

Vergaderjaar 2009–2010

30 012

Leven Lang Leren

Nr. 32

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 februari 2010

In het Algemeen Overleg over een leven lang leren van 16 december jl. (Kamerstuk 30 012, nr. 31) is afgesproken, dat het kabinet in januari 2010 de Tweede Kamer informeert over:

1. Het tijdpad van het wetsvoorstel wederzijdse scholingsaanspraak;
2. De resultaten van overleg over inzet van middelen van O&O-fondsen voor scholing van ZZP-ers;
3. De scholingsmogelijkheden in de WW, waarbij tevens de deeltijd WW wordt meegenomen
4. EVC voor vluchtelingen.

Deze brief geeft gehoor aan deze toezeggingen. Tevens reageert het kabinet in deze brief op de op 17 december jl. aangenomen motie van de leden Biskop/ Vermeij over individuele scholingsbudgetten (Kamerstuk 30 012, nr. 28).

Ik zend u deze brief mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Marja Van Bijsterveldt-Vliegenthart.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. P. H. Donner

1 Bevorderen van een leven lang leren

De huidige samenleving verlangt van iedere Nederlander dat hij zijn kennis en vaardigheden bijhoudt en uitbreidt. De klassieke vaste baan voor het leven is steeds minder vanzelfsprekend. Technologische, sociale en organisatorische innovaties zorgen voor meer veranderingen binnen functies en beroepen. Ook het gegeven dat de beroepsbevolking verouderd en krimpt doet het belang van scholing van werknemers, om hen ook op latere leeftijd inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt, toenemen.

Wederzijdse scholingsaanspraak

Blijven leren is dus nodig. Daarover bestaat brede consensus. Ook in uw Kamer, zo bleek in het Algemeen Overleg van 16 december jongstleden over een leven lang leren. In dit overleg hebben we uitgebreid met elkaar stilgestaan bij de wijze waarop we meer werk kunnen maken van een leven lang leren in Nederland. Het kabinet heeft in eerder aan u toegezonden stukken het standpunt ingenomen dat hiertoe de leercultuur moet worden versterkt. Het Algemeen Overleg spitste zich vervolgens vooral toe op de wijze waarop dat het beste kan gebeuren. Basis voor de discussie is het aan uw Kamer gezonden voornemen om dit te doen via een wettelijke wederzijdse scholingsaanspraak.

Over het idee van een wederzijdse scholingsaanspraak zijn in uw Kamer verschillende standpunten naar voren gebracht. Tegen de achtergrond van het belang om mensen duurzaam in het arbeidsproces te houden in een continu veranderende arbeidsmarkt, waar op termijn arbeidstekorten zullen ontstaan, vindt het kabinet het van belang om maatregelen te treffen om het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren. Scholing is een belangrijk instrument om de inzetbaarheid van werkenden op de arbeidsmarkt op peil te houden en te verbeteren. Het kabinet is daarom van mening dat scholing in de arbeidsrelatie niet meer een vrijblijvende optie mag zijn. Het kabinet zal daarom komende tijd zijn voornemen om te komen tot een wederzijdse scholingsaanspraak¹ verder uitwerken, zoals aangekondigd in het aanvullend beleidsakkoord. Daarbij zal het kabinet ernaar streven de Kamer nog vóór de zomer het wetsvoorstel te doen toekomen. Dan zullen wij met elkaar spreken over de inhoud van het wetsvoorstel. Uiteraard overlegt het kabinet hierover ook met sociale partners.

Scholing van ZZP-ers

Uw Kamer heeft ook aandacht gevraagd voor scholing van ZZP-ers. Daarbij heeft het kabinet toegezegd dat met sociale partners zou worden gesproken over de inzet van middelen van O&O-fondsen voor scholing van ZZP-ers. Inzet van middelen van O&O-fondsen voor ZZP-ers roept enerzijds de vraag op hoe dit zich verhoudt tot het feit dat ZZP-ers niet financieel aan O&O-fondsen bijdragen. Anderzijds behoeft de betrokkenheid van O&O-fondsen bij de scholing van ZZP-ers zich niet uitsluitend toe te spitsen op de inzet van middelen. Er zijn ook andere mogelijkheden, zoals constructies waarbij ZZP-ers gebruik kunnen maken van de infrastructuur en expertise van O&O-fondsen bij het inkopen van opleidingen. Sociale partners hebben aangegeven dat dergelijke constructies al in de praktijk worden gebracht.

De inzet van (middelen van) O&O-fondsen voor scholing raakt aan de fundamentele discussie over de positie van de ZZP-er in het sociale stelsel. Sociale partners hebben daarom toegezegd het onderwerp «scholing van ZZP-ers» te zullen meenemen in het SER-adviestraject rond de positie van ZZP-ers. Het SER-advies wordt voor de zomer verwacht.

¹ Deze wederzijdse scholingsaanspraak zal inhouden dat de werkgever jegens zijn werknemer aanspraak heeft op het door hem volgen van op of buiten de onderneming gerichte scholing en dat de werknemer eenzelfde aanspraak heeft jegens de werkgever.

Intersectorale mobiliteit

Scholing is niet alleen belangrijk om productief te blijven in de huidige baan of sector waarin iemand werkzaam is. Scholing maakt ook de overstap mogelijk van een baan in de ene sector naar een baan in een andere sector. De leden Biskop en Vermeij constateren in dit verband, dat de mobiliteit van werkenden op de arbeidsmarkt tussen sectoren wordt belemmerd doordat afgedragen middelen voor scholing in O&O-fondsen niet meegenomen kunnen worden naar een nieuwe baan of bij de stap naar zelfstandigheid. Tegen deze achtergrond hebben zij bij motie de regering verzocht «om met sociale partners afspraken te maken over een individueel scholingsbudget voor iedere werkende, dat meegenomen kan worden bij een overstap naar een andere baan of bij de stap naar zelfstandigheid.» Daarmee heeft uw Kamer aangegeven de rol van de O&O-fondsen bij intersectorale mobiliteit belangrijk te vinden. Het kabinet deelt de mening van de Kamer dat scholing van groot belang is om intersectorale mobiliteit te bevorderen en dat O&O-fondsen hierbij een (grotere) rol kunnen spelen. Het kabinet is voornemens hierover nader te spreken met sociale partners in het voorjaarsoverleg.

Kabinet en sociale partners onderschrijven het belang van scholing als instrument om de duurzame inzetbaarheid van werkenden en niet-werkenden te vergroten en daarmee hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Voor de langere termijn hebben sociale partners met «Leren Loont» ingezet op brede scholing vanuit het besef dat dit voor alle partijen «loont». In dit kader heeft de Stichting van de Arbeid in juni 2008 een aanbeveling gedaan over de inzet van middelen uit O&O-fondsen ten behoeve van individuele trekkingsrechten, intersectorale omscholing, employability-contracten en bevordering ZZP-schap. Ook voor de O&O-fondsen zelf blijkt intersectorale mobiliteit een belangrijk thema. Uit onderzoek blijkt dat in ongeveer de helft van de O&O-fondsen al wordt samengewerkt met andere sectoren¹. Deze samenwerking doet zich vooral voor op het gebied van mobiliteit, werving, opleiding en scholing. De fondsen verwachten dat intersectorale mobiliteit en sectoroverstijgende activiteiten zullen gaan toenemen.

Ook de komende periode zal het kabinet met sociale partners in gesprek blijven over scholing, opleiding en de intersectorale samenwerking. Bezien zal worden wat de beste wijze is waarop scholing, opleiding en intersectorale samenwerking vormgegeven kan worden om de duurzame inzetbaarheid te vergroten. Het kabinet wil hierover op korte termijn met de sociale partners nadere afspraken maken. Hierbij zal ook gekeken worden naar de mogelijkheden om individuele trekkingsrechten in te zetten. Het kabinet zal daarnaast – in overleg met sociale partners – de uitvoeringsmodaliteiten voor eventuele invoering van een opleidingscheque onderzoeken. In dit onderzoek zal speciale aandacht zijn voor de mogelijkheden om de opleidingscheque mee te nemen naar een andere werkgever buiten de eigen sector of naar zelfstandigheid.

2 Scholingsmogelijkheden in de (deeltijd) WW

Een leven lang leren betreft werkenden én niet-werkenden. Naar aanleiding van de opmerking van uw Kamer dat de WW op dit moment niet flexibel genoeg is om wat langere scholingstrajecten te doen, heeft het kabinet toegezegd in deze brief de scholingsmogelijkheden in de WW nader toe te lichten en daarbij ook de deeltijd WW mee te nemen.

¹ Ministerie van SZW en Raad voor Werk en Inkomen, Hoe werken sectorfondsen, Den Haag, maart 2008.

Het UWV kan re-integratie-instrumenten, waaronder (om)scholing, gericht inzetten als dat effectief bijdraagt aan het vinden van een baan. Het UWV kan daarbij in het individuele geval langer durende scholingstrajecten

inzetten, echter kortdurende re-integratietrajecten blijken doorgaans effectiever. Gelet op het beperkte re-integratiebudget en uitvoeringscapaciteit, zet het UWV re-integratie-instrumenten, zoals scholing, alleen in voor degenen die dit echt nodig hebben. Het UWV zet (om)scholing in voor een WW-gerechtigde als deze persoon anders niet aan werk kan komen en de (om)scholing het meest geschikte instrument vormt om de betrokkene te laten uitstromen. Doorgaans zoekt het UWV ook nog naar een baangarantie. Dit voorkomt dat personen in de uitkering een duur, soms langer durend traject volgen met onvoldoende garantie voor succes. De WW-gerechtigde hoeft tijdens de noodzakelijk geachte (om)scholing niet te solliciteren naar werk. Mocht het voorkomen dat de WW-gerechtigde een werkaanbod krijgt tijdens de opleiding dan stelt het UWV de betrokkene doorgaans in de gelegenheid de opleiding af te ronden. Het UWV weegt dit zorgvuldig per geval af (maatwerk).

Verder is het in deze tijd van belang dat het UWV kan inzetten op preventieve maatregelen. Het kabinet heeft daarom vanuit de crisismiddelen twee extra tijdelijke scholingsfaciliteiten geïntroduceerd ter bevordering van het van werk naar werk helpen van mensen. Het betreft de Tijdelijke subsidieregeling omscholing van werknemers¹ bij dreigende werkloosheid en de Maatregel Stimulering EVC bij dreigend ontslag. De Tijdelijke subsidieregeling omscholing geldt sinds eind vorig jaar ook voor nieuwe werknemers, die maximaal vier weken onmiddellijk voorafgaand aan hun huidige dienstbetrekking in de WW zaten en daar zijn ingestroomd als met ontslag bedreigde werknemer. Deze uitbreiding maakt de regeling meer toegankelijk voor de nieuwe werkgevers van flexwerkers.

In maart ontvangt uw Kamer een «arbeidsmarktbrief», waarin wordt ingegaan op de verschillende scholingsmaatregelen die in het kader van de crisis genomen zijn, waaronder de omscholingsbonus.

Deeltijd WW: impuls aan scholing op de werkvloer

Bedrijven die voor hun werknemers deeltijd WW aanvragen, hebben de verplichting om die werknemers te scholen. De scholing moet gericht zijn op behoud of verbetering van de inzetbaarheid van de werknemer binnen of buiten de eigen onderneming. De invulling van de scholingsplicht is primair aan de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging en werknemers: zij zijn verantwoordelijk voor de scholing van werknemers, hebben een gezamenlijk belang, en kunnen in samenspraak beoordelen welke vorm van scholing nuttig is voor het functioneren van de werknemer op zijn of haar werkplek.

Uit onderzoek van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI)² blijkt dat de scholingsplicht in de bijzondere wtv en de deeltijd WW aan de scholing op de werkvloer een impuls heeft gegeven. Dat geldt ook in bedrijven waar voorheen niet aan scholing werd gedaan, en voor werknemers die eerder niet voor scholing in aanmerking kwamen. Het is een verheugende constatering dat dankzij de scholingsplicht meer werk is gemaakt van de scholing van werknemers.

Uit bevindingen van het UWV en ook uit het rapport van de RWI is tevens naar voren gekomen dat in meerdere gevallen de scholing intensiever opgepakt had kunnen worden. Via een brief aan de Stichting van de Arbeid worden werkgevers en werknemers dringend opgeroepen de scholingsplicht op substantiële wijze na te leven. Deze brief treft u in de bijlage aan³.

Daarnaast is met de wijziging van het Besluit deeltijd WW⁴ aan het UWV een instrument in handen gegeven om (verdere) deelname aan deeltijd WW te ontzeggen, als evident is dat de door werkgever en werknemers overeengekomen scholing *naar aard en omvang* niet kan bijdragen aan

¹ Hierbij gaat het naast werknemers met een vast arbeidscontract die een ontslagafzegging hebben ontvangen of werknemers waarvan UWV vaststelt dat het om een met werkloosheid bedreigde werknemer gaat, om mensen met een tijdelijk contract dat binnen 4 maanden afloopt, een uitzend- of een 0-urencontract.

² Scholing in crisistijd (2009).

³ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

⁴ Staatscourant, Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 december 2009, IVV//2009/28 439 tot wijziging van het Besluit deeltijd WW tot behoud van vakkrachten in verband met wijziging van de werkingsduur en scholing, Nr. 20 331, dd. 28 december 2009.

behoud of vergroten van de inzetbaarheid. In de praktijk kan deze situatie zich voordoen bij de aanvraag of de verlengingsaanvraag van deeltijd WW.

Het betreft hier nadrukkelijk een marginale toets. UWV kan in evidente gevallen de werkgever en diens werknemersvertegenwoordiging vragen met een aangepast scholingsplan te komen, waarna, als de plannen adequaat zijn, alsnog gebruik gemaakt kan worden van deeltijd WW.

3 EVC voor vluchtelingen

Tot slot heeft uw Kamer in het Algemeen Overleg van 16 december jongstleden vragen gesteld over de mogelijkheden voor vluchtelingen om hun scholing en ervaring uit het land van herkomst te benutten en een EVC-procedure te doorlopen.

In de afgelopen jaren hebben verscheidene organisaties aandacht besteed aan EVC voor vluchtelingen: het Kenniscentrum EVC, Cofora, het Nuffic en het Centraal Orgaan Asielzoekers.

Deze organisaties geven op basis van ervaringen aan dat de Nederlandse taal een groot probleem voor deze doelgroep is. De beroepsstandaarden waarop EVC wordt gedaan, vereisen dat het Nederlands op een voor die beroepenstandaard adequaat niveau wordt beheerst. De beheersing van het Nederlands is voor de meeste beroepen een basisvoorwaarde om te functioneren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is dus eigenlijk altijd noodzakelijk dat een vluchteling eerst een cursus Nederlands volgt tot een voor de gewenste beroepsuitoefening vereist niveau.

Daarnaast speelt het probleem van de beperkte aantoonbaarheid van werkervaring en van competenties: vluchtelingen hebben meestal de bewijzen niet kunnen meenemen van de werkervaring die ze in hun land van herkomst hebben opgedaan, en vanuit Nederland hebben ze geen toegang tot die bewijzen.

De conclusie van Cofora is dat EVC een krachtig instrument kan zijn als de kandidaat het Nederlands wél in voldoende mate beheerst én ongeveer 60% van de in de relevante EVC-standaard beschreven beroepseisen inderdaad door eerdere werk- en/of levenservaring hard kan maken. Anders is een praktijktoets of duaal leerwerktraject een aangewezen volgende stap.

Het is niet bekend hoeveel vluchtelingen per jaar deelnemen aan EVC, omdat deze gegevens niet als afzonderlijke categorie beleidsonderzoeken wordt bijgehouden; dit om de administratieve lasten beperkt te houden.