

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

32

Vragen van het lid **Wiersma** (VVD) aan de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar *aanleiding van het bericht «Schreeuwende tekorten, maar scholing van flexwerkers is voor bedrijven geen prioriteit»* (ingezonden 25 juli 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ontvangen 19 september 2018).

Vraag 1

Kent u het bericht «Schreeuwende tekorten, maar scholing van flexwerkers is voor bedrijven geen prioriteit.»¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 3

Wat is uw reactie op het onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) dat werkgevers meer in vaste medewerkers investeren dan in flexibele krachten?

Hoe duidt u het verschil tussen enerzijds flexwerkers, waarvan slechts 34% de afgelopen twee jaar een werk gerelateerde cursus heeft gevolgd, en anderzijds werknemers met een vast contract, waar dit 56% is?

Antwoord 2 en 3

Het rapport *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt* laat zien dat 55 plussers, laagopgeleiden en werknemers met een tijdelijk arbeidscontract vergeleken met groepen met een sterkere arbeidsmarktpositie minder vaak deelnemen aan activiteiten in het kader van een leven lang ontwikkelen. Deze achterblijvende deelname is zorgwekkend gelet op de vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking, de toenemende opleidingseisen die aan werknemers worden gesteld en de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het rapport laat verder zien dat werkgevers minder bereid zijn om te investeren in de scholing van werknemers met een tijdelijke aanstelling, zeker indien er ook geen uitzicht is op een vaste aanstelling. De keuze om te

¹ FD, 24 juli 2018

investeren in personeel met een vast contract is vaak ingegeven door economische motieven van werkgevers. Een werkgever verwacht zijn investering in scholing terug te verdienen doordat het competentieniveau van zijn werknemers toeneemt. Als werknemers relatief kort in dienst zijn of zelfs voor het einde van het contract al weggaan, vrezen werkgevers minder profijt te hebben van een investering in scholing in tijdelijke werknemers. Terecht geven de onderzoekers aan dat werkgevers profiteren van investeringen in scholing van flexwerkers, ook als duidelijk is dat zij nooit in vaste dienst komen. Deze investeringen versterken de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt en de flexkrachten blijven duurzaam inzetbaar.

De lagere trainingsparticipatie van deze groep is niet het gevolg van een lagere motivatie om te leren. Integendeel, uit het onderzoek komt naar voren dat flexwerkers juist gemotiveerd zijn om zich verder te ontwikkelen. Van de tijdelijke medewerkers zonder uitzicht op een vast dienstverband heeft 34% de afgelopen twee jaar een werk gerelateerde cursus gevolgd (tegenover 56% van de mensen met een vast contract). Flexwerkers die wel een cursus volgen, doen dit vooral op eigen initiatief.

Het onderzoek bevestigt de kwetsbare positie van flexwerkers, ouderen en laagopgeleiden.

Vraag 4 en 7

Deelt u de analyse van het ROA dat wanneer werkenden, en in het bijzonder flexwerkers, door snelle veranderingen op de arbeidsmarkt niet over de juiste competenties beschikken, werkgevers hen niet meer kunnen inzetten en de groep die aan de zijlijn staat alleen maar groter wordt?

Deelt u de mening dat, los van de contractvorm, gezien de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt, de deelname aan scholing fors te laag is en dat het snelle actie behoeft van zowel werkgevers, werknemers, als de overheid?

Antwoord 4 en 7

Ja. Het is niet goed om te wachten met scholing tot kwalificaties zijn verouderd en ontslag dreigt. Wanneer werkgevers en werkenden langdurig niet in hun ontwikkeling investeren, dan is het risico groot dat kwalificaties verouderen en een deel van hen op termijn langs de kant komt te staan door een gebrek aan actuele kennis en vaardigheden.

Bovendien verandert de arbeidsmarkt snel onder invloed van technologische ontwikkelingen en digitalisering. Tegelijkertijd zullen we langer blijven werken en daarmee is het belangrijker dan ooit tevoren om je te blijven ontwikkelen, via scholing en cursussen maar vooral ook op het werk zelf. Deelname aan formeel en informeel leren ligt in Nederland vergeleken met andere OESO landen hoog. Werkgevers en werknemers zijn primair verantwoordelijk en investeren reeds fors in scholing van werkenden, op bedrijfsniveau en via de O&O fondsen². Gelet op de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt is het zaak onze leercultuur verder te versterken en iedereen daarin mee te nemen. De overheid zorgt daarbij voor de noodzakelijke randvoorwaarden. Om die reden werkt het kabinet aan het omzetten van de fiscale aftrekpost voor scholingskosten in een individuele leerrekening. Met sociale partners en onderwijsinstellingen worden afspraken gemaakt over hun bijdrage hieraan. Over het beleid om te komen tot een doorbraak bij de verdere versterking van de Nederlandse leercultuur, waaronder de vormgeving van de individuele leerrekening, wordt uw Kamer voorafgaand het algemeen overleg in oktober per brief geïnformeerd.

Vraag 5

Deelt u de mening van hoogleraar Van Lieshout dat scholing ongeacht de contractvorm zou moeten plaatsvinden in zowel het belang van de werknemer, als van het bedrijf? Deelt u de mening van de heer Van Lieshout dat het tempo van veranderingen op de arbeidsmarkt vele malen hoger ligt dan de traagheid waarmee beleid verandert?

² Kamerstuk 30 012, nr. 76

Antwoord 5

Scholing van werknemers is primair een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Werkgevers hebben er belang bij dat hun werknemers productief en inzetbaar aan het werk kunnen zijn. Ook werknemers hebben er belang bij om hun vaardigheden op peil te houden voor hun positie op de arbeidsmarkt. Om tot een doorbraak te komen en een sterke leercultuur tot stand te brengen is een gezamenlijke inzet nodig van alle betrokkenen – de werkenden, de werkgevers, publieke en private opleidingsinstituten, de branche organisaties, de O&O fondsen, de (georganiseerde) sociale partners, de HR afdelingen, de afdelingshoofden, de ondernemingsraden). De overheid zorgt daarbij voor de noodzakelijke randvoorwaarden en komt ter ondersteuning van die gezamenlijke inzet met een actiegericht programma om leven lang ontwikkelen voor iedereen te stimuleren, in de al genoemde Kamerbrief.

Vraag 6

Deelt u de mening van hoogleraar De Grip dat werkgevers profiteren van investeringen in scholing van flexwerkers door een betere concurrentiepositie op de arbeidsmarkt? Zijn er belemmeringen die werkgevers signaleren, die meer investeren in scholing aan flexibele krachten in de weg zitten?

Antwoord 6

Hoogleraar De Grip wijst erop dat werkgevers profiteren van investeringen in scholing van flexwerkers, ook als duidelijk is dat de medewerker nooit in vaste dienst komt. Door te investeren in vaardigheden waar de werknemer later ook nog wat aan heeft, krijgt het bedrijf een betere concurrentiepositie op de arbeidsmarkt en krijg je betere flexkrachten. Het onderzoek laat zien dat werkgevers terughoudend zijn te investeren in scholing van tijdelijke werknemers, omdat zij vrezen dat de termijn te kort is om de investering terug te verdienen of dat de werknemers die scholing hebben ontvangen nog voor het einde van hun contract overstappen naar een andere werkgever. Maar het onderzoek bevat ook aanbevelingen aan werkgevers, zoals het laten volgen van de cursus in eigen tijd of door afspraken te maken over een terugbetalingsregeling bij voortijdig vertrek.

Vraag 8, 9 en 11

Wat is uw reactie op de opmerkingen in het artikel dat de kabinetsplannen voor een individuele leerrekening nog behoorlijk pril zijn? Deelt u de mening dat, gezien de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt, de mogelijkheden voor een permanent proces van om- en bijscholing van een erg groot belang zijn en dat scholing voor alle werknemers los van de contractvorm, beschikbaar moet zijn? Deelt u de mening dat het hiervoor noodzakelijk is dat scholingsmiddelen ook persoonlijk en aan een individu gekoppeld dienen te zijn? Deelt u de mening dat dit nu onvoldoende gebeurt? Deelt u de mening dat, conform het regeerakkoord, de introductie van de persoonlijke leerrekening voor alle Nederlanders met een startkwalificatie van zo groot belang is dat haast moet worden gemaakt met de uitwerking hiervan? Bent u bereid de Kamer nog voor het algemeen overleg over leven lang leren te informeren over het tijdspad?

Antwoord 8, 9 en 11

Permanent leren en ontwikkelen is voor iedereen van groot belang. Het kabinet hecht er veel waarde aan dat werkenden meer eigen regie krijgen op hun loopbaan en hun leven, zodat ze zich kunnen blijven ontwikkelen en hun eigen keuzes kunnen maken. Daarom is het kabinet aan de slag met de uitvoering van het voornemen uit het Regeerakkoord om individuele leerrekeningen te stimuleren. Daarmee aansluitend bij de beweging die (georganiseerde) werkgevers en werknemers al langere tijd hebben ingezet: om via cao's en O&O fondsen te bewerkstelligen dat een deel van de scholingsmiddelen worden ingezet in de vorm van individuele leer- en ontwikkelbudgetten. Zo zijn er 30 cao's (voor 24% van de werknemers) met afspraken over een persoonlijk opleidingsbudget (CAO-rapportage 2017). In 18 cao's bestaat het persoonlijk ontwikkelingsbudget uit een specifiek bedrag. De bedragen variëren van € 400 tot € 4.500. Een persoonlijk opleidingsbudget kan voor een jaar dan wel voor een langere periode worden vastgesteld. Tot slot zijn in zeven cao's specifiek afspraken gemaakt over scholingsvrou-

chers (voor 4% van de werknemers). De genoemde Kamerbrief over leven lang ontwikkelen zal uw Kamer ontvangen voor het algemeen overleg.

Vraag 10

Welke belemmeringen en versnipperingen ziet u op dit moment, die het beter zichtbaar en bruikbaar maken van scholingsgeld in de weg zitten? Bent u bereid verder inzicht te geven in waar en ter waarde waarvan scholingsgeld nu wel beschikbaar is maar het niet wordt benut, bij zowel de overheid als sociale partners?

Antwoord 10

In Nederland zijn veel partijen betrokken bij leven lang ontwikkelen, vanuit verschillende verantwoordelijkheden. Samen zorgen zij ervoor dat ons land internationaal een boven gemiddelde scholingsdeelname laat zien. Toch is het goed om te kijken hoe we het nog beter kunnen doen. Zo hecht het kabinet er veel waarde aan om mensen veel meer zelf de touwtjes in handen te geven van hun ontwikkeling. Dat vraagt om een andere manier van inzetten van scholingsgeld. Maar ook moet het helder zijn welke scholingsmogelijkheden in iemands specifieke situatie beschikbaar zijn. Bovendien moeten de randvoorwaarden op orde zijn om tot een sterke leercultuur te komen. De uitwerking van deze voornemens staat centraal in de aangekondigde Kamerbrief over leven lang ontwikkelen.

In de brief van de Minister van SZW van 19 december 2017 aan uw Kamer, betreffende Toezeggingen over scholingsfondsen en individuele leerrechten, bent u geïnformeerd over de investeringen van bedrijven en O&O-fondsen in scholing. Bedrijven investeren in totaal voor € 1,7 miljard aan cursussen voor medewerkers (informele scholing is in dit onderzoek niet meegenomen). Voor een deel vinden deze investeringen door bedrijven via O&O fondsen plaats. In 2015 waren de totale baten van deze 85 fondsen € 413,6 miljoen en de totale lasten € 401,6 miljoen. De rijksinzet op – of nauw rakend aan – een leven lang ontwikkelen zal bij de uit te brengen Kamerbrief over leven lang ontwikkelen worden meegestuurd.

Vraag 12

Bent u bekend met de stappen die Zweden tien jaar geleden heeft gezet, waar hoogleraar Van Lieshout naar verwijst? Zo ja, welke stappen heeft Zweden ondernomen op het gebied van scholingsfondsen?

Antwoord 12

In Zweden bestaan twee scholingsfondsen, één voor overheidspersoneel en één voor (vooral) overig personeel (private werkgevers). Deze fondsen zijn vooral bedoeld voor bij- en omscholing van werknemers die dreigen hun baan te verliezen, bijvoorbeeld door een reorganisatie. De situatie in Nederland wordt vaak vergeleken met de Scandinavische landen. Uit een onderzoek van Ecorys uit 2016 blijkt dat deze landen het hoogst scoren op het gebied van post-initiële onderwijsdeelname. Het succes van deze landen is echter op zichzelf – nog los van definitieverschillen – niet primair de verdienste van een scholingspremie of scholingsfonds, maar hangt in belangrijke mate samen met de manier waarop hun onderwijssystemen, arbeidsmarktbeleid en instituties in sociale zekerheid zijn vormgegeven. In Denemarken, Finland, Noorwegen en Zweden is het onderwijs tot 16 jaar algemeen vormend. Beroepsvormend onderwijs zoals Nederland dat kent, hebben deze landen niet. Post-initiële scholing is dus in Scandinavië extra noodzakelijk. Het land heeft hierdoor een sterk besef van het belang van post-initiële scholing en daardoor ook een goed ontwikkelde infrastructuur.

Vraag 13

Welke rol kan de sociale zekerheid volgens u spelen in de transitie naar leven lang ontwikkelen, om- en bijscholing en het bijhouden van gevraagde vaardigheden en competenties?

Antwoord 13

Idealiter wordt baanverlies door veroudering van kwalificaties zoveel mogelijk voorkomen door meer aandacht te besteden aan het blijvend investeren in vaardigheden en competenties. Van belang is dat ook mensen die niet aan het werk zijn zich kunnen blijven ontwikkelen om te voorkomen dat ze niet

meer aan de veranderende functie-eisen kunnen voldoen en daardoor blijvend aan de kant komen te staan. Om- en bijscholing kunnen een goede rol spelen bij het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Dat gebeurt ook al op allerlei plekken, bijvoorbeeld door creatieve samenwerking tussen sectoren waar tekorten zijn en gemeenten en UWV.

Vraag 14

Is de scholing van zowel de vaste- als flexibele kracht onderdeel van de gesprekken met de sociale partners? Brengt u hierbij ook de suggesties, gedaan door hoogleraar De Grip, onder de aandacht om scholing te bevorderen, zoals het experimenteren met regelingen die de binding met het bedrijf versterken?

Antwoord 14

In de gesprekken met sociale partners komt leven lang ontwikkelen in de volle breedte en voor iedereen aan de orde. De conclusies en aanbevelingen uit dit onderzoek van ROA worden daarbij betrokken.