

Vergaderjaar 2022–2023

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1154

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 19 oktober 2022

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen over de brief van 13 april 2022 over het actieplan Dichterbij dan je denkt – korte termijn aanpak krapte (Kamerstuk 29 544, nr. 1094).

De vragen en opmerkingen zijn op 18 mei 2022 aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen voorgelegd. Bij brief van 17 oktober 2022 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Kuzu

De adjunct-griffier van de commissie,
Blom

Inhoudsopgave	blz.
I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties	2
Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie	2
Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie	3
Vragen en opmerkingen van de leden van de PVV-fractie	4
Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie	5
Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie	5
Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie	6
Vragen en opmerkingen van de leden van de Volt-fractie	9
Vragen en opmerkingen van het lid van de BBB-fractie	10
Vragen en opmerkingen van het lid van de fractie Den Haan	10
II Antwoord/Reactie van de Minister	12

I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben met interesse kennisgenomen van het Actieplan Dichterbij dan je denkt – korte termijn aanpak krapte. Deze leden zijn blij te lezen dat het kabinet deze krapte als een kans ziet om meer werkkansen te creëren voor mensen die de afgelopen jaren niet hebben kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt. Het verhogen van de arbeidsparticipatie is een mooi streven.

De leden van de VVD-fractie lezen de eerste actielijn en willen graag aan de Minister vragen hoe de ondersteuning voor werkgevers om hun baanopeningen een andere invulling te geven er concreet uit gaat zien.

De leden van de VVD-fractie zijn positief over de inzet en ontschotte werkwijze van regionale mobiliteitsteams (RMT's), echter is het ook gebleken dat de RMT's niet heel veel output hebben gegeven. De RMT's kunnen zeer gericht maatwerk leveren, en het is een initiatief dat de leden van de VVD-fractie graag in heel Nederland verspreid zien om mensen zo gericht mogelijk aan een baan die bij hen past te kunnen helpen. Deze leden vragen zich af hoe de Minister dit op een efficiënte manier uit wil rollen, en of zij een lerende cultuur tussen de RMT's wil stimuleren.

De leden van de VVD-fractie zijn enthousiast over de samenwerking tussen de verschillende organisaties (o.a. RMT's (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV))/ Samenwerkingsorganisatie Beroeps- onderwijs Bedrijfsleven (SBB)/VNO-NCW/MBO-Raad etc.). Deze leden vragen zich af hoe deze organisaties omgaan met de gegevensuitwisseling onderling, en hoe zij kunnen waarborgen dat er maatwerk geleverd blijft worden. Zou de Minister de Kamer daarover op de hoogte kunnen stellen?

De leden van de VVD-fractie zien dat de vier wervingsroutes in het bijzonder mee worden genomen in de campagne, en dat er middelen worden vrijgemaakt om mensen te bereiken. Ook lezen deze leden dat een landelijk team gerichte activiteiten kan helpen organiseren in het kader van de vier wervingsroutes. Deze leden vragen zich af wat er gebeurt als je als werkgever een wervingsroute wil gebruiken die niet omschreven staat in het actieplan.

De leden van de VVD-fractie lezen over de voorgenomen verkenning van het bufferbudget. Deze leden vragen zich af of dit echt een effectieve aanpak is om de arbeidsparticipatie te verhogen. Immers, als mensen geen tot weinig effecten ervaren als zij parttime gaan werken, dan wordt fulltime werken minder interessant. Hoe wil de Minister fulltime werken blijven bevorderen en de arbeidsparticipatie blijven verhogen?

De leden van de VVD-fractie lezen dat het vorige kabinet eenmalig 40 miljoen euro beschikbaar heeft gesteld voor dit actieplan. Deze leden vragen zich af welke structurele mogelijkheden de Minister ziet om arbeidsparticipatie te verhogen. Een impuls is natuurlijk een goede start, maar om de voorgestelde inclusie te behalen die de Minister op het oog heeft, is het volgens deze leden wenselijk om te kijken naar de mogelijkheden om structureel verdere integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen.

De leden van de VVD-fractie lezen in het slot dat door de situatie in Oekraïne de kans op een recessie is vergroot. Deze leden zien dit ook, en zij zien ook dat de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die nu heel hard nodig zijn in de tijd van krapte, dan weer naar de zijlijn kunnen worden verwezen. Hoe wil de Minister anticiperen op een situatie van de ruimere arbeidsmarkt en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een kans blijven geven?

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie danken de Ministers voor hun brief over het actieplan «Dichterbij dan je denkt» (Kamerstuk 29 544, nr. 1094). Deze leden hebben daarover nog enkele vragen. Deze leden vragen waarom in dit actieplan helemaal geen aandacht is besteed aan arbeidsmigratie, zowel binnen als buiten de Europese Unie (EU).

De leden van de D66-fractie vragen of de Ministers een analyse naar de Kamer zouden willen sturen over in welke beroepsgroepen of sectoren zich grote tekorten voordoen, en waar (per sector of beroepsgroep) het potentieel zit. Deze leden kunnen zich namelijk voorstellen dat in een aantal specifieke sectoren meer uren werken zou kunnen helpen, maar in andere sectoren weer minder. En dat bij sommige beroepen het potentieel aan mensen die nu een uitkering genieten goed aangesproken kan worden, maar bij andere beroepen weer minder. En dat de verwachte ontwikkeling van de tekorten ook af kan hangen van het aantal mensen dat van een opleiding komt. Deze leden zouden graag een dergelijke analyse ontvangen, omdat dit ook aanwijzingen kan geven voor waar wij naast deze genoemde oplossingen, die in het actieplan zitten, ook mogelijk naar arbeidsmigratie zullen moeten kijken.

Daarnaast vragen de leden van de D66-fractie wanneer de kabinetsbrede aanpak zal worden gedeeld. Gezien de toenemende spanning op de arbeidsmarkt zouden zij graag de kabinetsbrede aanpak nog voor het zomerreces willen bespreken.

De leden van de D66-fractie vragen of de Ministers nader kunnen toelichten wat de extra financiering van de arbeidsmarktregio's in de praktijk zal betekenen. Hoeveel meer mensen kunnen er gesproken worden en hoeveel matches verwachten de Ministers? Deze leden vragen daarbij ook naar de nadere invulling van de subsidie aan werkgevers. Voor welke doelgroep is dit precies bedoeld? Deze leden vragen of deze extra subsidie op dit moment nodig is, juist omdat het toch al moeilijk is om vacatures te vullen, en werkgevers daarom naar verwachting zelf meer geneigd zullen zijn om verder te kijken, ook naar een doelgroep die

misschien niet meteen makkelijk in het plaatje past. Deze leden vragen op welke wijze de extra middelen worden gemonitord en of de Ministers verwachten op termijn hier ook goede voorbeelden uit te kunnen halen voor toekomstig beleid.

Tot slot vragen de leden van de D66-fractie of met het bufferbudget ook invulling wordt gegeven aan de afspraak uit het regeerakkoord om mensen vanuit de Participatiewet te stimuleren naar werk. Deze leden vragen wanneer het verruimen van de bijverdiengrenzen in de Participatiewet kan worden verwacht, en welk positief effect hiervan verwacht kan worden.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PVV-fractie

De leden van de PVV-fractie constateren dat de arbeidsmarkt met krapte kampt terwijl er ondertussen honderdduizenden mensen aan de kant staan. In Nederland bestaat het onbenut arbeidspotentieel uit 1,1 miljoen mensen. Het is van groot belang het arbeidspotentieel maximaal te benutten. Belangrijk element is het weer lonend maken van werken. Veel mensen die nu deeltijd werken geven aan meer uren te willen werken maar ondertussen de stap niet te zetten omdat dit negatieve gevolgen kan hebben voor bijvoorbeeld het ontvangen van toeslagen. De Kamer heeft op 18 mei 2022 Kamerbreed de motie van het lid Léon de Jong (Kamerstuk 29 544, nr. 1102) aangenomen (Handelingen II 2021/22, nr. 80, item 16) welke de regering oproept werken te laten lonen en maatregelen te treffen waardoor inkomensbelemmeringen worden weggenomen en/of worden voorkomen voor werknemers die meer uren willen werken en voor mensen die nu geen werk hebben, maar wel direct beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Hoe gaat de Minister deze motie uitvoeren? Welke maatregelen gaat zij treffen? Gaat de Minister de motie betrekken bij de aangekondigde kabinetsbrede aanpak? Wat gaat de Minister verder doen om ervoor te zorgen dat ook het aan de slag gaan vanuit een uitkering financieel loont? Hoe gaat de Minister inkomensachteruitgang van uitkering naar werk tegen/voorkomen?

De leden van de PVV-fractie merken op dat het kabinet aangeeft dat er meer moet worden gedaan om ervoor te zorgen dat er sneller en betere matches ontstaan tussen werkgever en werkzoekende. Voor de zomer komt het kabinet met een kabinetsbrede aanpak en heeft daarbij ook vier actielijnen gepresenteerd. Het kabinet geeft aan dat instrumenten als Open Hiring, leerwerktrajecten, jobcarving/functiecreatie en innovatieve manieren van matches veel potentie bieden om onbenut arbeidspotentieel te benutten maar dat er in de praktijk relatief weinig gebruik van wordt gemaakt. Kan het kabinet aangeven waar dit mee te maken heeft? Tegen welke punten lopen werkgever en werkende/werkzoekende aan? Wat gaat de Minister doen om deze belemmeringen weg te nemen?

De leden van de PVV-fractie vragen of de Minister kan aangeven wat de precieze samenstelling is van het onbenut arbeidspotentieel. Hoeveel bijstandsgerechtigden worden meegerekend bij het onbenut arbeidspotentieel? Is het mogelijk per onderdeel de precieze samenstelling (naar onder andere uitkering, deeltijdwerk) te doen toekomen voor de onderdelen: niet gezocht/niet beschikbaar, gezocht niet beschikbaar, beschikbaar niet gezocht, werkloos. Wat is het aandeel onbenut arbeidspotentieel naar migratieachtergrond Nederlands, westers allochtoon, niet-westers allochtoon?

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie maken gebruik van de mogelijkheid om enkele vragen te stellen over de het actieplan «Dichterbij dan je denkt – korte termijn aanpak krapte».

De leden van de CDA-fractie zijn blij dat het kabinet aan de slag is gegaan met het onderzoeken van de mogelijkheden om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Dit sluit aan bij de motie van de leden Paternotte en Pieter Heerma (Kamerstuk 35 788, nr. 128). Want hoewel de krapte in vrijwel elke sector te voelen is en er in het vierde kwartaal van 2021 105 werklozen per 100 vacatures waren, het aantal mensen wat nog (onvrijwillig) aan de kant staat is groot. Er zijn nog altijd bijna 700.000 mensen zonder baan die aangeven te willen werken en 500.000 mensen die aangeven meer uren te willen werken. De leden van de CDA-fractie delen de visie van het kabinet dat deze tijd van krapte als de uitgelezen mogelijkheid gezien kan worden om een grotere beweging van inclusie te realiseren bij werkgevers en daarmee meer werkkanalen creëren voor mensen die de afgelopen jaren niet hebben kunnen toetreden tot de ruimere arbeidsmarkt.

De leden van de CDA-fractie merken op dat het actieplan bestaat uit vier actielijnen. Kan aangegeven worden wat van elke actielijn het tijdspad is? M.a.w. wanneer wordt er gestart en op welke termijn verwacht de Minister op elk van de actielijnen resultaat?

De leden van de CDA-fractie zijn blij dat het kabinet in afstemming met alle betrokken partijen werkt aan de uitvoering van de motie van het lid Kathmann c.s. (Kamerstuk 34 352, nr. 235) die de regering onder andere oproept om de RMT's voor alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers beschikbaar te stellen, zodat zij mensen naar een baan in een tekortsector kunnen begeleiden. De beoogde wijziging ligt bij de uitvoerende partijen voor ter consultatie, wanneer denkt de Minister de wijziging aan de Kamer te kunnen sturen?

De leden van de CDA-fractie constateren dat gemeenten/sociaal werkbedrijven nogal fors onderling verschillen in de (mate van) inzet van instrument als loonkostensubsidie. Zou daar nog winst zijn te behalen om mensen weer toegang tot de arbeidsmarkt te geven?

De leden van de CDA-fractie zien dat het kabinet terecht inzet op het verbeteren van matching. Vanuit een signaal uit de praktijk begrijpen deze leden dat uitwisseling van gegevens tussen partijen in RMT's een probleem daarbij is, gelet op de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Er zou een wettelijke grondslag nodig en behulpzaam zijn. Herkent de Minister dit signaal en wordt daar actie op gezet?

Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de brief van de regering. Deze leden willen graag een aantal kritische kanttekeningen plaatsen.

De leden van de SP-fractie onderschrijven dat er op dit moment krapte is op de arbeidsmarkt. Deze leden plaatsen vraagtekens bij de door het kabinet gekozen aanpak van deze krapte. Deze leden vragen zich af waarom er in de brief geen woord staat over de achterblijvende lonen en het gebrek aan vaste contracten in bepaalde sectoren waardoor het werk erg onaantrekkelijk is. Volgt het kabinet de oproep aan het bedrijfsleven van deze leden om de lonen te verhogen? Is het kabinet van plan een

oproep aan het bedrijfsleven toe te voegen aan de communicatiestrategie van het actieplan? Deelt het kabinet de conclusie van deze leden dat snel uitzicht op een vast contract en een loon van minimaal 15 euro per uur een baan veel aantrekkelijk zou maken waardoor ook vacatures in de sectoren met krapte sneller gevuld zullen worden?

De leden van de SP-fractie vragen zich ook sterk af of het verstandig is om bijna 18 miljoen euro aan subsidie te vertrekken aan werkgevers die mensen aannemen uit het onbenut arbeidspotentieel. Deze leden vinden dat werkgevers die krapte ervaren al genoeg druk voelen om ook mensen uit het onbenut arbeidspotentieel aan te nemen, daar is geen subsidie voor nodig. Is het kabinet het met deze leden eens? Erkent het kabinet met het vergeven van subsidie om krapte tegen te gaan dat de arbeidsmarkt niet werkt, omdat werkgevers zelfs bij krapte weigeren om bepaalde mensen aan te nemen? Kan het kabinet deze bijna 18 miljoen euro niet veel beter steken in het versterken van de rechten van werknemers in plaats van het spekken van werkgevers?

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie

De leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie hebben kennisgenomen van het actieplan en hebben hier nog enkele vragen over.

In zijn algemeenheid zijn de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie verbaasd over het feit dat nergens in het actieplan wordt gesproken over het feit dat hogere lonen één van de manieren is om de arbeidsmarktkrapte op te lossen. Deze leden zijn namelijk van mening dat hogere lonen in sectoren met veel vacatures zal leiden tot meer aanbod van mensen en dus minder krapte. Kan het kabinet hierop ingaan en kan het kabinet daarbij ook verklaren waarom zij deze economische wetmatigheid niet in het actieplan noemt?

Ook constateren de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie dat in sectoren waar krapte is (horeca-, handel- en uitzend-) vaak lage lonen, minimumloon, worden uitgekeerd. Om deze tekorten op te lossen kan ook het kabinet een rol spelen door het minimumloon, per 1 juli, te verhogen. Deze leden vragen het kabinet aan te geven wat de gevolgen zijn voor de krapte op de arbeidsmarkt als zij het minimumloon op korte termijn extra verhoogt. Is het kabinet bereid om het effect van verhoging van het minimumloon op de krapte door het Centraal Planbureau (CPB) door te laten rekenen?

Ook zijn de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie verbaasd dat ondanks de tekorten in bepaalde sectoren (opnieuw horeca, handel en zakelijke dienstverlening) het aantal flexcontracten toeneemt en het aantal vaste contracten afneemt.¹ Dit laat volgens deze leden zien dat werkgevers in deze sectoren ook nog weinig extra's doen om personeel aan zich te binden. Deze leden vragen de Minister of zij het eens is dat het bieden van een vast contract het minste is dat een sector kan doen om de krapte tegen te gaan. Is de Minister het om die reden dan ook eens met deze leden dat het bieden van een vast contract ook kan leiden tot een oplossing van krapte in een sector? Is de Minister het met deze leden eens dat het erop lijkt dat deze sectoren graag voor een dubbeltje op de eerste rij willen zitten? Is de Minister daarom dan ook bereid om met sectorale sociale partners in gesprek te gaan om hen aan te sporen meer vaste contracten aan te bieden? Ook vragen deze leden of de Minister de

¹ CBS, 17 mei 2022, «Aantal flexibele contracten met zekerheid in eerste kwartaal toegenomen» (Aantal flexibele contracten met zekerheid in eerste kwartaal toegenomen (cbs.nl)).

mening van deze leden deelt dat, terwijl er een enorme krapte is in bepaalde sectoren, het flexibele contract gewoonweg nog te goedkoop is.

Exemplarisch hiervoor constateren de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie dat de krapte in de sectoren in de handel en horeca niet uitzonderlijk voor deze periode is. In het Economisch Statistische Berichten (ESB-)artikel «Arbeidstekorten hand in hand met lage lonen»² constateren de auteurs dat de tekorten in de horeca en handel structureel zijn. Ook constateren de auteurs dat de lonen in deze sectoren fors achterblijven ten opzichte van andere sectoren en daarbovenop de grote hoeveelheid flexibele contracten. Deze leden vragen de Minister om op dit structurele tekort in deze sectoren in te gaan. Erkent de Minister dat sectoren die nu grote problemen kennen vooral het gevolg zijn van deze structurele problemen en niet een nieuw verschijnsel, maar eerder met de aantrekkelijkheid van de sector en de lage lonen, vele flexibele contracten en hoge werkdruk die deze sectoren kenmerkt? Deelt het kabinet ook dat door de bewuste flexibilisering de marktmacht van werkenden wordt beperkt en dit dus invloed heeft op de arbeidsverhoudingen en loonvorming? Is het kabinet het daarom eens met deze leden dat de oplossing simpel is voor de krapte in deze sectoren door de lonen te verhogen en de onzekerheid voor werknemers te verminderen?

Het is wat betreft de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie goed dat er een actieplan komt om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Deze leden zien namelijk nog veel werkenden die graag willen werken, maar nog steeds thuis op de bank zitten. Zij komen volgens deze leden veelal niet aan de slag omdat zij niet over de juiste kwalificaties en competenties beschikken. Ook spelen er vaak andere zaken mee, zoals schulden of psychische problemen, die hen belemmeren om aan het werk te gaan. Deze leden missen deze belemmeringen in de aanpak en volgens deze leden is deze krapte nu juist een geschikt moment om hier voortvarend mee aan de slag te gaan. Om die reden vragen deze leden de Minister waarom extra (op-, bij- en na-) scholing bij gemeenten en UWV niet als een actielijn wordt ingezet. Ook vragen deze leden waarom er niet wordt ingezet op succesvolle interventies, zoals Erkennen Verworven Competenties (EVC's), verbeteren basis- en digitale vaardigheden en het behalen van een rijbewijs, om aan de slag te komen? Als laatste vragen deze leden wat de Minister gaat doen om belemmeringen zoals schulden en psychische problemen aan te pakken, zodat mensen eerder aan de slag kunnen. Is de Minister bereid om dit ook mee te nemen in een van de actielijnen en hiervoor ook budget uit te trekken?

Met betrekking tot de uitwerking van de motie van het lid Nijboer³ vragen de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie de Minister om hierbij ook te kijken naar de succesvolle acties in bijvoorbeeld Groningen met betrekking tot de inzet van basisbanen. Is de Minister bereid om de basisbanen, maar ook de in coronacrisis opgetuigde crisisbanen, mee te nemen in de verdere invulling van de motie van het lid Nijboer? Erkent de Minister, zoals deze leden stellen, dat de basisbaan een goede en succesvolle manier is voor werknemers die langs de kant staan om de eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten? Is de Minister bereid om gemeenten hierbij in praktische, maar ook financiële zin, te ondersteunen?

De leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie vragen naar de financiering van 35 arbeidsmarktregio's. Wordt dit budget geoormerkt? En kunnen arbeidsmarktregio's dit ook inzetten om langdurige scholingstra-

² ESB, «Arbeidstekorten hand in hand met lage lonen» (Arbeidstekorten hand in hand met lage lonen (esb.nu)).

³ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 96.

jecten naar kansrijke beroepen te financieren? Verder vragen deze leden of de Minister het wenselijk vindt om het verbreden van de doelgroep die gebruik kan maken van de dienstverlening van RMT's structureel te financieren. Ook vragen deze leden of deze middelen ook kunnen worden ingezet bij de eerdere genoemde problemen die aan de slag gaan belemmeren, zoals de schuldenaanpak en taalcurssussen. Deze leden vragen zich wel af waarom er extra wordt geïnvesteerd in communicatie-activiteiten. En deelt de Minister de mening dat het belangrijk is dat RMT's door het hele land dezelfde naam hebben? Wat denkt het kabinet van de benaming *Huis van de Arbeid*? Voorts vragen deze leden of de Minister het eens is dat de mensen, bijvoorbeeld bij de gemeenten en UWV, al bekend zijn en dat het helpt om hen extra ondersteuning en begeleiding te bieden. Op welke manier draagt de Minister zorg dat de kennis en kunde van sociaal ontwikkelbedrijven wordt meegenomen?

De leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie zijn hoogst verbaasd over de subsidieverstrekking aan werkgevers om personeel aan te nemen. Volgens deze leden is het aannemen van personeel een werkgeverstaak en is het dus onbegrijpelijk dat werkgevers subsidie krijgen voor het aannemen van personeel. Deelt de Minister de mening van deze leden dat het aannemen van personeel een taak is van werkgevers en dat de overheid daar geen rol in behoeft te spelen? Hoe verhoudt deze subsidie met de al bestaande subsidiemogelijkheden lage-inkomensvoordeel (LIV) en loonkostenvoordeel (LKV)? Kan een werkgever straks voor een werknemer die zij aanneemt meerdere subsidies ontvangen? Zo ja, vindt de Minister dit wenselijk en hoe gaat de Minister dit voorkomen? Deze leden vragen verder naar de aanvullende voorwaarden voor het ontvangen van deze subsidie. Zijn werkgevers verplicht, zoals deze leden logisch zouden vinden, om werknemers waar zij subsidie voor ontvangen ook een vast contract aan te bieden? Is de Minister het eens dat het onwenselijk zou zijn dat werknemers, waar subsidie voor wordt ontvangen, allerlei flexcontracten ontvangen? En hoe gaat de Minister voorkomen dat er sprake kan zijn van draaideurconstructies? Hoe gaat de Minister voorkomen dat grote werkgevers, die uitgebreide human resources (HR-)afdelingen hebben, massaal gebruik maken van deze subsidieregeling? Gaat de Minister deze regeling alleen voor kleine ondernemingen (max. 50 werknemers) openstellen?

Voorts hebben de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie nog een aantal vragen over omscholing. Deze leden lezen dat er verschillende scholingsregelingen zijn. Hoe weten mensen welke regelingen er allemaal zijn en waar zij terecht kunnen als zij zich willen omscholen? Is de Minister het met deze leden eens dat het goed zou zijn als er één herkenbaar en laagdrempelig punt is, dat ook beschikbaar is voor mensen die niet werkloos zijn? Deze leden lezen ook dat er op dit moment een aantal tijdelijke regelingen zijn die het mogelijk maken langjarige scholing te volgen vanuit een uitkering. Is de Minister van plan deze regelingen te verlengen dan wel structureel te maken? Zo nee, waarom niet? Voorts vragen deze leden of de Minister bereid is na te denken over een vorm van inkomenscompensatie voor mensen die zich willen omscholen naar een kraptesector, maar hier vanwege het grote inkomensverlies toch vanaf dreigen te zien.

Als laatste vragen de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie nog specifiek naar de tekorten in de energiesector. Deze leden zien veel kansen voor nieuwe banen die te maken hebben met de energietransitie. Deze leden constateren dat actieplan Groene Banen zich op de techniek alsook de ICT richt. Deze leden vragen de Minister hoe zij specifiek kijkt naar de krapte in de energiesector. Wordt de krapte in de energiesector ook meegenomen in de arbeidsmarktregio's? Is de Minister bereid om te

starten met omscholingsprogramma om mensen naar de energiesector te begeleiden? Op welke manier gaat de Minister hier mee aan de slag? Hoe kijkt de Minister aan tegen het verlagen van les- en collegegelden voor studenten die een opleiding volgen richting de energietransitie?

Vragen en opmerkingen van de leden van de Volt-fractie

De energie- en digitale transitie moeten volgens de leden van de Volt-fractie sociale transitie zijn – transitie waarin iedereen betrokken wordt en kansen krijgt. Helaas blijkt uit de Kamerbrief dat er veel mensen nog langs de zijlijn staan: er is een ongekennde krapte op de arbeidsmarkt van 1,2 miljoen aan onbenut arbeidspotentieel. Deze leden hebben vernomen uit de Kamerbrief dat het kabinet de bekendheid en vindbaarheid van de dienstverlenende arbeidsmarktregio's wil vergroten. Hoewel deze leden dit toejuichen, vinden zij dat er meer moet gebeuren. Zo moet de toegankelijkheid en zichtbaarheid van de RMT's worden vergroot. Vooralnog hebben de RMT's een tijdelijk karakter terwijl zij structureel zouden moeten worden ingebed en een bredere opdracht dienen te krijgen om mensen te begeleiden naar kansrijke banen. Om dat te bewerkstelligen is begeleiding en zichtbaarheid van regelingen cruciaal, om zo het verdwalen in het grote scala aan regelingen of het gebrek aan kennis over het bestaan van deze regelingen in te perken. Gelet op de Kamerbrief blijken mensen met een migratieachtergrond hier vaak tegenaan te lopen, maar daarnaast is het ook voorstelbaar dat er mensen zijn die door een gebrek aan digitale vaardigheden niet weten dat dit soort regelingen bestaan. Daarom de volgende vragen. Is de Minister bereid om onder andere de RMT's structureel in te bedden en een bredere opdracht te geven zodat zij werklozen en werkzoekenden begeleiden naar kansrijke banen. Zo nee, waarom niet? Is de Minister het in algemene zin eens met de leden van de Volt-fractie dat er een ongelijke toegang is tot de regelingen en de arbeidsmarkt voor mensen die digitaal minder vaardig zijn en/of een migratieachtergrond hebben? Wat zijn de voornemens van de Minister om de toegankelijkheid en zichtbaarheid van de regelingen te vergroten voor bijvoorbeeld mensen met een migratieachtergrond of met beperkte digitale vaardigheden/middelen? Zou de Minister een schets kunnen geven van de plannen waaraan wordt gewerkt om dit te bewerkstelligen?

Afgezien van het vergroten van de zichtbaarheid missen de leden van de Volt-fractie een gevoel van urgentie, met name op het gebied van de energietransitie. Het regeerakkoord doet weliswaar een groot beroep op vakmensen gelet op de klimaatambities maar vooralnog krijgen zij nog niet het juiste gereedschap. Ook blijft de inzet op omscholing naar zogenoemde klimaatbanen uit. Er zijn gunstige opleidingsvoorwaarden en een werkgarantie bij grote nutsbedrijven, maar dat is gelet op de gestage toestroom niet voldoende. Deze leden willen graag dat er meer waardering komt voor werknemers die klimaatbanen willen beoefenen. Daarom de volgende vragen. Is de Minister het met deze leden eens dat er een gevoel van urgentie ontbreekt om de energietransitie te versnellen en is zij het in algemene zin eens dat er meer moet worden ingezet op klimaatbanen? Vindt de Minister dat er meer financiële prikkels moeten worden gegeven voor mensen die zich willen inzetten om de energietransitie te versnellen? Wat vindt de Minister, in dit kader, van het bieden van een startbonus na het afronden van een technische studie in installatie- of elektrotechniek?

Tot slot willen de leden van de Volt-fractie weten of er met de voorgenomen landelijke campagne «dichterbij dan je denkt» op wordt ingezet om klimaatbanen te promoten of dat er op enigerlei wijze speciale aandacht komt voor het versnellen van de energietransitie.

Vragen en opmerkingen van het lid van de BBB-fractie

Het lid van de BBB-fractie heeft met belangstelling kennisgenomen van het Actieplan Dichterbij dan je denkt – over de korte termijn aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt. Het lid van de BBB-fractie maakt zich ernstige zorgen over de personeelskrapte en de gevolgen die dit heeft voor uitvoeringsplannen van overheid, ondernemers en burgers. Of nog urgenter: de gevolgen voor veiligheid en volksgezondheid.

Het lid van de BBB-fractie leest dat de Minister in de brief meldt dat in het vierde kwartaal van 2021 er 105 werklozen per 100 vacatures waren. Inmiddels is dit gat al omgedraaid naar een zeer zorgelijke 133 vacatures per 100 werklozen! Het lid van de BBB-fractie stelt dan ook dat de arbeidsmarkt volledig is vastgelopen en dat gaan we allemaal voelen.

Het lid van de BBB-fractie ziet de meeste kansen op het gebied van het verminderen van de vraag naar arbeid; zoals bijvoorbeeld arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie. Juist omdat dit ook structureel voordelen oplevert. Is de Minister het hiermee eens?

Het lid van de BBB-fractie staat achter de voorgestelde subsidieregeling voor werkgevers maar heeft zorgen over het tempo waarin deze beschikbaar kan komen aangezien momenteel alleen nog maar verkennende gesprekken gevoerd worden. Kan de Minister garanderen dat deze regeling uiterlijk 1 september opengesteld kan worden? En kan de Minister aangeven hoe geborgd wordt dat deze regeling voor midden- en kleinbedrijf (mkb) en micro-bedrijven ook uitvoerbaar is?

Het lid van de BBB-fractie merkt op dat de Minister in haar slotconclusie aangeeft: «De oorlog in Oekraïne vergroot de kans op een recessie en zal zorgen voor een instroom van vluchtelingen. Dit kan de krapte verminderen, maar hoe groot het effect zal zijn is nu nog erg onzeker. In het recent verschenen Centraal Economisch Plan van het CPB wordt nog steeds gerekend op een aanhoudend krappe arbeidsmarkt. Het kabinet spant zich samen met gemeenten en andere relevante partners in om ontheemden uit Oekraïne een opvangplek en de benodigde ondersteuning te bieden, bijvoorbeeld als zij aan het werk willen gaan.» Het lid van de BBB-fractie ziet hier zeker ook kansen voor de korte termijn, maar aangezien het grootste deel van de genoemde mensen zo snel als mogelijk weer terug zal willen naar hun eigen land en ook daar veel mensen nodig zijn voor de wederopbouw, is dit naar de verwachting van dit lid meer wensdenken dan een reële verwachting.

Daarnaast wil het lid van de BBB-fractie ook aandacht voor de nadelen van arbeidsmigratie. Nadelen op het gebied van culturele en andere spanningen, nadelen op het gebied van de arbeidsmarkt zelf ook. Arbeidsmigranten en eventuele gezinsleden hebben namelijk ook huisvesting, zorg, vervoer, onderwijs, sport, infrastructuur etc. nodig. De vraag is dus wat het aan arbeidsplaatsen «kost» om een arbeidsmigrant binnen te halen en te «onderhouden». Heeft de Minister hier ooit onderzoek naar gedaan? Zo nee, waarom niet en zo ja kan de Minister de uitkomsten hiervan (nogmaals) direct naar de Kamer zenden?

Vragen en opmerkingen van het lid van de fractie Den Haan

Het lid van de fractie Den Haan heeft met belangstelling kennisgenomen van het actieplan heeft een aantal vragen.

Het lid van de fractie Den Haan wil graag weten wat de leeftijdsopbouw is van de 700.000 werklozen en 500.000 deeltijders die meer willen werken. Ook vraagt zij naar de krapte in aantallen verdeeld naar sectoren, type opleidingen en groot, midden of klein bedrijf. En heeft het kabinet inzichtelijk hoe groot de groep is van mensen die geen gebruik maakt van een uitkering, maar ook niet meer werkt?

Hoelang denkt het kabinet dat de krapte op de arbeidsmarkt zal duren, en is dat voor alle sectoren hetzelfde, vraagt het lid van de fractie Den Haan. Want wat geldt voor elektrotechniek vanwege de klimaattransitie of de zorg vanwege vergrijzing hoeft niet te gelden voor de horeca. Dat is ook van belang voor de matching. Kan het kabinet hier een reflectie op geven?

Het lid van de fractie Den Haan vraagt tevens waarom het kabinet zich met extra subsidies richt op grote werkgevers. Het genoemde lid is van mening dat deze organisaties veelal een beter netwerk en meer resources hebben om zelf de weg te vinden en campagnes te financieren. Bij het mkb is juist de mankracht en het netwerk vaak niet aanwezig of beperkt. Juist het mkb is de banenmotor. Hoe ziet het kabinet dit?

Het lid van de fractie Den Haan merkt op dat in het actieplan niets staat beschreven over structurele investeringen ten aanzien van oudere werkzoekenden. Is het kabinet het met dit lid eens dat een deel van deze groep van werkzoekenden gedesillustioneerd is geraakt doordat werkgevers juist deze mensen hebben genegeerd in de afgelopen jaren toen zij na veelvuldig solliciteren, vaak niet eens fatsoenlijk antwoord krijgend, niet zijn aangenomen omdat ze bijvoorbeeld te oud werden bevonden? Hebben de werkgevers op deze wijze niet bijgedragen aan de krapte, vraagt het lid van de fractie Den Haan. Tevens vraagt zij of het nu incidenteel oplossen niet tot een jojo-effect leidt. Moet niet worden ingezet op een blijvend perspectief voor deze groep? Het genoemde lid vraagt zich af hoe het kabinet voorkomt dat bij een dalende conjunctuur deze mensen ook weer zo op straat staan.

Het lid van de fractie Den Haan constateert dat het te hopen is dat de oorlog in Oekraïne snel beëindigd wordt. Degenen die tijdelijk gevlucht zijn naar Nederland komen hier niet wonen vanwege werkloosheid aldaar. Bij beëindiging van de oorlog zullen ze weer snel hun land willen opbouwen. Ook nu al zien we de trek terug. Is het kabinet het met dit lid eens dat het juist goed is als deze mensen hun eigen land weer opbouwen en dat we daar dus geen grote structurele instroom van kunnen verwachten? Hoe denkt het kabinet de uiteindelijke trek terug op te vangen?

Als het gaat om immigratie, is het kabinet het dan eens met het lid van de fractie Den Haan dat ook hier de matching tussen de behoefte enerzijds en kwalificaties van personen anderzijds essentieel is en er derhalve behalve inzicht ook een plan moet komen voor het aantrekken van de mensen met die benodigde kwalificaties zoals bijvoorbeeld de Greencard in de Verenigde Staten?

Het lid van de fractie Den Haan merkt op dat uit diverse studies blijkt dat innovatie niet zal leiden tot minder of meer werk maar tot ander werk. Er zullen nieuwe banen ontstaan. Wie had bijvoorbeeld 20 jaar geleden gehoord van een contentmanager en meer recent van een klimaat- of duurzaamheidsadviseur of een warmtepompinstallateur? Met andere woorden, is het inzetten op technologie om de krapte op de arbeidsmarkt te voorkomen niet een valse hoop omdat voor de werking van deze technologie juist weer nieuwe beroepen nodig zijn, vraagt het lid van de fractie Den Haan.

Het lid van de fractie Den Haan stelt dat in het actieplan nagenoeg geen aandacht is geschonken aan de situatie van oudere werkzoekenden. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft toegezegd in de uitvoering deze doelgroep wel expliciet mee te nemen. Kan het kabinet aan het lid Den Haan aangeven hoe dit vorm krijgt en hoe dit te monitoren is?

II Antwoord/Reactie van de Minister

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie lezen de eerste actielijn en willen graag aan de Minister vragen hoe de ondersteuning voor werkgevers om hun baanopeningen een andere invulling te geven er concreet uit gaat zien. Geïnteresseerde werkgevers worden via de communicatiestrategie «Dichterbij dan je denkt» verwezen naar het werkgeversservicepunt bij hen in de regio. Accountmanagers van werkgeversservicepunten kunnen met de werkgever in gesprek gaan over de wervingsbehoefte en samen met de werkgever vaststellen welke wervingsroute het beste gebruikt kan worden. Indien gewenst kan het werkgeversservicepunt de werkgever ook ondersteunen bij het uitvoeren van de wervingsroute en adviseren over de (financiële) ondersteuning waarvoor nieuwe medewerkers in aanmerking kunnen komen.

De leden van de VVD-fractie zijn positief over de inzet en ontschotte werkwijze van regionale mobiliteitsteams (RMT's), echter is het ook gebleken dat de RMT's niet heel veel output hebben gegeven. De RMT's kunnen zeer gericht maatwerk leveren, en het is een initiatief dat de leden van de VVD-fractie graag in heel Nederland verspreid zien om mensen zo gericht mogelijk aan een baan die bij hen past te kunnen helpen. Deze leden vragen zich af hoe de Minister dit op een efficiënte manier uit wil rollen, en of zij een lerende cultuur tussen de RMT's wil stimuleren. De aanvullende dienstverlening van de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) draagt bij aan het overbruggen van de afstand tussen vraag en aanbod, de mismatch tussen vraag en aanbod en draagt daarmee bij aan het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt. Met de komst van de RMT's is er in de 35 regionale arbeidsmarkten een infrastructuur gelegd waarin partijen en loketten samen een netwerk vormen om de werkzoekende snel naar werk te begeleiden. Recent is uw Kamer geïnformeerd⁴ over de contouren van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur waarin de opgedane ervaringen met de dienstverlening van RMT's wordt meegenomen. Momenteel loopt er een evaluatie waarin tussentijds opbrengsten van de samenwerkingsverbanden gedeeld worden. Daarnaast bestaat er een reeks van overleggen tussen partijen op verschillende niveaus waarin het leren van elkaar centraal staat.

De leden van de VVD-fractie zijn enthousiast over de samenwerking tussen de verschillende organisaties (o.a. RMT's (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV))/ Samenwerkingsorganisatie Beroeps- onderwijs Bedrijfsleven (SBB)/VNO-NCW/MBO-Raad etc.). Deze leden vragen zich af hoe deze organisaties omgaan met de gegevensuitwisseling onderling, en hoe zij kunnen waarborgen dat er maatwerk geleverd blijft worden. Zou de Minister de Kamer daarover op de hoogte kunnen stellen?

Sinds september 2021 bieden 35 RMT's aanvullende dienstverlening aan werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben om werk te vinden. Om deze werkzoekenden maatwerk te kunnen bieden is het noodzakelijk

⁴ Kamerstuk 33 566, nr. 108.

informatie over hem of haar over en weer uit te wisselen tussen de organisaties in het RMT. De regeling voorziet in een vastgestelde set aan (persoons)gegevens die door de deelnemende partijen aan elkaar overgedragen mogen worden. Afgesproken is dat de verwerking van de persoonsgegevens plaatsvindt in de bronsystemen van de partners UWV, vakbonden en gemeenten, die gezamenlijk het RMT vormen. Het actieplan «Dichterbij dan je denkt» sluit aan bij en maakt gebruik van de huidige infrastructuur in de arbeidsmarktregio's. Dienstverlening vindt plaats via de RMT's (aan werkzoekenden) en de werkgeversservicepunten (aan werkgevers). Er worden dus geen nieuwe gegevensstromen gecreëerd via dit actieplan.

De leden van de VVD-fractie zien dat de vier wervingsroutes in het bijzonder mee worden genomen in de campagne, en dat er middelen worden vrijgemaakt om mensen te bereiken. Ook lezen deze leden dat een landelijk team gerichte activiteiten kan helpen organiseren in het kader van de vier wervingsroutes. Deze leden vragen zich af wat er gebeurt als je als werkgever een wervingsroute wil gebruiken die niet omschreven staat in het actieplan.

Voorop staat natuurlijk dat het doel van het actieplan is om meer mensen uit het onbenut arbeidspotentieel aan het werk of een leerwerktraject te helpen. Dat hoeft niet per definitie via één van de vier wervingsroutes te lopen, maar om een herkenbaar ondersteuningsaanbod neer te zetten voor werkgevers kiezen we ervoor om die vier routes in de schijnwerpers te zetten en bovendien de arbeidsmarktregio's te stimuleren om die vier routes op te schalen. We weten namelijk dat die wervingsroutes goed werken om mensen uit het onbenut arbeidspotentieel aan het werk te helpen en nog relatief weinig worden ingezet. Via de communicatiestrategie beogen we werkgevers in contact te brengen met het werkgeversservicepunt in hun regio. Vervolgens kan in gesprek met de werkgever worden bepaald welke wervingsroute het beste bij de werkgever past. Werkgeversservicepunten kunnen werkgevers dus ook ondersteunen bij andere manieren van werving.

De leden van de VVD-fractie lezen over de voorgenomen verkenning van het bufferbudget. Deze leden vragen zich af of dit echt een effectieve aanpak is om de arbeidsparticipatie te verhogen. Immers, als mensen geen tot weinig effecten ervaren als zij parttime gaan werken, dan wordt fulltime werken minder interessant. Hoe wil de Minister fulltime werken blijven bevorderen en de arbeidsparticipatie blijven verhogen?

In de Kamerbrief aanpak arbeidsmarktcrisps beschrijft het kabinet zes acties om crisps op de arbeidsmarkt aan te pakken⁵. Actie 4 (het stimuleren van meer uren werken) gaat primair in op het stimuleren van meer uren en fulltime werken en het op die wijze verhogen van de arbeidsparticipatie.

Het kabinet zet daarnaast in op het vergroten van het arbeidsaanbod, onder andere door activering van de doelgroep onbenut arbeidspotentieel (actie 2). Dat doet het kabinet onder meer door werken aantrekkelijker te maken, via een verhoging van het minimumloon, het verruimen van de bijverdiengrenzen in de Participatiewet en het actieplan «Dichterbij dan je denkt».

De stap van uitkering naar parttime werk gaat vaak gepaard met financiële onzekerheid. De verrekening van inkomsten uit parttime werk met de bijstandsuitkering kan bijvoorbeeld schommelingen in het inkomen teweegbrengen. Dit kan mensen belemmeren om de stap naar werk te zetten of om meer uren te gaan werken. Het bufferbudget beoogt de financiële onzekerheid die gepaard kan gaan met het hebben van parttime werk naast een bijstandsuitkering te verminderen, door inkomensschom-

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

melingen met dit budget te kunnen opvangen. Het is de verwachting dat het verminderen van financiële onzekerheid ervoor zorgt dat mensen sneller de stap van uitkering naar werk zetten.

Uit onderzoek blijkt dat bijstandsgerechtigden die parttime werken of (in tenminste één maand) parttime hebben gewerkt naast hun bijstandsuitkering, bijna drie keer zo vaak uitstromen naar werk dan personen die geen parttime werk hebben verricht⁶. Het kabinet onderzoekt op dit moment of een bufferbudget kan helpen om mensen vanuit de bijstandsuitkering de stap naar parttime werk duurzaam te laten zetten en neemt de uitkomsten daarvan mee in het traject «Participatiewet in balans». In het beleidsplan zijn twee sporen beschreven, waarbij in het eerste spoor de wetstrajecten zijn benoemd die op korte termijn ingevoerd kunnen worden. Hier valt het bufferbudget onder. Het kabinet zal uw Kamer in het najaar over de voortgang en de eerste resultaten informeren.

De leden van de VVD-fractie lezen dat het vorige kabinet eenmalig 40 miljoen euro beschikbaar heeft gesteld voor dit actieplan. Deze leden vragen zich af welke structurele mogelijkheden de Minister ziet om arbeidsparticipatie te verhogen. Een impuls is natuurlijk een goede start, maar om de voorgestelde inclusie te behalen die de Minister op het oog heeft, is het volgens deze leden wenselijk om te kijken naar de mogelijkheden om structureel verdere integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Het kabinet stelt middelen beschikbaar om de overgang van werk-naar-werk en van werkloosheid-naar-werk te stimuleren. Inzet is een herkenbaar, toegankelijk publiek private arbeidsmarktinfrastructuur voor integrale van werk(loosheid)-naar-werkdienstverlening om werkloosheid zoveel mogelijk te voorkomen of zo kort mogelijk te houden. Onderdeel hiervan zijn instrumenten voor om- en bijscholing die de overstap naar tekortberoepen ondersteunen. Recent heeft het kabinet uw Kamer geïnformeerd⁷ over de contouren van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur.

De leden van de VVD-fractie lezen in het slot dat door de situatie in Oekraïne de kans op een recessie is vergroot. Deze leden zien dit ook, en zij zien ook dat de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die nu heel hard nodig zijn in de tijd van krapte, dan weer naar de zijlijn kunnen worden verwezen. Hoe wil de Minister anticiperen op een situatie van de ruimere arbeidsmarkt en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een kans blijven geven?

De krappe arbeidsmarkt biedt kansen aan mensen die nu niet op de arbeidsmarkt actief zijn. De relatieve schaarste van arbeid kan personen meer onderhandelingsmacht geven voor het vinden van werk of een gunstiger contract. Er zijn niet alleen kansen op de korte termijn, maar ook op de langere termijn. De krapte heeft naast een conjuncturele component namelijk ook structurele oorzaken. Te denken valt aan de demografische ontwikkeling: door vergrijzing neemt het aantal werkenden af en is er aanhoudende vraag. Dat biedt kansen voor mensen die nu nog aan de kant staan. Tegelijkertijd zijn er verschillende onzekerheden in de economie, bijvoorbeeld de stijging van de prijs van energie en de situatie in Oekraïne. Het is de vraag hoe de situatie zich ontwikkelt en vervolgens hoe de doorwerking is voor de economische vooruitzichten en de arbeidsmarkt. Op dit moment vertalen de onzekerheden zich echter nog niet in een ruimere arbeidsmarkt of in een verslechtering van de arbeidsmarkt. Zo blijft de werkloosheid en het aantal WW-uitkeringen dalen en is sprake van een krappe arbeidsmarkt. Uiteraard houdt het kabinet de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt nauwgezet in de gaten.

⁶ Factsheet Parttime werk in de bijstand | Divosa.

⁷ Kamerstuk 33 566, nr. 108.

Om de kansen die de krappe arbeidsmarkt biedt te grijpen heeft het kabinet in de Kamerbrief aanpak krapte op de arbeidsmarkt⁸ zes acties uiteengezet. Verschillende maatregelen behorend bij de acties hebben specifiek betrekking op mensen die langs de kant van de arbeidsmarkt staan. Zo wordt werken aantrekkelijker gemaakt, onder andere via een verhoging van het minimumloon en het verruimen van de bijverdiengrenzen in de Participatiewet. Ook het wetsvoorstel uitvoeren breed offensief, dat momenteel aanhangig is bij de Eerste Kamer, beoogt om de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen.⁹ Daarnaast activeert het kabinet mensen die nu aan de kant staan via het actieplan «Dichterbij dan je denkt». Met het actieplan beoogt het kabinet een intensivering van activiteiten in de regio en landelijk om matches tot stand te brengen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie danken de Ministers voor hun brief over het actieplan «Dichterbij dan je denkt». Deze leden hebben daarover nog enkele vragen. Deze leden vragen waarom in dit actieplan helemaal geen aandacht is besteed aan arbeidsmigratie, zowel binnen als buiten de Europese Unie (EU).

Het actieplan «Dichterbij dan je denkt» liep vooruit op de bredere krapte-aanpak die het kabinet begin juli met uw Kamer heeft gedeeld¹⁰. De focus van het actieplan «Dichterbij dan je denkt» ligt op het op korte termijn (in 2022) benutten van de kansen die de krapte biedt voor mensen die nu nog langs de kant staan. In de Kamerbrief over de bredere krapte-aanpak is uiteraard wel aandacht voor de rol van arbeidsmigratie. 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. Voor arbeidsmigratie binnen de EU geldt het vrij verkeer van werknemers.

De leden van de D66-fractie vragen of de Ministers een analyse naar de Kamer zouden willen sturen over in welke beroepsgroepen of sectoren zich grote tekorten voordoen, en waar (per sector of beroepsgroep) het potentieel zit. Deze leden kunnen zich namelijk voorstellen dat in een aantal specifieke sectoren meer uren werken zou kunnen helpen, maar in andere sectoren weer minder. En dat bij sommige beroepen het potentieel aan mensen die nu een uitkering genieten goed aangesproken kan worden, maar bij andere beroepen weer minder. En dat de verwachte ontwikkeling van de tekorten ook af kan hangen van het aantal mensen dat van een opleiding komt. Deze leden zouden graag een dergelijke analyse ontvangen, omdat dit ook aanwijzingen kan geven voor waar wij naast deze genoemde oplossingen, die in het actieplan zitten, ook mogelijk naar arbeidsmigratie zullen moeten kijken.

De ene sector is inderdaad de andere sector niet. De aard en de omvang van de problematiek verschillen per sector. De Kamerbrief aanpak krapte op de arbeidsmarkt¹¹ bevat een analyse van de krapte op de arbeidsmarkt voor verschillende sectoren en bijbehorende beroepsgroepen. Op basis van beschikbare cijfers is inzichtelijk gemaakt wat de huidige en toekomstige tekorten zijn.

Dat betekent ook dat de effectiviteit van de maatregelen verschilt per sector. Met zes acties en bijbehorende maatregelen werkt het kabinet aan een arbeidsmarkt die beter bestand is tegen periodes van krapte. De ene

⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

⁹ Kamerstuk 35 394, B.

¹⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

¹¹ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

maatregel zal effectiever zijn om bepaalde doelgroepen aan te spreken dan de andere. Het is echter ingewikkeld om gedetailleerd in kaart te brengen waar het potentieel voor een bepaalde sector ligt. Er kunnen namelijk verschillende mismatches plaatsvinden, zoals mismatches rondom skills en geografische spreiding. De ene persoon zal gemakkelijker in een bepaalde sector aan het werk kunnen dan de andere, bijvoorbeeld omdat er bepaalde vaardigheden nodig zijn om in een sector of in een bepaalde beroepsgroep aan de slag te gaan. Hierom is ervoor gekozen de effectiviteit van maatregelen in kaart te brengen voor verschillende sectoren, op de korte en langere termijn. Hiermee geven we inzicht in het potentieel van alle maatregelen.

Voor het tegengaan van krapte is het van belang dat er voldoende goed geschoold personeel beschikbaar is. In dit kader is een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt van belang. Om deze reden wordt er in de brief ook op verschillende punten aandacht besteed aan dit onderwerp. Daarom is het ook integraal onderdeel van de zesde oproep aan werkgevers en is het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt de zesde actie die het kabinet inzet. Daarnaast geeft de brief een stand van zaken van de sectorale plannen op het gebied van wonen, zorg, onderwijs, klimaat, (internationale) veiligheid en kinderopvang. Tevens bevat de brief prognoses over de verwachte krapte op kortere en langere termijn. Hierin wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de verwachte aanwas die van de opleiding komt, door naar vraag én aanbod te kijken. De verantwoordelijke vakministers hebben u geïnformeerd over sectorale aanpakken in bijvoorbeeld de zorg, het onderwijs, kinderopvang, defensie, politie en beroepen die nodig zijn voor de klimaat-, energie- en digitale transitie.

Daarnaast vragen de leden van de D66-fractie wanneer de kabinetsbrede aanpak zal worden gedeeld. Gezien de toenemende spanning op de arbeidsmarkt zouden zij graag de kabinetsbrede aanpak nog voor het zomerreces willen bespreken.

Het kabinet heeft uw Kamer de brief op 24 juni 2022 toegezonden¹².

De leden van de D66-fractie vragen of de Ministers nader kunnen toelichten wat de extra financiering van de arbeidsmarktregio's in de praktijk zal betekenen. Hoeveel meer mensen kunnen er gesproken worden en hoeveel matches verwachten de Ministers?

De financiering van de arbeidsmarktregio's verloopt via een decentralisatie-uitkering. Dat betekent dat er beleids- en bestedingsvrijheid is voor de arbeidsmarktregio's. Wel stimuleren we de regio's om de middelen in te zetten ten behoeve van opschaling van de vier wervingsroutes en communicatie richting werkgevers en werkzoekenden. Dat hebben we bijvoorbeeld gedaan via een wethoudersbijeenkomst waarvoor de wethouders van de centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's waren uitgenodigd. Een vrijwillige monitoring wordt uitgezet onder de arbeidsmarktregio's om in beeld te krijgen welke activiteiten ondernomen worden en wat de brede opbrengsten en leerervaringen van het actieplan zijn. Hierover wordt uw Kamer geïnformeerd in de loop van 2023.

Deze leden vragen daarbij ook naar de nadere invulling van de subsidie aan werkgevers. Voor welke doelgroep is dit precies bedoeld?

In de aanbiedingsbrief lichten wij u toe waarom wij afzien van de ontwikkeling van een subsidieregeling voor werkgevers in het kader van het actieplan «Dichterbij dan je denkt».

¹² Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

Deze leden vragen of deze extra subsidie op dit moment nodig is, juist omdat het toch al moeilijk is om vacatures te vullen, en werkgevers daarom naar verwachting zelf meer geneigd zullen zijn om verder te kijken, ook naar een doelgroep die misschien niet meteen makkelijk in het plaatje past.

In de aanbiedingsbrief lichten wij u toe waarom wij afzien van de ontwikkeling van een subsidieregeling voor werkgevers in het kader van het actieplan «Dichterbij dan je denkt».

Deze leden vragen op welke wijze de extra middelen worden gemonitord en of de Ministers verwachten op termijn hier ook goede voorbeelden uit te kunnen halen voor toekomstig beleid.

Het actieplan, met als onderdeel daarvan de extra middelen, wordt gemonitord door een onafhankelijk bureau. In de monitor staan de brede opbrengsten van het actieplan, kwalitatieve leerervaringen en inzichten over de doelmatigheid centraal. Ook de regionale impuls aan de vier wervingsroutes zal bijzondere aandacht hebben in de monitor. Belangrijk doel van de monitor is om geleerde lessen op te halen, waaronder goede voorbeelden, die gebruikt kunnen worden voor toekomstig beleid. De aanbesteding van de monitor loopt momenteel. Wij verwachten uw Kamer in de loop van 2023 over de uitkomsten van de monitor te informeren.

Tot slot vragen de leden van de D66-fractie of met het bufferbudget ook invulling wordt gegeven aan de afspraak uit het regeerakkoord om mensen vanuit de Participatiewet te stimuleren naar werk.

Het bufferbudget beoogt de financiële onzekerheid die gepaard kan gaan met het vinden van parttime werk naast een bijstandsuitkering te verminderen. Het is de verwachting dat het verminderen van financiële onzekerheid ervoor zorgt dat mensen gestimuleerd worden om sneller de stap van uitkering naar werk te zetten. Bijstandsgerechtigden die parttime werken of (in tenminste één maand) parttime hebben gewerkt naast hun bijstandsuitkering, stromen bijna drie keer zo vaak uit naar werk dan personen die geen parttime werk hebben verricht¹³.

Deze leden vragen wanneer het verruimen van de bijverdiengrenzen in de Participatiewet kan worden verwacht, en welk positief effect hiervan verwacht kan worden.

De in het coalitieakkoord opgenomen verruiming van de bijverdienmogelijkheden wil de Minister voor APP binnen spoor 1 van het traject Participatiewet in Balans meenemen. Doel is om het aanvaarden van (deeltijd)werk binnen de bijstand lonender te maken, waardoor uitstroom wordt gestimuleerd. Een voorstel hiervoor wordt in samenspraak met gemeenten nog verder uitgewerkt. De Minister voor APP is voornemens u hierover op korte termijn nader te informeren. De verruiming van de bijverdiengrenzen zal in samenhang met andere trajecten vorm krijgen zoals onder andere het uitwerken van het bufferbudget.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PVV-fractie

De Kamer heeft op 18 mei 2022 Kamerbreed de motie van het lid Léon de Jong (Kamerstuk 29 544, nr. 1102) aangenomen welke de regering oproept werken te laten lonen en maatregelen te treffen waardoor inkomensbelemmeringen worden weggenomen en/of worden voorkomen voor werknemers die meer uren willen werken en voor mensen die nu geen werk hebben, maar wel direct beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Hoe gaat de Minister deze motie uitvoeren? Welke maatregelen gaat zij

¹³ Factsheet Parttime werk in de bijstand | Divosa.

treffen? Gaat de Minister de motie betrekken bij de aangekondigde kabinetsbrede aanpak?

Het kabinet betreft deze motie bij de krapteaanpak, waarover u 24 juni 2022 bent geïnformeerd¹⁴. Binnen de krapteaanpak zijn twee actielijnen waarvoor de lasten op arbeid relevant zijn, namelijk het vergroten van het arbeidsaanbod en het stimuleren van meer uren werken. Het kabinet heeft in het coalitieakkoord al een aantal concrete maatregelen aangekondigd. Zo is er € 2,4 miljard uitgetrokken om de lasten op arbeid te verlagen, en daarnaast is er € 2,2 miljard uitgetrokken om een hoge, inkomensafhankelijke vergoeding van 95% voor alle werkende ouders mogelijk te maken, direct gefinancierd aan kinderopvangorganisaties. In aanvulling daarop heeft het kabinet in de Voorjaarsnota aangekondigd om in augustus te bezien hoe de lasten op arbeid kunnen worden verlaagd door de lasten op vermogen te verhogen. Het kabinet onderzoekt in aanloop naar augustus welke mogelijkheden er zijn om werken financieel aantrekkelijker te maken, en het kabinet kijkt daarbij ook naar gerichte maatregelen om de marginale druk te verlagen, zodat meer uren werken ook meer gaat lonen. Zodra besluitvorming hierover heeft plaatsgevonden, zal de Kamer hierover worden geïnformeerd.

Wat gaat de Minister verder doen om ervoor te zorgen dat ook het aan de slag gaan vanuit een uitkering financieel loont? Hoe gaat de Minister inkomensachteruitgang van uitkering naar werk tegen/voorkomen?

Het kabinet streeft ernaar om de bijverdiengrenzen in de Participatiewet te verruimen. Met de maatregel om de bijverdiengrenzen te verruimen wordt werken lonender voor mensen die aan de slag gaan en aanvullend een uitkering ontvangen, waardoor uitstroom uit de bijstand wordt gestimuleerd. De invulling van de verruiming van de bijverdiengrenzen wordt meegenomen in Spoor 1 van het traject «Participatiewet in balans» en wordt samen met gemeenten vormgegeven. De verruiming van de bijverdiengrenzen zal in samenhang met andere trajecten vorm krijgen zoals onder andere het uitwerken van het bufferbudget.

In het wetsvoorstel uitvoeren breed offensief¹⁵, dat voor het zomerreces door uw Kamer is aangenomen, wordt een nieuwe inkomstenvrijlating van maximaal 15% voorgesteld voor mensen die in deeltijd met loonkostensubsidie werken en aanvullende bijstand ontvangen. De vrijlating duurt een jaar met de mogelijkheid tot verlenging. Daarnaast is in het coalitieakkoord afgesproken dat het kabinet in stappen het wettelijk minimumloon verhoogt met in totaal 7,5%, bovenop de halfjaarlijkse indexaties. Door deze bijzondere verhogingen wordt werken lonender. Dit geldt in het bijzonder voor mensen die op of rondom het minimumloon zitten. Verder wordt het wettelijk minimumuurloon geïntroduceerd en uniform gemaakt op basis van een 36-urige werkweek. Dat betekent dat iedere werknemer die het minimumloon verdient hetzelfde bedrag per uur ontvangt in elke sector. Ook maakt het kabinet € 3 miljard vrij voor lastenverlichting voor onder meer werkenden.

Tot slot werken in het kader van het project Simpel Switchen in de Participatieketen SZW, Divosa en vele partners aan het versoepelen van de overgangen tussen uitkering en werk. Ook problemen die ontstaan als gevolg van inkomstenverrekening is één van de knelpunten die we in het kader van Simpel Switchen hebben geïdentificeerd. Het transactiesysteem bepaalt dat gemeenten inkomsten zoveel mogelijk moeten toerekenen aan de periode waarop ze betrekking hebben. Tegelijkertijd mogen inkomsten alleen worden verrekend als die ook echt zijn ontvangen. Uit het rapport

¹⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

¹⁵ Kamerstuk 35 394.

«Als verrekenen een beperking is»¹⁶ volgt dat als gevolg van het transactiebeginsel sommige mensen met een bijstandsuitkering er (op maandbasis) op achteruit gaan zodra ze deeltijd gaan werken naast hun uitkering. Op jaarbasis kan dit zich uitbalanceren, maar dit neemt niet weg dat het onwenselijk is dat inkomstenverrekening (op maandbasis) financiële problemen en onzekerheid met zich meebrengt. De Minister voor APP kijkt hoe een aanpassing van de Participatiewet mogelijk is om zulke onwenselijke en onbedoelde situaties te voorkomen. Dit neemt de Minister voor APP mee in de uitwerking van Spoor 1 van het traject «Participatiewet in balans» samen met het uitwerken van het bufferbudget. Het bufferbudget beoogt de financiële onzekerheid en achteruitgang die gepaard kan gaan met het parttime werken naast een bijstandsuitkering te verminderen.

Voor de zomer komt het kabinet met een kabinetsbrede aanpak en heeft daarbij ook vier actielijnen gepresenteerd. Het kabinet geeft aan dat instrumenten als Open Hiring, leerwerktrajecten, jobcarving/functiecreatie en innovatieve manieren van matches veel potentie bieden om onbenut arbeidspotentieel te benutten maar dat er in de praktijk relatief weinig gebruik van wordt gemaakt. Kan het kabinet aangeven waar dit mee te maken heeft? Tegen welke punten lopen werkgever en werkende/ werkzoekende aan? Wat gaat de Minister doen om deze belemmeringen weg te nemen?

Er zijn meerdere redenen bekend waarom deze vier wervingsroutes in de praktijk nog relatief weinig gebruikt worden. Allereerst zien we dat de bekendheid van deze routes en de bekendheid van de dienstverlening van de werkgeversservicepunten niet voldoende is om alle werkgevers te bereiken (slechts 17% van de werkgevers maakt gebruik van de dienstverlening van de werkgeversservicepunten). Uit ervaringsverhalen vanuit het project Perspectief op Werk en «Op naar de 125.000 banen» blijkt dat werkgevers het beeld hebben dat de dienstverlening complex is. Daarom zetten we in op het vergroten van de bekendheid van de wervingsroutes en bijbehorende dienstverlening via een communicatiestrategie. Door deze vier routes via een overzichtelijke menukaart centraal te zetten in de communicatie, willen we werkgevers duidelijkheid geven over wat zij van de dienstverlening mogen verwachten.

Daarnaast zien we dat de mate waarin op deze vier wervingsroutes wordt ingezet per arbeidsmarktregio verschilt. Daarom verstrekken we dit jaar extra middelen aan de arbeidsmarktregio's om deze wervingsroutes op te schalen. Ten aanzien van Open Hiring heeft het UWV bovendien in elke arbeidsmarktregio een specialist Open Hiring aangesteld bij het werkgeversservicepunt. De Start Foundation ontwikkelt momenteel e-learnings voor werkgevers en publieke en private professionals om te leren werken met Open Hiring. Ook werken we ten aanzien van jobcarving en functiecreatie samen met de AWWN in het project «baancreatie». Daarmee willen we werkgevers bewuster maken van de mogelijkheden die baancreatie/ jobcarving biedt om personeelstekorten te reduceren. De vraagontwikkeling staat in dit project centraal. Het (bestaande) aanbod aan functiecreatiemethodieken wordt vervolgens aan die vraag gekoppeld. Om de inzet van praktijkleren in het mbo te vergroten ter verbetering van zowel de directe als duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van werkzoekenden kunnen regio's gebruik maken van ondersteuning van de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Kennispunt MBO Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en de Ministeries van SZW en OCW.

¹⁶ Bijlage bij Kamerstuk 34 352, nr. 208.

De leden van de PVV-fractie vragen of de Minister kan aangeven wat de precieze samenstelling is van het onbenut arbeidspotentieel. Hoeveel bijstandsgerechtigden worden meegerekend bij het onbenut arbeidspotentieel? Is het mogelijk per onderdeel de precieze samenstelling (naar o.a. uitkering, deeltijdwerk) te doen toekomen voor de onderdelen: niet gezocht/niet beschikbaar, gezocht niet beschikbaar, beschikbaar niet gezocht, werkloos. Wat is het aandeel onbenut arbeidspotentieel naar migratieachtergrond Nederlands, westers allochtoon, niet-westers allochtoon?

De meest recente gegevens voor de uitsplitsing van het onbenut arbeidspotentieel naar uitkeringspositie en migratieachtergrond hebben betrekking op 2020. Van de bijstandsgerechtigden rekent het CBS 131 duizend personen tot het onbenut arbeidspotentieel. Hiervan zijn 130 duizend personen jonger dan de AOW-leeftijd (in 2020: 66 jaar en 4 maanden); zij ontvangen een algemene bijstands-, IOAZ- of IOAW-uitkering. De overgebleven circa duizend personen zijn tussen de 66 jaar en 4 maanden, en 75 jaar oud; zij ontvangen een AIO-uitkering.

Een uitsplitsing van onderdelen (niet gezocht/niet beschikbaar, gezocht niet beschikbaar, beschikbaar niet gezocht, werkloos) naar deeltijdwerkers is per definitie niet mogelijk, omdat deeltijdwerkers - mits men meer uren wil werken en hiervoor beschikbaar is- niet behoren tot de genoemde groepen.

De uitsplitsing naar uitkeringspositie staat in de tabel hieronder. Gegevens zijn beschikbaar voor een beperkt aantal uitkeringen. Uitsplitsingen sluiten elkaar niet altijd uit, bijvoorbeeld omdat men verschillende soorten uitkeringen tegelijk kan ontvangen (vandaar *wo.* (waaronder) in plaats van *wv.* (waarvan)). Deze aantallen optellen, leidt daarom tot dubbeltellingen van personen.

Onbenut arbeidspotentieel, personen 15–75 jaar (x 1.000)

	Onbenut arbeidspotentieel					Niet gezocht, niet beschikbaar
	Totaal	waarvan:				
		Werkzaam in deeltijd, wil meer uren werken, beschikbaar	Werkloos	Beschikbaar, niet gezocht	Gezocht, niet beschikbaar	
Totaal	1.114	379	357	244	134	199
Uitkeringspositie						
wo. WW-uitkering	124	20	74	9	21	5
wo. bijstandsuitkering	131	14	52	38	27	50
wo. AO-uitkering	60	8	16	23	12	33
wo. WIA	26	3	7	11	6	18
wo. Wajong	25	3	8	8	5	10
Geen uitkering	806	338	217	175	76	113

Bron: CBS, aanvullend onderzoek, Arbeidsparticipatie en afstand tot de arbeidsmarkt 2020.

Een uitsplitsing naar het persoonskenmerk migratieachtergrond is alleen beschikbaar voor de Nederlandse bevolking tussen de 15 jaar en de AOW-leeftijd (in 2020: 66 jaar en 4 maanden). Zie onderstaande tabel.

Onbenut arbeidspotentieel, personen 15 jaar tot AOW-leeftijd

	Onbenut arbeidspotentieel	
	Aantal (x 1.000)	Aandeel (%)
Totaal	1.068	100
Migratieachtergrond		
ww. Nederlandse	688	64
ww. Westerse	132	12
ww. niet-Westerse	248	23

Bron: Berekeningen op basis van CBS, aanvullend onderzoek, Arbeidsparticipatie en afstand tot de arbeidsmarkt 2020.

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie merken op dat het actieplan bestaat uit vier actielijnen. Kan aangegeven worden wat van elke actielijn het tijdsplan is? M.a.w. wanneer wordt er gestart en op welke termijn verwacht de Minister op elk van de actielijnen resultaat?

Hieronder gaan wij in op uw vraag per actielijn.

Actielijn 1. Een landelijke en regionale campagne, waarin vier wervingsroutes centraal staan:

de landelijke communicatiestrategie en website www.hoewerktnederland.nl/dichterbijdanjedenkt.nl zijn online gegaan op 15 juni. De regionale communicatietoolkit is gedeeld met de arbeidsmarktregio's en andere relevante partijen. De regio's gaan hier zelf mee aan de slag.

Actielijn 2. Versterking van de matching in de arbeidsmarktregio's

Op 13 mei 2022 hebben wij een wethoudersbrief verstuurd naar de wethouders van de centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's waarin wij hen hebben opgeroepen om regionale invulling te geven aan het actieplan en ondersteuning hierbij hebben aangeboden. Alle 35 regio's zijn momenteel met deze regionale invulling bezig. De regionale inspanningen zijn op 6 juli 2022 tijdens een wethoudersbijeenkomst besproken met de wethouders van de centrumgemeenten. Ook zijn er frequente ambtelijke contacten. In juni vond in de regio Midden-Brabant al de eerste banenmarkt in het kader van dit actieplan plaats. Wij verwachten de komende maanden steeds meer activiteiten in de regio's te zullen waarnemen. De decentralisatie-uitkering aan de regio's loopt mee met de septembercirculaire van het gemeentefonds.

Actielijn 3. Extra inzet op landelijke activiteiten

Het team dat hiervoor aan de slag gaat wordt momenteel gevormd en gaat aan de slag met het ontwikkelen van een werkgeversbenaderingsplan, waarin contacten met grotere werkgevers centraal staan. Met hen wordt gezocht naar de wijze waarop zij via de routes invulling kunnen geven aan hun vacatures. Omdat het hier de grotere werkgevers betreft (werkzaam in meerdere arbeidsmarktregio's en/of met een groot aantal vacatures), zoekt het team naar maatwerkoplossingen. Dit gebeurt in afstemming met de landelijke werkgeversservicepunten UWV en gemeenten en de SBB.

Actielijn 4. Impuls aan bestaande trajecten: het bufferbudget & de werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA).

Het bufferbudget wordt de komende periode verder onderzocht en uitgewerkt. Het creëren van een bufferbudget is één van de beleidsopties die meeloopt in het traject rondom de aanpassingen in de Participatiewet. Voor het zomerreces heeft de Minister voor APP u geïnformeerd over de acties die wij in dat kader willen gaan uitzetten¹⁷.

In het kader van de Werkagenda VIA starten dit najaar twee lerende netwerken ten behoeve van intensieve begeleiding van werkzoekenden met een migratieachtergrond en het combineren van leren en werken. Ook start dan de ontwikkeling van trainingen voor klantmanagers en een quickscan voor gemeenten over effectieve benadering en begeleiding van werkzoekenden met een migratieachtergrond.

De leden van de CDA-fractie zijn blij dat het kabinet in afstemming met alle betrokken partijen werkt aan de uitvoering van de motie van het lid Kathmann c.s. die de regering onder andere oproept om de RMT's voor alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers beschikbaar te stellen, zodat zij mensen naar een baan in een tekortsector kunnen begeleiden. De beoogde wijziging ligt bij de uitvoerende partijen voor ter consultatie, wanneer denkt de Minister de wijziging aan de Kamer te kunnen sturen? Per 1 juni kunnen de RMT's alle werkzoekenden aanvullende dienstverlening bieden en hoeven ze zich niet alleen te richten op werkzoekenden van na 12 maart 2020.

De leden van de CDA-fractie constateren dat gemeenten/sociaal werkbedrijven nogal fors onderling verschillen in de (mate van) inzet van instrument als loonkostensubsidie. Zou daar nog winst zijn te behalen om mensen weer toegang tot de arbeidsmarkt te geven?

De krapte op de arbeidsmarkt biedt zeker ook kansen voor mensen met een arbeidsbeperking. Tijdens het werkbezoek bij Weener XL in Den Bosch bleek dat Weener XL met loonkostensubsidie een groot aantal mensen met een arbeidsbeperking aan het werk heeft geholpen. Evenals de leden van de CDA-fractie ziet het kabinet echter dat er verschillen zijn tussen gemeenten/ sociaal werkbedrijven in de (mate van) inzet van loonkostensubsidie. In het kader van het Breed Offensief zijn maatregelen in de uitvoering en in lagere regelgeving tot stand gekomen met als doel om de (uitvoering van) loonkostensubsidie te verbeteren. Zo is een preferent werkproces loonkostensubsidie op praktijktafels van werkgevers en gemeenten tot stand gekomen, dat momenteel wordt verspreid over de gemeenten in het land. Ook wordt de financiering van loonkostensubsidie per 1 januari 2022 gebaseerd op realisaties en is een uniforme methode voor loonwaardebepaling per 1 juli 2021 in werking getreden. Andere belangrijke voorstellen tot verbetering van het instrument loonkostensubsidie worden gedaan in het wetsvoorstel uitvoeren breed offensief¹⁸. Zo wordt een verordeningverplichting uit de Participatiewet geschrapt op grond waarvan enkele gemeenten (ten onrechte) meenden de inzet van loonkostensubsidie te kunnen beperken. Verder wordt het vaker mogelijk om loonkostensubsidie alsnog in te zetten als iemand al werkt en tijdens het dienstverband blijkt dat betrokkene een verlaagde productiviteit heeft. Tenslotte werken gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven en het kabinet samen aan handelingsperspectieven voor de toekomst van sociaal ontwikkelbedrijven. Hierbij wordt uitgewerkt welke randvoorwaarden er voor de toekomstperspectieven zijn, met als mogelijk effect andere/ versterkte inzet van instrumenten zoals loonkostensubsidie.

¹⁷ Kamerstuk 34 352, nr. 253.

¹⁸ Kamerstuk 35 394.

De leden van de CDA-fractie zien dat het kabinet terecht inzet op het verbeteren van matching. Vanuit een signaal uit de praktijk begrijpen deze leden dat uitwisseling van gegevens tussen partijen in RMT's een probleem daarbij is, gelet op de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Er zou een wettelijke grondslag nodig en behulpzaam zijn. Herkent de Minister dit signaal en wordt daar actie op gezet?

Dit signaal is mij bekend. Sinds september 2021 bieden 35 RMT's aanvullende dienstverlening aan werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben om werk te vinden. Om deze werkzoekenden maatwerk te kunnen bieden is het noodzakelijk informatie over hem of haar over en weer uit te wisselen tussen de «eerstverantwoordelijke» organisaties en de andere organisaties in het RMT. Daarom is vanuit de regeling een set aan (persoons)gegevens vastgesteld die door de deelnemende partijen aan elkaar overgedragen mogen worden. Er is een methode ontwikkeld om deze gegevens uit te wisselen via een beveiligde pdf, indien nodig met toestemming van de werkzoekende. Er is afgesproken dat de verwerking van de persoonsgegevens plaatsvindt in de bronsystemen van de partners UWV, vakbonden en gemeenten, die gezamenlijk het RMT vormen. De wijze waarop gegevensuitwisseling georganiseerd moet worden om de verbreding te faciliteren wordt momenteel verkend. Dit onderzoek zal betrokken worden bij de verbreding van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur. Daarnaast wordt momenteel uitgezocht hoe de uitwisseling van de gegevens in het kader van monitoring beter tot stand kan komen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie onderschrijven dat er op dit moment krapte is op de arbeidsmarkt. Deze leden plaatsen vraagtekens bij de door het kabinet gekozen aanpak van deze krapte. Deze leden vragen zich af waarom er in de brief geen woord staat over de achterblijvende lonen en het gebrek aan vaste contracten in bepaalde sectoren waardoor het werk erg onaantrekkelijk is. Volgt het kabinet de oproep aan het bedrijfsleven van deze leden om de lonen te verhogen? Is het kabinet van plan een oproep aan het bedrijfsleven toe te voegen aan de communicatiestrategie van het actieplan? Deelt het kabinet de conclusie van deze leden dat snel uitzicht op een vast contract en een loon van minimaal 15 euro per uur een baan veel aantrekkelijk zou maken waardoor ook vacatures in de sectoren met krapte sneller gevuld zullen worden?

Het actieplan «Dichterbij dan je denkt» liep vooruit op de bredere krapte-aanpak die het kabinet begin juli met uw Kamer heeft gedeeld¹⁹. De focus van het actieplan «Dichterbij dan je denkt» ligt op het op korte termijn (in 2022) benutten van de kansen die de krapte biedt voor mensen die nu nog langs de kant staan, door specifiek in te zetten op het verminderen van mismatches tussen de vraag van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden.

In de Kamerbrief aanpak krapte op de arbeidsmarkt wordt ingegaan op de rol die de overheid voor zichzelf ziet, naast de essentiële rol van werkgevers en de verantwoordelijkheid van werkenden zelf. Werkgevers zijn al actief bezig met het aanpakken van krapte in verschillende sectoren. Zo dragen werkgevers uiteenlopende oplossingen aan, waaronder het aantrekkelijker maken van arbeidsvoorwaarden.

Aanvullend op deze initiatieven, roept het kabinet werkgevers op om extra in te zetten op het anders inrichten van werk, zoals het opknippen van functies, en betere arbeidsvoorwaarden. In de brief staat de oproep die het kabinet doet verder uitgelegd, met daarbij beschreven wat kansrijke

¹⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

routes zijn. Uiteraard heeft de overheid ook een rol als één van de grootste werkgevers. Om deze reden zijn onder andere de lonen in het primair onderwijs verbeterd.

Het kabinet deelt dus dat een verhoging van lonen en arbeidsvoorwaarden ervoor kan zorgen dat de krapte vermindert. Binnen de wettelijke kaders is het aan sociale partners zelf om afspraken te maken over lonen en arbeidsvoorwaarden. Het kabinet kiest er wel voor om het wettelijk minimumloon te verhogen met 7,5%. Daarnaast wordt ook het wettelijk minimumuurloon geüniformeerd naar een 36-urige werkweek.

De leden van de SP-fractie vragen zich ook sterk af of het verstandig is om bijna 18 miljoen euro aan subsidie te vertrekken aan werkgevers die mensen aannemen uit het onbenut arbeidspotentieel. Deze leden vinden dat werkgevers die krapte ervaren al genoeg druk voelen om ook mensen uit het onbenut arbeidspotentieel aan te nemen, daar is geen subsidie voor nodig. Is het kabinet het met deze leden eens? Erkent het kabinet met het vergeven van subsidie om krapte tegen te gaan dat de arbeidsmarkt niet werkt, omdat werkgevers zelfs bij krapte weigeren om bepaalde mensen aan te nemen? Kan het kabinet deze bijna 18 miljoen euro niet veel beter steken in het versterken van de rechten van werknemers in plaats van het spekken van werkgevers?

In de aanbiedingsbrief lichten wij u toe waarom wij afzien van de ontwikkeling van een subsidieregeling voor werkgevers in het kader van het actieplan «Dichterbij dan je denkt».

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie

In zijn algemeenheid zijn de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie verbaasd over het feit dat nergens in het actieplan wordt gesproken over het feit dat hogere lonen één van de manieren is om de arbeidsmarktkrapte op te lossen. Deze leden zijn namelijk van mening dat hogere lonen in sectoren met veel vacatures zal leiden tot meer aanbod van mensen en dus minder krapte. Kan het kabinet hierop ingaan en kan het kabinet daarbij ook verklaren waarom zij deze economische wetmatigheid niet in het actieplan noemt?

Het actieplan «Dichterbij dan je denkt» liep vooruit op de bredere krapte-aanpak die het kabinet begin juli met uw Kamer heeft gedeeld²⁰. De focus van het actieplan «Dichterbij dan je denkt» ligt op het op korte termijn (in 2022) benutten van de kansen die de krapte biedt voor mensen die nu nog langs de kant staan. Daarom bevat het actieplan gerichte acties om mismatches te verminderen.

In de Kamerbrief aanpak krapte op de arbeidsmarkt wordt ingegaan op de rol die de overheid voor zichzelf ziet, naast de essentiële rol van werkgevers. Werkgevers zijn al actief bezig met het aanpakken van krapte in verschillende sectoren. Zo dragen werkgevers uiteenlopende oplossingen aan, waaronder het aantrekkelijker maken van arbeidsvoorwaarden.

Aanvullend op deze initiatieven, roept het kabinet werkgevers op om extra in te zetten op het anders inrichten van werk, zoals het opknippen van functies, en betere arbeidsvoorwaarden. In de brief staat de oproep die het kabinet doet verder uitgelegd, met daarbij beschreven wat kansrijke routes zijn. Uiteraard heeft de overheid ook een rol als één van de grootste werkgevers. Om deze reden zijn onder andere de lonen in het primair onderwijs verbeterd. Naast een rol voor werkgevers ligt er ook

²⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

een verantwoordelijkheid bij werkenden. Het kabinet moedigt 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.

Het kabinet deelt dus dat een verhoging van lonen en arbeidsvoorwaarden ervoor kan zorgen dat de krapte vermindert. Binnen de wettelijke kaders is het aan sociale partners zelf om afspraken te maken over lonen en arbeidsvoorwaarden. Het kabinet kiest er wel voor om het wettelijk minimumloon te verhogen met 7,5%. Daarnaast wordt ook het wettelijk minimumuurloon geüniformeerd naar een 36-urige werkweek.

Ook constateren de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie dat in sectoren waar krapte is (horeca-, handel- en uitzend-) vaak lage lonen, minimumloon, worden uitgekeerd. Om deze tekorten op te lossen kan ook het kabinet een rol spelen door het minimumloon, per 1 juli, te verhogen. Deze leden vragen het kabinet aan te geven wat de gevolgen zijn voor de krapte op de arbeidsmarkt als zij het minimumloon op korte termijn extra verhoogt. Is het kabinet bereid om het effect van verhoging van het minimumloon op de krapte door het Centraal Planbureau (CPB) door te laten rekenen?

Uit cijfers van het CBS blijkt inderdaad dat in de sectoren horeca, detailhandel en bij uitzendbureaus in het bijzonder de meeste werknemersbanen op het minimumloon zitten.²¹

Een extra verhoging op korte termijn van het minimumloon, inclusief koppelingen van uitkeringen, betekent een structureel werkgelegenheidsverlies op de langere termijn.²² Volgens het Centraal Planbureau (CPB) zal de structurele werkgelegenheid op lange termijn met 0,5% dalen, uitgaande van een 10% stijging van het minimumloon inclusief koppelingen. Het precieze effect op de werkgelegenheid, en daarmee de krapte, is echter afhankelijk van (economische) omstandigheden.

Het CPB heeft voorafgaand aan dit voorstel verscheidene rapporten uitgebracht omtrent de effecten van wijzigingen van het minimumloon.²³ Hierin wordt ook ingegaan op de arbeidsmarkteffecten. Tevens wordt het wettelijk minimumloon periodiek geëvalueerd. Het kabinet ziet daarom geen reden om het CPB op dit moment te vragen om het effect van de verhoging van het minimumloon op specifiek de krapte door te laten rekenen.

Ook zijn de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie verbaasd dat ondanks de tekorten in bepaalde sectoren (opnieuw horeca, handel en zakelijke dienstverlening) het aantal flexcontracten toeneemt en het aantal vaste contracten afneemt. Dit laat volgens deze leden zien dat werkgevers in deze sectoren ook nog weinig extra's doen om personeel aan zich te binden. Deze leden vragen de Minister of zij het eens is dat het bieden van een vast contract het minste is dat een sector kan doen om de krapte tegen te gaan. Is de Minister het om die reden dan ook eens met deze leden dat het bieden van een vast contract ook kan leiden tot een oplossing van krapte in een sector? Is de Minister het met deze leden eens dat het erop lijkt dat deze sectoren graag voor een dubbeltje op de eerste rij willen zitten? Is de Minister daarom dan ook bereid om met sectorale sociale partners in gesprek te gaan om hen aan te sporen meer vaste contracten aan te bieden? Ook vragen deze leden of de Minister de

²¹ Minimumloon (cbs.nl).

²² Effecten verhogen minimumloon (cpb.nl).

²³ Effecten verhogen minimumloon (cpb.nl) (Bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 1036) & Kansrijk arbeidsmarktbeleid – update minimumloonbeleid (cpb.nl).

mening van deze leden deelt dat, terwijl er een enorme krapte is in bepaalde sectoren, het flexibele contract gewoonweg nog te goedkoop is.

Exemplarisch hiervoor constateren de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie dat de krapte in de sectoren in de handel en horeca niet uitzonderlijk voor deze periode is. In het Economisch Statistische Berichten (ESB-)artikel «Arbeidstekorten hand in hand met lage lonen» constateren de auteurs dat de tekorten in de horeca en handel structureel zijn. Ook constateren de auteurs dat de lonen in deze sectoren fors achterblijven ten opzichte van andere sectoren en daarbovenop de grote hoeveelheid flexibele contracten.

Deze leden vragen de Minister om op dit structurele tekort in deze sectoren in te gaan. Erkent de Minister dat sectoren die nu grote problemen kennen vooral het gevolg zijn van deze structurele problemen en niet een nieuw verschijnsel, maar eerder met de aantrekkelijkheid van de sector en de lage lonen, vele flexibele contracten en hoge werkdruk die deze sectoren kenmerkt? Deelt het kabinet ook dat door de bewuste flexibilisering de marktmacht van werkenden wordt beperkt en dit dus invloed heeft op de arbeidsverhoudingen en loonvorming? Is het kabinet het daarom eens met deze leden dat de oplossing simpel is voor de krapte in deze sectoren door de lonen te verhogen en de onzekerheid voor werknemers te verminderen?

Uit CBS Statline-cijfers blijkt inderdaad dat in de genoemde sectoren het aandeel flexibele contracten toeneemt en het aandeel vaste contracten afneemt. In de zakelijke dienstverlening neemt echter het aantal vaste contracten toe. De stijging van het aantal vaste contracten is alleen kleiner dan de stijging van het aantal flexibele krachten, waardoor het aandeel daalt.

Dat er niet direct vaste contracten worden geboden betekent echter niet dat personen er wat betreft hun arbeidsmarktsituatie niet op vooruit gaan. De relatieve schaarste van arbeid kan personen meer onderhandelingsmacht geven voor het vinden van werk of een gunstiger contract. Dat kan ook op arbeidsvoorwaarden zijn en niet op het al dan niet krijgen van een vast contract. Een persoon zonder werk kan een hoger inkomen krijgen als hij op een flexcontract aan de slag gaat ten opzichte van de situatie zonder werk. Het aantal werkenden neemt dan toe, en dat is gunstig voor die werkenden die de arbeidsmarkt betreden. De ontwikkeling dat het aantal flexcontracten toeneemt kan daarom ook binnen de ontwikkeling van de krapte passen.

Uit cijfers van de «flexbarometer» van CBS en TNO blijkt dat op de arbeidsmarkt in zijn geheel zichtbaar is dat zowel het aantal vaste contracten toeneemt, als het aantal flexcontracten (met relatief veel zekerheid, zoals bijvoorbeeld tijdelijke contracten met uitzicht op vast of langer dan een jaar). Tegelijkertijd past het dalen van het aantal vaste contracten in de genoemde sectoren niet binnen het beeld van krapte. Het is echter niet duidelijk wat de huidige arbeidsmarktpositie is van de werkenden die voorheen op vaste contracten in deze sector werkten. Het kan zijn dat zij niet meer werken, in een andere contractvorm bij dezelfde werkgever werken of elders aan de slag zijn gegaan.

Er lijkt inderdaad langere tijd sprake te zijn van relatief hoge krapte in de handel en horeca. De vacaturegraad (het aantal openstaande vacatures per duizend banen) ligt in de sectoren handel en horeca op dit moment hoger dan het gemiddelde over alle sectoren. Na de coronacrisis steeg de vacaturegraad ook harder dan het landelijk gemiddelde. Het ligt voor de hand dat dit deels te wijten is aan een inhaaleffect omdat veel bedrijven hun personeel hebben moeten afschalen door sluitingen. Tijdens de

coronacrisis was de vacaturegraad in deze sectoren echter ongeveer gelijk aan het gemiddelde over alle sectoren. Voor de horeca is te zien dat de vacaturegraad voor de coronacrisis structureel hoger lag dan het landelijk gemiddelde. Hierbij is ook een seizoenpatroon te zien, waarbij er pieken zijn in het eerste of tweede kwartaal. De vacaturegraad van de handel lag min of meer op het landelijk gemiddelde tot 2016. Hierna ligt de vacaturegraad iets hoger.

Werkgevers zijn al actief bezig met het aanpakken van krapte in verschillende sectoren. Zo dragen werkgevers uiteenlopende oplossingen aan, waaronder het aantrekkelijker maken van arbeidsvoorwaarden. Het kabinet ziet een duidelijke rol voor de overheid, naast de essentiële rol voor werkgevers en de verantwoordelijkheid van werkenden zelf. Aanvullend op deze initiatieven, roept het kabinet werkgevers op om extra in te zetten, onder andere op het anders inrichten van werk en betere arbeidsvoorwaarden. Het kabinet deelt dat het bieden van aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden ervoor kan zorgen dat de krapte vermindert. Arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk om mensen te binden. Het kan gaan om loon, maar ook om andere arbeidsvoorwaarden. Ook het bieden van een vast contract kan een manier zijn voor werkgevers om nieuw personeel te binden. Sociale partners maken echter binnen de wettelijke kaders zelf afspraken over lonen en overige arbeidsvoorwaarden.

Het kabinet zet stappen om de arbeidsmarkt te hervormen. Uitgangspunt van zowel het SER MLT advies als de inzet van het kabinet is dat structureel werk in principe wordt georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. 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 hoofdlijnenbrief die op 5 juli 2022 naar uw Kamer is verzonden gaat hier verder op in²⁴. Ook het vorige kabinet heeft de verschillen tussen vaste contracten en flexibele contracten verkleind en het aangaan van vaste contracten gestimuleerd, onder andere door de Wet arbeidsmarkt in balans waarbij een premiedifferentiatie naar de aard van het contract is geïntroduceerd.

De marktmacht van werkenden en hun positie op de arbeidsmarkt zijn met elkaar verbonden. Werkenden met relatief minder marktmacht werken relatief vaker op flexibele contracten. Tegelijkertijd kan het type arbeidscontract ook invloed op de onderhandelingspositie van werkenden hebben. Mensen met een contract dat gepaard gaat met meer onzekerheid kunnen een drempel ervaren om te onderhandelen met hun werkgever of om hun recht te halen. In het coalitieakkoord is de ambitie opgenomen de aanbevelingen uit het rapport van het aanjaagteam Roemer uit te voeren. Het aanjaagteam Roemer pleit voor een laagdrempelige vorm van conflictbeslechting (arbeidscommissie) om te zorgen voor een betere effectivering van arbeidsrechten. Er vindt momenteel een onderzoek plaats naar waar op de arbeidsmarkt de precieze problematiek zit en welke inrichting van de aanbevolen arbeidscommissie het meest effectief is.

Het is wat betreft de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie goed dat er een actieplan komt om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Deze leden zien namelijk nog veel werkenden die graag willen

²⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 1112.

werken, maar nog steeds thuis op de bank zitten. Zij komen volgens deze leden veelal niet aan de slag omdat zij niet over de juiste kwalificaties en competenties beschikken. Ook spelen er vaak andere zaken mee, zoals schulden of psychische problemen, die hen belemmeren om aan het werk te gaan. Deze leden missen deze belemmeringen in de aanpak en volgens deze leden is deze krapte nu juist een geschikt moment om hier voortvarend mee aan de slag te gaan. Om die reden vragen deze leden de Minister waarom extra (op-, bij- en na-) scholing bij gemeenten en UWV niet als een actielijn wordt ingezet. Ook vragen deze leden waarom er niet wordt ingezet op succesvolle interventies, zoals Erkennen Verworven Competenties (EVC's), verbeteren basis- en digitale vaardigheden en het behalen van een rijbewijs, om aan de slag te komen?

De door uw fracties genoemde belemmeringen zien wij ook en nemen wij erg serieus. Het actieplan «Dichterbij dan je denkt» speelt in op de belemmering dat mensen niet over de juiste kwalificaties en competenties beschikken door het stimuleren van de inzet van leerwerktrajecten (waaronder Praktijkleren in het MBO) en door stimulering van de inzet van scholing vanuit gemeenten, UWV en de RMT's. Scholing (waaronder ook het STAP-budget) is namelijk opgenomen als onderdeel van de standaard dienstverlening op de centrale menukaart. Ook brengen we leerwerktrajecten in de communicatiestrategie in beeld. Met het STAP-budget zet het kabinet erop in dat mensen meer mogelijkheden krijgen om eigen regie te nemen ten aanzien van scholing en ontwikkeling, doordat alle personen die een band hebben met de Nederlandse arbeidsmarkt een budget van maximaal € 1.000 per jaar kunnen aanvragen voor scholing en ontwikkeling. Met het STAP-budget kunnen ook cursussen met betrekking tot basis- en digitale vaardigheden worden gefinancierd. Beoogd wordt dat vanaf volgend jaar het STAP-budget ook kan worden aangevraagd voor EVC-trajecten. Zo lang dit nog niet kan via STAP is het de bedoeling tijdelijk een mogelijkheid te creëren via een andere regeling (gefinancierd uit de bestaande middelen van het STAP-budget).

Wat betreft schulden en psychische problemen lopen er diverse andere beleidstrajecten die daarop inspelen. Zo bent u op 12 juli 2022 geïnformeerd over de aanpak «geldzorgen, armoede en schulden»²⁵. Deze aanpak is ontwikkeld met inbreng van onder andere gemeenten, uitvoeringsorganisaties, maatschappelijke partijen, ervaringsdeskundigen en vrijwilligers. Onder het motto «Werk als medicijn» stimuleert de Minister voor APP samen met de Minister van VWS de extra inzet van de re-integratiemethode Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Deze methode heeft als doel om mensen met psychische problemen aan het werk te helpen. Dit wordt gedaan binnen een samenwerking tussen GGZ-instellingen, UWV en gemeenten. Met dit actieplan zetten we in op succesvolle interventies voor het aan het werk helpen van mensen die nu nog langs de kant staan, zoals blijkt uit het project Perspectief op Werk. Om de basis- en digitale vaardigheden te verbeteren is er interdepartementale inzet vanuit het landelijke actieprogramma Tel mee met Taal. Dit programma zet in op het versterken van basisvaardigheden, onder andere om ook de kansen op de arbeidsmarkt voor mensen te bevorderen en daarmee het arbeidspotentieel kan worden benut. Er is jaarlijks subsidie beschikbaar voor werkgevers om aan de slag te gaan met basisvaardigheden van de werknemers op de werkvloer.

Als laatste vragen deze leden wat de Minister gaat doen om belemmeringen zoals schulden en psychische problemen aan te pakken, zodat mensen eerder aan de slag kunnen. Is de Minister bereid om dit ook mee te nemen in een van de actielijnen en hiervoor ook budget uit te trekken?

²⁵ Kamerstuk 24 515, nr. 643.

Met het actieplan «Dichterbij dan je denkt» bevorderen we de matching van werkgevers en werkzoekenden door extra in te zetten op de vier centrale wervingsroutes. Via andere beleidsprogramma's zetten we ons in belemmeringen zoals schulden en psychische problemen aan te pakken. Zoals hierboven reeds gemeld, gebeurt dat onder andere via de aanpak geldzorgen, armoede en schulden. Mensen met psychische problemen helpen werk te vinden en gevonden werk ook te behouden, heeft op verschillende manieren onze aandacht. Zo komt er, op basis van cofinanciering rijk-gemeenten, een regeling die extra inzet van de re-integratiemethode IPS bij gemeenten mogelijk maakt. Ook ondersteunt de Minister voor APP de programmakosten van het project *Hoofdzaak Werk*, een door onder meer GGZ, gemeenten, UWV en werkgevers (AWVN) gezamenlijk uitgevoerd project om mensen met psychische aandoeningen concrete re-integratietrajecten aan te bieden. In totaal is hiervoor, tijdelijk, € 18 miljoen beschikbaar.

Met betrekking tot de uitwerking van de motie van het lid Nijboer²⁶ vragen de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie de Minister om hierbij ook te kijken naar de succesvolle acties in bijvoorbeeld Groningen met betrekking tot de inzet van basisbanen. Is de Minister bereid om de basisbanen, maar ook de in coronacrisis opgetuigde crisisbanen, mee te nemen in de verdere invulling van de motie van het lid Nijboer? Erkent de Minister, zoals deze leden stellen, dat de basisbaan een goede en succesvolle manier is voor werknemers die langs de kant staan om de eerste stappen op de arbeidsmarkt te zetten? Is de Minister bereid om gemeenten hierbij in praktische, maar ook financiële zin, te ondersteunen?

De basisbaan is geen vastomlijnd begrip. Gemeenten hebben binnen de huidige Participatiewet veel beleidsruimte en instrumenten om zelf invulling te geven aan de wijze hoe mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk worden geholpen. Belangrijke instrumenten daarbij zijn de loonkostensubsidie, banenafpraak en beschut werk. Wanneer sprake is van een vorm van werken met behoud van uitkering is dat binnen zekere grenzen (bijvoorbeeld beperkte tijdsduur, geen verdringing), mogelijk. Verdergaande ideeën, waarbij sprake is van een aparte regeling voor basisbanen op basis van een arbeidsovereenkomst en een beloning op het niveau van het WML, mede gefinancierd uit het budget voor bijstandsuitkeringen (BUIG) vallen buiten het kader van de Participatiewet. Zoals u weet loopt er op dit moment een uitgebreid traject om onevenredige hardheden in de Participatiewet op te sporen en zo nodig weg te nemen. Hier zijn veel partijen zoals gemeenten, UWV en ervaringsdeskundigen bij betrokken. Gemeenten hebben in dit proces opgeroepen om niet enkel te sleutelen aan losse onderdelen van de wet, maar om de Participatiewet in zijn geheel te bezien. Daarbij kan worden bezien in hoeverre er extra ruimte moet worden geboden voor experimenten in het kader van de Participatiewet. De Minister voor APP komt hier later bij de Kamer op terug. De crisisbanen waren een eenmalige ondersteuning voor (publieke) sectoren die tijdens de coronacrisis. Het kabinet is niet voornemens om een dergelijke subsidieregeling ook los van de coronacrisis in te zetten. Hierbij speelt mee dat de crisisbanen zagen op tijdelijke functies en dat daarmee niet wordt bijgedragen aan het duurzaam aan het werk krijgen van mensen.

De leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie vragen naar de financiering van 35 arbeidsmarktregio's. Wordt dit budget geormerkt? En kunnen arbeidsmarktregio's dit ook inzetten om langdurige scholingstrajecten naar kansrijke beroepen te financieren?

De financiering van de arbeidsmarktregio's verloopt via een decentralisatie-uitkering. Dat betekent dat er beleids- en bestedings-

²⁶ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 96.

vrijheid is voor de arbeidsmarktregio's en dat arbeidsmarktregio's er ook voor kunnen kiezen om in te zetten op langdurige scholingstrajecten naar kansrijke beroepen. Wel stimuleren we de regio's om de middelen in te zetten ten behoeve van opschaling van de vier wervingsroutes en communicatie richting werkgevers en werkzoekenden.

Verder vragen deze leden of de Minister het wenselijk vindt om het verbreden van de doelgroep die gebruik kan maken van de dienstverlening van RMT's structureel te financieren.

De dienstverlening van de RMT's is aanvullend op de reguliere dienstverlening van de partijen die samenwerking binnen de arbeidsmarktregio om mensen te begeleiden naar werk. Recent heeft het kabinet uw Kamer geïnformeerd²⁷ over de contouren van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur waarin de opgedane ervaringen met de dienstverlening van RMT's wordt meegenomen.

Ook vragen deze leden of deze middelen ook kunnen worden ingezet bij de eerdere genoemde problemen die aan de slag gaan belemmeren, zoals de schuldenaanpak en taalcursussen.

Dit is inderdaad mogelijk vanwege de beleids- en bestedingsvrijheid waarvan sprake is bij de inzet van een decentralisatie-uitkering.

Deze leden vragen zich wel af waarom er extra wordt geïnvesteerd in communicatieactiviteiten.

Een belangrijk knelpunt voor het realiseren van meer plaatsingen van mensen die nu nog langs de kant staan is dat de bekendheid van de dienstverlening van de werkgeversservicepunten en de vier centrale wervingsroutes nog niet voldoende is om alle werkgevers te bereiken (slechts 17% van de werkgevers maakt gebruik van de dienstverlening van de werkgeversservicepunten). Uit ervaringsverhalen vanuit het project Perspectief op Werk en «Op naar de 125.000 banen» blijkt dat werkgevers het beeld hebben dat de dienstverlening complex is. Daarom zetten we in op het vergroten van de bekendheid van de wervingsroutes en bijbehorende dienstverlening via een communicatiestrategie. Door deze vier routes via een overzichtelijke menukaart centraal te zetten in de communicatie, willen we werkgevers duidelijkheid geven over wat zij van de dienstverlening mogen verwachten.

En deelt de Minister de mening dat het belangrijk is dat RMT's door het hele land dezelfde naam hebben? Wat denkt het kabinet van de benaming Huis van de Arbeid?

Bij regionale uitwerking past ook het bieden van ruimte aan de partijen om te bepalen hoe en onder welke naam zij hun samenwerkingsverband naar buiten brengen. Voor de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur is het van belang dat de arbeidsmarktdienstverlening herkenbaar en vindbaar is voor mensen die dat nodig hebben. Dit wordt meegenomen in de contouren van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur waarover het kabinet uw Kamer recent heeft geïnformeerd²⁸.

Voorts vragen deze leden of de Minister het eens is dat de mensen, bijvoorbeeld bij de gemeenten en UWV, al bekend zijn en dat het helpt om hen extra ondersteuning en begeleiding te bieden.

Een deel van de mensen uit het onbenut arbeidspotentieel is inderdaad al bekend bij gemeenten en UWV, omdat zij een uitkering hebben of hun CV geplaatst hebben op Werk.nl. Als we kijken naar het onbenut arbeidspotentieel zien we echter ook dat een substantieel deel van deze mensen

²⁷ Kamerstuk 33 566, nr. 108.

²⁸ Kamerstuk 33 566, nr. 108.

geen uitkering heeft. Uit recent onderzoek van UWV en CBS²⁹ blijkt dat in 2020 71% van de doelgroep onbenut arbeidspotentieel niet in beeld was van gemeenten en UWV. Met de communicatiestrategie van het actieplan «Dichterbij dan je denkt» willen we ook deze groep motiveren om zich te melden bij het RMT in hun regio en zo in beeld van gemeenten en UWV te komen. Uiteraard zijn wij het met uw fractie eens dat het helpt om uitkeringsgerechtigden extra ondersteuning en begeleiding te bieden. Met dit programma zet het kabinet daarop in samen met gemeenten en UWV.

Op welke manier draagt de Minister zorg dat de kennis en kunde van sociaal ontwikkelbedrijven wordt meegenomen?

In de wethoudersbrief die wij hebben verzonden naar de wethouders van de centrumgemeenten van de 35 arbeidsmarktregio's hebben wij de wethouders opgeroepen om tot regionale invulling van het actieplan te komen in samenwerking met alle relevante partijen in de regio's. Daarbij hebben wij expliciet benoemd dat ook de sociaal ontwikkelbedrijven daarbij horen. Via Cedris is tevens over dit actieplan gecommuniceerd naar de sociaal ontwikkelbedrijven. Ook in gesprekken met regio's wordt de betrokkenheid van sociaal ontwikkelbedrijven onder de aandacht gebracht.

De leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie zijn hoogst verbaasd over de subsidieverstrekking aan werkgevers om personeel aan te nemen. Volgens deze leden is het aannemen van personeel een werkgeverstaak en is het dus onbegrijpelijk dat werkgevers subsidie krijgen voor het aannemen van personeel. Deelt de Minister de mening van deze leden dat het aannemen van personeel een taak is van werkgevers en dat de overheid daar geen rol in behoeft te spelen? Hoe verhoudt deze subsidie met de al bestaande subsidiemogelijkheden lage-inkomensvoordeel (LIV) en loonkostenvoordeel (LKV)? Kan een werkgever straks voor een werknemer die zij aanneemt meerdere subsidies ontvangen? Zo ja, vindt de Minister dit wenselijk en hoe gaat de Minister dit voorkomen? Deze leden vragen verder naar de aanvullende voorwaarden voor het ontvangen van deze subsidie. Zijn werkgevers verplicht, zoals deze leden logisch zouden vinden, om werknemers waar zij subsidie voor ontvangen ook een vast contract aan te bieden? Is de Minister het eens dat het onwenselijk zou zijn dat werknemers, waar subsidie voor wordt ontvangen, allerlei flexcontracten ontvangen? En hoe gaat de Minister voorkomen dat er sprake kan zijn van draaideurconstructies? Hoe gaat de Minister voorkomen dat grote werkgevers, die uitgebreide human resources (HR-)afdelingen hebben, massaal gebruik maken van deze subsidieregeling? Gaat de Minister deze regeling alleen voor kleine ondernemingen (max. 50 werknemers) openstellen?

In de aanbiedingsbrief van deze beantwoording lichten wij u toe waarom wij afzien van de ontwikkeling van een subsidieregeling voor werkgevers in het kader van het actieplan «Dichterbij dan je denkt».

Voorts hebben de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie nog een aantal vragen over omscholing. Deze leden lezen dat er verschillende scholingsregelingen zijn. Hoe weten mensen welke regelingen er allemaal zijn en waar zij terecht kunnen als zij zich willen omscholen?

Het kabinet wil werkenden en werkzoekenden helpen om snel informatie te vinden over opleidingen, financiële mogelijkheden (waaronder scholingsregelingen) en loopbaanadviezen. Daarom verschijnt medio 2022 de website «Leeroverzicht.nl». Via HoewerktNederland.nl worden nu al beschikbare publieke regelingen toegankelijk gemaakt en via een gerichte publiekscampagne worden mensen over het bestaan van deze website geïnformeerd.

²⁹ Bijlage bij Kamerstuk 34 352, nr. 254.

Daarnaast kunnen mensen elders op het internet overzichten vinden van beschikbare regelingen, zoals bijvoorbeeld het overzicht dat de SER op zijn website bijhoudt. Het is tot slot ook mogelijk om persoonlijk advies te vragen bij een Leerwerkloket, RMT, bij de werkgever/de HR-afdeling, de vakbonden of bij een loopbaanadviseur.

Is de Minister het met deze leden eens dat het goed zou zijn als er één herkenbaar en laagdrempelig punt is, dat ook beschikbaar is voor mensen die niet werkloos zijn?

In elke arbeidsmarktregio is een Leerwerkloket te vinden waar werkenden, werkzoekenden, scholieren en werkgevers terecht kunnen met vragen over leren, werken, inkomen of vacatures. Het kabinet komt dit najaar met een Kamerbrief waarin onder meer herkenbare laagdrempelige arbeidsmarktdienstverlening aan de orde komt.

Deze leden lezen ook dat er op dit moment een aantal tijdelijke regelingen zijn die het mogelijk maken langjarige scholing te volgen vanuit een uitkering. Is de Minister van plan deze regelingen te verlengen dan wel structureel te maken? Zo nee, waarom niet?

De RMT's zijn voorlopig een tijdelijke crisismaatregel. Zij kunnen onder andere inzetten op het bij- en omscholen van werkzoekenden en met werkloosheid bedreigde werknemers ter verbetering van hun directe en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt via praktijkleren in het mbo. Hierbij wordt werken gecombineerd met het doen van een (deel van een) mbo-opleiding. Voorzien is in zowel een tegemoetkoming in de kosten van de mbo-school (via het RMT) als van de werkgever die erkend leerbedrijf is (via de Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg van het Ministerie van SZW).

In het coalitieakkoord is afgesproken de arbeidsmarktinfrastructuur uit te breiden om de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk te stimuleren en hierbij de opgedane ervaringen met de RMT's te betrekken. De afspraak uit het coalitieakkoord vraagt om een nadere uitwerking van de beoogde inrichting van de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers, de vormgeving van de samenwerking tussen de verschillende partijen in de regionale arbeidsmarkt en het benodigde wettelijk kader. Deze uitwerking vergt de komende periode intensieve afstemming met partijen. Recent is uw Kamer geïnformeerd³⁰ over de contouren.

Voorts vragen deze leden of de Minister bereid is na te denken over een vorm van inkomenscompensatie voor mensen die zich willen omscholen naar een kraptesector, maar hier vanwege het grote inkomensverlies toch vanaf dreigen te zien.

In de Kamerbrief over de aanpak van krapte op de arbeidsmarkt³¹ komt aan de orde hoe het kabinet aankijkt tegen diverse maatregelen om krapte aan te pakken. De Nederlandse arbeidsmarkt is op dit moment uitzonderlijk krap. Deze krapte heeft een negatief effect op de economie, brede welvaart en de uitvoering van maatschappelijke opgaven zoals de klimaat- en energietransitie. Om die redenen ziet het kabinet een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Inkomenscompensatie voor mensen die zich willen omscholen naar een kraptesector ziet het kabinet als een verantwoordelijkheid voor werkgevers en sociale partners die daarover cao-afspraken kunnen maken.

³⁰ Kamerstuk 33 566, nr. 108.

³¹ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

Als laatste vragen de leden van de PvdA-fractie en de GroenLinks-fractie nog specifiek naar de tekorten in de energiesector. Deze leden zien veel kansen voor nieuwe banen die te maken hebben met de energietransitie. Deze leden constateren dat actieplan Groene Banen zich op de techniek alsook de ICT richt. Deze leden vragen de Minister hoe zij specifiek kijkt naar de krapte in de energiesector. Wordt de krapte in de energiesector ook meegenomen in de arbeidsmarktregio's?

De versnelling van de energie- en digitale transitie staat onder druk door het grote tekort aan voldoende technici en ICT'ers. De tekorten in de energiesector zijn dan ook zeker meegenomen in het aanvalsplan groene en digitale banen waarover uw Kamer op 15 juli 2022 (Kamerstuk 29 544, nr. 1120) geïnformeerd heeft. De RMT's in de arbeidsmarktregio's bieden aanvullende ondersteuning voor omscholing of om een overstap te maken. De energiesector als sector met een duurzaam arbeidsmarktperpectief wordt daarin meegenomen.

Is de Minister bereid om te starten met omscholingsprogramma om mensen naar de energiesector te begeleiden? Op welke manier gaat de Minister hier mee aan de slag?

Het kabinet kent verschillende subsidieregelingen om omscholing naar de energiesector te financieren. De regeling omscholing naar kansrijke beroepen in de techniek en ICT biedt de mogelijkheid om omgeschoold te worden naar een beroep in de energiesector, aangezien de meeste beroepen in de energiesector technische beroepen zijn. Werkgevers kunnen deze subsidie aanvragen om iemand omscholing te bieden. Daarnaast kunnen werknemers of werkzoekenden de STAP-regeling aanvragen om om- of bijscholing te bekostigen. Deze regeling kan ook worden ingezet voor omscholing naar de energiesector.

Hoe kijkt de Minister aan tegen het verlagen van les- en collegegelden voor studenten die een opleiding volgen richting de energietransitie?

Het volledig vergoeden van opleidingen binnen de klimaat- en energiesector is een kostbare maatregel waarvan het effect onzeker is.

Onderzoek van Berenschot laat zien dat de Wet verlaagd collegegeld niet aantoonbaar heeft bijgedragen aan een hogere instroom bij lerarenopleidingen in het hoger onderwijs.³² Het vergoeden van volledige opleidingen binnen de klimaat- en energiesector zou daarom mogelijk ondoelmatig kunnen zijn.

Meer kansen biedt het vergoeden van bij- en omscholingstrajecten bijvoorbeeld door werkgevers. Voor scholing met inkomen is de Omscholingsregeling vooromscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en techniek beschikbaar voor werkgevers. Als een werkgever iemand omschoolt en daarvoor gebruik maakt van deze subsidieregeling ontvangt een werknemer inkomen. De werkgever en werknemer moeten namelijk (minimaal) tijdens de looptijd van het omscholingstraject een arbeidsovereenkomst hebben afgesloten.

Vragen en opmerkingen van de leden van de Volt-fractie

De energie- en digitale transities moeten volgens de leden van de Volt-fractie sociale transities zijn – transities waarin iedereen betrokken wordt en kansen krijgt. Helaas blijkt uit de Kamerbrief dat er veel mensen nog langs de zijlijn staan: er is een ongekende krapte op de arbeidsmarkt van 1,2 miljoen aan onbenut arbeidspotentieel. Deze leden hebben vernomen uit de Kamerbrief dat het kabinet de bekendheid en

³² Das, L., Wartenbergh, F., Bendig, J., Reijngoud, W. en Sapulete, S. (2021) *Evaluatie Wet verlaagd wettelijk collegegeld*. Berenschot. (Bijlage bij Kamerstuk 34 911, nr. 17).

vindbaarheid van de dienstverlenende arbeidsmarktregio's wil vergroten. Hoewel deze leden dit toejuichen, vinden zij dat er meer moet gebeuren. Zo moet de toegankelijkheid en zichtbaarheid van de RMT's worden vergroot. Vooralsnog hebben de RMT's een tijdelijk karakter terwijl zij structureel zouden moeten worden ingebed en een bredere opdracht dienen te krijgen om mensen te begeleiden naar kansrijke banen. Om dat te bewerkstelligen is begeleiding en zichtbaarheid van regelingen cruciaal, om zo het verdwalen in het grote scala aan regelingen of het gebrek aan kennis over het bestaan van deze regelingen in te perken. Gelet op de Kamerbrief blijken mensen met een migratieachtergrond hier vaak tegenaan te lopen, maar daarnaast is het ook voorstelbaar dat er mensen zijn die door een gebrek aan digitale vaardigheden niet weten dat dit soort regelingen bestaan. Daarom de volgende vragen. Is de Minister bereid om onder andere de RMT's structureel in te bedden en een bredere opdracht te geven zodat zij werklozen en werkzoekenden begeleiden naar kansrijke banen. Zo nee, waarom niet?

Zoals in het coalitieakkoord is opgenomen, wil het kabinet de overgang van werk-naar-werk en van werkloosheid-naar werk stimuleren. Hierbij is om- en bijscholing van mensen, die een overstap willen maken naar een beroep in een sector met veel tekorten, nodig. De aanvullende dienstverlening van de huidige RMT's kan bijdragen aan het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt en de mismatch tussen vraag en aanbod door onder meer de inzet van scholing. De ervaringen van de RMT's nemen we mee in het uitwerken van de doelstelling uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur in het coalitieakkoord. Recent heeft het kabinet uw Kamer geïnformeerd³³ over de contouren van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur.

Is de Minister het in algemene zin eens met de leden van de Volt-fractie dat er een ongelijke toegang is tot de regelingen en de arbeidsmarkt voor mensen die digitaal minder vaardig zijn en/of een migratieachtergrond hebben?

Wat zijn de voornemens van de Minister om de toegankelijkheid en zichtbaarheid van de regelingen te vergroten voor bijvoorbeeld mensen met een migratieachtergrond of met beperkte digitale vaardigheden/middelen? Zou de Minister een schets kunnen geven van de plannen waaraan wordt gewerkt om dit te bewerkstelligen?

Mensen die laaggeletterd en/of laagopgeleid zijn, weten gemiddeld genomen minder goed de weg te vinden naar overheidsinstanties en regelingen. Dit geldt ook voor mensen met een migratieachtergrond die (nog) onbekend zijn met de Nederlandse overheidsstructuren en/of het Nederlands (nog) niet voldoende machtig zijn. Ook vanwege beperkte digitale vaardigheden kunnen deze groepen minder zicht hebben op regelingen of niet weten hoe ze er gebruik van kunnen maken. In het algemeen geldt dat deze groepen minder gebruik maken van de mogelijkheden die er zijn om een (betere) plek op de arbeidsmarkt te krijgen. Hierdoor blijft men achterlopen op de sociale en economische ontwikkelingen, loopt het bedrijfsleven medewerkers mis en blijven talenten onbenut. Om de toegankelijkheid van regelingen voor deze groepen te vergroten en daarmee mogelijk ook hun positie op de arbeidsmarkt, zet het kabinet met het actieprogramma *Tel mee met Taal* in op de verbetering van basisvaardigheden van mensen, zoals taal-, reken- en digitale vaardigheden. Via Rijk en gemeenten komen deze doelgroepen in aanmerking voor bekostiging van cursussen en ander opleidingsaanbod. Cursussen worden bijvoorbeeld in de bibliotheken aangeboden, waar mensen soms ook sollicitatiecursussen kunnen volgen of computers kunnen gebruiken. Het plan «LLO Collectief Laagopgeleiden & Laaggeletterden» krijgt de komende jaren 7,6 miljoen euro uit het Nationaal

³³ Kamerstuk 33 566, nr. 108.

Groefonds. Mogelijk komt hier nog eens 42,9 miljoen euro bij. Het plan is ingediend door de UNESCO Leerstoel Volwasseneneducatie van de Vrije Universiteit Brussel en het Ministerie van OCW, samen met 200 partners uit het werkveld. Het doel is om laagopgeleiden en laaggeletterden een betere positie te geven op de arbeidsmarkt, door te investeren in nieuw regionaal scholingsaanbod. Dit moet leiden tot een goede doorstroom naar beroepsonderwijs of de arbeidsmarkt. Hiervoor wordt in diverse arbeidsmarktregio's een LLO Collectief voor laagopgeleiden en laaggeletterden opgericht.³⁴

Om de zichtbaarheid en toegankelijkheid van regelingen te vergroten wordt onder andere samengewerkt met het Informatiepunt Digitale Overheid in bibliotheken. Zo krijgt bijvoorbeeld het STAP-budget via de Informatiepunten bekendheid onder deze groepen. Ook biedt het UWV ondersteuning bij het aanvragen van het STAP-budget via de telefoon en het leerwerkloket. Mensen die minder digitaal vaardig zijn kunnen het STAP-budget ook aanvragen via de Werkpleinen van UWV. Om te voorkomen dat deze groep misgrijpt is een deel van het budget voor deze groep. Daarnaast kan men ook bij leerwerklokets terecht voor vragen over scholing en loopbaan en daarmee ook met vragen over regelingen of mogelijkheden in de vorm van regelingen.

Afgezien van het vergroten van de zichtbaarheid missen de leden van de Volt-fractie een gevoel van urgentie, met name op het gebied van de energietransitie. Het regeerakkoord doet weliswaar een groot beroep op vakmensen gelet op de klimaatambities maar vooralsnog krijgen zij nog niet het juiste gereedschap. Ook blijft de inzet op omscholing naar zogenoemde klimaatbanen uit. Er zijn gunstige opleidingsvoorwaarden en een werkgarantie bij grote nutsbedrijven, maar dat is gelet op de gestage toestroom niet voldoende. Deze leden willen graag dat er meer waardering komt voor werknemers die klimaatbanen willen beoefenen. Daarom de volgende vragen. Is de Minister het met deze leden eens dat er een gevoel van urgentie ontbreekt om de energietransitie te versnellen en is zij het in algemene zin eens dat er meer moet worden ingezet op klimaatbanen?

Het kabinet ziet het belang van voldoende opgeleid (technisch) personeel om de energietransitie uit te voeren. Op dit moment zijn er 80.295 openstaande vacatures relevant voor het Klimaatakkoord.³⁵ De urgentie is hoog en het kabinet voelt deze zeker. Tegelijkertijd is er sprake van algemene arbeidsmarktkrapte, niet alleen voor de klimaatbanen. De visie van het kabinet op de arbeidsmarktkrapte inzet wordt uiteengezet in de generieke arbeidsmarktkrapte brief die u op 24 juni 2022 is aangeboden³⁶. De inzet op klimaatbanen is uiteengezet in de Kamerbrief over de inzet op arbeidsmarktkrapte voor de klimaat- en digitale transitie die op 15 juli 2022 aan u is aangeboden.

Vindt de Minister dat er meer financiële prikkels moeten worden gegeven voor mensen die zich willen inzetten om de energietransitie te versnellen? Wat vindt de Minister, in dit kader, van het bieden van een startbonus na het afronden van een technische studie in installatie- of elektrotechniek? Recent is de brede aanpak arbeidsmarktkrapte gepresenteerd³⁷, waarbinnen het kabinet de komende tijd verdergaande maatregelen onderzoekt. Het praktisch en financieel ontzorgen van mensen die naar krapteberoepen willen overstappen wordt daarbij meegenomen. Ook wil het kabinet meer uren werken stimuleren. Er wordt onder meer gekeken

³⁴ Publieksversie voorstel Nationaal Groeifonds | Publicatie | Tel mee met Taal.

³⁵ (Bron: UWV).

³⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

³⁷ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

naar financiële prikkels zoals een voltijdsbonus in het onderwijs en de zorg. De bevindingen uit deze sectoren worden meegenomen in het onderzoek naar verdergaande maatregelen vanuit het kabinet om meer uren te stimuleren. Onder leiding van het Ministerie van EZK wordt gewerkt aan het actieplan groene en digitale banen, waarover uw Kamer op 15 juli 2022 is geïnformeerd. Voorbeelden van financiële prikkels daarbinnen zijn het STAP-budget, de Omscholingsregeling voor kansrijke beroepen in de ICT en techniek, en de extra investeringen in tekortsectoren bij hogescholen. Komende periode wordt dit plan nader uitgewerkt waarbij het kabinet met een open blik kijkt naar de verschillende maatregelen uit het veld.

Sectoren dienen ook zelf hun verantwoordelijkheid te pakken en het werken in de energietransitie aantrekkelijk te maken. Denk hierbij aan het aantrekken en behouden van vrouwen voor de sectoren, het aanbieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden door aandacht voor beloning en zeggenschap over werktijden. Ook kunnen bedrijven inzetten op om- en bijscholing met behulp van financiële prikkels zoals scholing met baangarantie of behoud van inkomen of het bekostigen van een afstudeerbonus zoals in de bouw.

Tot slot willen de leden van de Volt-fractie weten of er met de voorgenomen landelijke campagne «dichterbij dan je denkt» op wordt ingezet om klimaatbanen te promoten of dat er op enigerlei wijze speciale aandacht komt voor het versnellen van de energietransitie.

Onderdeel van de communicatiecampagne is dat nieuwsberichten worden gemaakt en verspreid over goede voorbeelden van werkgevers en arbeidsmarktregio's. We willen daarbij ook aandacht hebben voor voorbeelden van mensen die aan het werk geholpen zijn in de klimaat- en energiesector.

Het tekort aan vakmensen voor de energie- en digitale transitie is een urgent en ingewikkeld vraagstuk. In juli heeft u van de Minister van Economische Zaken en Klimaat en de Minister voor klimaat en Energie een brief³⁸ ontvangen over de inzet op arbeidsmarktcraptes voor de klimaat- en digitale transitie. De brief beschrijft verschillende knelpunten die bijdragen aan het tekort aan technici en ICT-personeel. Aan de hand van drie richtingen worden de komende tijd mogelijkheden voor aanvullend beleid verkend. Hierbij wordt nadrukkelijk ook afgestemd met werkgevers en andere partijen over hun inzet op dit vraagstuk. In het vierde kwartaal van dit jaar wordt u verder geïnformeerd over de concrete invulling van dit Actieplan.

Vragen en opmerkingen van het lid van de BBB-fractie

Het lid van de BBB-fractie heeft met belangstelling kennisgenomen van het Actieplan Dichterbij dan je denkt – over de korte termijn aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt. Het lid van de BBB-fractie maakt zich ernstige zorgen over de personeelskrapte en de gevolgen die dit heeft voor uitvoeringsplannen van overheid, ondernemers en burgers. Of nog urgenter: de gevolgen voor veiligheid en volksgezondheid.

Het lid van de BBB-fractie leest dat de Minister in de brief meldt dat in het vierde kwartaal van 2021 er 105 werklozen per 100 vacatures waren.

Inmiddels is dit gat al omgedraaid naar een zeer zorgelijke 133 vacatures per 100 werklozen! Het lid van de BBB-fractie stelt dan ook dat de arbeidsmarkt volledig is vastgelopen en dat gaan we allemaal voelen.

Het lid van de BBB-fractie ziet de meeste kansen op het gebied van het verminderen van de vraag naar arbeid; zoals bijvoorbeeld arbeidsbespa-

³⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 1120.

rende technologie en procesinnovatie. Juist omdat dit ook structureel voordelen oplevert. Is de Minister het hiermee eens?

Het kabinet is van mening dat het stimuleren van technologie- en procesinnovatie een belangrijke pijler is. Het verhogen van de arbeidsproductiviteit is nodig als structurele oplossing voor de verwachte structureel grote vraag naar arbeid. Daarom blijft het kabinet, als één van de zes in de Kamerbrief over de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt³⁹ beschreven acties zich inzetten voor het toepassen en stimuleren van arbeidsbesparende technologie en andere vormen van procesinnovatie. Het kabinet roept grotere én kleinere werkgevers op om hier aandacht voor te hebben.

Het lid van de BBB-fractie staat achter de voorgestelde subsidieregeling voor werkgevers maar heeft zorgen over het tempo waarin deze beschikbaar kan komen aangezien momenteel alleen nog maar verkennende gesprekken gevoerd worden. Kan de Minister garanderen dat deze regeling uiterlijk 1 september opengesteld kan worden? En kan de Minister aangeven hoe geborgd wordt dat deze regeling voor midden- en kleinbedrijf (mkb) en micro-bedrijven ook uitvoerbaar is?

In de aanbiedingsbrief van deze beantwoording lichten wij u toe waarom wij afzien van de ontwikkeling van een subsidieregeling voor werkgevers in het kader van het actieplan «Dichterbij dan je denkt».

Het lid van de BBB-fractie merkt op dat de Minister in haar slotconclusie aangeeft: «De oorlog in Oekraïne vergroot de kans op een recessie en zal zorgen voor een instroom van vluchtelingen. Dit kan de krapte verminderen, maar hoe groot het effect zal zijn is nu nog erg onzeker. In het recent verschenen Centraal Economisch Plan van het CPB wordt nog steeds gerekend op een aanhoudend krappe arbeidsmarkt. Het kabinet spant zich samen met gemeenten en andere relevante partners in om ontheemden uit Oekraïne een opvangplek en de benodigde ondersteuning te bieden, bijvoorbeeld als zij aan het werk willen gaan.» Het lid van de BBB-fractie ziet hier zeker ook kansen voor de korte termijn, maar aangezien het grootste deel van de genoemde mensen zo snel als mogelijk weer terug zal willen naar hun eigen land en ook daar veel mensen nodig zijn voor de wederopbouw, is dit naar de verwachting van dit lid meer wensdenken dan een reële verwachting.

Daarnaast wil het lid van de BBB-fractie ook aandacht voor de nadelen van arbeidsmigratie. Nadelen op het gebied van culturele en andere spanningen, nadelen op het gebied van de arbeidsmarkt zelf ook. Arbeidsmigranten en eventuele gezinsleden hebben namelijk ook huisvesting, zorg, vervoer, onderwijs, sport, infrastructuur etc. nodig. De vraag is dus wat het aan arbeidsplaatsen «kost» om een arbeidsmigrant binnen te halen en te «onderhouden». Heeft de Minister hier ooit onderzoek naar gedaan? Zo nee, waarom niet en zo ja kan de Minister de uitkomsten hiervan (nogmaals) direct naar de Kamer zenden?

Arbeidsmigranten leveren een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse economie, en zij werken in voor Nederland belangrijke sectoren. De laatste jaren zijn ook de schaduwkanten van arbeidsmigratie duidelijk naar voren gekomen. Om uitbuiting van arbeidsmigranten tegen te gaan, slechte huisvesting aan te pakken, en oneerlijke concurrentie en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen, voert het kabinet de aanbevelingen uit het rapport van Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) uit. Het kabinet vindt het van belang dat er aandacht is voor korte- en lange termijneffecten van (meer) arbeidsmigratie op tal van beleidsterreinen, zoals de effecten op huisvesting, zorg, onderwijs, openbare orde en veiligheid, maar ook op sociale cohesie in

³⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

wijken en buurten. Zoals ik in mijn brief van 6 juli jl. over de Verkenning bevolking 2050 en de voortgang van de motie van het lid Dijkhoff c.s. (Kamerstuk 35 000, nr. 8) en van het lid Den Haan c.s. (Kamerstuk 35 925, nr. 55) heb toegelicht⁴⁰, ligt de vraag voor hoe het migratiebeleid in brede zin in de toekomst vorm en inhoud dient te krijgen. Het kabinet heeft daarom de Staatscommissie Demografische ontwikkelingen 2050 ingesteld om zicht te krijgen op de scenario's, mogelijke beleidsopties en handelingsperspectieven van de regering in relatie tot de maatschappelijke gevolgen van de demografische ontwikkelingen, in het bijzonder van vergrijzing en migratie, tot tenminste 2050, tegen de achtergrond van de brede welvaartsbenadering. Het advies van de commissie wordt in het vierde kwartaal van 2023 verwacht. De appreciatie van het kabinet wordt begin 2024 aan de Kamer aangeboden.

Vragen en opmerkingen van het lid van de fractie Den Haan

Het lid van de fractie Den Haan heeft met belangstelling kennisgenomen van het actieplan heeft een aantal vragen.

Het lid van de fractie Den Haan wil graag weten wat de leeftijdsopbouw is van de 700.000 werklozen en 500.000 deeltijders die meer willen werken. Ook vraagt zij naar de krapte in aantallen verdeeld naar sectoren, type opleidingen en groot, midden of klein bedrijf.

En heeft het kabinet inzichtelijk hoe groot de groep is van mensen die geen gebruik maakt van een uitkering, maar ook niet meer werkt?

Het zogeheten «onbenut arbeidspotentieel» geeft inzicht in de groepen die meer willen werken. Het «onbenut arbeidspotentieel» bestaat volgens internationaal gehanteerde statistische conventies uit:

- Werklozen: de groep van mensen zonder betaald werk, die recent hebben gezocht naar werk en beschikbaar zijn voor werk. In het eerste kwartaal van 2022 gaat het om een groep van 338.000 personen.
- Semiwerklozen: de groep van mensen zonder betaald werk, die óf niet recent hebben gezocht naar werk (182.000 mensen in het eerste kwartaal van 2022) óf niet direct beschikbaar zijn voor werk (119.000 mensen).
- Onderbenutte deeltijders: de groep van mensen met betaald werk in deeltijd, die aangeven meer uren te willen werken en die daar direct beschikbaar voor zijn. In het eerste kwartaal van 2022 gaat het om 491.000 personen.

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat daarmee in het eerste kwartaal van 2022 uit 1.130.000 personen. Het CBS verzamelt deze gegevens voor Nederland, door middel van de enquête beroepsbevolking. Hierin beantwoordt een representatie steekproef van Nederlanders vragen over hun arbeidsmarktsituatie.

Ouderen zijn ondervertegenwoordigd in deze groep. Voor alle groepen, met uitzondering van de groep van 15 tot 25 jaar, geldt namelijk dat het aandeel in het onbenut arbeidspotentieel lager is dan het aandeel in de totale beroepsbevolking. Zie de tabel hieronder (bron: CBS).

	15 tot 25 jaar	25 tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	55 tot 65 jaar	65 tot 75 jaar
Totale beroepsbevolking	16,2%	17,1%	15,9%	17,8%	18,2%	14,7%
Onbenut arbeidspotentieel	38,4%	16,4%	12,6%	13,3%	13,4%	6,3%
* Waaronder: Werkloze beroepsbevolking	36,5%	21,3%	11,8%	11,0%	14,3%	5,1%
* Waaronder: Beschikbaar, niet gezocht	39,3%	8,7%	10,2%	9,2%	14,8%	18,4%
* Waaronder: Gezocht, niet beschikbaar	28,8%	18,3%	17,3%	14,4%	16,3%	5,8%
* Waaronder: Wil meer uren werken, beschikbaar	41,4%	15,4%	13,1%	16,2%	11,5%	2,6%

⁴⁰ Kamerstuk 35 925, nr. 171.

In de tabel is ook een uitsplitsing gegeven van de verschillende subgroepen in het onbenut arbeidspotentieel. Hieruit is op te maken dat de groep werklozen en de groep deeltijders die meer wil werken vooral bestaat uit 15- tot 35-jarigen. Voor de groepen ouderen vanaf 45 jaar geldt dat zij in al deze groepen zijn ondervertegenwoordigd. Dat geldt alleen niet voor de groep van 65 tot 75 jaar. In de groep beschikbaar, niet gezocht zijn zij namelijk oververtegenwoordigd.

De Kamerbrief aanpak arbeidsmarktkrapte⁴¹ bevat een analyse van de krapte op de arbeidsmarkt voor verschillende sectoren en bijbehorende beroepsgroepen. Op basis van beschikbare cijfers is inzichtelijk gemaakt wat de huidige en toekomstige tekorten zijn. Er zijn helaas geen uitsplitsingen beschikbaar van krapte naar bedrijfsgrootte.

Gegevens die de uitkeringssituatie koppelen aan gegevens over werk zijn schaars. Het laatst beschikbare jaar waarover cijfers beschikbaar zijn is 2020. Uit de CBS-publicatie «participatiepotentieel 2020» blijkt dat er in 2020 4.143.000 personen in de leeftijd 15 tot 75 waren die geen betaald werk hadden. Van hen had 3.038.000 geen uitkering. Niet alle personen in deze groep waren werkloos (en volgens de definitie dus op zoek naar werk en beschikbaar voor werk). Van alle personen zonder uitkering waren namelijk 217.000 mensen werkloos.

Hoelang denkt het kabinet dat de krapte op de arbeidsmarkt zal duren, en is dat voor alle sectoren hetzelfde, vraagt het lid van de fractie Den Haan. Want wat geldt voor elektrotechniek vanwege de klimaattransitie of de zorg vanwege vergrijzing hoeft niet te gelden voor de horeca. Dat is ook van belang voor de matching. Kan het kabinet hier een reflectie op geven? De arbeidsmarkt zal volgens het Centraal Economisch Plan van het CPB ook in 2023 nog krap blijven. Het is onduidelijk tot wanneer de krapte op de arbeidsmarkt zal duren. Krapte heeft enerzijds een conjuncturele component en anderzijds zijn er ook structurele oorzaken voor krapte. Te denken valt aan de demografische ontwikkeling: door vergrijzing neemt het aantal werkenden af en is er aanhoudende vraag. Deze ontwikkeling stelt ons voor de uitdaging hoe we met minder werkenden ons welvaartsniveau en onze collectieve voorzieningen op een acceptabel peil kunnen houden.

De prognose van de krapte is niet voor elke sector hetzelfde. De Kamerbrief aanpak arbeidsmarktkrapte⁴² bevat een analyse van de krapte op de arbeidsmarkt voor verschillende sectoren en bijbehorende beroepsgroepen. Op basis van beschikbare cijfers is inzichtelijk gemaakt wat de huidige en toekomstige tekorten zijn. Het is niet met zekerheid te zeggen hoe lang de krapte aanhoudt. 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 lid van de fractie Den Haan vraagt tevens waarom het kabinet zich met extra subsidies richt op grote werkgevers. Het genoemde lid is van mening dat deze organisaties veelal een beter netwerk en meer resources hebben om zelf de weg te vinden en campagnes te financieren. Bij het mkb is juist de mankracht en het netwerk vaak niet aanwezig of beperkt. Juist het mkb is de banenmotor. Hoe ziet het kabinet dit?

⁴¹ Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

⁴² Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

In de aanbiedingsbrief van deze beantwoording lichten wij u toe waarom wij afzien van de ontwikkeling van een subsidieregeling voor werkgevers in het kader van het actieplan «Dichterbij dan je denkt».

Het lid van de fractie Den Haan merkt op dat in het actieplan niets staat beschreven over structurele investeringen ten aanzien van oudere werkzoekenden. Is het kabinet het met dit lid eens dat een deel van deze groep van werkzoekenden gedesillusioneerd is geraakt doordat werkgevers juist deze mensen hebben genegeerd in de afgelopen jaren toen zij na veelvuldig solliciteren, vaak niet eens fatsoenlijk antwoord krijgend, niet zijn aangenomen omdat ze bijvoorbeeld te oud werden bevonden?

Hebben de werkgevers op deze wijze niet bijgedragen aan de krapte, vraagt het lid van de fractie Den Haan.

Aan de kant van werkgevers moet er ook iets veranderen. Gelukkig zijn er werkgevers die wel zien welke toegevoegde waarde de seniore werknemer voor je onderneming kan hebben. En die geen belemmering ervaren bij het aannemen en behouden van ouderen in hun bedrijf. Maar er zijn ook werkgevers die meer verantwoordelijkheid kunnen nemen en hun eventuele vooroordelen (ouderen zijn vaker ziek, minder flexibel en kunnen de fysieke belasting van het werk niet aan) kunnen onderzoeken. Het is goed voorstelbaar dat wanneer je meerdere keren solliciteert maar bijvoorbeeld niet wordt uitgenodigd voor een gesprek je gedesillusioneerd raakt als oudere werkzoekende. Door middel van het inzetten op het vergoten van bewustwording bij werkgevers ten aanzien van de waarde die senioren werknemers kunnen bieden voor je bedrijf, is te verwachten dat werkgevers meer de stap zetten naar het aannemen van senioren in hun onderneming. Die gedragsverandering is nodig, specifiek vanwege de krapte maar ook meer algemeen vanwege de noodzaak tot gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

Tevens vraagt zij of het nu incidenteel oplossen niet tot een jojo-effect leidt. Moet niet worden ingezet op een blijvend perspectief voor deze groep? Het genoemde lid vraagt zich af hoe het kabinet voorkomt dat bij een dalende conjunctuur deze mensen ook weer zo op straat staan.

Het actieplan «Dichterbij dan je denkt» is een tijdelijke impuls waarmee overigens wel een blijvende verandering in de bewustwording wordt beoogd t.a.v. het aannemen van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel (waaronder ouderen). In eerdere actieplannen ouderenwerkloosheid is ingezet op een meer blijvend perspectief voor deze groep en vanuit deze actieplannen zijn een aantal maatregelen structureel gemaakt zoals intensievere dienstverlening in de WW. In het najaar volgt er een seniorenkansenvisie waarin de meer lange termijn ook nog nader aan de orde komt.

Het lid van de fractie Den Haan constateert dat het te hopen is dat de oorlog in Oekraïne snel beëindigd wordt. Degenen die tijdelijk gevlucht zijn naar Nederland komen hier niet wonen vanwege werkloosheid aldaar. Bij beëindiging van de oorlog zullen ze weer snel hun land willen opbouwen. Ook nu al zien we de trek terug. Is het kabinet het met dit lid eens dat het juist goed is als deze mensen hun eigen land weer opbouwen en dat we daar dus geen grote structurele instroom van kunnen verwachten?

Hoe denkt het kabinet de uiteindelijke trek terug op te vangen?

Sinds het begin van de oorlog in Oekraïne op 24 februari 2022 hebben ruim 9 miljoen Oekraïners (cijfer 19 juli 2022) hun land verlaten en een veilige plek gevonden, ook in Nederland. In de eerste plaats is het van belang dat ontheemden goed worden opgevangen en zich veilig en welkom voelen in Nederland, daar zijn de inspanningen van het kabinet nu vooral op gericht. De omvang van de toekomstige instroom is

onvoorspelbaar, het is onduidelijk hoelang de oorlog zal duren en hoeveel Oekraïners hun land nog zullen verlaten richting Nederland. Op dit moment is er op beperkte schaal sprake van ontheemden die terugkeren naar Oekraïne. Het aantal neemt wel toe, maar blijft vrij laag. Het staat ontheemden uit Oekraïne vrij om terug te keren naar Oekraïne als ze daar nadrukkelijk zelf voor kiezen, maar er zijn aanzienlijke veiligheidsrisico's bij terugkeer naar Oekraïne gezien de aard en het verloop van de oorlog die zich daar afspeelt.

Als het gaat om immigratie, is het kabinet het dan eens met het lid van de fractie Den Haan dat ook hier de matching tussen de behoefte enerzijds en kwalificaties van personen anderzijds essentieel is en er derhalve behalve inzicht ook een plan moet komen voor het aantrekken van de mensen met die benodigde kwalificaties zoals bijvoorbeeld de Greencard in de Verenigde Staten?

Nederland heeft een vraag-gestuurd arbeidsmigratiebeleid. Werkgevers in Nederland kunnen arbeidsmigranten van buiten de EU werven, wanneer zij voldoen aan de voorwaarden van de Wet arbeid vreemdelingen en kunnen aantonen eerst te hebben gezocht naar personeel binnen Nederland, de Europese Economische Ruimte en Zwitserland. Daarbij dient men voor geschoold werk te voldoen aan de vereiste kwalificaties. 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. Bij deze regeling geldt een inkomenscriterium. Ten aanzien van deze doelgroep voert het kabinet een uitnodigend beleid. Het kabinet is niet voornemens om een green-card systeem in te stellen zoals in de Verenigde Staten.

Het lid van de fractie Den Haan merkt op dat uit diverse studies blijkt dat innovatie niet zal leiden tot minder of meer werk maar tot ander werk. Er zullen nieuwe banen ontstaan. Wie had bijvoorbeeld 20 jaar geleden gehoord van een contentmanager en meer recent van een klimaat- of duurzaamheidsadviseur of een warmtepompinstallateur? Met andere woorden, is het inzetten op technologie om de krapte op de arbeidsmarkt te voorkomen niet een valse hoop omdat voor de werking van deze technologie juist weer nieuwe beroepen nodig zijn, vraagt het lid van de fractie Den Haan.

Er zullen altijd fricties zijn op de arbeidsmarkt, omdat er even de tijd nodig is om op nieuwe ontwikkelingen aan te passen. De opkomst van nieuwe technologieën gaat bijvoorbeeld gepaard met het moeten verkrijgen van nieuwe vaardigheden. Tegelijkertijd kan technologische innovatie ook zorgen voor een verhoging van de arbeidsproductiviteit, waardoor we, in andere woorden, slimmer werken. Dat vermindert de krapte.

Het lid van de fractie Den Haan stelt dat in het actieplan nagenoeg geen aandacht is geschonken aan de situatie van oudere werkzoekenden. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft toegezegd in de uitvoering deze doelgroep wel expliciet mee te nemen. Kan het kabinet aan het lid Den Haan aangeven hoe dit vorm krijgt en hoe dit te monitoren is?

De Minister van SZW heeft in het commissiedebat Arbeidsmarktbeleid van 13 april (Kamerstuk 29 544, nr. 1105) aan het lid Den Haan toegezegd dat in de uitvoering van het actieplan ook aandacht zal zijn voor het aan het werk helpen van oudere werkzoekenden. Dat doen we op twee manieren: we besteden hier aandacht aan in de communicatiestrategie door nieuwsberichten op te stellen en te verspreiden met goede voorbeelden van oudere werkzoekenden die via de vier wervingsroutes aan werk geholpen zijn. Hiermee willen we werkgevers inspireren om ook

oudere werkzoekenden in dienst te nemen en willen we negatieve beeldvorming tegengaan. Daarnaast stimuleren we de arbeidsmarktregio's om in hun regionale invulling van het actieplan ook aandacht te hebben voor oudere werkzoekenden. Hier is allereerst aandacht voor gevraagd in een overleg met de coördinatoren van de 35 arbeidsmarktregio's. Daarnaast vinden er ambtelijke gesprekken plaats tussen ons ministerie en contactpersonen vanuit de regio's over de regionale invulling van het actieplan waarin de doelgroep oudere werkzoekenden wordt meegenomen. Tot slot hebben we in de monitor ook aandacht voor de acties gericht op de doelgroep oudere werkzoekenden. Dat doen we onder andere door in de vragenlijst die ten behoeve van de monitoring wordt verstuurd naar de arbeidsmarktregio's een vraag op te nemen over welke inzet vanuit de arbeidsmarktregio is gedaan voor de doelgroep oudere werkzoekenden.