

Vergaderjaar 2019–2020

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 962

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 november 2019

De krapte op de arbeidsmarkt houdt aan. Voor een goed draaiende economie is het van belang dat de arbeidsmarkt goed functioneert. Bedrijven geven aan moeite te hebben met het vervullen van hun vacatures, terwijl er tegelijk nog mensen aan de kant staan. Het kabinet is dan ook hard aan de slag om de arbeidsmarkt te versterken, om zo de krapte aan te pakken en zoveel mogelijk mensen bij de arbeidsmarkt te betrekken.

Op 21 juni jl. heeft het kabinet uw Kamer geïnformeerd over de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt met een tweede voortgangsbrief¹. Op 12 september jl. vond een debat met Uw Kamer plaats over het tekort aan arbeidskrachten waarin deze voortgangsbrief werd behandeld (Handelingen II 2018/19, nr. 108, item 5). Hierin heb ik toegezegd uw Kamer voor de begrotingsbehandeling te informeren over de gesprekken binnen het kabinet en met sociale partners over het bevorderen van de uitbreiding van gewerkte uren. Daarnaast zijn onder andere moties aangenomen over het bespreken van open hiring met sociale partners en over aandacht voor het mkb in de aanpak van krapte. Ook heb ik toegezegd binnen het kabinet gesprekken te voeren over de aanpak van krapte en een tweetal overige onderwerpen. Met deze brief voldoe ik, mede namens de Staatssecretaris van SZW, aan een aantal van deze toezeggingen en moties. Daarnaast ga ik in op relevante ontwikkelingen op overige moties en toezeggingen uit dit debat zodat u op de hoogte bent van de meest actuele stand van zaken daarvan.

Moties over gesprekken met sociale partners over deeltijd en open hiring

In de aanpak van krapte op de arbeidsmarkt stimuleert het kabinet zo veel mogelijk mensen om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt. Een groot deel van de potentiële beroepsbevolking heeft of zoekt werk: in september

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 926.

bereikte de bruto arbeidsparticipatie een recordhoogte van 71,3%². Nederland is echter wereldkampioen deeltijdarbeid³, waardoor niet het volledige arbeidspotentieel wordt benut. Bijna de helft van de werkzame beroepsbevolking werkt in deeltijd. Volgens het CBS waren er in het derde kwartaal van 2019 323.000 deeltijdwerkers die meer uren willen werken en daar ook beschikbaar voor zijn⁴. In het IBO deeltijd wordt onderzocht wat de motieven van vrouwen en mannen zijn om in deeltijd te werken, of instituties en sociale normen de hoge mate van deeltijdwerkers in Nederland kunnen verklaren en welke belemmeringen er zijn om meer te gaan werken. Ook worden er beleidsopties ontwikkeld die impact hebben op de beslissing om meer of minder uren te gaan werken.

De leden Van Weyenberg en Tielen hebben mij gevraagd in gesprek te gaan met sociale partners om de uitbreiding van gewerkte uren te bevorderen en met hen in kaart te brengen hoe deeltijdwerkers meer kunnen werken⁵. Sociale partners hebben mij geïnformeerd dat zij hiertoe graag bereid zijn. Zij willen daarbij een breder perspectief hanteren door ook enkele SER-adviezen te betrekken bij dit gesprek, alsmede de uitkomsten van het nog te verschijnen IBO deeltijd. Op basis van de kabinetsreactie op het IBO deeltijd wordt opnieuw gesproken met sociale partners. Ik zal uw Kamer zo spoedig mogelijk informeren over de uitkomsten.

In het debat van 12 september jl. werd met een motie van de leden Van Weyenberg en Smeulders ook gevraagd onderzoek te doen naar de wijze van afhandeling van verzoeken voor uitbreiding van de arbeidsduur⁶. De vragen uit de motie worden meegenomen in de evaluatie van de Wet flexibel werken die in 2020 plaatsvindt. Daarin wordt de doeltreffendheid en de werking in de praktijk van deze wet getoetst⁷.

Niet voor iedereen is het even makkelijk om betaald werk te vinden. Het kabinet heeft daarom bijzondere aandacht voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt en kijkt met interesse naar maatschappelijke initiatieven die deze afstand kunnen verkleinen, zoals open hiring. De leden Van Brenk en Van Weyenberg hebben gevraagd in overleg te gaan met sociale partners en VNG over de vraag of en hoe open hiring de kans op werk kan vergroten⁸. Momenteel loopt er een pilot van de maatschappelijke organisatie Startfoundation. Over de vorderingen onderhoud ik contact met de Startfoundation. Ook is er vanuit mijn ministerie een informatiebijeenkomst over open hiring georganiseerd voor geïnteresseerde arbeidsmarktregio's. In augustus 2020 wordt de eindevaluatie van de pilot verwacht van de Vrije Universiteit Amsterdam. Deze zal met onder meer de Startfoundation, VNG en sociale partners besproken worden. Vervolgens zal ik uw Kamer hierover informeren.

Moties over de aandacht voor het mkb in de aanpak van krapte

Het kabinet vindt het midden- en kleinbedrijf belangrijk en maakt zich er hard voor om het mkb te helpen bij de huidige uitdagingen op de arbeidsmarkt. De moties van de leden Tielen en Palland⁹ en de leden

² CBS Statline; Arbeidsdeelname en werkloosheid per maand. Geraadpleegd op 18 oktober 2019.

³ Minder dan 35 uur per week.

⁴ CBS Statline; Arbeidsdeelname, binding met de arbeidsmarkt. Geraadpleegd op 15 november 2019.

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 942.

⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 943.

⁷ Stb. 2015, nr. 245.

⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 947.

⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 941.

Tielen, Bruins en Van Weyenberg¹⁰ laten zien dat uw Kamer deze urgentie van het onderwerp deelt met het kabinet.

Het kabinet helpt het mkb op verschillende manieren bij de huidige uitdagingen op de arbeidsmarkt.

De Staatssecretaris van SZW heeft samen met VNG, gemeenten, UWV en de sociale partners in het Breed Offensief onder meer ingezet op een structurele verbetering van de werkgeversdienstverlening van gemeenten en UWV en het matchen in de 35 arbeidsmarktregio's. Ondertussen zitten we niet stil. Om de kansen van de huidige arbeidsmarkt te benutten zijn werkgevers, gemeenten, UWV, onderwijsveld, het Ministerie van OCW en SZW en de vakbonden gestart met de uitvoering van de gezamenlijke korte termijn doe agenda Perspectief op Werk. De regionale samenwerkingspartners zetten daarbij ook in op het ondersteunen van MKB ondernemingen bij het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook wordt in veel provinciale akkoorden aandacht en geld gereserveerd voor het mkb en menselijk kapitaal. Op 15 november bent u geïnformeerd door de Staatssecretaris over de laatste stand van zaken van o.a. het structureel versterken van de werkgeversdienstverlening en de voortgang van de doe agenda van Perspectief op Werk¹¹.

De Staatssecretaris van EZK heeft in 2018 het MKB-Actieplan naar uw Kamer gestuurd. Mkb-ondernemers geven aan dat personeelstekort één van hun grootste uitdagingen is. Een veel gehoorde vraag is: hoe kom ik aan de goede mensen? Daarom is menselijk kapitaal een centraal thema in het MKB-Actieplan¹². Bij- en omscholing spelen hierin een belangrijke rol. Dit komt ook tot uiting in het techniekpact. Zo wordt gezocht naar innovatieve oplossingen binnen het Mkb!dee om mkb-ondernemers te stimuleren meer te investeren in scholing en ontwikkeling van huidig en toekomstig werkenden. Voor verdere acties verwijs ik u naar de voortgangsrapportage techniekpact¹³.

De leden Tielen, Bruins en Van Weyenberg vragen tevens specifieke aandacht voor omscholing in het mkb. Op 11 november is uw Kamer geïnformeerd over de SLIM-regeling¹⁴. Met deze regeling komt onder andere structureel 48 miljoen beschikbaar om leren en ontwikkelen in het mkb te stimuleren¹⁵. Vanaf 2020 kunnen mkb-ondernemers, individueel of in samenwerkingsverband, subsidie aanvragen voor initiatieven die zich richten op het versterken van een leerrijke werkomgeving, zoals het in kaart brengen van de scholings- en opleidingsbehoefte of het verkrijgen van loopbaanadviezen voor werkenden in het bedrijf. Ook is in deze regeling aandacht voor omscholing in het mkb via de derde leerweg.

Het kabinet beschouwt de moties van de leden Tielen en Palland en van de leden Tielen, Bruins en Van Weyenberg als een aansporing om op deze ingeslagen weg verder te gaan.

¹⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 940.

¹¹ Kamerstuk 34 352, nr. 181.

¹² Kamerstuk 32 637, nr. 379.

¹³ Kamerstuk 32 637, nr. 373 en Kamerstuk 32 637, nr. 377.

¹⁴ Kamerstuk 30 012, nr. 123.

¹⁵ In de SLIM-regeling is daarnaast 1,2 miljoen beschikbaar voor de grootbedrijven uit de landbouw-, horeca- en recreatiesector. Deze middelen zijn vrijgekomen door de motie Heerma c.s. (Kamerstuk 35 074, nr. 68).

Toezeggingen over het delen van ervaringen in de aanpak van krapte binnen het kabinet

Het kabinet monitort voortdurend, samen met sectorale partners, of de inspanningen in de aanpak van krapte op de arbeidsmarkt voldoende zijn in sectoren waar de overheid zelf werkgever is of de randvoorwaarden voor werkgevers sterk beïnvloedt. Eind 2017 en begin 2018 is dat overleg geïntensiveerd toen duidelijk werd dat de krapte in veel sectoren opliep, waarbij we toen gezamenlijk de aanpak van krapte op de arbeidsmarkt¹⁶ vorm hebben gegeven.

De voornaamste conclusie uit de interdepartementale gesprekken die toen zijn gevoerd was dat de publieke sector omvangrijk is en zeer verschillende sectoren bevat. De uitdagingen waar deze sectoren mee te maken hebben blijken divers en regioafhankelijk te zijn. Daarom is er voor gekozen om binnen de overkoepelende aanpak van krapte op de arbeidsmarkt sectorspecifiek beleid te voeren in de aanpak van arbeidsmarktkrapte. Sectoren hebben namelijk zelf het meeste zicht op de aard, omvang, oorzaken en de beste aanpak bij de uitdagingen die in hun sector spelen.

In die aanpak is er ook voor gekozen om op die plekken waar dat toegevoegde waarde heeft gericht samen te werken. Zo wordt de samenwerking in het veiligheidsdomein versterkt, onder andere door de mogelijkheden te verkennen om gezamenlijk de arbeidsmarkt aan te spreken en om personeel (makkelijker) uit te wisselen.

Er wordt regelmatig bezien waar de aanpakken in de publieke sectoren elkaar kunnen versterken, waaronder door het delen van ervaringen. Zoals toegezegd in het debat van 12 september jl. heb ik het belang hiervan opnieuw onder de aandacht gebracht van mijn collega's. In dat kader zal binnenkort een interdepartementaal gesprek worden gevoerd over de verschillende sectorale aanpakken van arbeidsmarktkrapte in de publieke sector, met als doel om ervaringen te delen en van elkaars aanpak te leren.

Zoals toegezegd heb ik ook bijzondere aandacht gevraagd voor wat er gedaan kan worden om mensen meer uren te laten werken. Binnen zorg en welzijn schommelt de deeltijdfactor al jaren rond de 0,7 oftewel 25 uur per week. In het eerste kwartaal van 2019 bedroeg de deeltijdfactor 0,67 en ligt daarmee wat onder het landelijk gemiddelde van ongeveer 0,75¹⁷. In de praktijk is uitbreiding van gewerkte uren in de zorg vaak niet eenvoudig te realiseren, vanwege de piekmomenten in de ochtend en de avond. Dit vraagt om creatieve oplossingen, zoals het creëren van een combinatiefunctie bij één werkgever of het combineren van twee functies bij verschillende werkgevers. Werkgevers kunnen op dit gebied nog veel van elkaar leren. Dat bevordert het Ministerie van VWS door deze goede voorbeelden te inventariseren en te delen via het ActieLeerNetwerk. Ook wordt via een pilot vervolgd gegeven aan het «power of parity»-rapport dat vorig jaar september aan uw Kamer is aangeboden. Er wordt specifiek gekeken naar de zorg als deeltijdsector. Op initiatief van McKinsey wordt met een breed scala aan relevante partijen zoals sociale partners, het bedrijfsleven en ook de rijksoverheid (OCW, SZW en VWS) concreet gekeken naar de knelpunten in de organisaties zelf. In «living labs» van de stichting «het Potentieel pakken» worden in nauwe samenwerking met werkgevers en werknemers oplossingen rondom deeltijd ontwikkeld en

¹⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 833.

¹⁷ CBS AZW Statline; Werkgelegenheid in de zorg en welzijn; baankenmerken, regio. Geraadpleegd op 12 november 2019.

getest. Er wordt onderzocht welke knelpunten er spelen bij het vergroten van de contracten. Denk hierbij aan roostering, de combinatie werk-privé of de piekurenbelasting in de zorg.

In het primair onderwijs is de gemiddelde deeltijdfactor over de jaren heen vrij stabiel op gemiddeld circa 0,72%. Positief is dat het aantal startende leraren dat een jaar na afstuderen een 0,8 fte of meer werkt is opgelopen tot ruim 70 procent. In het kader van de regionale aanpak van de tekorten in het onderwijs wordt op veel plekken regelmatig het gesprek gevoerd over het aantal uren dat iemand werkt en of uitbreiding mogelijk is. Voor tijdelijke situaties zijn leraren daar vaak toe bereid, bijvoorbeeld bij tijdelijke vervanging van een zieke collega. Het rapport van het IBO Deeltijd zal verder inzicht geven in mogelijkheden om het uitbreiden van de deeltijdfactor verder te stimuleren.

Op uw verzoek is aan het Ministerie van Justitie en Veiligheid en het Ministerie van VWS gevraagd te kijken naar potentieel arbeidsaanbod in de stille reserves in de WW. De politie heeft vastgesteld dat het een zeer kleine doelgroep betreft. Gelet op de geldende aanstellings- en opleidingseisen, constateert de politie dat er weinig tot geen terugkeerpotentieel zit binnen deze doelgroep. Als onderdeel van het Actieprogramma Werken in de Zorg worden veel acties ingezet om mensen – zij-instromers, herintreders, maar ook mensen met een (WW-)uitkering – te interesseren voor een opleiding of baan in de zorg. In de verschillende regio's zijn samen met het UWV afspraken gemaakt in het kader van de Regionale Actieplannen Aanpak Tekort (RAAT) over het toeleiden van mensen met een WW-uitkering naar een baan in de zorg. In december ontvangt uw Kamer een voortgangsrapportage van het actieprogramma Werken in de Zorg.

Overige toezeggingen

In het debat heb ik tevens toegezegd in te gaan op de motie van de leden Smeulders en Van Weyenberg over het bevorderen van het gebruik van zorgverlof¹⁸. De reactie op deze motie is reeds opgenomen in de beantwoording op de schriftelijke Kamervragen van lid Smeulders over «zorgverlof voor ouders van kinderen met kanker»¹⁹. Deze beantwoording is op 10 juli jl. aan uw Kamer verzonden. Hierin staat dat volgens het SCP een groot deel van het niet-gebruik van zorgverlof te verklaren is door een gebrek aan behoefte. Slechts 9% van de werkende mantelzorgers beschouwt betaald verlof als de beste manier om werk en zorgtaken beter te combineren. Zorgverlof is dus een belangrijke regelmogelijkheid, maar voor een beperkte groep werkende mantelzorgers. Veel vaker wordt er voor de combinatie van mantelzorg met werk belang gehecht aan begrip op de werkvloer (35%) en flexibele werktijden (23%). Er wordt dus meer waarde gehecht aan andere vormen van ondersteuning. Daarom heeft stichting Werk&Mantelzorg het programma «Mantelzorg werkt» gelanceerd met subsidie vanuit de Ministeries van VWS en SZW. Extra aandacht gaat hierbij uit naar bewustwording, beste practices, instrumenten en kennisdeling voor werkgevers, leidinggevend en collega's om werk en mantelzorg bespreekbaar te maken op het werk en tot maatwerk oplossingen te komen. Er wordt ook aandacht besteed aan het vergroten van de bekendheid van de wettelijke voorzieningen zoals flexibel werken en verlofregelingen.

Op 11 november heeft de Stichting van de Arbeid samen met het Ministerie van SZW een hoorzitting georganiseerd met werkgevers,

¹⁸ Kamerstuk 35 000 XV, nr. 46.

¹⁹ Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 3411.

werkende mantelzorgers, wetenschappers en belangenorganisaties. De input van deze bijeenkomst wordt benut bij het gezamenlijk ontwikkelen van de handreiking voor werkgevers en werkenden, voor het goed kunnen omgaan met intensieve mantelzorgtaken op het werk²⁰.

Tot slot heb ik overeenkomstig mijn toezegging het signaal van het lid Van Kent met UWW gedeeld dat mensen tegen onnodige belemmeringen aanlopen bij omscholing vanuit de WW. Ook heb ik hem toegezegd uw Kamer te informeren over recente cijfers van deelname aan scholing in de WW ondersteund met het tijdelijk Scholingsbudget. In de brief Dienstverlening naar Werk, die nog voor de begrotingsbehandeling naar uw Kamer wordt verzonden, informeer ik u hier verder over.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

²⁰ Aangangsel Handelingen II 2018/19, nrs. 2978 en 3411.