de arbeidsmarkt en brede samenleving. Met de Seniorenkansenvisie<sup>14</sup> wil het kabinet de arbeidspositie en- participatie van senioren verder verbeteren door in te zetten op beeldvorming, intensieve begeleiding & matching en scholing, duurzame inzetbaarheid & LLO. In de Kamerbrief Aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte van 3 februari jl. is uw Kamer geïnformeerd over de inzet die wordt gepleegd. Zo wordt in lijn met de aanbeveling van de SER voorlichtingsmateriaal ontwikkeld met als doel het kennisniveau van werkgevers te verhogen over de mogelijkheden en de voordelen van het werken met AOW'ers.

Verder zien we al mooie voorbeelden waarbij ingespeeld wordt op de behoeftes van werkende ouderen. In de arbeidsmarktstrategie van de politie wordt uitgewerkt hoe (pre-)gepensioneerden kunnen worden verleid met aangepast werk en aangepaste arbeidsvoorwaarden om langer in dienst te blijven. Het doel hiervan is het verlengen van de arbeidsduur en te zorgen voor een goede kennisoverdracht richting jongere generaties.

#### Arbeidsmigranten en statushouders

Op dit moment leveren arbeidsmigranten aan verschillende sectoren een belangrijke bijdrage. Het kabinet is het met de SER eens dat arbeidsmigratie in (semi)publieke sectoren geen substantiële oplossing is voor de arbeidsmarktkrapte, maar bij de huidige tekorten onder een aantal voorwaarden een bijdrage kan leveren. Het kabinet beschouwt arbeidsmigratie van buiten de EU, met uitzondering van kennismigratie, als het sluitstuk van de aanpak van krapte op de arbeidsmarkt. Zoals de SER ook stelt, is het belangrijk om te kijken naar de rechten en arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten, bijvoorbeeld op het gebied van huisvesting, inburgering en gezinshereniging. Daarnaast is het kabinet het met de SER eens dat er aandacht moet zijn voor de herkomstlanden van de arbeidsmigranten (voorkomen van braindrain). Voor de opgaven op de lange termijn is het van belang dat er integrale keuzes worden gemaakt. Wat kunnen wij als samenleving aan en wat voor samenleving en economie willen wij zijn? Het kabinet kijkt in dit kader uit naar het advies van de Staatscommissie demografische ontwikkelingen 2050, die naar verwachting eind 2023 een rapport oplevert over mogelijke handelingsperspectieven. Migratie, als belangrijke factor in de bevolkingsontwikkeling, wordt hierbij nadrukkelijk betrokken.

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2022/23, 33566, nr. 108.

<sup>12</sup> Kamerstukken II, 2021-2022, 34 352 nr. 255.

<sup>13</sup> Kamerstukken II, 2022-2023, 23252, nr. 299.

<sup>14</sup> Kamerstukken II, 2022-2023, 29544 nr. 1159.

De SER sluit zich aan bij het advies dat de Adviescommissie Vreemdelingenzaken (ACVZ) in september 2022 heeft gepubliceerd voor de langdurige zorg. Het kabinet zal naar verwachting op korte termijn op dit rapport reageren.

Over het verbeteren van de arbeidsparticipatie en inzet van arbeidspotentieel van statushouders is gesproken met werkgevers, gemeenten branches en andere relevante partijen, waaronder maatschappelijke organisaties. Dit heeft geleid tot een Plan van Aanpak rond statushouders dat recentelijk naar de Kamer is gestuurd.<sup>15</sup> In het plan van aanpak is met name aandacht voor het leren van (vak)taal op de werkvloer – ook in de eerder genoemde loopbaanpaden is aandacht voor taalverwerving -, het verspreiden van *best practices*, informatie verstrekken over ondersteuning en financiering voor werkgevers voor het begeleiden van statushouders en voor het prikkelen van statushouders, werkgeven en gemeenten om de arbeidsparticipatie te verbeteren. In de aanpak wordt ook samen met de ministers van VWS en EZK inzet gepleegd om meer statushouders naar de zorg en de techniek te begeleiden. Ook met de zorgsector wordt van gedachten gewisseld over het stimuleren van meer leerwerktrajecten voor statushouders.

Daarnaast zijn voor de zorgsector door de minister van VWS in samenspraak met de betrokken partijen activiteiten ondernomen om de BIG-toelatingsprocedure voor buitenlands gediplomeerden te stroomlijnen en te versnellen. Op 25 februari 2022 is uw Kamer hierover geïnformeerd.<sup>16</sup> Ook heeft SZW middelen ter beschikking gesteld aan UAF om een buddynetwerk te creëren voor gevluchte verpleegkundigen, tandartsen en artsen. Inmiddels zijn 56 gevluchte zorgprofessionals gekoppeld aan een gepensioneerd zorgmentor die hen helpt bij het doorlopen van de BIG-toelatingsprocedure. Ook zijn er 35 gevluchte zorgprofessionals gekoppeld aan een zorgorganisatie waar zij een stage kunnen lopen of onder begeleiding van een zorgverlener kunnen werken.

#### Passende arbeidsvoorwaarden in (semi)publieke sectoren

De referentiesystematiek dient ertoe de beloningen in de overheids- en onderwijssectoren in de pas te laten lopen met de markt. Zoals de SER ook constateert, blijkt uit de beloningsonderzoeken dat dit op de lange termijn ook lukt. Mede door de extra middelen die dit kabinet heeft vrijgemaakt voor arbeidsvoorwaarden.<sup>17</sup>

De SER adviseert de beloningsonderzoeken te actualiseren, wat momenteel wordt opgepakt. Naar verwachting is dit najaar een update van het 'brede' arbeidsvoorwaarden vergelijkend onderzoek uit 2017 gereed.<sup>18</sup> Dit onderzoek zal een actuele arbeidsvoorwaardenvergelijking bieden over vergelijkbare werknemers in overheidssectoren onderling en tussen werknemers werkzaam in overheidssectoren ten opzichte van vergelijkbare werknemers in het bedrijfsleven. Voor wat betreft de suggestie van de SER om rekening te houden met de arbeidsvoorwaarden(ontwikkeling) van specifieke kraptefuncties binnen de overheidssectoren: sociale partners kunnen op meerdere manieren aan de cao-tafel specifieke afspraken maken voor groepen werknemers c.q. functiegroepen. In veel overheidssectoren bestaat bovendien al de mogelijkheid om met het oog op arbeidsmarktcrapte een arbeidsmarkttoelage toe te kennen aan specifieke (groepen) werknemers. Daarnaast biedt de update van het 'brede' arbeidsvoorwaarden vergelijkend onderzoek de mogelijkheid tot reflectie op de arbeidsvoorwaardenontwikkeling.

Verder adviseert de SER ten aanzien van de zorg in aansluiting bij haar advies 'Aan de slag voor de zorg'<sup>19</sup> om extra geld beschikbaar te stellen om de achterstand in salarissen in de zorg in het midden van het loongebouw ten opzichte van de marktsector te dichten. Het vorige kabinet heeft reeds extra middelen (675 mln euro structureel) beschikbaar gesteld om deze achterstand deels in te lopen. Daarnaast stelt het kabinet via de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (ova) ieder jaar marktconforme loonruimte beschikbaar. Voor 2023 gaat het om structureel circa 3

<sup>15</sup> Kamerstukken II 2022/23, 32824, nr. 381.

<sup>16</sup> Kamerstuk II 2021/22, 29282, nr. 455.

<sup>17</sup> Dit kabinet heeft extra middelen vrijgemaakt voor de arbeidsvoorwaarden(ontwikkeling) in verschillende publieke sectoren. In het huidige coalitieakkoord is extra geld voor defensie (500 mln. voor aanpak specifieke arbeidsvoorwaarden) en het primair onderwijs (ca. 1 mld. voor dichten loonkloof po-vo) beschikbaar gesteld. Uit de meest recente cijfers van het CBS over de (cao)loonontwikkeling blijkt dat de overheidssectoren het relatief goed doen ten opzicht van de markt.

<sup>18</sup> SEO (2017). *Wat verdient een overheids- of onderwijswerknemer ten opzichte van de marktsector.*

<sup>19</sup> SER (2021). *Aan de slag voor de zorg. Een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt.*

miljard euro extra. Voor 2024 wordt de ova-bijdrage geraamd op circa 4 miljard euro. Deze ova-ruimte biedt de mogelijkheid voor sociale partners om te differentiëren in contractloonstijging tussen verschillende groepen en ook daarmee de lonen van de middengroep extra te laten stijgen. Het kabinet is vooralsnog niet bereid om extra middelen beschikbaar te stellen bovenop de miljarden die het reeds ieder jaar extra beschikbaar stelt. Wel heeft de minister voor LZS aangekondigd om nader onderzoek te doen naar het salaris binnen de zorg t.o.v. andere sectoren, ook in relatie tot uitstroom. Dit moet een actueel beeld geven van de stand van zaken na alle recente cao-afspraken binnen de zorg, die deels gericht zijn op het verkleinen van achterstand in de lonen van de middengroep. Maar dit moet ook een breder beeld geven door naar meer cao's binnen zorg en welzijn te kijken. De minister voor LZS heeft toegezegd de Kamer in het najaar te informeren over de uitkomsten van dit onderzoek.