

Vergaderjaar 2018–2019

**33 566**

**Financieel en sociaal-economisch beleid**

**Nr. 105**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 24 juni 2019

Met deze brief informeer ik uw Kamer over verschillende ontwikkelingen op het gebied van dienstverlening aan werkzoekenden met een WW-uitkering. Ten eerste sta ik stil bij de gesprekken met de Stichting van de Arbeid (StvdA) over het meer activerend maken van de WW-uitkering. Ten tweede informeer ik u over de invulling van een motie aangenomen bij de begrotingsbehandeling SZW 2019<sup>1</sup>, waarin wordt verzocht de mogelijkheden tot maatwerk voor scholing binnen de WW te verkennen. Tot slot ga ik in op de voortgang van diverse dienstverleningsmaatregelen zoals de sectorplannen, het tijdelijk scholingsbudget voor WW-gerechtigden en Doorstartbanen.

### **Voortgang gesprekken met de Stichting van de Arbeid over het meer activerend maken van de WW-uitkering**

Met mijn brief van 26 november 2018<sup>2</sup> heb ik u geïnformeerd over de voortgang van de gesprekken met de StvdA over het meer activerend maken van de WW. In navolging van deze gesprekken ben ik in overleg getreden met UWV over het verder toepassen van gedragsinzichten bij de uitvoering van de WW. Daarnaast heb ik onderzocht of de inkomstenverrekening meer lonend kan worden gemaakt.

#### Toepassen gedragsinzichten bij uitvoering van de WW

UWV is sinds het verschijnen van de vorige brief verder gegaan met het onderzoeken hoe gedragsinzichten kunnen worden toegepast in de uitvoering van de WW. Zo heeft UWV onderzocht of deelname aan re-integratieactiviteiten zoals inspiratiemiddagen kan worden verhoogd door het versturen van een gepersonaliseerde uitnodiging en een herinnerings-sms. Dit blijkt tot een verdubbeling van het aantal

<sup>1</sup> Kamerstuk 35 000 XV, nr. 40.

<sup>2</sup> Kamerstuk 26 448, nr. 607.

deelnemers te leiden. Naar aanleiding hiervan ontwikkelt UWV een communicatietool waarin gedragstechnieken beschreven staan, waarmee uitnodigingen effectiever kunnen worden opgesteld. Daarnaast is UWV momenteel bezig met een pilot waarbij langdurig werkzoekenden eens in de twee weken samen komen en met elkaar in gesprek gaan. Contact met anderen in een vergelijkbare situatie kan steun bieden en werkhervatting stimuleren. Deze pilot wordt momenteel door UWV geëvalueerd. Ook experimenteert UWV met een andere wijze van communicatie over de sollicitatieplicht, waarbij de nadruk minder ligt op controle maar meer op de eigen verantwoordelijkheid van de werkzoekende. De eerste resultaten zijn veelbelovend. Sociale partners juichen dergelijke onderzoeken toe.

#### Inkomstenverrekening aanpassen

UWV houdt sinds juli 2015 slechts 70% van het nieuwe inkomen in op de WW-uitkering, indien de WW-gerechtigde gaat werken voor een lager inkomen dan 87,5% van het oude inkomen. Hierdoor is het aantrekkelijker geworden om met een WW-uitkering aan de slag te gaan in lager betaald werk. De vakbeweging heeft in de gesprekken voorgesteld te onderzoeken of de inkomstenverrekening verder verruimd kan worden door een kleiner deel (bijv. 60% of 50%) van het nieuwe inkomen te verrekenen met de WW-uitkering. Een eerste verkenning leert dat de marge hiervoor klein is. Een WW-gerechtigde kan bijvoorbeeld *meer* gaan verdienen dan het oude inkomen als 65% (in plaats van 70%) wordt ingehouden op het nieuwe inkomen. Hiermee neemt een ruimere verrekening de prikkel weg om te blijven zoeken naar een volledige baan. Bovendien is het nog onduidelijk in hoeverre de invoering van inkomstenverrekening heeft geleid tot eerdere werkhervatting. De evaluatie van de Wet werk en zekerheid (Wwz) neemt dit onderdeel mee. Naar verwachting weten we na afronding van de Wwz-evaluatie, rond mei 2020, meer over de effecten op werkhervatting. Verder heb ik met de sociale partners afgesproken gezamenlijk vinger aan de pols te houden bij de uitvoering van de inkomstenverrekening.

#### Tot slot

Ik constateer samen met de sociale partners dat het toepassen van gedragsinzichten kan bijdragen aan het activerende karakter van de WW. UWV gaat daarom de komende tijd verder met het verwerven van kennis en het toepassen van gedragsinzichten in de uitvoering van de WW. Ik constateer ook dat de laatste jaren al belangrijke stelselwijzigingen zijn doorgevoerd. Zo is de duur van de WW verkort tot maximaal twee jaar en is inkomstenverrekening ingevoerd. Bovendien vormt de maatregel dat na zes maanden alle arbeid passend wordt, een extra stimulans om werk snel te hervatten. Ik zie daarom op dit moment geen aanleiding om, naast het toepassen van gedragsinzichten, andere maatregelen te nemen om de WW meer activerend te maken.

#### **Een verkenning van de mogelijkheden tot maatwerk voor scholing binnen de WW**

Bij de begrotingsbehandeling SZW 2019<sup>3</sup> is de motie van het lid Wiersma ingediend en aangenomen. De motie verzoekt de regering ten eerste te bezien of binnen de huidige Werkloosheidswet (WW) ruimte is om de uitkering over langere tijd te spreiden als een noodzakelijk scholingstraject langer duurt dan het recht op WW. Ten tweede is het verzoek om te verkennen of maatwerk in de WW mogelijk kan worden gemaakt, bijvoorbeeld door een deel van WW-uitkering naar voren te halen om zo

<sup>3</sup> Kamerstuk 35 000 XV, nr. 40; Handelingen II 2018/19, nr. 31, item 28.

scholing in combinatie met een baangarantie te realiseren. Ik ga hieronder afzonderlijk in op de twee verzoeken. Hierbij belicht ik zowel de juridische en financiële aspecten, als de toegankelijkheid van scholing voor verschillende groepen werkzoekenden. Ik vind het belangrijk te beginnen met de nu al bestaande mogelijkheden tot scholing voor WW-gerechtigden.

#### Huidige mogelijkheden tot scholing binnen de WW

De dienstverlening van UWV is gebaseerd op maatwerk op grond van de arbeidsmarktpositie van individuele WW-gerechtigden. Veel werkzoekenden kunnen met behulp van de online dienstverlening (werk.nl) op eigen kracht werk vinden. Aanvullend op de online dienstverlening biedt UWV persoonlijke dienstverlening aan werkzoekenden met een zwakke of matige arbeidsmarktpositie. Zij worden uitgenodigd voor een werkoriëntatiegesprek waarin de adviseur werk van UWV en de werkzoekende de situatie van de werkzoekende bespreken en afspraken maken over (sollicitatie)activiteiten en de in te zetten dienstverlening. De verdere dienstverlening is afhankelijk van de persoonlijke behoeften en mogelijkheden van de werkzoekende. De dienstverlening kan bestaan uit verschillende instrumenten, zoals persoonlijke gesprekken, workshops, competentietests en netwerkt trainingen. Voor sommigen kan scholing een belangrijke bijdrage leveren aan het vinden van werk.

Voor WW-gerechtigden is het in principe altijd mogelijk om op eigen initiatief scholing te volgen. Indien UWV scholing noodzakelijk acht om werk te hervatten, kan de werkzoekende het traject volgen met behoud van uitkering en vrijstelling van de sollicitatieplicht. Als UWV scholing niet noodzakelijk acht, kan de werkzoekende alsnog een scholingstraject volgen met behoud van uitkering. Er geldt dan echter geen vrijstelling van de sollicitatieplicht. De werkzoekende moet dus beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt en eventueel stoppen met scholing als er een passende baan is en de scholing niet kan worden gevolgd naast het werk. De Scholingsregeling WW stelt dat een scholingstraject noodzakelijk is als de werkzoekende zonder scholing geen passende baan kan uitoefenen en het desbetreffende traject relevant is voor de arbeidsmarkt.

De Scholingsregeling WW voorziet niet in de financiële ondersteuning van scholingstrajecten. Met het oog hierop is door middel van het amendement van het lid Van Weyenberg c.s.<sup>4</sup> een tijdelijk scholingsbudget van € 30 miljoen ter beschikking gesteld aan UWV voor de periode 2018 tot en met 2020. Hiermee kan UWV scholingstrajecten inkopen voor werkzoekenden met een grote kans op langdurige werkloosheid. Dit zijn werkzoekenden die volgens de Werkverkenner en/of naar het oordeel van de adviseur van UWV een zwakke of matige arbeidsmarktpositie hebben. Bij het inkopen van de trajecten moet sprake zijn van scholing richting een krapteberoep<sup>5</sup>, of een baangarantie of -intentie worden geboden door een werkgever. Net als in de Scholingsregeling WW, behoudt de werkzoekende bij deelname het recht op uitkering en geldt een vrijstelling van de sollicitatieplicht. Ik ga in het laatste deel van deze brief verder in op de aanwending en voortgang van het tijdelijk scholingsbudget.

<sup>4</sup> Kamerstuk 34 775 XV, nr. 15.

<sup>5</sup> Een krapteberoep is een beroep waarvan het UWV, op basis van een combinatie van relevante arbeidsmarktgegevens, heeft geconstateerd dat er moeilijk vervulbare vacatures zijn.

## Verkenning 1: WW spreiden indien noodzakelijke scholing langer duurt dan WW-recht

Binnen de huidige mogelijkheden van WW kan een door UWV noodzakelijk geacht scholingstraject langer duren dan het WW-recht van de werkzoekende toestaat. In dit geval geniet de werkzoekende in het laatste deel van het scholingstraject geen inkomensondersteuning vanuit de WW. De werkzoekende heeft momenteel drie opties om deze laatste scholingsperiode in kosten van levensonderhoud te voorzien: geld sparen gedurende de WW, interen op al voor de WW opgebouwde financiële buffers en/of (indien aan de voorwaarden wordt voldaan) terugvallen op de bijstand. De motie stelt voor hier een optie aan toe te voegen door het mogelijk te maken WW-recht te spreiden over een periode ter lengte van het noodzakelijke scholingstraject. Hierdoor wordt de inkomensval van de werkzoekende verzacht ten koste van de hoogte van de WW-uitkering over de gehele WW-duur.

Op grond van de verkenning die ik heb uitgevoerd, concludeer ik dat het voorstel uit de motie onwenselijk is. Ten eerste is de mogelijkheid tot spreiding vooral toegankelijk voor werkzoekenden die zich een verlaging van hun WW-uitkering kunnen permitteren. Dit zijn werkzoekenden die zelf een hoog inkomen of vermogen bezitten, of een partner hebben met een hoog inkomen of vermogen. Deze groep beschikt doorgaans zelf over financiële buffers en heeft de mogelijkheid tot spreiding daarom niet nodig. Ten tweede is de groep waarvoor spreiding van de WW-uitkering het meest van toepassing is, tevens de groep die zich dit het minst goed kan permitteren. De mogelijkheid tot spreiding is het meest van toepassing op werkzoekenden met een kort arbeidsverleden. Zij hebben immers minder WW-rechten opgebouwd waardoor zij een grotere kans hebben dan andere werkzoekenden dat het noodzakelijke scholingstraject langer duurt dan hun maximale WW-duur. Echter gaat een kort arbeidsverleden gemiddeld genomen gepaard met een lager salaris en een kleiner vermogen.<sup>6, 7</sup> Hierdoor is het voor deze groep waarschijnlijk niet financieel verantwoord om de WW-uitkering te spreiden over een langere periode. Kortom, het voorstel uit de motie mist de gerichtheid die nodig is voor het effectief stimuleren van scholing binnen de WW.

Daarnaast is het onduidelijk of het verlies van inkomensondersteuning uit de WW in het laatste stadium van het scholingstraject een belemmering vormt in de beslissing om scholing te volgen. Ik verwacht daar meer over te weten te komen met de evaluatie van het tijdelijk scholingsbudget, die momenteel wordt opgestart. Het UWV herkent deze belemmering op dit moment niet. De beslissing van werkzoekenden om scholing te volgen hangt volgens UWV voornamelijk af van de eigen motivatie en dus niet zo zeer van het ontvangen van inkomensondersteuning in een later stadium van het traject.

Invoeren van deze motie zou overigens een wetswijziging betekenen. De hoogte van de WW-uitkering is namelijk wettelijk vastgelegd op 70% (75% in de eerste 2 maanden) van het maandloon. De mogelijkheid tot verlenging van de WW-duur ten koste van de hoogte van de WW-uitkering, zal er in de praktijk toe leiden dat de WW-uitkering onder de minimumnorm van 70% van het maandloon uitkomt. Er is daarom

<sup>6</sup> CBS, Statline: Werkzame beroepsbevolking; gemiddeld inkomen. Geraadpleegd op 22-05-2019: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/83686NED/table?ts=1558520694665>.

<sup>7</sup> CBS, Statline: vermogens van huishoudens; huishoudenkenmerken, vermogensbestanddelen. Geraadpleegd op 22-05-2019: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83834NED/table?dl=17A1F>.

geen ruimte binnen de huidige WW om de voorgestelde spreiding van de WW-uitkering mogelijk te maken.

## Verkenning 2: Mogelijkheid om WW-rechten in te ruilen voor scholing in geval van een baangarantie

In dit voorstel wordt het mogelijk WW-rechten te kapitaliseren en te gebruiken als financieringsbron voor scholing. Gedacht wordt aan het inwisselen van een bepaalde periode aan het eind van het recht, in ruil voor scholing. Op die manier kan een WW-gerechtigde meer regie nemen in het weer vinden van werk, zo lijkt de gedachte te zijn. Ik vind die gedachte sympathiek, maar hij is in strijd met de bedoeling van de Werkloosheidswet. Het opgebouwde WW-recht is niet bedoeld als individueel potje dat de werkzoekende volledig kan opmaken, maar als collectieve verzekering voor inkomensverlies vanwege werkloosheid enkel zolang deze werkloosheid voortduurt. Er is – om in pensioentermen te spreken – geen sprake van een individueel trekkingsrecht. De werkzoekende dient de WW-uitkeringsduur zo kort mogelijk te houden en heeft geen absoluut recht om de opgebouwde WW-rechten volledig te benutten. Dit is ook de reden waarom het gebruik van WW-recht gepaard gaat met de verplichting om passend werk te zoeken.

Daarnaast leidt dit voorstel naar verwachting tot een ongerichte inzet van scholing. Het verkorten van WW-rechten in ruil voor scholing is met name interessant voor mensen die zelf verwachten kortdurend werkloos te zijn. Zij verbruiken immers naar verwachting minder WW dan waar zij op grond van hun arbeidsverleden ten hoogste recht op hebben, en kunnen het zich daarom permitteren WW-rechten te gebruiken voor scholing. Echter werkt scholing volgens het CPB bij kortdurende werkloosheid slechts vertragend op de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt- het zogenaamde insluitingseffect<sup>8</sup>. Als werkzoekenden zonder scholing even snel (of sneller) werk zouden hebben gevonden, dan kan de inzet van WW-recht voor scholing *deadweight loss* zijn.

Daarentegen zijn mensen die naar verwachting langdurig werkloos zijn afhankelijker van de uitkering. Hierdoor zijn ze minder snel bereid een deel van de uitkering in te leveren voor scholing. Volgens het CPB kan scholing juist bij deze groep een geschikt instrument zijn, doordat het vergroten van vaardigheden en kennis opweegt tegen het insluitings-effect. WW-recht wordt dus naar verwachting niet ingezet voor scholing door de gewenste doelgroep, maar juist door de groep die er in mindere mate bij gebaat is scholing te volgen.

Bovendien leidt de mogelijkheid om WW-rechten te gebruiken als financieringsbron voor scholing naar verwachting tot een verhoging van de uitkeringslasten. Zonder scholing wordt veelal geen gebruik gemaakt van het volledige WW-recht. Zo stroomde in 2018 slechts 36% uit wegens het bereiken van de maximale duur, tegenover 64% uitstroom wegens met name werkhervatting<sup>9</sup>. Door scholing wordt naar verwachting vaker het volledige WW-recht gebruikt, waardoor de uitgaven stijgen. Daarnaast verkort het inzetten van WW-recht voor scholing het effectieve WW-recht voor werkzoekenden. Als de scholing niet effectief bijdraagt aan de uitstroom naar werk, is het gevolg dat werkzoekenden eerder in de bijstand terecht komen. Dit betekent een groter inkomensverlies voor werkzoekenden en een stijging van de overheidsuitgaven. Ook bestaat er

<sup>8</sup> CPB (2016) Kansrijk arbeidsmarktbeleid, deel 2: <https://www.cpb.nl/publicatie/kansrijk-arbeidsmarktbeleid-deel-2>.

<sup>9</sup> UWV (2018) Kwantitatieve informatie: <https://www.uwv.nl/overuw/kennis-cijfers-en-onderzoek/statistische-informatie/kwantitatieve-informatie-2018.aspx>.

een risico dat werkgevers de kosten van scholing afwentelen op de WW. Zo is het denkbaar dat werkgevers niet zelf scholing inkopen, maar de werknemer WW-rechten laten inruilen voor scholing in ruil voor een baangarantie.

Daarbij is het niet mogelijk dit voorstel op korte termijn in te voeren. Er is namelijk een wetswijziging nodig om het mogelijk te maken WW-rechten in te ruilen voor scholingsfinanciering ten laste van het Algemene Werkloosheidsfonds (AWf). Een wetswijzigingstraject kost gemiddeld zo'n twee jaar tijd.

#### Tot slot

Voorop staat dat het kabinet scholing in het kader van Leven Lang Ontwikkelen wil stimuleren<sup>10</sup>. Het is voor iedereen van groot belang zich te blijven ontwikkelen om duurzaam op de arbeidsmarkt te kunnen deelnemen. Dit is voor niet-werkenden bij uitstek van toepassing. De overheid heeft samen met gemeenten en uitvoeringsorganisaties voor uitkeringsgerechtigden een verantwoordelijkheid bij zowel het ondersteunen als bij het financieren van scholing. Mede naar aanleiding van een drietal moties heeft het kabinet in zijn brief van 27 september 2018 de SER gevraagd knelpunten bij LLO in relatie tot sociale zekerheid in kaart te brengen en te delen met het kabinet. Tijdens het Algemeen Overleg Leven Lang Ontwikkelen op 11 juni jl. heb ik toegezegd bij de SER na te gaan wat de stand van zaken hiervan is. De SER speelt als aanjager van leven lang ontwikkelen een verbindende rol bij regionale en sectorale initiatieven, en richt zich op het delen van kennis en bij elkaar brengen van partijen. In dat kader komen ook knelpunten in relatie tot sociale zekerheid naar boven. Het gaat om knelpunten bij onder meer zij-instroom en bij combinaties van leren en werken voor uitkeringsgerechtigden. De inventarisatie van knelpunten kan naar verwachting in september worden aangeboden, en zal worden opgenomen in het verslag van de wijze waarop de SER invulling geeft aan de aanjaagrol rond LLO. Zodra het kabinet het betreffende verslag van de SER ontvangt, zal dit naar uw Kamer worden toegestuurd. Voor een uitwerking van het beleid rond een Leven Lang Ontwikkelen verwijs ik naar diverse brieven over Leven Lang Ontwikkelen, meest recentelijk de brief van 3 juni 2019<sup>11</sup>. Zoals in mijn brief van 27 september 2018<sup>12</sup> aangegeven heeft het kabinet de SER gevraagd knelpunten bij LLO in relatie tot sociale zekerheid in kaart te brengen en te delen met het kabinet. De Kamer zal over deze bevindingen worden geïnformeerd.

Op basis van bovenstaande verkenning concludeer ik dat het niet wenselijk is scholing te faciliteren door werkzoekenden de mogelijkheid te bieden om het individuele WW-recht in te zetten voor scholing. Als scholing voor bepaalde werkzoekenden wenselijk of misschien zelfs noodzakelijk is om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen, dan moet dat niet afhankelijk zijn van het individuele WW-recht, maar dan moet daar separaat budget voor beschikbaar zijn. Hierin voorziet momenteel het tijdelijke scholingsbudget. Het is echter nog te vroeg om het tijdelijke scholingsbudget te verlengen. Daarvoor wil ik eerst de evaluatie van de huidige regeling afwachten. Aan de hand van deze evaluatie kan beoordeeld worden of continuering van het beschikbaar stellen van scholingsbudgetten voor WW-gerechtigden wenselijk is.

<sup>10</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 92.

<sup>11</sup> Brief d.d. 3 juni 2019, Voortgang individuele leerbudgetten en enkele onderwerpen rond flexibilisering aanbod, Kamerstuk 30 012, nr. 111.

<sup>12</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 92.

## **Voortgang van sectorplannen, dienstverlening WW, tijdelijk scholingsbudget en Doorstartbanen**

Hieronder bespreek ik de voortgang van diverse dienstverleningsmaatregelen. Het gaat om de sectorplannen, de dienstverlening aan WW-gerechtigden, het tijdelijk scholingsbudget voor WW-gerechtigden en het voorstel voor doorstartbanen. Dit betreft de voortgang ten opzichte van de stand van zaken zoals ik die beschreven heb in mijn brieven van 28 november 2018<sup>13</sup> en 20 december 2018<sup>14</sup>.

### Sectorplannen

De Regeling cofinanciering sectorplannen komt voort uit het Sociaal Akkoord van 2013. De subsidie voor cofinanciering van de sectorplannen is in drie tranches verstrekt. De gesubsidieerde maatregelen in de eerste twee tranches waren vooral gericht op het behoud van vakmanschap door onder andere scholing en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Sectorplannen uit de derde tranche zijn anders van opzet. De derde tranche geeft een extra impuls aan trajecten naar werk, voor zowel werkenden als uitkeringsgerechtigden.

Voor de cofinanciering van de sectorplannen heeft het vorige kabinet € 600 miljoen vrijgemaakt. Niet al deze middelen zijn daadwerkelijk aan de sectorplannen besteed. Tabel 1 bevat een actueel overzicht van hoe het oorspronkelijk budget is benut. Het overzicht lijkt sterk op het overzicht uit mijn brief van 26 november 2018. Toegevoegd zijn de verplichtingen aan drie amendementen op de SZW-begroting voor 2019. Ook is het bedrag dat verplicht is aan de sectorplannen verlaagd. De verlaging van de aan de sectorplannen verplichte bedragen komt hoofdzakelijk doordat plannen tussentijds zijn gewijzigd of ingetrokken dan wel na afloop een lagere subsidie hebben gerealiseerd dan eerder is verleend.

---

<sup>13</sup> Kamerstuk 33 566, nr. 103.

<sup>14</sup> Kamerstuk 26 448, nr. 608.

**Tabel 1: Budget sectorplannen per medio mei 2019**

		<b>Totalen x € mln</b>	<b>Bedragen x € mln</b>
<b>Oorspronkelijk budget sectorplannen</b>		<b>600</b>	
<b>Verplicht aan uitvoeringskosten</b>		<b>10</b>	
<b>Verplicht aan 100 sectorplannen</b>		<b>323,4</b>	
	<i>Waarvan plannen uit 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> tranche</i>		<b>287,9</b>
	<i>Waarvan plannen uit 3<sup>e</sup> tranche</i>		<b>35,5</b>
<b>Verplicht aan Doorstart naar nieuw werk</b>		<b>111,8</b>	
	<i>Waarvan dienstverlening WW door UWV</i>		<b>38</b>
	<i>Waarvan scholingsvouchers kansberoepen (origineel)</i>		<b>30</b>
	<i>Waarvan Regeling DWSRA</i>		<b>31,8</b>
	<i>Waarvan brug-WW</i>		<b>10</b>
	<i>Waarvan mobiliteitscentra UWV</i>		<b>2</b>
<b>Verplicht aan motie Kerstens WSW-bedrijven (Kamerstuk 34 000 XV, nr. 27)</b>		<b>30</b>	
<b>Verplicht aan amendementen SZW-begroting 2017</b>		<b>26,1</b>	
	<i>34 550 XV, nr. 17 bemiddeling over de grens 14 grensregio's</i>		<b>1,4</b>
	<i>34 550 XV, nr. 18 additioneel budget scholingsvouchers</i>		<b>20,0</b>
	<i>34 550 XV, nr. 19 voorbereiding programma beroepsziekten</i>		<b>0,1</b>
	<i>34 550 XV, nr. 20 klantprofielen gemeenten Kandidaatverkenner</i>		<b>3,5</b>
	<i>34 550 XV, nr. 21 team arbeidsmarktdiscriminatie Insp. SZW</i>		<b>1,0</b>
	<i>34 550 XV, nr. 22 ervaringsdeskundigen</i>		<b>0,1</b>
<b>Verplicht aan 1.000-banenplan Groningen</b>		<b>6,2</b>	
<b>Verplicht aan ondersteuning door Stichting van de Arbeid</b>		<b>1,0</b>	
<b>Verplicht aan amendementen SZW-begroting 2018</b>		<b>35,5</b>	
	<i>34 775 XV, nr. 15 scholingstrajecten richting een kansberoep</i>		<b>30,0</b>
	<i>34 775 XV, nr. 17 regionale werkgeversondersteuning</i>		<b>5,0</b>
	<i>34 775 XV, nr. 18 re-integratie (ex-)kankerpatiënten</i>		<b>0,5</b>
<b>Verplicht aan motie Segers APB september 2018 (Kamerstuk 35 000, nr. 25)</b>		<b>25</b>	
	<i>Ondersteuning aan kwetsbare mensen</i>		
<b>Verplicht aan amendementen SZW-begroting 2019</b>		<b>6</b>	
	<i>35 000 XV, nr. 31 campagne gezond en veilig werken</i>		<b>1</b>
	<i>35 000 XV, nr. 34 verlenging subsidie ambachtsacademie</i>		<b>3</b>
	<i>35 000 XV, nr. 35 aanpak ISZW arbeidsmarktdiscriminatie</i>		<b>2</b>



Uit tabel 1 blijkt dat van de oorspronkelijk door het kabinet voor de sectorplannen beschikbaar gestelde € 600 miljoen, € 575 miljoen is verplicht. De onderbenutting op het sectorplannenbudget bedraagt dus per medio mei 2019 € 25 miljoen. Hiervan is € 14,1 miljoen reeds teruggevloeid naar de schatkist<sup>15</sup> en daarmee niet meer beschikbaar. Daardoor bedraagt de verwachte budgettaire vrijval van het sectorplannenbudget per medio mei – voor de resterende periode waarin de financiële afwikkeling van de sectorplannen c.a. plaatsvindt – € 10,9 miljoen.

De voortgang van de sectorplannen is bijgehouden door middel van zogenoemde *quickscans*, die ook naar uw Kamer zijn gestuurd. Daarnaast worden de sectorplannen geëvalueerd. De evaluatie bestaat uit twee tussenevaluaties en een eindevaluatie. De tussenevaluaties hebben betrekking op de sectorplannen uit de eerste twee tranches. Bij mijn brief van 26 november 2018<sup>16</sup> was de tweede tussenevaluatie gevoegd. Eind 2019 volgt de eindevaluatie van de regeling. Daarin zullen ook de resultaten van de sectorplannen uit de derde tranche worden meegenomen.

### *Ambachtsacademie*

Bij de begrotingsbehandeling SZW 2019 is bij amendement vanuit de sectorplanmiddelen 3 miljoen euro vrijgemaakt voor een aanvullend project van de Ambachtsacademie<sup>17</sup>. Het projectvoorstel wat hiervoor is ingediend, is inmiddels goedgekeurd. De Ambachtsacademie gaat tussen 2019 en 2021 per jaar 75 kandidaten koppelen aan een leermeester om in de praktijk een ambacht te leren. Met inachtneming van de benodigde opleidingstijd van ongeveer 1,5 jaar, zullen de laatste kandidaten in 2023 hun opleiding afronden. De Ambachtsacademie onderzoekt gedurende de projectperiode hoe de borging en voortzetting van hun activiteiten in de toekomst, na afloop van de SZW-subsidie, kan worden gerealiseerd.

### Tijdelijk scholingsbudget

Sinds 1 juli 2018 beschikt UWV over het tijdelijke scholingsbudget voor WW-gerechtigden. In totaal is hiervoor € 30 miljoen beschikbaar tot met 2020, waarvan € 11 miljoen voor 2019.

UWV monitort het gebruik van het tijdelijk scholingsbudget nauwlettend. Zoals in mijn brief van 26 november 2018<sup>18</sup> over dienstverlening naar werk heb aangegeven, bleef het gebruik van het scholingsbudget eind 2018 achter bij de verwachting. Sinds 1 juli 2018 tot en met de tweede week van november heeft UWV voor 333 WW-gerechtigden scholing ingekocht. Samen met UWV heb ik gekeken hoe we het gebruik kunnen vergroten, bijvoorbeeld door de mogelijkheden tot scholing actiever onder de aandacht te brengen. In december 2018 en januari 2019 zijn – evenredig verdeeld over de regio's – in totaal 145.000 klanten met een zwakke of matige arbeidsmarktpositie die minimaal vier maanden WW ontvingen, via de Werkmap geattendeerd op de mogelijkheden van scholing via deze regeling. Ook hebben we gekeken naar de voorwaarden

<sup>15</sup> De subsidieaanvragers hebben de mogelijkheid voorschotten op de subsidie aan te vragen. Als een aanvrager het project intrekt of als de subsidie lager wordt vastgesteld dan dat er voorschotten zijn verstrekt, wordt het teveel ontvangen voorschot teruggevorderd. Tot medio mei is aldus in de loop der jaren voor de sectorplannen een bedrag van € 14,1 miljoen teruggevorderd. Dat geld is niet meer beschikbaar, want het is reeds teruggevloeid naar de schatkist.

<sup>16</sup> Kamerstuk 33 566, nr. 103.

<sup>17</sup> Kamerstuk 35 000 XV, nr. 28.

<sup>18</sup> Kamerstuk 33 566, nr. 103.

van de regeling. Er is meer ruimte voor maatwerk gevonden in een hogere financiële bijdrage en een langere duur van de scholing. Deze aanpassingen zullen op zeer korte termijn verwerkt worden in de regeling.

Inmiddels is het gebruik sterk toegenomen. Tot en met april 2019 zijn er 2.435 scholingen aangevraagd voor een bedrag van € 5,2 miljoen. Hierdoor ligt het gebruik van de regeling voor 2019 op koers om het jaarlijkse budget uit te putten<sup>19</sup>. Hiervan hebben 1.225 scholingstrajecten betrekking op krapteberoepen. 63% van de scholingen is aangevraagd voor WW'ers van 45 jaar en ouder. De meeste opleidingen zijn gericht op beroepen in het transport en logistieke beroepen (32%), beroepen in techniek en bouw (13%) en ICT-beroepen (11%).

#### Doorstartbanen

Uw Kamer heeft de regering in november 2018 verzocht met sociale partners in gesprek te gaan over het opnemen van afspraken in cao's over doorstartbanen<sup>20</sup>. Naar aanleiding van dit verzoek heb ik gesprekken gevoerd met de sociale partners, verenigd in de StvdA.

De StvdA voelt sympathie voor de wens van de Kamer om meer oudere werknemers aan het werk te krijgen en aan het werk te houden. De sociale partners maken in cao's daarom veel afspraken over duurzame inzetbaarheid. In reactie op de motie geven de sociale partners aan dat zij dit zullen blijven doen. Een overzicht van de afspraken die zij in dit verband hebben gemaakt, treft u als bijlage aan<sup>21</sup>. Met deze afspraken wordt ingezet op het aan het werk helpen én houden van werknemers en werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, waartoe ook ouderen behoren.

In de motie is niet aangegeven wat precies onder doorstartbanen wordt verstaan, maar bij een eerdere gelegenheid is gesuggereerd dat een doorstartbaan een gereduceerd inkomen oplevert dat in een periode van drie jaar naar een volwaardig salaris zou moeten groeien. Sociale partners zien betaling onder het normale salarisniveau niet als een gewenste oplossingsrichting. Bovendien is het al mogelijk een meerjarige tijdelijke arbeidsovereenkomst te sluiten en bestaat er een loonkostenvoordeel voor ouderen. De StvdA ziet gezien deze mogelijkheden en gezien de inzet op het terrein van duurzame inzetbaarheid geen toegevoegde waarde in specifieke afspraken over doorstartbanen in cao's.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees

<sup>19</sup> Dit blijkt uit de maandrapportage Regeling tijdelijk scholingsbudget van UWV (februari 2019).

<sup>20</sup> Kamerstuk 35 000 XV, nr. 39.

<sup>21</sup> Zie bijlage 1: cao afspraken om ouderen aan het werk te krijgen en houden.

*Overzicht van relevante cao-afspraken en overige ondersteuning (opgesteld door StvdA)*

Op basis van het data-bestand van AWWN wordt een indruk gegeven van verschillende relevante cao-afspraken. Dat kunnen afspraken zijn specifiek over oudere werkzoekenden of afspraken (breder) gericht op mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt. In bijlage 1 staan voorbeelden van recente cao-afspraken.

Ook worden veel afspraken gemaakt over uitvalpreventie / duurzame inzetbaarheid.

- In de SZW-rapportage «Cao-afspraken 2017» blijkt uit hoofdstuk 9 dat 97% van de grootste cao's afspraken kennen over duurzame inzetbaarheid en uit paragraaf 9.5.1. over duurzame inzetbaarheid voor oudere werknemers.
- Uit de eindevaluaties van AWWN blijkt dat jaarlijks ruim 80% van de akkoorden een nieuw afspraak over duurzame inzetbaarheid kent.
- Afspraken over ouderen hebben vaak betrekking op een generatiepact of een 80-90-100 regeling (zie onderstaande box).

Box: Fragmenten uit de AWWN-eindevaluatie 2018 «Uitgestelde werkzaamheden»

Het Generatiepact zorgt er voor dat ouderen de gelegenheid krijgen om minder te werken en gezond hun pensioen te halen en tegelijkertijd dat jongeren de kans krijgen om in een vaste baan in te stromen.

In elf akkoorden is hier een concrete afspraak over gemaakt in de vorm van een introductie (of uitbreiding van een bestaande regeling) van een Generatiepact. In nog eens elf akkoorden is een studieafspraken gemaakt over dit onderwerp.

Andere afspraken zijn introductie van een 80-90-100 regeling en vrijstelling van onconveniente diensten (weekend, avond- of nachtdienst, overwerk en consignatie). Concrete afspraken zien we in bijna 30 cao-akkoorden (8%) en in nog eens 15 akkoorden staan studie-afspraken.

Voorbeeld Banden- en Wielenbranche: Vanaf april 2018 wordt het generatiepact ingevoerd. Vanaf zijn 60ste kan de medewerker hiervoor kiezen (keuzevrijheid werknemer). Hiermee krijgt hij de mogelijkheid om 80% te gaan werken, met behoud van 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Na 2 jaar vindt een evaluatie plaats om het gebruik te monitoren.

Uitgangspunt is dat de kosten worden verdeeld tussen werkgever en werknemer.

Indien een medewerker kiest voor het generatiepact doet hij in ieder geval afstand van de seniorendagen. De details worden de komende periode verder uitgewerkt.

Ouderen worden ook langs andere wegen ondersteund. Zo zijn er de activiteiten in het kader van het Actieplan 50+, en is er het project «FNV Werkt». Belangrijk zijn ook de ervaringen die AWWN heeft opgedaan met digitale ondersteuning van oudere werkzoekenden (Tiptrack).

- In 2018 heeft in samenwerking met UWV een pilot plaatsgevonden om met Tiptrack 2.500 werkzoekenden te ondersteunen. De pilot is inmiddels afgerond en UWV moet het concept onderzoeksrapport nog

definitief vaststellen. De eerste conclusies laten zien dat ouderen achterblijven in het benutten van bestaande digitale mogelijkheden.

- Dit beeld wordt bevestigd als we kijken naar de besteding van het persoonlijk budget van werknemers via Tiptrack bij een groot Nederlands bedrijf: ouderen gebruiken Tiptrack minder vaak dan jongeren.
- Op basis van deze ervaringen ontwikkelt AWWN een nieuwe versie van Tiptrack die gebruikersvriendelijker en overzichtelijker wordt, ook voor oudere werkzoekenden.

De StvdA stelt vast dat we de laatste jaren een toename van de leeftijd waarop oudere werknemers met pensioen gaan zien (zie tabel 1). Werknemers zijn veel langer gaan doorwerken. Deels heeft dit te maken met de verhoogde AOW-leeftijd en deels met de cao-afspraken gericht op het langer doorwerken in het algemeen en behoud van oudere werknemers in het bijzonder.

**Tabel 1: Stijgende gemiddelde pensioeneeftijd**

Jaar	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Gem. leeftijd	60,8	60,8	60,7	61	60,9	61	61	61,7	62	62,5	62,8	63,1	63,5	63,9	64,1	64,4	64,4

Bron: CBS Statline