

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon

Onze referentie
PLW/2010/105

Datum 25 januari 2010
Betreft Kamervragen van het lid Van Hijum

Hierbij zend ik u, mede namens staatssecretaris Klijnsma, de antwoorden op de Kamervragen van het lid Van Hijum (CDA) over een driejarig duaal opleidingstraject voor werklozen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner

Beantwoording Kamervragen Van Hijum

1. *Bent u bekend met het plan van werkgeversorganisatie MKB en een groep Rotterdamse ondernemers om werklozen een driejarig duaal opleidingstraject aan te bieden en te herscholen via onder meer een gecombineerde inzet van Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) en re-integratiemiddelen?*

Datum

Onze referentie
PLW/2010/105

Ja.

2. *Kunt u aangeven hoe de gesprekken tussen u en de initiatiefnemers zijn verlopen en welke afspraken zijn gemaakt?*

De staatssecretaris heeft op 3 november met betrokkenen van gedachten gewisseld en er zal binnenkort een vervolgesprek komen.

3. *Vindt u dat de altijd de «kortste weg naar werk» meest effectieve manier is om mensen duurzaam te laten uitstromen uit een WW- of bijstandsuitkering? Deelt u het pleidooi van werkcoaches van gemeenten en UWV voor langere scholingstrajecten gekoppeld aan een meerjarig perspectief op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

In het algemeen geldt de «kortste weg naar werk» als de meest effectieve manier om mensen duurzaam te laten uitstromen uit een WW- of bijstandsuitkering. Kortdurende re-integratietrajecten blijken in het algemeen effectiever te zijn dan langdurige trajecten. Gebleken is dat aan langdurige scholingstrajecten voor personen in de uitkering, grote risico's kleven op insluiting in de uitkering (lock-in effect). Die risico's zullen nog groter worden als je scholingstrajecten koppelt aan perspectief op de onvoorspelbare ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ik merk daarbij op dat re-integratie-instrumenten, zoals scholing, gericht kunnen worden ingezet als dat effectief bijdraagt aan het vinden van een baan. Gemeenten en UWV beschikken immers over schaarse middelen en zijn dus gehouden om hun budget selectief in te zetten. Re-integratie-instrumenten, zoals scholing, worden dus alleen ingezet voor diegenen die het echt nodig hebben.

4. *Kunt u aangeven hoe de mobiliteit op de arbeidsmarkt tussen de sectoren zich momenteel ontwikkelt? Wordt er slechts een (zeer) beperkt beroep gedaan op de beschikbare middelen uit het crisispakket voor de omscholingsbonus en voor Ervaringscertificaat en Ervaringsprofiel (EVC/EVP)-trajecten?*

Recente cijfers over de ontwikkeling van de mobiliteit op de arbeidsmarkt tussen sectoren heb ik niet voor handen. Wel kan ik er in algemene zin iets over zeggen. De mobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt ligt iets boven het gemiddelde van de Europese Unie. Uit een analyse die TNO in opdracht van de RWI in 2009 heeft uitgevoerd blijkt dat in een periode van twee jaar gemiddeld 25% tot 30% van de werkenden van baan verandert. Daarbij gaat het om zowel vrijwillige als gedwongen mobiliteit. Het aandeel van de baanwisselingen dat tussen sectoren plaatsvindt, hangt af van de definitie van een sector. Uit de analyse van de RWI blijkt dat in de periode van 2002 tot 2005 een meerderheid (59%) van de baanwisselaars vertrok naar een andere sector. Daarbij bestaan er wel verschillen tussen sectoren en naar persoonskenmerken.

De baan-baanmobiliteit volgt de conjunctuur met enige vertraging. De analyse van de RWI laat zien dat de mobiliteit ook in een periode van economische tegenwind vrij hoog blijft (20%). Het aandeel van intersectorale mobiliteit neemt dan toe. Ik verwacht daarom dat de baan-baanmobiliteit tijdens deze crisis iets

zal afnemen en dat het aandeel van mensen dat overstapt naar en andere sector toeneemt.

In maart zal de Tweede Kamer geïnformeerd worden over het gebruik van de omscholingsregeling en het gebruik van de maatregel Ervaringscertificaat en Ervaringsprofiel.

Datum

5. Kunt u een overzicht geven van de financiële regelingen die werkgevers ter beschikking staan als zij iemand aannemen die (om-)scholing nodig heeft om een vacature te vervullen? Acht u deze faciliteiten toereikend voor een flexibelere arbeidsmarkt waarin vraag en aanbod elkaar kunnen vinden en mensen soepel «van werk naar werk » kunnen gaan?

Onze referentie
PLW/2010/105

Scholing is een belangrijk instrument om de inzetbaarheid van mensen te verbeteren of in ieder geval op peil te houden. Bij werkenden is scholing primair een zaak van werkgevers en werknemers. Zij kunnen in individuele gevallen en/of per sector bepalen wat de scholingsbehoefte is en de scholing daarop aanpassen. Dit neemt niet weg dat óók de overheid hierin een rol heeft. Scholing kan immers bijdragen aan bestendige arbeidsparticipatie in de vorm van blijvende inzetbaarheid en productiviteit van mensen op de arbeidsmarkt. Daarom stimuleert en faciliteert de overheid scholing middels tal van maatregelen, waarbij in het kader van de huidige crisis extra (tijdelijke) scholingsmaatregelen zijn getroffen. Voor werknemers die hun baan hebben verloren geldt dat scholing door UWV/gemeenten selectief en vraaggericht op basis van maatwerk kan worden ingezet.

Hieronder vindt u een overzicht van financiële regelingen die werkgevers ter beschikking staan om scholing van weknemers te financieren:

Crisismaatregelen

- Omscholingssubsidie

In het kader van de crisis is een omscholingssubsidie voor werkgevers geïntroduceerd die een werknemer in dienst nemen die elders met ontslag wordt bedreigd en die tot max. 4 weken in de WW heeft gezeten voorafgaand aan de huidige dienstbetrekking. Hiermee wil het kabinet bevorderen dat werknemers die hun baan verliezen snel weer aan de slag kunnen bij een nieuwe werkgever.

- EVC

Werkgevers die genoodzaakt zijn om mensen te ontslaan, biedt de overheid de mogelijkheid om de kosten van het EVC-traject (of ervaringsprofiel) te cofinancieren voor met ontslag bedreigde werknemers die geen startkwalificatie bezitten. Doel van de maatregel is om werkgevers te stimuleren om hun vertrekkende werknemers met een EVC-traject te ondersteunen in de overstap naar ander werk.

Fiscale scholingsfaciliteiten

- WVA Onderwijs

Werkgevers kunnen via de WVA-onderwijs (Wet Vermindering Afdracht loonbelasting en premies volksverzekeringen onderwijs) kortingen op de loonbelasting krijgen wanneer zij hun werknemers een EVC-traject aanbieden, een voormalige werkloze opleiden tot startkwalificatieniveau of stageplaatsen aanbieden. Deze afdrachtvermindering is zowel van toepassing op werknemers met een vaste en tijdelijke dienstbetrekking als op uitzendkrachten. De afdrachtvermindering onderwijs is met ingang van 2010 verruimd. Tenminste 25% van een opleiding dient gevolgd te worden om voor de afdrachtvermindering in aanmerking te komen.

- WVA startkwalificatie

De voorwaarden waaronder een afdrachtvermindering startkwalificatie kan worden verkregen wordt vanaf 2010 op twee punten verruimd. De afdrachtvermindering startkwalificatie gaat ook gelden voor werknemers die als werkloze in dienst treden bij het ene leerwerkbedrijf en overstappen naar een

ander leerwerkbedrijf, en voor werknemers die aansluitend aan een re-integratietraject in dienst treden.

ESF-middelen

Binnen het huidige ESF (Europees Sociaal Fonds) programma zijn middelen beschikbaar voor subsidiëring van scholing voor laaggekwalificeerde werkenden tot maximaal MBO-4 niveau (actie D).

Datum

Onze referentie
PLW/2010/105

Gemeentelijke middelen en re-integratiemiddelen UWV

Het participatiebudget biedt de gemeenten voor een brede doelgroep de mogelijkheid om voorzieningen, waaronder ook scholing, aan te bieden. Gemeenten kunnen vanaf 1 januari 2010 het participatiebudget ook bij dreigend ontslag inzetten. Ook de re-integratiemiddelen die bij het UWV beschikbaar zijn kunnen worden ingezet met als doel: de kortste weg naar werk. Inzet van scholing door gemeenten en UWV gebeurt selectief en vraaggericht op basis van maatwerk.

Tijdens de begrotingsbehandeling van SZW heb ik toegezegd om de Tweede Kamer in maart te informeren over de deeltijd-WW en de stand van zaken rond de omscholingssubsidie. Daarbij zal ik bezien of verdere aanpassing van de omscholingssubsidie wenselijk is.

Tijdens de begrotingsbehandeling heb ik ook aangegeven dat het kabinet van mening is dat scholing in de huidige arbeidsrelatie geen vrijblijvende optie meer kan zijn. Daarom bereid ik tevens wetgeving voor die investeringen in de inzetbaarheid van de werknemer door de werknemer en werkgever minder vrijblijvend maakt.

6. Welke mogelijkheden ziet u om via publieke/private samenwerking tussen werkgevers, gemeenten, UWV en scholingsinstellingen de mobiliteit op de arbeidsmarkt tussen sectoren verder te vergroten? Wilt u overwegen om de regeling voor de omscholingsbonus te verbreden tot een stimuleringsregeling voor regionale vraaggerichte omscholingstrajecten, zoals eerder door de Raad voor Werk en Inkomen bepleit?

Er worden diverse mogelijkheden van publiek private samenwerking benut. Zo zijn er algemene samenwerkingsverbanden met sectoren, zoals de sectorpunten Techniek, Bouw en Zorg die zijn (en worden) toegevoegd aan de mobiliteitscentra om zo de sector beter te kunnen bedienen. In de bouw- en infrasector is een landelijk sectorarrangement afgesloten tussen sociale partners in de bouw (Bouwend Nederland, FNV Bouw, CNV Hout en Bouw), VNG en UWV. Ook zijn er afspraken gemaakt tussen de bouwsector en de VNG, waarbij werknemers afkomstig uit de bouw worden opgeleid tot medewerker bij afdelingen bouw en woningtoezicht bij gemeenten.

Voor banen in de zorgsector is in de arbeidsmarktbrief SZW 4,8 miljoen euro gereserveerd voor 2009- 2011. Met het beschikbare geld wordt de infrastructuur voor samenwerking tussen zorgwerkgevers, UWV, gemeenten en onderwijsinstellingen opgezet, of – in enkele regio's waar al een start met samenwerking is gemaakt- verder uitgebouwd.

Daarbovenop zijn er afspraken van individuele werkgevers met gemeenten en UWV.

Verder verwijs ik naar de antwoorden op vraag 4 en 5 waarin ik heb aangegeven de Tweede Kamer in maart nader te informeren over het gebruik en de verdere inzet van de crisismaatregelen.