

## Arbeidsmarktkrapte en tekorten op de arbeidsmarkt Inbreng VNO-NCW en MKB-Nederland t.b.v. Rondetafelgesprek Tweede Kamer op 16 mei 2022

### Personeelstekorten nu en in de toekomst

- In vrijwel alle sectoren is nu sprake van personeelstekorten. Het aantal openstaande vacatures was recent zelfs hoger dan het aantal mensen dat werkloos is. Het krachtig herstel uit de Coronacrisis zorgt op vele terreinen voor tekorten en een mismatch tussen vraag en aanbod, ook op de arbeidsmarkt. De pre-Corona krapte op de arbeidsmarkt is weer helemaal terug.
- De verwachting is dat de beschikbare beroepsbevolking de komende decennia niet of nauwelijks zal groeien, uitgaande van bestaand beleid en trends onder meer rond migratie. De hogere deelname van vrouwen en ouderen compenseert ongeveer de krimp van de beroepsbevolking. In bijlage 2 zijn enkele figuren opgenomen over de ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.
- De vraag naar personeel vanuit de publieke sectoren zal echter flink groeien: zo stijgt het aantal werkenden in de zorg van één op de zeven naar één op de drie werkenden in 2050 volgens de WRR. Deze vraag naar extra zorgpersoneel concurreert met de vraag uit andere sectoren, waaronder de marktsector.
- Intussen staan we voor grote maatschappelijke opgaven die bij de noodzakelijke investeringen ook een groot extra beslag zullen leggen op het beschikbare arbeidsaanbod. Het gaat met name om de woningbouwopgave en de energietransitie. Daarbij gaat het vooral om goed opgeleide vakkrachten.
- De afgelopen decennia was onze economische groei mogelijk door productiviteitsgroei en groei van het aantal werkenden. Dat laatste is dus geen bron meer van groei. Onze economische groei zal door productiviteitsgroei gedragen moeten worden.
- Ondertussen zal de vierde industriële revolutie met nieuwe (digitale en biotech) technologieën zorgen voor verschuivingen in werkgelegenheid. Aan de genoemde maatschappelijk opgaven kunnen we alleen voldoen met innovatie en voldoende geschoolde vakmensen. Het huidige en voorziene tekort aan technici, vakmensen en ICT'ers vormt een belangrijk knelpunt voor het toekomstig groeivermogen van de Nederlandse economie, voor verduurzaming en voor de bouwopgave.

### Aanpak

Een aanpak van de krapte vergt een aanpak gericht op de korte termijn gericht op de acute tekorten en een aanpak op de lange(re) termijn omdat de tekorten in een bepaalde mate structureel zijn.

Inhoudelijk loopt een aanpak langs de lijnen:

1. Het vergroten van het arbeidsaanbod
2. Het beter benutten door verhoging van de productiviteit
3. Arbeidsbesparende innovatie, zowel technisch als sociaal

### De rol van arbeidsmigratie

Op dit moment wordt al een beroep gedaan op mensen uit andere landen, zowel van binnen de EU als van buiten de EU. Daarbij is er een grote variatie, bijvoorbeeld:

- Hoog opgeleide expats

- Laag opgeleide seizoenwerkers
- Kennismigranten

Binnen deze groepen is er ook een grote variatie aan tijdelijkheid, afhankelijk van het segment van de arbeidsmarkt en de sector/onderneming zoals:

- van kort tijdelijke tot permanente inzet
- langer en terugkerend tijdelijk per seizoen
- eenmalig tijdelijk voor een project, et cetera.

## Europa

De demografische uitdagingen doen zich voor in de meeste OESO landen en zeker in de EU. En ook belangrijke transitie als de energietransitie en de digitale transitie zijn niet exclusief voor Nederland. Dat betekent dat voor het oplossen van de personeelsbehoefte in het verband van de grote transitie, naast de aanpak gericht op het beter benutten van ons Nederlandse arbeidsaanbod en voortgaand beroep op het EU arbeidsaanbod, ook van buiten de EU meer mensen nodig zullen zijn om aan onze vraag te voldoen. Dit zal vooral gelden voor goed opgeleide vakkrachten voor bijvoorbeeld technische sectoren of de zorg.

## Beleid

1. Eigen aanpak bedrijfsleven: er is in de genoemde vormen van aanpak veel ruimte voor eigen beleid van bedrijven en sectoren, Zoals productiviteitsverhogende maatregelen, organisatorische vernieuwing, investeren in leven lang leren en meer.  
T.a.v. arbeidsmigratie staat voorop: arbeidsmigranten moeten hier graag willen werken en daarom goed worden gehuisvest, en toegang hebben tot voorzieningen als zorg (zie uitvoering advies Roemer).
2. Voor het vervullen van een aantal randvoorwaarden zoals goede huisvesting is de overheid, en zeker ook de lokale overheid, onmisbaar.
3. Voor het toelatingsbeleid is de overheid verantwoordelijk. We vragen voor de lange termijn om een strategisch arbeidsmigratiebeleid, op basis van het beeld van tekorten in sectoren, niet langer op basis van langdurige procedures per vacature.
4. Op de korte termijn is een specifiek ruimer en eenvoudiger toelatingsbeleid nodig voor goed opgeleide vakmensen die niet onder de kennismigrantenregeling vallen. De Duitse vakkrachtenregeling kan daarbij als inspiratiebron dienen.
5. Een extra inzet op erkenning van buitenlandse diploma's en in het buitenland verworven competenties is nodig, vooral waar het gaat om werk waarvoor wettelijke opleidingseisen en certificatie-eisen gelden.
6. Omdat veel randvoorwaarden vervuld moeten worden voor een goed geregelde methode van arbeidsmigratie is op korte termijn experimenteerterruimte nodig. Goed onderbouwde voorstellen zouden ruimte moeten krijgen om zichzelf te bewijzen, ook als ze niet passen in de bestaande regelgeving. Daartoe zou een ruime discretionaire bevoegdheid moet worden gegeven aan uitvoeringsinstanties en departementen van J&V en SZW. Zo kunnen goede plannen zichzelf bewijzen voordat het hele systeem wordt aangepast.
7. Proeven kunnen worden gedaan op basis van goede afspraken bilaterale afspraken met derde landen. Daarbij kunnen ook garanties worden ingebouwd voor circulariteit. Dat wil zeggen dat er geen braindrain wordt veroorzaakt in landen van herkomst en geen stroom van permanente vestiging tot stand komt waar dat niet gewenst is.