

Vergaderjaar 2000–2001

27 400 XV

Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2001

Nr. 58

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 11 juni 2001

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft naar aanleiding van een brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 20 maart 2001 inzake het rapport «Naar een Employability Monitor» (SOZA-01-252) de navolgende vragen ter beantwoording aan de regering voorgelegd. Deze vragen alsmede de daarop op 11 juni 2001 gegeven antwoorden, zijn hieronder afgedrukt.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Terpstra

De griffier voor deze lijst,
Sjerp

¹ Samenstelling:

Terpstra (VVD), voorzitter, Biesheuvel (CDA), Schimmel (D66), Noorman-den Uyl (PvdA), ondervoorzitter, Kamp (VVD), Van Lente (VVD), Van Dijke (ChristenUnie), Bakker (D66), Visser-van Doorn (CDA), De Wit (SP), Van der Knaap (CDA), Harrewijn (GroenLinks), Balkenende (CDA), Van Gent (GroenLinks), Smits (PvdA), Verburg (CDA), Bussemaker (PvdA), Spoelman (PvdA), Örgü (VVD), Van der Staaij (SGP), Santi (PvdA), Wilders (VVD), Snijder-Hazelhoff (VVD), Depla (PvdA) en Bolhuis (PvdA).

Plv. leden: E. Meijer (VVD), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Giskes (D66), Kortram (PvdA), Blok (VVD), Van Blerck-Woerdman (VVD), Van Middelkoop (ChristenUnie), Van Vliet (D66), Stroeken (CDA), Marijnissen (SP), vacature CDA, Vendrik (GroenLinks), Mosterd (CDA), Rosenmöller (GroenLinks), Schoenmakers (PvdA), Dankers (CDA), Wagenaar (PvdA), Middel (PvdA), Weekers (VVD), Van Walsem (D66), Oudkerk (PvdA), De Vries (VVD), Van Splunter (VVD), Van der Hoek (PvdA) en Hamer (PvdA).

De Employability Agenda is inmiddels afgerond. Wat zijn de concrete resultaten daarvan en volgt er nog een evaluatie? (blz. 1)

De stand van zaken van de Employability Agenda is gerapporteerd in het najaarsoverleg van 4 december 2000 (Kamerstuk 2000–2001, 27 400XV, nr. 23, TK). Geconcludeerd is dat alle activiteiten in gang zijn gezet en de voortgang op de afzonderlijke agendapunten binnen de daartoe geëigende kaders kan worden bewaakt. Het platform heeft per 31 december 2000 dan ook zijn activiteiten beëindigd. De Employability Monitor wordt in samenspraak met sociale partners verder uitgewerkt.

De centrale doelstelling van de Employability Monitor is onder andere het verkrijgen van inzicht in de behoefte aan verdere investeringen in employability van werkenden en niet-werkenden. Hoeveel investeren overheid, werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties) in employability? Kan een uitgebreid overzicht worden gegeven, uitgesplitst naar overheid, werkgevers en werknemers, met daarbij aangegeven waarin precies is geïnvesteerd? (blz. 1)

Investerings in de employability van werknemers zijn primair een zaak van werkgevers en werknemers (CAO). De overheid faciliteert via convenanten (bijvoorbeeld de arboconvenanten), subsidies en fiscale faciliteiten.

Aan de basis van het employabilitybeleid in CAO's staan de afspraken over scholing. Deze komen in vrijwel alle CAO's voor. Het gaat dan voornamelijk om functiegerichte scholing (95% van de CAO's), maar ook om meer algemene scholing (21%) en bijvoorbeeld om afspraken in het kader van het leerlingwezen/BBL (49% van de CAO's). Afspraken over scholingsverlof zijn min of meer ondersteunend aan deze scholingsafspraken. Dergelijke afspraken komen voor in ongeveer 86% van de CAO's. De laatste jaren zien we in toenemende mate ook CAO-afspraken die zich ook richten op andere aspecten van het employabilitybeleid, zoals op instrumenten als advies, vacaturebanken, mobiliteitscentra en voorlichting. Verder neemt het aantal CAO-afspraken over loopbaanbevordering toe. Afspraken over functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken die bij loopbaanbevordering een rol spelen komen inmiddels in bijna de helft van de CAO's voor. Ontwikkelingsplannen komen voor in ruim 40% van de CAO's. Het kan daarbij gaan bedrijfsontwikkelingsplannen (27%), maar ook om persoonlijke ontwikkelingsplannen (eveneens in 27% van de CAO's).

De Stichting roept in haar aanbevelingen voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001 «Er is meer nodig» (december 2000) op tot meer permanente scholingsvormen voor meer werknemers ten einde hun brede inzetbaarheid te bevorderen. Elke werknemer en werkzoekende moet volgens de Stichting het recht krijgen op een persoonlijk ontwikkelingsplan met een daarbij behorend budget.

Tot nu toe is de vaststelling van een budget ten behoeve van het persoonlijke ontwikkelingsplan echter slechts in 2% van de CAO's gevonden.

In navolgend overzicht is in beeld gebracht wat de aan scholing toe te rekenen kosten zijn van werkgevers, werknemers en overheid. Hierbij zij bedacht dat gelet op de beschikbare informatie deze afkomstig is van verschillende jaren. Ook is bij enkele regelingen aangegeven dat niet de scholingskosten maar de totale kosten zijn vermeld omdat zij onderdeel vormen van een regeling met een bredere doelstelling. Een aantal regelingen zijn ook in te zetten voor de scholing van werkzoekenden. In de

tabel zijn ook een aantal flankerende maatregelen van de overheid opgenomen.

Financiering scholing voor werkenden

Financier		Bedrag (jaartal)	Scholing bij ...	Betaling van ...	Ook scholing voor werkzoekenden
Particulier	Particuliere financiering O&O fondsen Bedrijven	346 miljoen (1996)	Branche- en bedrijfsopleidingen	Subsidies voor cursuskosten en soms loonkosten. Cursuskosten en meestal ook loonkosten (werktijd). Cursuskosten en tijd.	x
		6,8 miljard (1999)	Alle soorten aanbieders		
	Individuele werknemers	2 200 miljoen (1996)	Alle soorten aanbieders		
Belasting	Scholingsaftrek voor de profitsector waarbinnen extra aftrek voor:	235 miljoen totaal scholingsaftrek (1998) (profit); uitbreiding 35 miljoen in 2001	Alle soorten aanbieders	Cursuskosten en bijdrage aan scholingsfondsen. Bedrijven mogen 20% van de scholingskosten extra aftrekken van de fiscale winst. Een additionele aftrek van 40% geldt voor werknemers ouder dan 40 jaar en MKB. Voor scholingskosten van werknemers die een opleiding tot startkwalificatie niveau volgen of NT-2 geldt een additionele aftrek van 20%. Betreft de tegenhanger van de scholingsaftrek in de profit-sector. Loonkosten van werknemers die duale leerweg volgen. Aanspraken ingevolge een tussen een werkgever en werknemer overeengekomen verlofspaarregeling kunnen onder bepaalde voorwaarden worden vrijgesteld en de uitkeringen worden belast. In een jaar mag maximaal 10% van het loon van dat jaar of een daarmee corresponderend aantal verlofuren naar een tijdstip in de toekomst worden verschoven. Scholingskosten van individuen. Cursuskosten of vakliteratuur.	x
	• scholingskosten werknemers >40 jaar				
	• MKB				
	• scholingskosten tot startkwalificatie en NT-2				
	• bijdrage scholingsfondsen				
	Afdrachtsvermindering scholing voor non-profit sector	110 miljoen (1999); uitbreiding 35 miljoen in 2001	Alle soorten aanbieders		
	Afdrachtsvermindering onderwijs	375 miljoen (1999)	ROC/leerling-wezen	Loonkosten van werknemers die duale leerweg volgen. Aanspraken ingevolge een tussen een werkgever en werknemer overeengekomen verlofspaarregeling kunnen onder bepaalde voorwaarden worden vrijgesteld en de uitkeringen worden belast. In een jaar mag maximaal 10% van het loon van dat jaar of een daarmee corresponderend aantal verlofuren naar een tijdstip in de toekomst worden verschoven. Scholingskosten van individuen. Cursuskosten of vakliteratuur.	x
	Verlofspaarregeling	*			
	Studiekosten-aftrek	215 miljoen (1999)	Alle soorten aanbieders		
	Onbelast vergoeden van vrije verstrekkingen aan werknemers	? per 2001			
EU	Equal	440 miljoen over de periode 2000–2006	Alle aanbieders	Bestrijding discriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Niet duidelijk is hoeveel bestemd is voor scholing.	x

Financier		Bedrag (jaartal)	Scholing bij ...	Betaling van ...	Ook scholing voor werkzoekenden
	ESF	440 miljoen per jaar (2000–2006)	Alle aanbieders	Activerend arbeidsmarktbeleid: sluitende aanpak en inzetbaarheid beroepsbevolking. Niet duidelijk is hoeveel bestemd is voor scholing.	x
Centrale overheid	Min SZW Knelpunten Vraagzijde Arbeidsmarkt	45 miljoen		Oplossen sectorale knelpunten vraagzijde arbeidsmarkt. Middelen kunnen onder meer worden ingezet voor opscholing van werkenden naar knelpuntvacatures. Financiële ondersteuning voor werknemers die verlof opnemen voor zorg of studie.	x
	Wet Finlo	5 mln. (2001)		Voorkomen van werkloosheid.	
	Ministerie SZW Artikel 130 c WW-experimenten	11,5 miljoen	alle aanbieders	Opscholing van werkenden (boven startkwalificatie) via creatie van innovatieve scholingstrajecten als voorbeeld.	
	Ministerie EZ scholingsimpuls (voorgenomen beleid)	66 miljoen periode 2001–2005		EVC is procedure voor formele erkenning van het leren in informele processen. Projecten: • EVC-kenniscentrum • Branchegerichte invoering in Nieuwe Media en Horeca.	
	Flankerend beleid Ministerie, EZ, OCenW en SZW: EVC	7,5 miljoen voor 4 jaar (EVC-kenniscentrum) 0,5 miljoen (branche-gerichte invoering competentie-benadering)		50 adviseurs adviseren MKB-ondernemers over vormgeving strategisch personeelsbeleid.	
	Flankerend beleid Ministerie EZ Employability adviseurs	1,7 miljoen over de periode 1999–2002		Bevorderen van systematisch en structureel personeelsbeleid in ondernemingen via keurmerk. September 2000 is het projectbureau Investors in People opgericht. Verzorgt de kwaliteits-handhaving en informatievoorziening rondom het keurmerk Investors in People.	
	Flankerend beleid Ministerie EZ: Keurmerk Investors in people	6 miljoen t/m 2004			

* In het kader van employability is alleen de tegemoetkoming voor studieverlof relevant.

Zoals in de tabel opgenomen heeft het bedrijfsleven in 1999 in totaal circa 6,8 miljard gulden uitgegeven aan opleidingen, gemiddeld bijna 1800 gulden per werknemer. Dit is 2,7% van de arbeidskosten. In 1993 gaven

werkgevers nog circa 3,4 miljard uit aan bedrijfsopleidingen (gemiddeld circa 1100 gulden per werknemer), ofwel 1,8% van de arbeidskosten.¹

Volgens het ROA² waren in 1998 de werkgevers met 81½% de belangrijkste financiers van opleiding/scholing, 13% kwam voor rekening van de werknemers en werd 5½% uit overige bronnen betaald (zoals onder andere arbeidsbureaus, O&O-fondsen en overheidssubsidies). Uit onderzoek van TNO Arbeid³ volgt dat werkgevers vaker investeringen in functiegerichte scholing voor hun rekening nemen dan investeringen in algemene scholing.

3

Welk percentage werknemers profiteert jaarlijks van investeringen in hun «inzetbaarheid» en wat is hun profiel (sexe, leeftijd, opleidingsniveau, functieniveau)? Hanteert de regering een streefpercentage? (blz. 1)

TNO Arbeid heeft in 1999⁴ gerapporteerd over onderzoek naar de inzetbaarheid van werknemers in de afgelopen drie jaar. Hieruit bleek dat relatief meer mannen een opleidingsplan hebben en ook vaker een functiegerichte opleiding hebben gevolgd, terwijl bij een algemene opleiding er nauwelijks verschillen zijn tussen mannen en vrouwen.

	Totaal	Mannen	Vrouwen
% respondenten met opleidingsplan	41	47	33
% respondenten gevolgde functiegerichte scholing	64	68	59
% respondenten gevolgde algemene opleiding	31	32	31

Uit onderzoek van TNO Arbeid in 2000 blijkt eveneens dat er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen⁵. Mannen hebben in de afgelopen 5 jaar meer opleiding gevolgd, volgen het vaker onder werktijd en de opleiding wordt vaker gefinancierd door de werkgever.

	Totaal	Mannen	Vrouwen
% werknemers wat in de afgelopen 5 jaar scholing heeft gevolgd.	79	81	75
% werknemers waarvan opleiding gefinancierd wordt door werkgever.	92	94	87
% werknemers wat opleiding onder werktijd volgt	75	78	66
aantal opleidingsdagen	35	38	27

Daarnaast is te zien dat naarmate de werknemer ouder wordt er minder dagen aan opleiding besteed worden. Tot en met 34 jaar worden 45 dagen besteed aan opleidingen, tussen 35 en 49 jaar 36 dagen en vanaf 50 jaar en ouder 22 dagen. Wanneer gekeken wordt naar opleiding is te zien dat mensen met een middelbare opleiding meer opleidingsdagen hebben dan mensen met een lagere en hogere opleiding (39 dagen versus 30 respectievelijk 35 dagen).

In een rapport van het OSA is gekeken naar scholingsactiviteiten van werkgevers en het aantal werknemers wat scholing heeft ontvangen⁶. In 1998 blijkt dat 34% van de werknemers scholing heeft ontvangen en 74% van de organisaties inspanningen heeft verricht op het terrein van scholingsactiviteiten. Wanneer organisaties uitgesplitst worden naar bedrijfsgrootte blijkt bij toenemende organisatieomvang dat een groter aandeel van de bedrijven aan scholingsactiviteiten doet, ook heeft een groter aandeel van de werknemers opleidingen gevolgd (zie tabel).

¹ CBS, Onderzoek Bedrijfsopleidingen 1993 en Onderzoek Bedrijfsopleidingen 1999.

² ROA, Werkgelegenheid en Scholing 1999, april 2000.

³ TNO Arbeid, Arbeid en zorg, Inzetbaarheid en Beloning: het werknemersperspectief, september 1999.

⁴ TNO Arbeid, Arbeid en zorg, Inzetbaarheid en Beloning: het werknemersperspectief, september 1999.

⁵ TNO Arbeid, Het bevorderen van de inzetbaarheid van medewerkers, activiteiten van organisaties en werknemers, november 2000.

⁶ OSA, Trendrapport Vraag naar Arbeid 2000, februari 2001.

	% werknemers wat scholing heeft ontvangen	% organisaties actief met betrekking tot scholingsactiviteiten
Totaal	34	74
5–9 werknemers	22	55
10–19 werknemers	30	74
20–49 werknemers	31	87
50–99 werknemers	32	91
100–499 werknemers	38	98
500 of meer werknemers	39	100

Ten aanzien van de vraag over streefcijfers kan worden opgemerkt dat de Nederlandse overheid zich in het kader van de Lissabontop ten doel heeft gesteld te komen tot een nationale strategie voor een leven lang leren waarbij het perspectief is gericht op het jaar 2010. De kwantitatieve doelstelling, zoals geformuleerd in het Nationaal Actieplan Werkgelegenheid 2001, is dat in 2010 het aandeel van de bevolking tussen de 25 en 64 jaar dat deelneemt aan enige vorm van (volwassenen)educatie al dan niet beroepsof werkgerelateerd in Nederland, zo dicht mogelijk het niveau benadert van de twee best presterende landen.

Er is ten opzichte van vorig jaar gekozen voor een gewijzigde indicator, namelijk de beroepsbevolking tussen de 25 en 64 jaar, in plaats van het aantal werkenden tussen de 25 en 54 jaar. In 1999 bedroeg de nieuwe indicator, op basis van Eurostatcijfers, voor Denemarken 19.8% en voor Zweden 24.1%. Voor Nederland was dat 13.6%. Gebruikmakend van de vorige indicator, zou het Nederlandse percentage gestegen zijn van 14.9% in 1998 naar 16.4% in 1999.

4

Bij de bespreking van het Hoger Onderwijs en Onderzoeksplan (HOOP 2000) heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen medegedeeld plannen te hebben tot het opzetten van een Elders Verworven Competenties (EVC)-systematiek voor het hoger onderwijs. Hoe en wanneer gaat dit vorm krijgen? Wordt de EVC-systematiek inmiddels bij andere sectoren toegepast? Kan een compleet overzicht worden geven van de stand van zaken en de initiatieven die genomen gaan worden om dit verder te ontwikkelen? Kan deze systematiek ook worden gebruikt bij het meten van de individuele employability? (blz. 1)

Vanuit het Ministerie van OCenW is financieel bijgedragen aan de uitvoering van de werkzaamheden in het kader van het projectplan «Schakels in de Keten» van het project Flexibilisering HBO. Een belangrijk onderdeel hiervan is het deelproject intake assessment. Dit project beoogt instrumenten te ontwikkelen, waarmee is vast te stellen of een potentiële student, voorafgaand aan de instroom in het HBO, gegeven feitelijke aanwezige competenties (en eventueel zonder te voldoen aan de normaal vereiste formele kwalificaties, c.q. diplomavereisten) in staat zal zijn om via een maatwerkprogramma versneld een HBO-diploma te behalen. Ten behoeve van sectorspecifieke instrumenten voor intake assessment zijn sectorale consortia ingericht voor alle zeven sectoren in het HBO. Disseminatie van de uiteindelijke resultaten vindt plaats in de tweede helft van 2001.

Verder is in januari 2001 het EVC-kenniscentrum van start gegaan. Het kenniscentrum is een gezamenlijk initiatief van de ministeries van EZ, OCenW en SZW. Dit centrum heeft de opdracht om EVC-beleid op het niveau van branches en sectoren te ontwikkelen en te promoten door middel van het beschikbaar stellen van informatie én het verder ontwikkelen van EVC-procedures.

Het EVC-kenniscentrum is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en de bewustwording van nut, noodzaak en gebruik van EVC voor alle betrokken partijen op branche- of sectoraal niveau.

Het kenniscentrum verzamelt, ontwikkelt, ontsluit en verspreidt daartoe kennis over EVC, stimuleert partijen die op branche- of sectoraal niveau actief zijn op de arbeidsmarkt tot het opzetten van een eigen EVC-procedure en adviseert/begeleidt dezelfde partijen voordat daadwerkelijk gestart wordt met het uitvoeren van EVC binnen een branche of sector. Het kenniscentrum wordt vormgegeven door een consortium van CINOP, STOAS en CITO. Het kenniscentrum is opgericht voor een periode van vier jaar (1 januari 2001–31 december 2004).

Op diverse niveaus en in verschillende branches en sectoren wordt thans reeds gewerkt met de EVC-systematiek. Het is o.a. de taak van het EVC-kenniscentrum om deze initiatieven in beeld te brengen en als voorbeeld te laten dienen voor andere initiatieven. Het kenniscentrum heeft daartoe een website geopend (www.kenniscentrumevc.nl) waarop deze initiatieven zullen worden geplaatst. Deze website is in opbouw.

De EVC-systematiek kan heel goed benut worden bij het meten van de individuele employability. De competenties van de individuele werknemer worden beoordeeld aan de hand van de eindtermen van de kwalificatiestructuur. De reeds aanwezige competenties kunnen worden omgezet in certificaten en diploma's van de kwalificatiestructuur en de tekorten kunnen door bijscholing worden aangevuld.

5 en 6

Door de employability te monitoren, is goed zichtbaar te maken op welke beleidsterreinen er een verantwoordelijkheid ligt voor de overheid om werkgevers en werknemers te stimuleren. Wanneer begint die verantwoordelijkheid van de overheid en welke instrumenten staan ter beschikking? (blz. 2)

Op welke beleidsterreinen ligt er een verantwoordelijkheid voor de overheid om via aanpassingen van het bestaande institutionele en fiscale kader werkgevers en werknemers te stimuleren om voortdurend te werken aan employability? Waar is deze verantwoordelijkheidsverdeling te vinden? (blz. 2)

De scholing en employability van werkenden is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van werkgevers en werkenden zelf. De overheid heeft een faciliterende rol. Deze faciliterende rol van de overheid is gericht op het wegnemen van belemmeringen in bijvoorbeeld de regelgeving en op het ontwikkelen van een incentivestructuur (onder meer via fiscale regelingen en subsidies) die betrokkenen aanzet tot het gewenste resultaat: duurzame plaatsing van zwakke groepen op de arbeidsmarkt en behoud van een goed opgeleide en breed inzetbare beroepsbevolking door middel van een aantrekkelijk «human capital» klimaat. Waar grenzen tussen leren en werken vervagen zullen sociale partners en overheid gezamenlijk moeten optrekken. Zo is het, ook vanuit de overheid, van groot belang dat met het oog op duurzame arbeidsinpassing wordt zorggedragen voor scholing van werklozen en werkenden zonder startkwalificatie en herintreders. Belangrijk daarbij is een aanpak van onderaf: bezien wat in de verschillende sectoren en regio's gebeurt, wat de knelpunten zouden kunnen zijn en wat hieraan gedaan kan worden. Dit levert maatwerk op. Juist grote verschillen per sector (en regio) vragen een gedifferentieerde opstelling. Deze hoofdlijnen staan centraal bij de door het kabinet ingestelde stuurgroep Impuls Beroepsonderwijs en Scholing, bestaande uit vertegenwoordigers van de overheid, werkgevers en werknemersorganisaties en de bestuurlijke vertegenwoordigers van VMBO,

7

Welke (beleids)maatregelen is de regering voornemens te nemen om de sectoren landbouw, visserij, transport en communicatie te stimuleren meer aan employability te doen? Gaat de regering afzonderlijk met deze sectoren praten? Zo ja, wanneer? (blz. 2)

Naar aanleiding van de bespreking van de haalbaarheidsstudie met de sociale partners is een samenvatting van het rapport uitgebracht voorzover het de employability van werknemers betreft. Met behulp van deze «nulmeting» wordt gezien of de employability beleving van werkgevers en werknemers in de verschillende sectoren al dan niet spoort met de waardering in het ROA-onderzoek. Daartoe wordt de nulmeting verspreid onder de brancheverenigingen van VNO-NCW, MKB-Nederland, CNV en FNV met het verzoek om feedback te leveren. Mede op basis van deze reacties wordt de monitor verder ontwikkeld. Overigens wil een lage score niet zeggen dat de sector er overall wat betreft employability slecht voor staat, maar dat een aantal employability aspecten in deze sectoren mogelijk bijzondere aandacht vragen. Het is in eerste instantie aan de sectoren – werkgevers en werknemers – zelf om dit op te pakken.

8 en 15

Waarom is er in dit onderzoek sprake van te weinig informatie over niet-werkenden en (vooral) personen die (nu) geen werk zoeken? Hoe krijgt de voor employability essentiële vakspecifieke expertise in de nabije toekomst vorm? (blz. 2)

Waardoor worden de lacunes in de datavoorziening ten aanzien van de employability van niet-werkenden precies veroorzaakt? Wanneer en hoe worden deze lacunes opgelost? Wanneer en hoe wordt de kamer daarover geïnformeerd? Welk plan van aanpak heeft de regering hiervoor bedacht? Op welke wijze kan nu worden beoordeeld hoe het is gesteld met de employability van niet-werkenden? Op welke termijn kan deze beoordeling wel plaatsvinden? (blz. 3)

Binnen de groep niet-werkenden wordt onderscheid gemaakt in niet-werkende werkzoekenden en niet-participerenden. Vooral over de niet-participerenden ontbreekt informatie, omdat bestaande beleidsinformatiestromen zich vooral richten op de via uitkerings- en werkzoekenden administraties benaderbare werkzoekenden onder de niet-werkenden. Voor dit deel van de populatie niet-werkenden kan dan ook slechts een deel van de employability-monitor worden gevuld. Informatie over niet-participerenden beperkt zich tot algemene achtergrondkenmerken (OSA-Aanbodpanel, EBB). Pas als personen uit deze doelgroep werk gaan zoeken komen mogelijkheden op de arbeidsmarkt in beeld die uitgaan boven de huidige informatie over opleiding(sniveau). Voor de verdere ontwikkeling van een periodieke monitor Employability en een employability-index voor niet-werkenden is vooral meer informatie nodig over de niet-participerenden.

In aansluiting op de inventarisatie van de leemten door het ROA zijn in het traject naar een monitor de volgende stappen nodig:

- vaststelling van de precieze aanvullende informatiebehoefte *per deelgroep* niet-werkenden (niet werkende werkzoekenden en niet-participerenden);
- operationalisering van vastgestelde informatielacunes per deelgroep in concrete te beantwoorden onderzoeksvragen;
- vaststelling van de mogelijkheid om deze vragen te beantwoorden, waar mogelijk door aan te sluiten op een lopende informatiestroom, eventueel door aanvullend periodiek onderzoek;

- waar gekozen wordt voor aansluiting bij lopende gegevensstromen dienen de beschrijving, de uitvoering en het beheer van die gegevensstromen aangepast te worden.

Het streven is om aanvullende informatie zoveel mogelijk via twee reguliere bronnen te vergaren. De eerste bron is de EBB, waarbij een aanpassing van de EBB tijdig dient te worden ingebracht in het meerjarenprogramma van het CBS. Ten tweede is het voornemen om de mogelijkheden te benutten van de CWI om informatie te verzamelen over de totale doelgroep niet-werkenden, dus inclusief de niet-participerenden. Voor beide trajecten zal dit jaar met de voorbereiding worden begonnen. De verdere uitwerking van het «niet-werkenden»-deel van de monitor zal zoveel mogelijk parallel lopen aan de uitwerking voor het «werkenden»-deel (ten bate van de afstemming in de variabelen in beide delen).

8, 10 en 12

Waarom is er in dit onderzoek sprake van te weinig informatie over niet-werkenden en (vooral) personen die (nu) geen werk zoeken? Hoe krijgt de voor employability essentiële vakspecifieke expertise in de nabije toekomst vorm? (blz. 2)

Is de regering voornemens een Competentie Enquête op te zetten waarin de competenties waarover mensen beschikken, nauwgezet in kaart worden gebracht? Zo ja, hoe en wanneer? (blz. 2)

Op welke wijze zal de mate van «key-skills» voor de kennisintensieve samenleving van werkenden en niet-werkenden vorm krijgen? (blz. 3)

Met de ontwikkeling naar een kennisintensieve samenleving wordt het steeds belangrijker om inzicht te hebben in de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van werkenden en niet-werkenden en om te weten hoe die competenties (waaronder vakinhoudelijke expertise) worden benut. In het ROA-onderzoek is gebruik gemaakt van de resultaten voor Nederland van het International Adult Literacy Survey (IALS) van de OECD uitgevoerd in 1994–1995. In de herhaling van dit onderzoek, het Adult Literacy and Life Skills Survey (ALL) dat nu wordt opgezet, zal ook Nederland participeren. In IALS werden proza-, document- en kwantitatieve geletterdheid onder de volwassen bevolking gemeten. ALL gaat verder dan geletterdheid en meet een bredere set van vaardigheden welke direct gekoppeld zijn aan het sociale en economische succes van de volwassen bevolking. Het gaat daarbij om probleem oplossen, samenwerking en ICT-vaardigheid. Enerzijds worden dus dezelfde vaardigheden gemeten waardoor vergelijking in de tijd mogelijk is. Anderzijds worden nieuwe vaardigheden gemeten waardoor ALL een zo volledig mogelijke set van basisvaardigheden meet. Dit onderzoek levert echter pas in 2003 resultaten op.

Mede gelet op deze termijn wordt in overleg met EZ en OC&W gezien of nog aanvullend onderzoek op het terrein van competenties van de Nederlandse bevolking gewenst is.

9

Wat is de mening van de regering over de conclusie van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) om via een tweejaarlijks onderzoek de inzetbaarheid van (niet-)werkenden te meten? (blz. 2)

Het periodiek meten van de inzetbaarheid van de Nederlandse bevolking (werkenden en niet-werkenden) kan een belangrijke bijdrage leveren aan de sturing van het employability beleid door de overheid. Voor werkgevers en werknemers draagt een adequate meting van de employability bij aan een efficiëntere aanwending van investeringsmiddelen. Mede gelet op de positieve reactie van sociale partners ten aanzien van het opzetten van een dergelijke monitor, wordt deze verder ontwikkeld. Een tweejaarlijkse opzet is daarbij het uitgangspunt.

11

Waarom is in dit onderzoek niet meer aandacht besteed aan het komen tot een nader inzicht in de kerncompetenties van personen? (blz. 2)

Het ROA heeft vooronderzoek verricht naar beschikbare bronnen om te komen tot een periodieke Employability Monitor. Het ging hierbij om een inventarisatie van bestaande databronnen met als centrale doelstelling de beoordeling van de mogelijkheden van het opzetten van de monitor. Bij deze inventarisatie was een belangrijk aandachtspunt het traceren van leemten in de informatievoorziening. Eén van de geconstateerde leemten is dat onvoldoende bekend is over kerncompetenties van personen.

13

Is het niet – in het licht van de SUWI-operatie en de huidige krapte – juist nu van groot belang dat ook een employability index voor niet-werkenden op korte termijn verder wordt ontwikkeld? Waarom is in de brief daar geen prioriteit aangegeven? (blz. 3)

De brief aan de Tweede Kamer heeft primair tot doel om informatie te leveren over de uitkomsten van het vooronderzoek.

De regering is van mening dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt reden is om ook op korte termijn een employability index te ontwikkelen voor niet-werkenden (zie verder antwoord vraag 8 en 15).

14

Kan de eerste uitvoering van de Employability Monitor voor werkenden worden vervroegd naar 2001? (blz. 3)

Zoals aangegeven zal voorafgaand aan de eerste uitvoering van zowel de Employability Monitor voor werkenden als de Monitor voor niet-werkenden nog een belangrijke slag gemaakt moeten worden om de door het ROA gesignaleerde informatielacunes in te vullen. Daarnaast is zoals in antwoord op vraag 7 aangegeven de nulmeting uitgezet bij de achterban van werkgevers en werknemersorganisatie met het verzoek aan te geven welke elementen de monitor volgens hen moet bevatten. De uitkomsten van deze consultatie zullen mede als basis dienen voor de verdere uitwerking. Die verdere uitwerking zal in 2001 centraal staan. Afhankelijk van de voortgang hierin, is uitvoering van de Monitor voor werkenden en niet-werkenden niet eerder dan in 2002 aan de orde.