

Vergaderjaar 2015–2016

30 012

Leven Lang Leren

Nr. 71

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 19 september 2016

In mijn brief van 26 april jl. over de uitvoering van de moties Leven Lang Leren¹ heb ik aangegeven dat ik de motie van de leden Van Weyenberg en Lucas² over intersectorale scholing in cao-afspraken samen met de eerdere moties van het lid Van Weyenberg en van Van Weyenberg/Pieter Heerma³ over dit onderwerp in één brief zal beantwoorden. Tijdens het Algemeen Overleg Robotisering van 28 april jl. heb ik vervolgens met uw Kamer afgesproken de reactie op deze moties op te nemen in de kabinetsreactie op het SER-advies Robotisering en uw Kamer hierover te berichten voor Prinsjesdag 2016. Aangezien het SER-advies er nog niet is heb ik besloten u met deze brief separaat te informeren over de wijze waarop ik uitvoering heb gegeven aan hiervoor genoemde moties.

Achtereenvolgens ga ik in op het onderzoek naar mobiliteitsbevorderende maatregelen in cao's en de resultaten van gesprekken die ik met sociale partners heb gevoerd over het bevorderen van intersectorale scholing/mobiliteit. Ik maak in deze brief tevens van de gelegenheid gebruik de motie van het lid Krol⁴ over gelijke deelname aan scholingsactiviteiten van alle werkenden te beantwoorden.

Intersectorale scholing/mobiliteit

1. Motie van de leden Lucas en Van Weyenberg over mobiliteitsbevordering en cao's

Deze motie is gericht op het versterken van cao-afspraken over (intersectorale) mobiliteit. Omdat intersectorale scholing slechts één van de middelen is om inzetbaarheid van werknemers te bevorderen en het

¹ Kamerstuk 30 012, nr. 70

² Kamerstuk 30 012, nr. 64

³ Kamerstuk 34 000 XV, nr. 32 en Kamerstuk 34 300 XV, nr. 54

⁴ Kamerstuk 30 012, nr. 63

bieden van een overzicht alleen hierover een onvolledig beeld zou geven, heb ik naast de fonds-cao's ook reguliere cao's en sociale plannen onderzocht. De reguliere cao's en de sociale plannen kunnen eveneens afspraken bevatten over instrumenten die een bijdrage kunnen leveren aan het bevorderen van de inzetbaarheid van werknemers. In de bijlage treft u de rapportage⁵ aan⁶. Ik zal hieronder de belangrijkste resultaten belichten.

Een eerste belangrijke vaststelling betreft de uitgaven aan scholing in het algemeen. Voor het onderzoek zijn allereerst de financiële jaarverslagen van algemeen verbindend verklaarde cao-fondsen bekeken om na te gaan in welke mate deze fondsen (intersectorale) scholing als doelstelling hebben, en in welke mate deze fondsen daar middelen aan hebben besteed. Ruim de helft (57%, 2013) van de bedrijfstak-cao's wordt algemeen verbindend (avv) verklaard. Van deze algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-cao's heeft bijna tweederde één of meer fondsen (cijfers 2013). Van de sectoren die O&O-fondsen hebben, wordt ongeveer de helft van de uitgaven aan scholing besteed⁷. Het betreft een bedrag van circa € 191 miljoen. Ruim 70% van de scholingsuitgaven is geconcentreerd bij zes fondsen: beroepsgoederenvervoer, bouwnijverheid, installatiebedrijf, metaalbewerking, metaalektro en schoonmaak- en glazenwassersbedrijf. Voor alle sectoren samen betekent dit dat de financiering van scholing via de O&O-fondsen relatief bescheiden is. De aan scholing bestede middelen uit O&O-fondsen vormen een in verhouding beperkt deel van de totale scholingsuitgaven van het bedrijfsleven.

Het onderzoek laat zien dat bedrijven, branches en sectoren doordrongen zijn van het belang van mobiliteit. Zowel in reguliere (arbeidsvoorwaarden)cao's, in fonds-cao's als in sociale plannen wordt uitvoerig aandacht besteed aan mobiliteitsbevorderende maatregelen, zowel via directe als indirecte instrumenten⁸. Gemiddeld genomen worden de meeste afspraken gemaakt over instrumenten die bijdragen aan inzetbaarheid voor een andere functie binnen het eigen bedrijf/sector. Hoewel deze afspraken niet direct gericht zijn op intersectorale mobiliteit kunnen deze daar (op termijn) wel toe bijdragen. Uit de onderzochte financiële jaarverslagen blijkt dat fondsen naast intersectorale mobiliteit ook aandacht schenken aan duurzame inzetbaarheid, om- en bijscholing, zij-/in-/doorstroom en elders verworven competenties (evc). Al deze vormen van scholing kunnen leiden tot (intersectorale) mobiliteit en doen dat ook, maar niet per se via een plan dat exclusief op intersectorale mobiliteit is gericht.

In veel sectorplannen hebben sociale partners afspraken gemaakt over scholing om op deze wijze de instroom van werkenden en werkzoekenden in hun sector en de uitstroom naar ander werk te bevorderen. Zo zijn er in diverse sectorplannen afspraken over zij-instroom gemaakt. Zij-instroom kan tot intersectorale scholing leiden. Een voorbeeld hiervan is de sector Transport & Logistiek waar 1200 werkende niet-chauffeurs via zij-instroom worden begeleid naar een baan als chauffeur. Andere voorbeelden zijn de Klein-metaal waar onderzoek wordt gedaan naar mogelijkheden voor intersectorale mobiliteit, de Jeugdzorg waar drie regionale experimenten

⁵ Jansen, R.W.J., N.Y. Kuiper en G. Wiggers, Bevordering van (een bredere) inzetbaarheid, SZW/UAW, september 2016.

⁶ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

⁷ De rest wordt besteed aan andere zaken, zoals werkgelegenheid (12%, arbo (7%), uitkeringen (15%) en cao-gerelateerde doelstellingen.

⁸ Directe instrumenten zijn bijvoorbeeld een loopbaangesprek en bijscholing. Voorbeelden van indirecte instrumenten zijn het bestaan van examenverlof en het hebben van een bedrijfsontwikkelingsplan.

lopen voor intersectorale en regionale samenwerking op de arbeidsmarkt, de Betonreparateurs waar 200 personen worden begeleid en geschoold naar een nieuwe baan buiten de sector, en de sector Grafimedia waar 500 met ontslag bedreigde medewerkers worden begeleid naar een ander beroep bij een nieuwe werkgever, waarvan 100 medewerkers omscholing zullen volgen. In het intersectoraal mobiliteitsplan «Twente Werkt» worden in totaal 1.300 met werkloosheid bedreigde werkenden en werkzoekenden naar een baan bij een andere werkgever begeleid, waarvan 300 naar een baan in Duitsland.

Ik vind dergelijke afspraken van grote waarde. Omdat economische sectoren onderling zeer van elkaar kunnen verschillen is het aan de sectoren zelf om te bepalen langs welke weg men (intersectorale) mobiliteit wil bereiken. Tussen zogenaamde aanpalende sectoren (bijv. transport en ziekenvervoer) zijn intersectorale afspraken allicht eenvoudiger dan tussen sectoren die minder met elkaar gemeen hebben.

De resultaten van dit onderzoek heb ik onder de aandacht gebracht van sociale partners. Zij zullen deze benutten bij activiteiten om intersectorale mobiliteit te versterken.

2. Moties lid Van Weyenberg en Van Weyenberg/Pieter Heerma over het voeren van gesprekken met sociale partners ter bevordering van intersectorale scholing

De afgelopen periode heb ik naar aanleiding van het verzoek daartoe van uw Kamer diverse gesprekken gevoerd met de Stichting van de Arbeid (StvdA) over de bevordering van intersectorale samenwerking op het gebied van scholing en de verbetering van de toegang van flexwerkers en zzp'ers tot O&O-fondsen. De StvdA constateert in haar brieven van 26 juni 2015⁹ en van 12 april 2016¹⁰ dat er sprake is van geleidelijke vernieuwing en verandering in het denken over intersectorale scholing binnen O&O-fondsen. Tegelijkertijd meent de StvdA dat het zaak is deze vernieuwing verder door te zetten en te stimuleren en dat het aan decentrale sociale partners is om hierover afspraken te maken. De StvdA ziet het wel als haar rol om dit te stimuleren en verbindingen te maken tussen fondsen en om goede voorbeelden uit te wisselen. Zij doet dit door periodiek bijeenkomsten te organiseren met O&O-fondsen en door vergroting van de aandacht voor communicatie en voorlichting. Zij wil hiervoor samenwerking zoeken met andere organisaties zoals het Landelijk Overleg Scholingsfondsen.

Om intersectorale scholing/mobiliteit een extra impuls te geven heb ik in de ESF-regeling «Duurzame inzetbaarheid in regio's en sectoren» van 2 mei 2016¹¹ «het stimuleren van arbeidsmobiliteit van werkenden, waaronder regionale en intersectorale arbeidsmobiliteit» als een van de drie speerpunten opgenomen. O&O-fondsen kunnen van 19 september tot 28 oktober 2016 aanvragen voor de ESF-regeling indienen bij het Agentschap SZW. De StvdA zal via haar communicatiekanalen de regeling bij branches en sectoren onder de aandacht brengen. Enkele O&O-fondsen hebben reeds te kennen gegeven op dit speerpunt een aanvraag voor te bereiden.

⁹ Rapportage stand van zaken betreffende scholing van flexibele werknemers, Stichting van de Arbeid, 26 juni 2015 (ref. S.A.15.014.70 EH/JS)

¹⁰ reactie op brief van Minister SZW betreffende intersectorale scholing, Stichting van de Arbeid, 12 april 2016 (ref. S.A.16.009.66 JM/CL)

¹¹ Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2 mei 2016, nr. 2016-0000108894, tot wijziging van de Subsidieregeling ESF 2014-2020 in verband met duurzame inzetbaarheid in regio's en sectoren en enkele technische wijzigingen, Stcrt. 2016, nr. 24721, 11 mei 2016

Verder voer ik met technische O&O-fondsen gesprekken om in het kader van de afspraken in het Techniekpact de samenwerking op het terrein van scholing/mobiliteit te versterken. Naar aanleiding van deze gesprekken hebben de acht technische O&O-fondsen (A+O, OOM, OOC, OOI, OOMT, OVP, OTIB, OOGZ) hun visie op intersectorale samenwerking neergelegd in de notitie «Schouders onder scholing». Zij stellen daarin vast dat de huidige samenwerking tussen de fondsen bestaat uit kennis delen over mobiliteitsvraagstukken, gezamenlijke arbeidsmarktonderzoeken, interventies gericht op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, uitwisseling van goede voorbeelden en gezamenlijke projecten op de arbeidsmarkt. Naast de activiteiten van de O&O-fondsen, hebben cao-partijen in de Metaal & Techniek afgesproken om 500 45plus WW-ers met affiniteit voor de techniek te begeleiden en te ondersteunen, waar nodig via scholing, naar werk in de sector Techniek. Daartoe zijn twee pilots gestart via de infrastructuur van de Servicepunten Techniek in de regio Noord-Holland en in Apeldoorn e.o. De ervaringen van deze pilots leren dat samenwerking in de regio tussen sociale partners, O&O-fondsen en het UWV tot concrete resultaten leiden. Deze ervaringen zullen worden ingebracht bij activiteiten in het kader van het actieplan «Perspectief voor vijftigplussers» (bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 724). Er staan ook nieuwe projecten op stapel. De fondsen werken momenteel aan gezamenlijke aanvragen voor de nieuwe subsidieregeling ESF Duurzame Inzetbaarheid regio's en sectoren (ESF 2014–2020). Een aantal fondsen bereidt in dit kader een gezamenlijke aanvraag voor over informeel leren. De technische O&O-fondsen constateren in de notitie dat het Techniekpact en de technische O&O-fondsen hetzelfde doel nastreven: een goed functionerende arbeidsmarkt voor technici met voldoende en goed gekwalificeerde mensen voor de beschikbare arbeidsplaatsen. Intersectorale samenwerking wordt gezien als belangrijk instrument om die doelstelling te bereiken. De fondsen stellen daarom voor om gedeelde ambities uit te werken in een gezamenlijke actieagenda. Tot de actiepunten behoren: transparantie van het aantal technische werkzoekenden, inschakeling van vakmensen in het onderwijs, experimenteren met een individueel scholingsbudget voor werkenden en het landelijk aanjagen van plaatsing en scholing van 45-plussers. Op een aantal van deze punten voert het kabinet al plannen uit. Het kabinet zal binnen het Techniekpact met de technische O&O-fondsen de mogelijkheden bespreken hoe deze plannen optimaal kunnen worden benut voor de technische arbeidsmarkt, hoe andere actiepunten kunnen worden opgepakt en hoe de technische sectoren hun aanpak op dit terrein verder kunnen versterken. Begin 2017 zal de voortgang op deze punten worden besproken.

Conclusie

De noodzaak tot het wegnemen van belemmeringen voor intersectorale scholing/mobiliteit wordt in veel branches en sectoren in toenemende mate gevoeld en onderschreven. De mate waarin intersectorale scholing/mobiliteit plaatsvindt is niet eenduidig vast te stellen aangezien die vele verschijningsvormen kent. Activiteiten in sectoren en branches hebben vaak niet direct het label «intersectoraal», maar kunnen wel (deels) als zodanig worden aangemerkt. Zo komt bijvoorbeeld zij-instroom in veel sectoren voor, waarbij werknemers die uit een andere branche of vanuit werkloosheid komen via een opleidingstraject tot vakman in een bepaalde sector worden omgeschoold. Deze trajecten worden vanuit het scholingsfonds meestal financieel ondersteund. Maar ook veelvoorkomende afspraken over bijvoorbeeld verlof voor algemene scholing, een loopbaanscan, een persoonlijk ontwikkelingsbudget en een persoonlijk opleidingsplan kunnen bijdragen aan intersectorale mobiliteit.

Er is dus volop beweging in activiteiten op het gebied van intersectorale scholing/mobiliteit. Ik heb er vertrouwen in dat deze beweging zich vanuit een welbegrepen eigenbelang van de sectoren voort zal zetten. Ik zal de voortgang op dit thema via het regulier overleg met sociale partners aandachtig blijven volgen.

Gelijke deelname aan scholing

3. Motie lid Krol betreffende gelijke deelname alle werkenden aan scholingsactiviteiten

In de motie van het lid Krol wordt de regering, gezien de lagere deelname aan scholingsactiviteiten van laagopgeleide en oudere werknemers, verzocht te komen met voorstellen over de wijze waarop bewerkstelligd kan worden dat alle werkenden evenredig deelnemen aan scholingsactiviteiten.

Tijdens het VAO Leven Lang Leren van 9 februari 2016 (Handelingen II 2015/16, nr. 52, item 24) heb ik aangegeven dat ik de motie beschouw als ondersteuning van bestaand beleid en dat ik uw Kamer voor Prinsjesdag zal informeren over de actuele stand van zaken ten aanzien van de lopende programma's en activiteiten op dit gebied. Hiermee voldoe ik aan deze toezegging.

Het kabinet zet zich via verschillende programma's en actielijnen direct of indirect in voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleide en oudere werknemers. Zeker nu mensen langer blijven werken is het belangrijk dat mensen productief en gezond aan het werk blijven. Laagopgeleide en oudere werknemers volgen minder scholing dan jongere en hoogopgeleide werknemers.¹² Zolang laagopgeleide en oudere werknemers werk hebben geeft dat meestal geen problemen. De problemen ontstaan wanneer mensen werkloos worden. Deze groepen werknemers komen daarna moeilijk aan het werk. Ook omdat de vooroordelen over deze groepen moeilijk uit te roeien zijn. Ten aanzien van laagopgeleide werknemers valt vaker te horen dat ze niet op de beschikbare functies passen en dat het te duur is en te veel tijd kost om ze bij te scholen. Daarom is het nodig extra maatregelen voor deze groepen werknemers in te zetten. Soms is er een apart programma, direct gericht op ouderen, soms ligt er een extra accent op laagopgeleiden en ouderen binnen een programma en sommige maatregelen gelden voor alle werknemers. In het navolgende ga ik kort in op programma's en acties van het kabinet die tot doel hebben de arbeidsmarktpositie van laagopgeleide en oudere werknemers te verbeteren. Uw Kamer is eerder via afzonderlijke brieven uitvoerig over deze programma's en acties geïnformeerd.

1. Het actieplan «*Perspectief voor vijftigplussers*»¹³

Dit betreft een gemeenschappelijke aanpak om het arbeidsmarkt perspectief van vijftigplussers te verbeteren. Aanleiding voor het actieplan is de arbeidsmarktpositie van werkzoekende vijftigplussers. Eenmaal werkloos kost het de meeste vijftigplussers veel moeite om aan werk te komen.

De activiteiten betreffen enerzijds nieuwe vormen van ondersteuning van werkgevers en werknemers en anderzijds intensiveringen van bestaande activiteiten. Belangrijke maatregelen zijn de introductie van een «advies voor een tweede loopbaan», intensieve ondersteuning van werkzoekenden met het hoogste risico op langdurige werkloosheid en verlaging

¹² Borghans, L.; Fouarge, D.; Grip, A. de, 2011, Een leven lang leren in Nederland, ROA Reports 5.

¹³ Kamerbrief «Actieplan aanpak werkloosheid onder 50 plussers», 7 juni 2016 (Kamerstukken, 2015 – 2016, 29 544, nr. 724)

van de no-risk polis van 62 naar 56 jaar (werkgever wordt gecompenseerd als werknemer ziek wordt). Het plan wordt uitgevoerd in 2017 en 2018. Het kabinet stelt hiervoor € 68 miljoen beschikbaar. Het plan wordt najaar 2016 uitgewerkt in concrete acties.

2. Actieprogramma *Tel mee met Taal 2016 – 2018*¹⁴

Op 8 december 2015 is het *Actieprogramma Tel mee met Taal 2016 – 2018* van start gegaan. Met het actieprogramma wil het kabinet laaggeletterdheid voorkomen en bestrijden en lezen bevorderen. Mensen met beperkte taalvaardigheid dreigen anders langs de kant te komen staan. De grootste groep laaggeletterden bestaat uit oudere autochtonen die maximaal een middelbare beroepsopleiding hebben gevolgd: 540.000¹⁵. Daarbinnen vormen werkenden de grootste groep. Naast een lokale en regionale aanpak die over alle laaggeletterden gaan richt het actieplan zich ook op doelgroepen. Zo is op 15 juni jl. de aanbesteding gestart voor projecten gericht op de aanpak van laaggeletterdheid, met oudere laaggeletterden als een van de speerpunten.

3. Voortgang ontwikkelingen «Doorstart naar nieuw werk»¹⁶

In mijn brief van 22 juni 2016 over «*Voortgang ontwikkelingen «Doorstart naar nieuw werk»*» heb ik uw Kamer geïnformeerd over maatregelen die het kabinet heeft genomen om werkzoekenden te ondersteunen bij transitie op de arbeidsmarkt. Het doel van die maatregelen is mensen aan het werk te houden en werkloosheid te voorkomen. Voor deze maatregelen is € 120 miljoen beschikbaar. De maatregelen zijn beschikbaar voor elke Nederlander die werk zoekt, dus ook voor oudere werknemers. De belangrijkste regelingen zijn:

- per 1 april 2016 heb ik het instrument *Brug-WW* breder beschikbaar gemaakt. Voor de *Brug-WW* is € 10 miljoen beschikbaar;
- met de «Tijdelijke regeling subsidie scholing richting een kansrijke beroep» stel ik scholingsvouchers beschikbaar voor werkzoekenden tot een bedrag van maximaal € 2.500 per voucher. Het voucher kan ook worden gebruikt voor de bekostiging van een EVC-procedure. Voor de vouchers is een bedrag beschikbaar van € 30 miljoen. De regeling loopt van 1 mei 2016 tot 1 januari 2018;
- UWV krijgt ruimte voor het invoeren van persoonlijke dienstverlening aan werkzoekenden. *WW*-gerechtigden die dit nodig hebben, vaak laagopgeleiden en ouderen, kunnen naast de digitale dienstverlening aanspraak maken op persoonlijke ondersteuning. Dit vergroot hun kansen op werk. Hiervoor is voor 2016 en 2017 in totaal € 38 miljoen beschikbaar. Vanaf 2017 wordt het UWV-budget van € 100 miljoen voor dienstverlening *WW* structureel met € 60 miljoen verhoogd;
- Binnen de tijdelijke middelen voor dienstverlening aan *WW*-gerechtigden afkomstig uit een beroep in de langdurige zorg (€ 18 miljoen voor dienstverlening en € 10 miljoen voor scholing) zullen extra inspanningen worden geleverd om werkloze zorgmedewerkers van 45+ weer aan werk te helpen.

4. Aanpak Jeugdwerkloosheid¹⁷

Jongeren met een uitkering, jongeren zonder startkwalificatie en migranten-jongeren zijn vaker werkloos dan andere jongeren. We moeten voorkomen dat jongeren al aan het begin van hun loopbaan een onoverbrugbare achterstand oplopen. Het kabinet heeft daarom de *Aanpak Jeugdwerkloosheid* ontwikkeld om jongeren die dat op eigen kracht niet

¹⁴ Tel mee met Taal 2016 – 2018, versie 8 december 2015

¹⁵ Buisman, Marieke en Willem Houtkoop, *Laaggeletterdheid in kaart*, ECBO, april 2014

¹⁶ Kamerbrief «Voortgang ontwikkelingen »doorstart naar nieuw werk» », 22 juni 2016 (Kamerstukken, 2015–2016, 33 566, nr. 93)

¹⁷ Kamerbrief *Aanpak Jeugdwerkloosheid*, 30 november 2015, (Kamerstuk 29 544, nr. 674)

kunnen, te ondersteunen bij het vinden van een baan. Het kabinet zet daarvoor in op het ontwikkelen van loopbaancompetenties van jongeren en op het matchen van werkloze jongeren op vacatures. Ook worden specifieke acties ontplooid voor (migranten)jongeren uit achterstandsbuurten in vijf grote steden.

De aanpak geldt voor 2015 en 2016. Op de website www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl staan de actielijnen nader uitgewerkt.

5. *Programma Duurzame Inzetbaarheid*¹⁸

Met het *Programma Duurzame Inzetbaarheid* bevordert het kabinet sinds 2012 de bewustwording bij werkgevers en werknemers om tijdig maatregelen te nemen die werknemers langer productief en fit houden. Hij doet dit door kennis en goede praktijkervaringen te delen. Met de aanpak «Werkend leren» richt het programma zich op het stimuleren van zowel het formeel als het informeel leren. Laagopgeleide en oudere werknemers leren vooral via en op het werk zelf. Het is daarom van belang dat er in bedrijven een leercultuur ontstaat en dat de werkplek een leerwerkplek wordt. Dat blijkt ook uit recent onderzoek¹⁹. Via de ESF-regeling Duurzame Inzetbaarheid regio's en sectoren (in najaar 2016 opengesteld) worden werkgevers en O&O-fondsen verder ondersteund om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Het stimuleren van een leercultuur behoort tot de subsidiabele activiteiten. Voor de regeling is € 22 miljoen aan ESF middelen beschikbaar.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

¹⁸ Kamerstuk 25 883, nr. 256

¹⁹ Kamerstuk 25 883, nr. 274