

## T.b.v. de RvB-vergadering van 30 april 2024



## Wetenswaardigheden

De beleidsmedewerkers van SBK rapporteren in de Wetenswaardigheden periodiek over zaken die voor iedereen van belang kunnen zijn. De Wetenswaardigheden worden ná behandeling in de RvB-vergadering **openbaar** gemaakt.

## Afdeling Werk

### EU Talentpool

#### Inleiding

De Europese Commissie werkt aan een verordening voor de oprichting van een EU-talentedpool. De talentpool heeft tot doel rekrutering van werkzoekenden van buiten de EU in knelpuntberoepen die relevant zijn voor de EU te vergemakkelijken. Daarnaast stelt de Commissie dat de EU-talentedpool zou kunnen bijdragen aan het tegengaan van irreguliere migratie, door het faciliteren van toegang tot reguliere kanalen voor migratie.

#### Wat is de EU-talentedpool

De EU-talentedpool is een digitaal platform. Werkgevers kunnen via het platform zoeken naar werkzoekenden uit derde landen die zich op dit platform hebben geregistreerd. Het platform voorziet in een automatische matchingtool, die voor werkgevers en werkzoekenden uit derde landen een lijst genereert met relevante profielen en vacatures. Daarnaast zal het platform zowel werkzoekenden als werkgevers informatie verstrekken over onder andere wervings- en immigratieprocedures, de erkenning van kwalificaties, de rechten van derdelanders en de leef- en werkomstandigheden in deelnemende EU-lidstaten.

#### Kernpunten van de verordening

Hoofdpunten die in de verordening over de EU-Talentedpool worden vastgelegd zijn:

- Deelname door de lidstaten is vrijwillig;
- de pool is gericht op specifieke beroepen op alle vaardigheidsniveaus (laag-, midden-, en hoogopgeleiden) op basis van de meest voorkomende knelpuntberoepen in de Unie, en op beroepen die een directe bijdrage leveren aan de groene en digitale transitie;
- lidstaten kunnen specifieke knelpuntberoepen toevoegen of schrappen op basis van de eigen arbeidsmarktbehoeften;
- werkgevers die deelnemen aan de EU-talentedpool moeten voldoen aan de relevante Unie- en nationale wetgeving om derdelanders te beschermen tegen oneerlijke werving en om ontoereikende arbeidsomstandigheden te voorkomen;
- lidstaten kunnen aanvullende voorwaarden stellen om de naleving van andere relevante nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten;
- het ontwerp van de EU-talentedpool bouwt voort op de ervaringen met het EURES-netwerk;
- hoewel niet expliciet bepaald zal - als Nederland er voor kiest deel te nemen – het voor de hand liggen dat UWV EURES een coördinerende en uitvoerende rol vervult.

#### Standpunt Nederland

Het demissionaire kabinet is erg terughoudend ten aanzien van deze verordening.

Het kabinet erkent, evenals de Commissie, dat er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt, o.a. veroorzaakt door demografische ontwikkelingen (vergrijzing), de noodzakelijke groene en digitale transitie. Het kabinet is, anders dan de Commissie, van mening dat er nog aanzienlijk binnenlands en EU-potentieel bestaat om aan te boren bij het oplossen van de arbeidsmarktkrapte.

Ook wordt in het Commissievoorstel geen aandacht besteed aan de druk op voorzieningen, terwijl dit volgens het kabinet wel een belangrijk vraagstuk is met het oog op draagvlak voor migratie.

### Betrokkenheid UWV

Hoewel Nederland dus geen voorstander van het instrument is, wordt kritisch meegelezen en een stevige inhoudelijke inbreng gedaan op de verordening. Dit omdat de talentpool - ook als Nederland niet deelneemt - wel effect kan hebben op de Nederlandse arbeidsmarkt en instroom van derdelanders via de landen die wel deelnemen. Bovendien is het niet uit te sluiten dat op een later moment Nederland wel besluit deel te nemen aan de pool.

Ambtelijk zijn diverse ministeries betrokken, naast SZW zijn dat JenV, BuZa, en EZK. UWV (SBK, WB en EURES) wordt hierbij actief geconsulteerd.

De talentpool is in lijn met het huidige dienstverleningsmodel van EURES. De rol van NCP (National Contact Point) kan EURES bij uitstek vervullen, uiteraard zullen de impact hiervan en de randvoorwaarden in een U-toets bepaald moeten worden.

### Vervolg en tijdslijn

De Europese commissie koerst op besluitvorming in 2026 en daarmee 2 jaar later, in 2028, implementatie door de deelnemende lidstaten.



## **Afdeling Kenniscentrum**

### **Het aantal werkenden met werkgerelateerde stressklachten groeit**

Stressklachten gerelateerd aan werk nemen toe en de verwachting is dat het aantal werkenden dat deze stressklachten ervaart zal toenemen in de komende 20 jaar. RIVM en TNO hebben de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen in kaart gebracht die belangrijk zijn voor de psychosociale arbeidsbelasting van werkenden. Met psychosociale arbeidsbelasting worden factoren in de arbeidssituatie bedoeld die direct of indirect stress teweegbrengen.

### **De meest relevante ontwikkelingen**

De onderzoekers hebben de 8 meest relevante ontwikkelingen geselecteerd die een impact hebben op de psychosociale arbeidsbelasting. Het gaat om: de vergrijzende beroepsbevolking, het combineren van werk en mantelzorg, arbeidsmarktkrapte, flexibilisering (flexibele arbeidsrelaties), platformwerk (arbeid dat wordt verricht via online platforms), artificiële intelligentie (AI), hybride werken en ervaren prestatiedruk.

Het is onzeker hoe de afzonderlijke ontwikkelingen zich gaan ontwikkelen en welke impact ze gaan hebben. Sommige ontwikkelingen kunnen zowel een positieve invloed hebben op de psychosociale arbeidsbelasting als een negatieve. Een voorbeeld daarvan is AI. AI kan monotone taken overnemen zodat zingevende taken overblijven, anderzijds kan AI ook leiden tot bijvoorbeeld baanonzekerheid en minder ervaren autonomie. Daarnaast kunnen de ontwikkelingen niet los van elkaar worden gezien. Desondanks is de verwachting dat de externe ontwikkelingen een ongunstige invloed hebben op psychosociale arbeidsbelasting. Wanneer de negatieve impact langdurig aanhoudt, verhoogt dit werkstress en op lange termijn ook het risico op verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Op basis van het onderzoek zijn ook een aantal belangrijke risicogroepen benoemd, namelijk flexibele arbeidskrachten, werkende mantelzorgers en medewerkers in de zorg- en onderwijssector. Flexibele arbeidskrachten hebben te maken met werkonzekerheden en daarmee samenhangende inkomensonzekerheden, weinig autonomie en beperkte leer- en ontwikkelmogelijkheden. Voor werkende mantelzorgers heeft vooral de combinatie van werk- en mantelzorgtaken een negatieve invloed op belastbaarheid en herstel. Werkenden in de zorg- en onderwijssector krijgen naar verwachting in de komende decennia te maken met een hoge werkdruk en minder hersteltijd, onder andere vanwege de uitstroom van oudere werkenden, vergrijzing en digitalisering.

## UWV context

UWV ziet al jaren de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen vanwege psychische aandoeningen toenemen. Bijvoorbeeld in de WIA vormt de instroom ten gevolge van psychische aandoeningen het grootste aandeel. De resultaten van het hier beschreven onderzoek stemmen niet hoopvol. Op basis van het onderzoek pleiten TNO en RIVM voor een systeemgerichte aanpak waarbij samenwerking over domeinen heen nodig is, dus zowel binnen de overheid, met en tussen stakeholders en tussen de domeinen werk, zorg en onderwijs. Dit sluit aan bij de ambitie van UWV om zich hard te maken voor preventie. Het is belangrijk dat we over de hele keten het belang van preventie inzien en daar samen stappen op zetten.

Rapport:

[Toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen vergroten werkstress \(tno.nl\)](#)

Van Oostrom, S., Soeter, M., van der Noordt, M., van Zon, S., van Moll, E., Oude Hengel, K. (2024). De impact van maatschappelijke ontwikkelingen op de psychosociale arbeidsbelasting van wekenden. RIVM & TNO-rapport 2024-0020.

### Economische dynamiek en migratie

Arbeidsmigratie is een actueel thema en dinsdag 9 april heeft het CPB een onderzoek gepubliceerd naar de relatie tussen de economische ontwikkeling en migratie: Economische dynamiek en migratie. [Economische dynamiek en migratie | CPB.nl](#)

In het rapport is voor Nederland onderzocht hoe migratie verband houdt met de conjunctuur en het economisch beleid. Het CPB trekt een aantal conclusies. Ik noem de belangrijkste:

- Arbeidsmigratie wordt in belangrijke mate bepaald door de vraag naar arbeid. Dit betekent dat naast direct migratiebeleid ook economisch beleid een aanzienlijke invloed heeft gehad op migratie van en naar Nederland.
- Migratie hangt sterk samen met de conjunctuur.
  - Als het economisch goed gaat, komen er doorgaans meer migranten naar Nederland. Tijdens een recessie komen er minder immigranten en vertrekken er meer emigranten.
  - Voor asielmigratie vinden we daarentegen geen verband met de conjunctuur.
  - Sinds de EU-uitbreiding van 2004 is een opwaartse trend in de immigratie, die voornamelijk toe te schrijven is aan arbeidsmigratie en daaraan gerelateerde gezinsmigratie.
- Flexibilisering op de arbeidsmarkt moedigt werkgevers aan om meer arbeidsmigranten aan te trekken. Zo toont onderzoek aan dat een lagere mate van ontslagbescherming leidt tot een hoger migratiesaldo (immigratie minus emigratie). Er is geen eenduidig bewijs dat een ruimer sociaal vangnet een belangrijke drijfveer is voor migranten. Wel heeft het ruime sociale vangnet in de jaren zeventig en tachtig een belangrijke rol gespeeld bij de permanente vestiging van gastarbeiders die in de jaren vijftig, zestig en zeventig van de vorige eeuw naar Nederland kwamen.
- Recent beleid in Scandinavische landen, zoals strengere grenscontroles en beperkingen van sociale rechten, heeft geleid tot een scherpe daling in het aantal asielaanvragen. Een vergelijkbare afname van asielmigratie binnen de huidige kaders is voor Nederland waarschijnlijk niet haalbaar, omdat het aan Europese regelgeving is gebonden en door het feit dat het Nederlandse asielbeleid al dichterbij het internationaal afgesproken minimum ligt. Vóór de genoemde beleidswijzigingen was het Zweedse asielbeleid aanzienlijk ruimer dan het minimum binnen de geldende internationale regels. Door de beleidsaanpassingen bewoog Zweden meer

naar de standaard in andere EU-landen. Denemarken heeft zijn asielbeleid in recente jaren zeer nadrukkelijk aangescherpt, tot een veel strenger niveau dan gemiddeld in de EU, maar heeft daartoe meer vrijheid dan andere EU-landen vanwege de in 1992 bedongen opt-out-positie op het gebied van migratiebeleid. Nederland heeft niet zo'n opt-out-positie, waardoor Nederland het Deense beleid niet kan overnemen.

### **Toekomstbestendigheid van uitvoeringsorganisaties**

Op 29 maart verscheen een artikel in het [economenblad ESB](#) met de titel 'Uitvoeringsorganisaties moeten aanbevelingen uit evaluaties opvolgen'. In het artikel stellen de auteurs de vraag hoe uitvoeringsorganisaties meer toekomstbestendig gemaakt kunnen worden. PwC-economen Selwyn Moons, Sander van Veldhuizen en Maurits van Kempen schreven de bijdrage.

De hoofdboodschap is dat de publieke uitvoerders niet toekomstbestendig zijn. Er is namelijk sprake van een jaarlijkse afname van de productiviteit in uitvoeringsorganisaties en van een dreigend personeelstekort als gevolg van de vergrijzing. Outsourcing kan niet het volledige personeelstekort oplossen, omdat primaire taken niet altijd uitbesteed kunnen worden. Ook fusies zijn geen oplossing, want deze lijken in het verleden zelfs voor een daling van de productiviteit te hebben gezorgd. Mogelijk kunnen uitvoeringsorganisaties wel nog de productiviteit verhogen door aanbevelingen uit vijfjaarlijkse doorlichtingen vaker op te volgen.

#### *Afname productiviteitsgroei*

De productiviteit van uitvoeringsorganisaties neemt in de periode van 2015 tot en met 2022 gemiddeld 1,9 procent per jaar af. Dit is gemeten door de geobserveerde productie – in indicatoren, zoals toegekende uitkeringen of verwerkte aanvragen of aangiftes – af te zetten tegen de benutte input, zoals personeelskosten en huisvesting, materiaal, en ICT.

#### *Knellend toekomstig personeelstekort*

Door de afname in productiviteit is in 2032 gemiddeld negentien procent meer fte (circa 40.000 extra fte) aan uitvoeringskracht nodig om hetzelfde productieniveau te behouden als in 2022. Wanneer rekening wordt gehouden met de vervanging van personeel door natuurlijk verloop (lees: de vergrijzing en dus het binnen tien jaar bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd), loopt de wervingsopgave op tot 46 procent meer fte (circa 95.000 extra fte).

#### *Outsourcing niet altijd mogelijk*

Outsourcing kan het personeelstekort verlichten maar niet volledig oplossen. Outsourcing leidt volgens het CPB tot een productiviteitsstijging van vijf tot vijftien procentpunt, omdat door outsourcing de marktprikkels en daarmee gepaard gaande productiviteit geïmporteerd wordt in de uitvoering. Outsourcing is echter niet afdoende om de volledige tekorten in de uitvoeringspraktijk op te lossen, omdat primaire taken lang niet altijd uitbesteed kunnen worden.

#### *Fusies te optimistisch ingeschat*

Ook fusies zijn geen oplossing voor het personeelstekort. Kijkend naar vijf voormalige fusies van uitvoeringsorganisaties (NVWA, DJI, IND, DUO en UWV) blijkt in de eerste vijf jaar na een fusie de productiviteitsgroei van circa 5 procent naar circa -2,5 procent te dalen, waarna die groei vervolgens opveert naar een structureel gemiddelde van 1,3 procent. Hoewel positief, ligt de productiviteit van deze uitvoeringsorganisaties daarmee structureel lager dan voor de fusie.

#### *Opvolgen van aanbevelingen uit doorlichtingen*

Uitvoeringsorganisaties kunnen hun productiviteit verder verhogen door vaker de aanbevelingen uit de vijfjaarlijkse verplichte doorlichtingen of evaluaties op te volgen. Deze conclusie baseren de auteurs op het feit dat uitvoeringsorganisaties die een kleiner deel van de aanbevelingen uit de vijfjaarlijkse verplichte beleidsevaluaties opvolgen, gemiddeld een lagere productiviteitsgroei hebben. Die bevinding zou echter ook kunnen betekenen dat al goed functionerende uitvoeringsorganisaties ook sneller aanbevelingen kunnen opvolgen.