



Aan

Minister van SZW

12/5/2022

nota

BWO 16 mei Krapte op de arbeidsmarkt

TER BESLISSING

Datum

9 mei 2022

Onze referentie

Tweede contactpersoon

Uiterlijk bij

9 mei 2022

Bijlage(n)

4

ambt afgesluisd?

Aanleiding

Op 16 mei van 13.15-14.15 is er een hybride bewindspersonenoverleg (BWO) gepland over krapte op de arbeidsmarkt. De uitkomsten uit het BWO worden verwerkt in de Kamerbrief die op 24 juni in de MR wordt besproken. Op 12 mei heeft u hiervoor een vooroverleg met ASEA.

Advies

- Het BWO is bedoeld om een kabinetsbreed gedragen concept visie op krapte te bespreken. Daarvoor adviseren wij dat het kabinet keuzes maakt over het prioriteren van sectoren en overeenstemming bereikt over de beleidsopties.
- U bent voorzitter van het BWO. Wij adviseren dat u een korte inhoudelijke aftrap geeft (zie voorgestelde spreeklijn), waarbij u het belang benadrukt om op 16 mei beslissingen te nemen.
- In bijlage 1 hieronder vindt u een geannoteerde agenda waarbij wij een voorstel doen voor uw inbreng per beleidsoptie, mocht die beleidsoptie ter sprake komen tijdens het BWO.

Bespreekpunten vooroverleg 12 mei

- Aandachtspunt is dat er momenteel geen budgettaire ruimte is voor eventuele (extra) maatregelen naar aanleiding van het kraptevraagstuk, met een afgeronde voorjaarsbesluitvorming. Op verzoek van VWS en OCW is het BWO verzet naar 16 mei, waardoor helaas beide bewindspersonen van Financiën niet kunnen aansluiten (er is wel ambtelijke vervanging op DG niveau). Gezien de hoeveelheid beleidsopties waar geen middelen voor zijn, adviseren wij u om en marge van uw BPO (bijv. 12 mei) hierover met staatssecretaris Van Rij alvast van gedachten te wisselen. De minister van Financiën beslist uiteindelijk over additionele middelen.

- In bijlage A en B vindt u de oplegger en de nota die we op 12 mei z.s.m. na het vooroverleg met u aan alle bewindspersonen willen sturen ter voorbereiding op het BWO van 16 mei.

Spreeklijn

- [Welkom]. Fijn dat we vandaag tijd vrijmaken voor onze gezamenlijke visie op krapte op de arbeidsmarkt, een probleem dat alle ambities van het Coalitieakkoord raakt.
- Op dit moment is de Nederlandse arbeidsmarkt uitzonderlijk krap: er staan per 100 werklozen 105 vacatures open. Zowel de coronasteunmaatregelen als onze ambities uit het Coalitieakkoord versterken dit probleem op de korte termijn.
- Omdat het aantal mensen op de arbeidsmarkt niet snel te vermenigvuldigen, is het van belang om keuzes te maken. Keuzes over welke ambities we prioritair maken, keuzes over aanvullende maatregelen en de keuze te maken om als overheid steviger in te grijpen op deze problematiek.
- Er is een duidelijke rol voor de overheid bij het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Deels omdat we deze krapte zelf aanjagen en deels omdat we als overheid veel baat hebben bij het goed functioneren van de arbeidsmarkt.
- Om de krapte niet verder te laten oplopen en teleurstelling over niet gehaalde ambities te voorkomen, is het van belang te prioriteren. Hierbij zou ik willen voorstellen dat we dit probleem niet bekijken vanuit de eigen portefeuille, maar het zien als een kabinetsbrede opgave.
- Gezien de maatschappelijke opgaves ligt het wat mij betreft voor de hand om in deze kabinetsperiode generiek beleid in te zetten om krapte te verminderen, maar ook bepaalde maatregelen specifiek in te zetten voor de klimaat- en energietransitie (incl. techniek), zorg en onderwijs.
- Hierbij wil ik benadrukken dat de bijlage bedoeld is om het gesprek te voeren over ons gezamenlijke plan, die de basis vormt voor de Kamerbrief die we op 24 juni in de Ministerraad bespreken.
- Om u alvast even mee te nemen in het discussiestuk zelf: vanuit het denkkader van het vergroten van de arbeidsparticipatie, verminderen van de arbeidsvraag en verbeteren van de matching, denken we aan de volgende zes acties:
 1. Stimuleren van meer uren werken
 2. Inzet op Leven Lang Ontwikkelen
 3. Verbeteren aansluiting initieel onderwijs en arbeidsmarkt
 4. Inzet op arbeidsaanbod en matching
 5. Afspraken tussen overheid, sociale partners en werkgevers
 6. Stimuleren van technologie en procesinnovatie
- Een deel van de beleidsopties is al voorgenomen in het coalitieakkoord en een deel zijn nieuwe beleidsopties, waarvoor nog geen middelen zijn gereserveerd. Het gaat in alle gevallen om opties die na de Kamerbrief verder uitgewerkt zullen worden.

Datum

9 mei 2022



Onze referentie

- Ik zou graag een akkoord willen krijgen om verder te gaan met het uitwerken van deze opties, samen met mijn collega's van OCW en EZK. Daarom hoor ik graag jullie reactie op de drie bespreekpunten.

Datum
9 mei 2022

Onze referentie

Bijlage 1: Geannoteerde agenda

1. Kunt u zich vinden in de voorgestelde visie op arbeidsmarktkrapte?
 - De departementen die te maken hebben met een krapte op hun arbeidsmarkt (vrijwel alle aanwezigen) zullen het waarschijnlijk eens zijn met de voorgestelde actievere rol van de overheid.
 - 
 - Er is momenteel geen budgettaire ruimte vrijgemaakt voor extra maatregelen naar aanleiding van het kraptevraagstuk. **Zonder additioneel budget voor beleidsmaatregelen ontstaat er een discrepantie tussen de visie en de voorgestelde beleidsknoppen.**
2. Bent u het eens met het voorstel om een prioritering aan te brengen tussen sectoren?
 - Gezien de beperkte uitvoeringscapaciteit, de beperkte middelen en de wens om als overheid op korte termijn te handelen, lijkt het verstandig om een deel van het generieke beleid tegen krapte te richten op enkele specifieke sectoren.
 - Het kiezen tussen overheidsprioriteiten is politiek geen gemakkelijke opgave. Bij deze keuze wordt veel weerstand verwacht. Waarschijnlijk brengt ieder departement zijn eigen belangen naar voren.
 - Hier kunt u tegenin brengen dat we slechts beschikken over een beperkt aantal arbeidskrachten. **Als we geen keuzes maken tussen sectoren/overheidsopgaves, zal het ambitieniveau voor alle sectoren omlaag moeten.**
3. Bent u het eens met het voorstel om – naast twee voornemens – geen extra inzet te plegen op arbeidsmigratie i.r.t. krapte?
 - Het opzetten van een werkgeversservicepunt bij UWV om de voorlichting/dienstverlening richting werkgevers die arbeidsmigranten van buiten de EU willen werven, wordt momenteel nader uitgewerkt. Verder zou eventueel kunnen worden gedacht aan een pilot om de regels rond aanvraag werkvergunning te versoepelen voor een specifieke sector/functie.
 -  Tot nu toe is arbeidsmigratie 'als sluitstuk' vaker genoemd. **U kunt voorstellen om in de Kamerbrief op te nemen dat het kabinet arbeidsmigratie als sluitstuk ziet en er daarom op dit moment geen concrete maatregelen aan verbindt behalve het verbeteren van informatievoorziening richting werkgevers.**

va 2023?

2 discussies
door elkaar!

Deelnemerslijst

Aanwezig:

Carola Schouten (MAPP)
Micky Adriaansens (MEZK)
Henk Staghouwer (MLNV)

Hugo de Jonge (MVRO, ook namens MBZK)
Dennis Wiersma (MPVO, online)
Conny Helder (MI ZP, online)

Datum
9 mei 2022

[redacted] vervangt Dilan Yeşilgöz-Zegerius (MJ&V))
Defensie (naam volgt, vervangt Kajsa Ollongren (MDef))
[redacted] vervangt Mark Harbers (MI&W))
Robbert Dijkgraaf (MOCW)
DG FIN (naam volgt, vervangt Sigrid Kaag (MFIN) en Marnix van Rij (sFIN))
[redacted] vervangt Rob Jetten (MK&E))

Onze referentie
[redacted]

Afwezig:

Christianne van der Wal (MN&S)

Ieder departement stuurt één collega als ambtelijke ondersteuning. U en minister Schouten worden ondersteund door [redacted] en [redacted]

Verdere proces richting MR

Datum	Gremium
9 mei	Interdepartementale werkgroep
11 mei	SGO
16 mei	BWO
20 mei	Kennispartnerberaad
23-27 mei	Schriftelijke ronde: - BWP OCW, SZW, EZK - 3e ronde SOPA's
7 juni	CWIZO
8 juni	DG overleg
21 juni	RWIZO
24 juni	MR
24-28 juni	Verzending brief (incl. persmoment)

Voorstel voor uw inbreng per beleidsoptie

1. Stimuleren van meer uren werken

- o Het bevorderen van meer uren werken kan bijvoorbeeld via aanpassingen in de marginale druk, of via sectorspecifieke maatregelen. Dit laatste vinden veel departementen vaak aantrekkelijk klinken. In de grote deeltijdsectoren (onderwijs en zorg) vindt men het echter prettiger om te kijken naar generiek beleid dan naar sectorspecifieke maatregelen.
- o Marginale druk
 - Het verlagen van de marginale druk voor middeninkomens maakt het aantrekkelijker om meer uren te werken.
 - De budgettaire opgave is fors: een verlaging van de marginale druk met 1 procentpunt voor alle inkomens kost bijna 4,3 miljard euro. Indien het budgetneutraal wordt vormgegeven, betekent dit een verhoging van de marginale druk voor andere groepen. Ook is Financiën hier geen voorstander van.
 - De beste kans om de marginale druk te verlagen is binnen een brede herziening van het belastingstelsel met daarin een schuif van lasten op arbeid naar lasten op vermogen, of een verdere herziening van het toeslagenstelsel.

*dit is één punt
- Wans?
+ toeslagen!*

- o *Sectorspecifieke maatregelen*
- Inzetten op combinatiebanen maakt het mogelijk om meerdere deeltijdbanen te combineren. Dit levert echter fiscale knelpunten op. Financiën en de werknemersorganisaties zijn echter tegen het inzetten van meer combinatiebanen.
 - In de zorg zijn de administratieve lasten en de inroostering vaak genoemde argumenten om niet meer uren te werken. Het aanpakken hiervan kan de kwaliteit van het werk verlagen: werkgevers zitten hier vooral aan de knoppen. Een middenweg kan zijn om hier het opschalen van bestaande pilots (à la Het potentieel pakken) in meerdere sectoren voor te stellen om de regeldruk en de roostering moet verbeteren.
 - Een campagne of pilots in samenspraak met de sociale partners kunnen ook onderdeel zijn van de aanpak, maar het is nog niet zeker hoe voortvarend de sopa's dit oppakken.
 - de voltijdsbonus. Dit is echter een maatregel die niet alleen discrimineert op aantal gewerkte uren, maar ook naar geslacht. De maatregel is dus in strijd met gelijke behandelingswetgeving en het College van de Rechten voor de Mens heeft dan ook een negatief advies hierover uitgebracht. Ten slotte biedt de bonus mogelijkheden om te sjoemelen met de contractuele uren om de bonus te krijgen, waardoor de effectiviteit van de maatregel beperkt zou zijn. Ambtelijk zijn SZW, OCW en VWS het hier met elkaar over eens.

Waarom?

Datum
9 mei 2022

Onze referentie

- U kunt MVWS en MPVO vragen wat zij van plan zijn om te gaan doen aan de administratieve lasten in uw sectoren en het aantrekkelijker maken van het beroep?
- Daarnaast is het goed om zo concreet mogelijk te worden over de hervormingen die we in gedachten hebben over het toeslagenstelsel en de verschuiving van de belasting op arbeid naar vermogen.

Indien de voltijdsbonus ter sprake komt:

- U kunt aangeven dat de voltijdsbonus geen goed idee is. Het is in strijd met gelijke behandelingswetgeving, discrimineert op basis van geslacht en lijkt weinig effectief.

2. Inzet op Leven Lang Ontwikkelen

- o Indien gekozen wordt voor richten van kraptebeleid op sectoren, is het benutten van het STAP-budget of de SLIM-regeling voor dit doel mogelijk.
- o De directie AV plaatst enkele kanttekeningen bij het specifiek richten van het STAP-budget op de kraptesectoren. Zo moet er wel budget beschikbaar worden gesteld van de departementen die over de sectoren gaan waarvoor de bouwsteen wordt gemaakt. Daarnaast is de uitvoeringscapaciteit beperkt, waardoor prioritering op basis van sectoren ten koste kan gaan van andere doelstellingen (zoals uitwerking leerrechten, gericht op groepen).

- De extra bouwsteen bovenop de STAP-regeling is bedoeld om die explicieter te richten op de behoeftes vanuit kraptesectoren. U kunt MEZK vragen of er op de EZK-begroting ruimte is om middelen (bedoeld voor de klimaat- en energietransitie) in te zetten voor deze bouwsteen.

3. Verbeteren aansluiting tussen initieel onderwijs en arbeidsmarkt.
- o OCW zal meer budgettaire ruimte willen om de extra inzet te bekostigen, waar Financiën geen voorstander van zal zijn.
 - o Er zijn ook beleidsopties die zonder additionele middelen uitvoerbaar zijn. Ook heeft OCW in het Coalitieakkoord al middelen toebedeeld gekregen om het mbo beter aan te laten sluiten op de arbeidsmarkt.

Datum
9 mei 2022

Onze referentie
[Redacted]

- U kunt MOCW vragen welke extra inzet mogelijk is op dit terrein en of dat mogelijk is binnen de bestaande middelen.

4. Inzet op arbeidsaanbod en matching

- o Hier zal weinig politieke spanning op zitten.
- o Concreet betekent dit een uitbreiding van 'Dichterbij dan je denkt', de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur en de regionale mobiliteitsteams.

- U kunt aangeven dat u €40 miljoen heeft ingezet om de matching tussen werkgevers en werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel te bevorderen door middel van het actieplan 'Dichterbij dan je denkt'.
- Met deze middelen stelt u (i) arbeidsmarktregio's in staat extra dienstverlening te geven aan werkgevers die op zoek zijn naar personeel en (ii) stimuleert u werkgevers met een subsidie om op een andere manier naar hun vacatures te kijken en innovatieve manieren van werving toe te passen.
- Daarnaast wordt de arbeidsmarktinfrastructuur conform het coalitieakkoord uitgebreid en worden de regionale mobiliteitsteams doorontwikkeld, waarbij van werk-naar-werk-maatregelen worden gericht op kraptesectoren.

5. Afspraken tussen overheid, sociale partners en werkgevers

- We blijven in gesprek met de sociale partners om tot concrete opties te komen.
- Mocht dit niet tijdig tot uiting kunnen komen in de brief, is de ambitie om in ieder geval enkele spraakmakende voorbeelden van bedrijven die actief bezig zijn met krapte in de brief op te nemen.
- U kunt ook uw collega's vragen om sectoraal afspraken met de betrokken werkgevers te maken over aantrekkelijk werkgeverschap.

6. Stimuleren van technologie en procesinnovatie

- [Redacted]
- [Redacted]
- Vanuit het perceptief van inclusieve participatie, is het voorstel van werknemersorganisaties om technologie en innovatie vooral te focussen op participatieve technologie (waarmee mensen met een beperking makkelijker mee kunnen doen) dan op exclusieve technologie (technologie die in de plaats van arbeidskrachten komt).

Datum
9 mei 2022

Onze referentie
[Redacted]

- U kunt MEZK vragen welke mogelijkheden ^u u concreet ziet om maatregelen voor technologie en innovatie in de brief op te nemen.
- U kunt daarnaast pleiten om naast arbeidsbesparende technologie ook in te zetten op participatieve technologie.

Bijlage 2: Tussenstand sociale partners (verslag regiegroep, Taskforce krapte arbeidsmarkt, spreeklijn Ingrid Thijssen)

Datum
9 mei 2022

Onze referentie
[REDACTED]



Taskforce krapte arbeidsmarkt

De taskforce is in het leven geroepen door werkgeversorganisaties AWWN, VNO-NCW en MKB Nederland. Met een dwarsdoorsnede van hun leden, variërend van Ahold tot Schoonmakend Nederland en van ABU tot Philips, denken zij na over oplossingen waar veel meer werkgevers van kunnen profiteren als het gaat om bestrijding van de krapte. "Het gaat er niet om de meest vernieuwende ideeën boven water te krijgen, het kunnen ook ideeën zijn die leden al in de praktijk brengen. We willen zo een aantal concrete handvatten op een rij zetten en bij iedereen onder de aandacht brengen."

Puts stuurt erop aan dat de handvatten voor de zomer beschikbaar zijn. De leden van de taskforce denken nu in werkgroepen na over de drie meest kansrijke 'aanvalsplannen':

1. Het aanbod vergroten, bijvoorbeeld door meer uren werken of langer doorwerken, andere doelgroepen benaderen, arbeidsmarkt migratie;
2. De vraag verlagen, bijvoorbeeld door efficiënter werken, sociale innovatie, anders organiseren van werk;
3. Werkenden wendbaarder maken, bijvoorbeeld door opleidingen beter af te stemmen op de vraag.

Naast een praktische actielijst voor werkgevers werkt de taskforce aan een beleidsagenda: ideeën die werkgevers de politiek willen meegeven voor het aanpakken van de arbeidsmarktkrapte. "Dan moet je bijvoorbeeld denken aan het aantrekkelijk maken van meer werken. Nu is het nog zo dat je toeslagen kunt kwijtraken op het moment dat je meer uren gaat werken. Terwijl meer werken wel moet lonen."

[Redacted content]

Datum
9 mei 2022

Onze referentie
[Redacted content]



Aan

Bewindspersonen van BZK, DEF, EZK, FIN, IenW, JenV,
LNV, OCW, SZW en VWS

nota

Aanpak krapte op de arbeidsmarkt

TER VOORBEREIDING

Projectteam krapte op de
arbeidsmarkt
SZW/OCW/EZK

Datum
3 mei 2022

Contactpersoon

Bijlage

Concept aanpak krapte op de
arbeidsmarkt

Aanleiding

In reactie op de [motie Paternotte/Heerma](#) stuurt het kabinet onder coördinatie van de minister van SZW eind juni een brief naar de Tweede Kamer met de beleidsinzet voor krapte op de arbeidsmarkt. Onderdeel van de brief is een kabinetsbrede visie en plan van aanpak voor krapte. Dit concept wordt tijdens een [BWO op 16 mei besproken](#), waarvoor bewindspersonen vanuit BZK, DEF, EZK, FIN, IenW, JenV, LNV, OCW, SZW en VWS zijn uitgenodigd.

Bespreekpunten

In het BWO liggen onderstaande beslispunten voor. Wat zijn uw reflecties op deze punten?

- 1. Kunt u zich vinden in de voorgestelde plannen in het conceptstuk als het gaat om arbeidsmarktcrapte?**
 - De voorgestelde kabinetslijn is dat er een duidelijke rol is voor de overheid bij het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers. Als argumentatie wordt het belang van transities en maatschappelijke opgaven genoemd, die onder druk staan door de huidige krapte. Deze grotere rol voor de overheid in het aanpakken van krapte is een koerswijziging t.o.v. eerdere Kamerbrieven.
 - Het kabinet zet in op [drie pijlers](#): (1) verminderen van de vraag naar arbeid, (2) vergroten van het aanbod en (3) verbeteren van de match tussen vraag en aanbod.
 - Er worden maatregelen voorgesteld binnen de volgende [zes acties](#):
 1. Stimuleren van meer uren werken
 2. Inzet op Leven Lang Ontwikkelen
 3. Verbeteren aansluiting initieel onderwijs en arbeidsmarkt
 4. Inzet op arbeidsaanbod en matching
 5. Afspraken tussen overheid, sociale partners en werkgevers
 6. Stimuleren van technologie en procesinnovatie
 - De maatregelen binnen deze acties moeten nog verder worden beoordeeld op beleidsmatige haalbaarheid en effectiviteit, budgettaire gevolgen en uitvoeringsconsequenties.
- 2. Bent u het eens met het voorstel om een prioritering aan te brengen tussen sectoren?**
 - Er zijn tekorten over de gehele lijn van de economie en in het bijzonder in verschillende sectoren, waaronder onderwijs, zorg,

Welke huizen?

techniek, bouw, etc. Zonder actie worden deze tekorten groter en komen maatschappelijke opgaven in het geding. Tegelijkertijd kunnen niet alle tekorten in sectoren worden opgelost.

Datum
3 mei 2022

Onze referentie

- Om de krapte niet verder te laten oplopen en teleurstelling over niet gehaalde ambities te voorkomen, is het nodig om prioriteit te stellen. Zo kan er bekeken worden welke ambities in het coalitieakkoord meer over de tijd verdeeld kunnen worden, of zelfs kunnen worden teruggeschroefd.
- Voorstel is om in deze kabinetsperiode generiek beleid in te zetten om krapte te verminderen, maar ook bepaalde instrumenten specifiek te richten op beroepen die relevant zijn voor de klimaat- en energietransitie (incl. techniek), zorg en onderwijs.
- Deze opgaven zijn geprioriteerd op basis van:
 - een inventarisatie van de omvang van de huidige krapte op de arbeidsmarkt per sector;
 - de ambities die in het coalitieakkoord worden gesteld (ook m.b.v. de verdeling van financiële middelen);
 - het besef dat het in het kraptevraagstuk afwachten is wat het effect is van de aanpak vanuit de overheid, waardoor een duidelijke prioritering op enkele maatschappelijke opgaven gewenst is;
 - zwaarwegend publiek belang op zowel de korte als lange termijn;
 - de verwachting dat bij het uitblijven van een keuze door het kabinet voor deze opgaven, de markt bij toenemende krapte ook zal trekken (of blijft trekken) aan arbeidskrachten in sectoren die cruciaal zijn om maatschappelijke opgaven uit te voeren.

hoe?

?

3. Bent u het eens met het voorstel om – naast twee voornemens – geen extra inzet te plegen op arbeidsmigratie i.r.t. krapte?

- In de lijst met maatregelen staan twee manieren om een link te maken tussen arbeidsmigratie en krapte:
 - Opzetten van een werkgeversservicepunt bij UWV om voorlichting/dienstverlening richting werkgevers te verbeteren. Taak is het beter ondersteunen van werkgevers die een aanvraag voor een werkvergunning voor derdelanders (arbeidsmigranten van buiten de EU) willen doen, zowel bij de (verplichte) werving binnen Nederland en de EU als bij het indienen van de aanvraag voor de vergunning.
 - Eventuele pilot om de regels rond aanvraag werkvergunning te versoepelen voor een specifieke sector/functie.
- Extra inzet op gerichte arbeidsmigratie kent de volgende afwegingen:
 - Arbeidsmigratie leidt tot bevolkingsgroei en een hoger beroep op schaarse (collectieve) voorzieningen, zoals huisvesting, zorg en onderwijs. Daarnaast kan arbeidsmigratie leiden tot braindrain in de landen van herkomst.
 - Toelating van meer arbeidsmigranten kan ertoe leiden dat de krapte op de arbeidsmarkt zich niet (of minder) vertaalt naar inspanningen die de werkgever zelf zou moeten doen om de krapte aan te pakken, zoals betere arbeidsvoorwaarden, inzet op om/bijscholing en innovatie.
 - De Europese Commissie heeft op 27 april voorstellen gepubliceerd om arbeidsmigratie naar de EU te faciliteren, mede in het kader van krapte op de Europese arbeidsmarkt. Eén van de voorstellen

2 discussies met elkaar

is het sluiten van migratieafspraken met Egypte, Marokko en Tunesië. Lidstaten houden wel de bevoegdheid om het aantal toe te laten arbeidsmigranten vanuit die landen zelf te bepalen. Daarnaast wordt voorgesteld om een online talentenpool op te zetten (in eerste instantie op korte termijn (zomer 2022) in pilotvorm, gericht op het matchen van gevluchte Oekraïners aan Europese werkgevers). Op 3 juni vindt er in de MR besluitvorming plaats over een BNC fiche over dit onderwerp.

Datum
3 mei 2022

Onze referentie
[REDACTED]

Ter achtergrond informatie:

- Het bijgevoegde stuk heeft als doel om het kabinetbrede plan aan te scherpen. Een projectteam vanuit SZW, OCW en EZK is penvoerder (onder coördinatie van SZW). De volgende departementen zijn op ambtelijk niveau betrokken: BZK, DEF, EZK, FIN, IenW, JenV, LNV, OCW, SZW en VWS.
- Er wordt momenteel verder geschreven aan de Kamerbrief, die naar verwachting op 7 juni in de CWIZO, 21 juni in de RWIZO en 24 juni in de MR ter bespreking voorligt.
- In de Kamerbrief wordt ook een korte stand van zaken per sector gegeven die leden Paternotte en Heerma noemen in hun motie: wonen, zorg, onderwijs, klimaat, (internationale) veiligheid en kinderopvang.
- Er vindt momenteel verdere afstemming plaats met beleidsdirecties, sociale partners, uitvoeringsorganisaties, onderwijsorganisaties, werkgevers en andere betrokken organisaties en stichtingen.
 - Op 4 mei was er een regiegroep over krapte op de arbeidsmarkt.

*inhouds-
opgave brief?*

- In de Kamerbrief worden ook voorbeelden uit de praktijk (wat doet krapte met mbo studenten en mkb werkgevers), initiatieven van werkgevers en stichtingen belicht als voorbeelden van wat actoren buiten de overheid (nog meer) kunnen doen.

Voor wie is deze?

Krapte op de arbeidsmarkt (BWO 16 mei)

Waarom het aanpakken van krapte nodig is

- Op dit moment is de Nederlandse arbeidsmarkt uitzonderlijk krap. Het aantal vacatures ten opzichte van het aantal werklozen (105 vacatures t.o.v. 100 werklozen in het laatste kwartaal van 2021) is groter dan in periodes van krapte uit het recente verleden. Bijvoorbeeld de periode voorafgaand aan de financiële crisis (58 per 100 werklozen) en de coronacrisis (67 per 100 werklozen).
- De krapte heeft conjuncturele oorzaken en hangt samen met het coronasteunbeleid van de afgelopen periode. Daarnaast is er een grote arbeidsvraag vanuit de huidige transitie en maatschappelijke opgaven. Ook wordt een deel veroorzaakt door het langetermijnproces van een veranderende demografie door vergrijzing.¹
- De markt lijkt zich beperkt aan te passen aan de krapte. Er is op dit moment beperkte arbeidsmarktdynamiek en geen duidelijke aanhoudende marktaanpassing via bijvoorbeeld loonsverhoging.² Vooral werkgevers hebben op de korte termijn invloed op krapte op de arbeidsmarkt, door hun werkplekken aantrekkelijker te maken.
- Er is goed opgeleid en genoeg personeel nodig om te werken aan noodzakelijke transitie en de prioriteiten die het kabinet heeft gesteld. Enerzijds creëren de ambities uit het coalitieakkoord extra spanning op de arbeidsmarkt. Anderzijds zijn de intensiveringen hoog nodig om Nederland klaar te maken voor de toekomst.
- We verwachten dat onder andere door technologische ontwikkelingen en toenemende welvaart nieuwe banen zullen ontstaan en bestaande banen verdwijnen. Zeker op middellange termijn zal arbeidsbesparende technologie hard nodig zijn om het gat tussen openstaande vacatures en het aantal werknemers op te vullen.
- Om bovenstaande redenen ziet het kabinet een duidelijke rol voor de overheid om krapte aan te pakken voor sectoren waar maatschappelijke opgaven liggen. Daarnaast hebben werkgevers en werknemers zelf een essentiële rol in het aanpakken van krapte. Om te zorgen voor een goed functionerende arbeidsmarkt is het van belang om vraag en aanbod naar arbeid structureel beter op elkaar aan te laten sluiten. Daarom zet het kabinet de komende jaren in op de volgende drie pijlers:
 1. Het verminderen van de vraag naar arbeid. Hieronder valt bijvoorbeeld het stimuleren van arbeidsbesparende technologie en procesinnovatie.
 2. Het vergroten van het arbeidsaanbod. Voorbeelden zijn het stimuleren van meer uren werken, langer doorwerken en mensen die nu aan de kant staan verder helpen aan een baan.
 3. Het verbeteren van de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid. Denk hierbij aan het verbeteren van de dienstverlening voor werkzoekenden en werkgevers, een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en een leven lang ontwikkelen.

Wat gaan we doen?

- Een duidelijke rol voor de overheid betekent dat we actiever dan voorheen aan de slag gaan met het wegnemen van obstakels. We proberen waar nodig het handelen van werkgevers en werkenden te sturen, om dat meer in lijn te brengen met publieke belangen. Dat doen we door in te zetten op onderstaande maatregelen.
- Om de vraag naar arbeid te verminderen, het arbeidsaanbod te vergroten en de match te verbeteren, werken de verantwoordelijke departementen aan de uitwerking van maatregelen onder actie 1 t/m 6 in bijlage 1³.

¹ Momenteel zorgt de oorlog in Oekraïne voor economische onzekerheid die voor een conjuncturele neergang zou kunnen zorgen. In het Centraal Economisch Plan (maart 2022) van het CPB wordt echter nog steeds gerekend op een aanhoudend krappe arbeidsmarkt.

² De loonontwikkeling volgt de conjuncturele ontwikkeling altijd met een vertraging, maar ook met inachtneming daarvan lijkt de gevoeligheid van lonen voor arbeidsmarktkrapte de afgelopen jaren beperkt. Het is nog afwachten hoe recente cijfers uitpakken. Voorlopige cijfers van werkgeversorganisatie AAVN laten zien dat de gemiddelde loonstijging in april 2022 (3,3%) het hoogste punt heeft bereikt sinds de financiële crisis.

³ Er is momenteel geen budgettaire ruimte vrijgemaakt voor extra maatregelen naar aanleiding van het kraptevraagstuk.

- Bij overheidshandelen moeten enkele kanttekeningen worden gemaakt. Handelen door de overheid wordt vaak pas vertraagd merkbaar, door de tijd die nodig is om beleid te implementeren. Nieuw beleid dat het structurele functioneren van de arbeidsmarkt raakt, moet daarom vooral worden gericht op de lange termijn. Daarnaast is niet voor alle interventies al onderbouwing over de effectiviteit beschikbaar: evaluatie en monitoring is dan ook belangrijk.
- In lijn met het CPB is het kabinet zich bewust van de kanttekeningen die moeten worden geplaatst bij het aanspreken van het onbenut arbeidspotentieel in Nederland.⁴ Ook als het gaat om het in beweging krijgen van deeltijdwerkers om meer uren te maken, is het ei van Columbus op dit moment nog niet gevonden. *jawel marginaal verschil!!*
- Krapte kan wel in korte tijd worden verminderd door te prioriteren welke sectoren of maatschappelijke opgaven het meest urgent zijn.⁵ Vanwege de huidige omvang van de tekorten en het belang van publieke opgaven, kijkt het kabinet in eerste instantie naar sectoren die relevant zijn voor de klimaat- en energietransitie (incl. techniek)⁶, zorg en onderwijs om krapte beleid op te richten.
 - Er is wel een verschil tussen sectoren binnen deze maatschappelijke opgaven. Als het gaat om private sectoren, bestaat de prioritering uit voorrang bij het richten van scholingsbeleid, van-werk-naar-werk beleid en het maken van afspraken met werkgevers. In publieke sectoren (zorg en onderwijs) gaat het eerder over de prioritering van de besteding van publieke middelen.
- Naast deze prioritering kan de overheid op de korte termijn werkgevers aansporen tot het aantrekkelijker maken van werkplekken in kraptesectoren, waarbij de overheid zelf een van de grootste werkgevers is.
- Zowel publieke als private werkgevers zijn gebaat bij het vinden en behouden van voldoende en goed geschoolde werknemers. Loonsverhogingen kunnen een rol spelen in het aantrekkelijker maken van een werkplek. Maar het is zaak om ook te kijken naar het bieden van secundaire arbeidsvoorwaarden, een veilige werkomgeving, behapbare werkdruk en een goede werk/privé balans. Daarbij horen doorgroeimogelijkheden en om-, op- en bijscholing.
- Ook kan er op andere manieren worden geworven, door vacatures te baseren op vaardigheden in plaats van ervaring (o.a. door jobcarving) en te zorgen voor een inclusieve werkvloer. Het werven buiten de bekende of traditionele pool van arbeidskrachten werkt alleen als er ook actief wordt ingezet op het behoud van die werknemers.
- Er bestaan meerdere initiatieven tussen werkgevers om afspraken te maken over wat goed werkgeverschap inhoudt. Het kabinet ondersteunt deze initiatieven en geeft zelf als werkgever het goede voorbeeld door lonen te verhogen zoals nu gebeurt in het primair onderwijs en defensie.
- Bij sturing op het gedrag van private werkgevers blijft het kabinet zich ervan bewust dat de kennis van werkgevers over hun eigen organisatie het best is. Bij het bieden van subsidies of fiscale voordelen moet het publieke belang van aanpassing aan krapte zorgvuldig worden afgewogen tegen het feit dat er kosten publiek worden gemaakt die ook privaat zouden kunnen worden gedragen.

maar nu voor deze brief Toek?

⁴ In verhouding tot andere landen, kent Nederland (ook in het eerste kwartaal van 2022) de hoogste arbeidsparticipatie.

⁵ Stimulering tijdens hoogconjunctuur draagt bij aan de krapte doordat de vraag naar goederen en diensten toeneemt. Door ambities in het coalitieakkoord heeft de overheid voor de komende kabinetsperiode opnieuw sterk stimulerend budgettair beleid voorgenomen. De timing van de investeringen kan worden aangepast, of sommige ambities uit het coalitieakkoord kunnen worden teruggeschoefd met het oog op krapte.

⁶ Zie ook het concept aanvalsplan groene en digitale banen van EZK, dat naar verwachting in dezelfde periode als deze bredere kraptebrief naar de Kamer wordt verzonden.

Bijlage 1: kansrijke acties en maatregelen

De maatregelen binnen actie 1 t/m 6 worden momenteel verder beoordeeld door beleidsdirecties en externe stakeholders (incl. sociale partners). De budgettaire gevolgen en uitvoeringsconsequenties worden nog zo veel mogelijk in kaart gebracht.

Actie 1: Stimuleren van meer uren werken

1.a. Inzetten op combinatiebanen en gedeeld werkgeverschap, o.a. in BSO en kinderopvang: kleine banen binnen of buiten sectoren combineren in één groter contract (m.n. actie voor werkgevers)

- Bij SZW (Kinderopvang) is er geld gereserveerd voor onderzoek naar combinatiebanen in de kinderopvang

1.b. Aanpassingen in de kinderopvangtoeslag (KOT) vanaf 2025.

De KOT wordt inkomensonafhankelijk (vergoedingspercentage gaat naar 95% van de maximumuurprijs voor alle kinderen van werkende ouders) en rechtstreeks gefinancierd aan kinderopvangorganisaties. Daarnaast vervalt de koppeling gewerkte uren van de kinderopvangtoeslag.

- Middelen voor gereserveerd in het coalitieakkoord.

1.c. Verhogen van het ouderschapsverlof, van 50% betaling van het maximumdagloon naar 70%.

- Maatregel gaat per augustus 2022 in.

1.d. Verminderen van marginale druk

Het verlagen van de marginale druk voor een bepaalde groep kan het financieel aantrekkelijker maken om meer uren te werken.

- Er wordt momenteel gekeken naar een herziening van toeslagen, een belastingschuif van arbeid naar vermogen en er staat een lastenverlichting van €3 miljard op de planning voor deze zomer (augustusbesluitvorming).

nemo-nemo

/ analyses zien

Actie 2: Inzet op Leven Lang Ontwikkelen⁷

2.a. Extra inzet op bij- en omscholing. Ontwikkeling van passende (publieke en private) bij- en omscholingstrajecten.

- Ontwikkeling diplomagerichte mbo- en hbo-opleidingen voor zij-instromers en duaal leren stimuleren.
- Ontwikkeling opleidingsprogramma's voor modules (hoger onderwijs) en mbo-certificaten (mbo) stimuleren.
- Middelen beschikbaar via het Nationaal Groeifonds (LLO Katalysator en LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden.) Deze middelen van het Nationaal Groeifonds zijn niet beschikbaar voor eventuele vergoeding van de kosten voor uitvoering van scholingstrajecten. Hiervoor zijn vakdepartementen zelf aan zet.

2.b. Vergroten wettelijke ruimte voor maatwerkopleidingen in het mbo en hoger onderwijs voor werkenden en werkzoekenden.

- OCW werkt aan de voorbereiding voor wijziging van wet- en regelgeving in zowel mbo als hoger onderwijs. Deze wetsvoorstellen vergroten de ruimte voor werkend leren, en het bieden van maatwerk passend bij de al verworven leer- en werkervaring die een aantal studenten al hebben opgedaan.

2.c. Vergroten transparantie over opleidings- en financieringsmogelijkheden werkenden en werkzoekenden.

- Middelen beschikbaar via het Nationaal Groeifonds (Versterking Infrastructuur Leven Lang Ontwikkelen)

⁷ Er wordt vanuit SZW en OCW gewerkt aan een actieplan voor Leven Lang Ontwikkelen. Voor het zomerreces wordt de Kamer hierover geïnformeerd.

2.d. Bevorderen van gebruik van de omscholingsregeling (EZK) om de overstap naar een krapteberoep te stimuleren

- Geen middelen gereserveerd voor het bevorderen van gebruik; er zijn enkel voor 2022 middelen voor de omscholingsregeling zelf.

2.e. STAP-budget en eventueel SLIM regeling meer richten op kraptesectoren⁸

- Het STAP-budget kan ingezet worden voor bij- en omscholing richting kraptesectoren (bijvoorbeeld de klimaat- en energiesector) als daar middelen voor beschikbaar komen van betreffende vakdepartement(en).

Actie 3: Verbeteren aansluiting initieel onderwijs en arbeidsmarkt

NB: Tussen OCW en de mbo en ho sector lopen gesprekken over de werkagenda mbo en bestuursakkoorden in het ho. De aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt is onderdeel van deze gesprekken. De keuzes en de uitwerking vinden aan deze tafels plaats.

3.a. Verbeteren van loopbaanoriëntatie en -begeleiding voor jongeren door meer focus op arbeidsmarktperspectief en meer persoonlijke aandacht voor de behoeften van de student.

- Middelen aangevraagd via de envelop van OCW.

3.b. Intensiveren van de aanpak van jeugdwerkloosheid.

- Middelen aangevraagd (wordt duidelijk bij Voorjaarsnota, OCW en SZW). Wetswijziging nodig.

3.c. Opschalen publiek-private samenwerkingen in het onderwijs.

- Middelen voorwaardelijk beschikbaar via het Nationaal Groeifonds (Voorstel opschaling van publiek-private samenwerkingen in het beroepsonderwijs).

3.d. Aanpassen macrodoelmatigheidsbeleid in het mbo

- Op dit moment werkt de taskforce Doelmatigheid onder leiding van Lodewijk Asscher aan adviezen.

3.e. Het voorkomen van 'weglek' (wanneer bijvoorbeeld studenten met een technisch diploma er voor kiezen in een andere sector te werken) direct na afstuderen door het verbeteren van de binding met het werkveld (in het hoger onderwijs).

- Middelen aangevraagd via envelop OCW.

Andere mogelijke maatregelen zijn:

3.f. Baangaranties afgeven bij start opleiding (m.n. actie voor werkgevers).

- Geen middelen gereserveerd.

3.g. Diplomabonus bij opleidingen in tekortsectoren (actie kan worden opgepakt vanuit werkgevers en/of overheid).

- Geen middelen gereserveerd. Er zijn voorbeelden in de private sector waar gewerkt wordt met een diplomabonus.

3.h. Regionaal investeringsfonds mbo meer richten op kraptesectoren.

- Voor richten op kraptesectoren zijn er geen middelen gereserveerd. Kan worden ingezet als er middelen beschikbaar komen van betreffende vakdepartement(en).

Actie 4: Inzet op arbeidsaanbod en matching

4.a. Uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur⁹

- Onderdeel van het coalitieakkoord (middelen uit de envelop van €500 miljoen, SZW).

⁸ Werkenden en werkzoekenden kunnen particulier een STAP-budget van maximaal € 1.000 per jaar aanvragen voor scholing en ontwikkeling. De SLIM regeling is een subsidie voor mkb-ondernemingen om het blijven ontwikkelen van personeel gemakkelijker te maken.

⁹ Betreft de ontwikkeling van een herkenbare, gemakkelijk te vinden en toegankelijke arbeidsmarktinfrastructuur waarin sociale partners, UWV, gemeenten, SBB en het onderwijsveld samenwerken in een netwerkstructuur en in samenwerking met andere arbeidsmarktpartijen integrale arbeidsmarktdienstverlening bieden aan werkzoekenden en werkgevers.

- 4.b. Doorontwikkeling en evaluatie regionale mobiliteitsteams.
Inclusief het richten van Van-Werk-Naar-Werk maatregelen op kraptesectoren.
- UWV en gemeenten zijn hiermee aan de slag.
- 4.c. Open hiring en jobcarving breder inzetten (m.n. actie voor werkgevers)
- In het actieplan Dichterbij dan je denkt¹⁰ is financiering opgenomen voor een impulsaanpak open hiring. Daarnaast heeft het UWV budget vrijgemaakt voor 0,5 fte expert per regio op het gebied van open hiring.
- 4.d. Opzetten van een werkgeversservicepunt bij UWV. Taak is ondersteunen van werkgevers bij aanvragen van werkvergunningen voor derdelanders (arbeidsmigranten van buiten de EU).
- 4.e. Eventuele pilot om de regels rond aanvraag werkvergunning te versoepelen
- Geen middelen voor gereserveerd
- 4.f. Verhogen en moderniseren van het minimumloon in sectoren waarin de werkweek langer duurt dan 36 uur.
- Wordt momenteel uitgevoerd.
- 4.g. Opschaling van loopbaanpaden die goed werken binnen arbeidsmarktregio's. Loopbaanpaden in kraptesectoren helpen werknemers om richting een kansberoep te bewegen en om de stappen die daarvoor nodig zijn te organiseren (van aanbod naar vraag).
- (Geen middelen voor gereserveerd. Gaat vooral om het verbeteren van werkprocessen.)
- 4.h. Verruimen van de bijverdiengrenzen in de Participatiewet
- De budgettaire consequenties zijn afhankelijk van de nog te kiezen uitwerking. Middelen aangevraagd uit de SZW enveloppe van 500 miljoen.
- 4.i. Het versnellen van het huidig ingroeipad voor beschermt werk zodat in de periode tot en met 2026 2.000 banen versneld worden gerealiseerd. Hiermee blijft het de doelstelling om in 2048 30.000 banen te realiseren staan.
- Naar inschatting kost deze variant € 102 miljoen in de structurele situatie vanaf 2048.
 - De dekking past binnen het concept-budget uit de enveloppe van het coalitieakkoord voor de uitbreiding van beschermt werk. Hier is een richtbedrag van € 100 miljoen voor gereserveerd.

Actie 5: Afspraken tussen overheid, sociale partners en werkgevers

Rond 19 mei wordt e.e.a. concreter n.a.v. nadere afstemming stakeholders.

5. Het maken van afspraken tussen overheid, sociale partners en werkgevers om krapte op de arbeidsmarkt gezamenlijk aan te pakken. Onderdeel van deze afspraken is een generieke aanpak vanuit de overheid en concrete afspraken met sociale partners wat zij zullen bijdragen. Die afspraken gaan o.a. om het gericht verhogen van de lonen, het verbeteren van overige arbeidsvoorwaarden, meer mogelijkheden bieden voor werkenden om het werk zelf in te richten of te combineren met (mantel)zorg of studie, maatregelen om de productiviteit te verhogen en op het gebied van scholing en onderwijs.

Actie 6: Stimuleren van technologie en procesinnovatie

6.a. Digitalisering en digitale vaardigheid onderdeel maken van het curriculum in primair en voortgezet onderwijs.

- Er loopt al een aantal jaar een traject voor een bijstelling van het curriculum, waar digitale geletterdheid als nieuw leergebied in wordt meegenomen. Maatregel heeft op de zeer

¹⁰ Op 13 april 2022 stuurden de bewindspersonen van SZW het actieplan Dichterbij dan je denkt naar de Kamer, met daarin plannen om op korte termijn de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken.

lange termijn een effect op het verminderen van krapte.

6.b. Verminderen van regeldruk en administratieve lasten (en mogelijke gevolgen voor kwaliteitseisen accepteren) en/of vereenvoudiging van administratieprocessen

6.c. Verkenning interdepartementale aanpak procesinnovatie in kraptesectoren

- Geen middelen voor gereserveerd.

6.d. Innovatie in de zorg (n.a.v. Hoofdlijnenbrief Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg)

- Stimuleren sociale en technologische innovaties
- Tijdbesparende technologieën (e-health, digitale zorg)
- Zorgmedewerkers ontlasten door taken en functies te herijken.
- Administratieve lasten verlichting (via programma ontregel de zorg)
- Gesprek aangaan dat zorginkopers werkgevers de ruimte bieden om langjarig beleid te ontwikkelen voor innovatieve werkvormen.
- Werkgevers investeren in de implementatie en opschaling van sociale en technologische innovaties en organiseren dit in regionale samenwerking met andere werkgevers en in samenspraak met zorgmedewerkers.
- Inzet in de zorg van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Bijlage 2: Overzicht niet-kansrijke beleidsopties

Onderstaande maatregelen (of extra inzet hierop n.a.v. krapte vraagstuk) hebben vanuit verschillende beleidsdirectie een negatief ambtelijk advies gekregen vanwege uitvoerbaarheid, juridische of budgettaire houdbaarheid en/of doelmatigheid.

- Extra inzetten op arbeidsmigratie, aantrekken internationaal talent, studenten, werkenden binnen en buiten EU
 - Er is al soepelere regelgeving voor arbeidsmigranten van buiten de EU die een bijdrage leven aan de Nederlandse (kennis)economie. Daarnaast zijn er verschillende regelingen om internationaal talent en studenten aan te trekken.
- Het verlengen van het betaald ouderschapsverlof
 - Dit kan de kloof vergroten tussen mensen uit hogere inkomensgroepen en mensen uit lagere inkomensgroepen, voor wie opname van het verlof nog steeds moeilijker is.
- Begrenzen/aanscherpen MDIEU en/of RVU.
 - Eenzijdig aanpassen van deze maatregelen zal worden gezien als het openbreken van het pensioenakkoord. Dit is onwenselijk en in strijd met het coalitieakkoord.
- Stimuleren meer uren werken ZZP'ers (n.a.v. onderzoek van ABN Amro)
 - Onduidelijk hoe de overheid hier actief op kan sturen. Wel mogelijk om het fiscaal aantrekkelijker te maken voor mensen om als zelfstandige aan de slag te gaan maar dat is niet in lijn met de voornemen dat het kabinet heeft voor het zzp-beleid om fiscale behandeling van zzp'ers gelijk te trekken met werknemers.
- Modernisering referentiemodel
 - Verschillende sectoren hebben aanvullende middelen voor arbeidsvoorwaarden toegekend gekregen. Daarom niet kansrijk dat het kabinet generiek extra middelen gaat inzetten voor het verbeteren van arbeidsvoorwaarden.
- Voltijdsbonus
 - Een voltijdsbonus maakt onderscheid naar arbeidsduur. Dit is volgens de betreffende wet- en regelgeving i.c. de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur slechts bij uitzondering toegestaan. Ook wordt via deze weg indirect onderscheid gemaakt naar geslacht, omdat vrouwen vaker deeltijdwerken.
- Voortbouwen banenafpraak (door bijvoorbeeld de doelgroep uit te breiden)
 - Onderdeel van de gesprekken die de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen met betrokkenen voert over de toekomst van de banenafpraak en de bijhorende ondersteuning. Nu nog te vroeg om dit mee te nemen in de krapte aanpak.
- Instellen van numerus fixus op opleidingen met minder arbeidsmarktperspectief
 - Niet bewezen effectief. Studenten kiezen bij numerus fixus voor een aanverwante studie, niet 'ineens' voor een tekortsector. Tornt aan de vrije studiekeuze van studenten. Arbeidsmarkt is soms moeilijk te voorspellen. In met name het ho is directe koppeling tussen opleiding en beroep lastig te maken. In het mbo is het al mogelijk voor scholen zelf om een numerus fixus in te stellen vanwege een beperkt arbeidsmarktperspectief.
- Collegegeld opleidingen in tekortsectoren verlagen of bepaalde opleidingen gratis aanbieden
 - Onzeker effect en kostbaar (hoge deadweight loss). De wet verlaagd wettelijk collegegeld heeft niet aantoonbaar bijdragen aan de instroom in het hoger onderwijs. Koppeling tussen opleidingen en beroepen/tekortsectoren uitvoeringstechnisch ingewikkeld (m.n. in ho). Een korting op het collegegeld garandeert bovendien geen verwante uitstroom naar arbeidsmarkt

- Wijzigen ontslagrecht
 - Vanwege de onduidelijke effecten van deze maatregel en de grote samenhang met het gehele arbeidsmarktpakket.

- Skillspaspoorten (in huidige context)
 - Meerwaarde van skillspaspoorten is nog onvoldoende bewezen. Verder kent het paspoort verschillende nadelen en moeten er nog een aantal onderdelen verder worden uitgezocht zoals bijvoorbeeld het valideren van bepaalde vaardigheden door werkgevers.

- Uitbreiden WBSO (t.b.v. meer technologische toepassingen en/of richten op kraptesectoren)
 - De WBSO is gericht op het ontwikkelen van nieuwe innovaties. Het ligt gezien de arbeidsintensiviteit van R&D niet voor de hand om in te zetten op het ontwikkelen van nieuwe arbeidsbesparende innovaties, omdat dit daarom ook tot nieuwe arbeidsvraag zal leiden voordat het arbeidsbesparing kan opleveren. In plaats daarvan kan beter worden ingezet op het verspreiden en opschalen van bestaande arbeidsbesparende innovaties.

- Verlagen marginale druk
 - Nieuwe beleidsmaatregelen om de marginale druk aan te passen kosten veel geld of gaan ten koste van de lage inkomens, en worden dus ambtelijk negatief geadviseerd.

↙
Maar wel meer gelukkig maken
netto-netto

Bijlage 3: Overzicht overige beleidsopties

Onderstaande maatregelen waren onderdeel van de verkenning van beleidsopties. Ze zijn niet onwenselijk, maar worden nu niet meegenomen als kansrijke optie. Ofwel omdat de connectie met arbeidsmarktkrapte beperkt is, ofwel omdat er nog ontwikkelingen gaande zijn waar onze beoordeling van de maatregel van afhangt (zoals lopende evaluaties).

- Gebruik van concurrentiebeding inperken.
 - Wenselijk beleid. Dit wordt al onderzocht. Zal geen groot effect hebben op krapte, en vereist eerst een traject van wetswijziging, implementatie en aanpassing door werkgevers
- Het verhogen van het uitkeringspercentage van het ouderschapsverlof en geboorteverlof.
 - De link met arbeidsmarktkrapte is niet zo direct. Theoretisch kan dit leiden tot meer arbeidsaanbod, doordat werken en zorgen beter combineerbaar wordt, maar ruimere verlofregelingen kunnen ook juist zorgen dat mensen een afstand tot de arbeidsmarkt opbouwen.
- VUM
 - Maatregel gaat gepaard met een wetstraject. De planning van het wetstraject is nog niet definitief. In het meest gunstige scenario zal het traject per 1 januari 2025 afgerond zijn.
- Financiële prikkel werkgevers om kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.
 - Op dit moment is nog te weinig ervaring opgedaan met deze subsidie om een inschatting te maken of op de langere termijn de financiële impuls voor werkgevers nodig blijft.
- Vergemakkelijken van overschakelen tussen hbo en wo (wisselstroom).
 - De link met arbeidsmarktkrapte is erg indirect.
- Stimuleren van gelijke kansen op stage en werk voor iedere student.
 - In het coalitieakkoord wordt gesproken over een stagepact. De link met arbeidsmarktkrapte is indirect.
- Subsidie praktijkleren continueren en waar nodig voor tekortsectoren intensiveren.
 - De evaluatie van de regeling over de periode 2019-2021 loopt momenteel nog. Op basis hiervan zal worden besloten over de voortzetting/aanpassing van de regeling.
- Aannemen en werven van ouderen *+ Behoud versus nieuwe VET*
 - Impact is waarschijnlijk niet groot. Verstandig om meer tijd te nemen om goed na te denken over wat echt effectief kan zijn.
- Schrapen leeftijdsontslag CAO
 - Optie vraagt om meer uitwerking.