

Aan de leden van de Commissie Sociale Zaken en
Werkgelegenheid en de Commissie Onderwijs, Cultuur
en Wetenschap van de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA 's-Gravenhage

's-Gravenhage, 16 januari 2017
NvH/EW/sp/006

Betreft: Position paper Leven Lang Leren

Geachte dames en heren,

Op 23 januari a.s. organiseert u een hoorzitting over het thema Leven Lang Leren. Voor de Vakcentrale voor Professionals (VCP) is Leven Lang Leren een zeer belangrijk thema en om die reden geeft de VCP graag haar visie middels deze position paper. De VCP ziet dat dit thema bij de meer dan vijftig aangesloten beroepsorganisaties leeft en voor de leden van deze beroepsorganisaties is investeren in hun kennis van groot belang om hun professie uit te kunnen oefenen.

Door digitalisering, internationalisering, veranderde taakeisen en langer doorwerken, moeten alle werknemers veel investeren in het up-to-date houden van hun kennis. Om duurzaam inzetbaar te blijven, is blijven leren van groot belang. Dit op peil houden van kennis gebeurt veelal door werknemers en werkgevers zelf en zij steken hier tijd en middelen in.

Obstakels leven lang leren

Echter, werknemers ondervinden verschillende obstakels om passende scholing te volgen. Allereerst vanwege de kosten. De toegenomen kosten, zoals het hoge instellingscollegegeld dat geldt voor werknemers die al een bachelor of master hebben, voor opleidingen zorgt ervoor dat werknemers worden weerhouden om scholing te volgen. Een tweede masteropleiding kost al vaak 12.000 euro per jaar. Voor werknemers die zich willen bijscholen is dit dus een zeer grote kostenpost.

Verder zorgt de invoering van het leenstelsel ervoor dat jongeren vanuit financiële overwegingen minder vaak kiezen voor het hoger onderwijs. Bovendien wordt door het leenstelsel de doorstroming vanuit het mbo naar hbo flink belemmerd. Hiermee wordt het lastig om aan de toenemende vraag van hoger opgeleide werknemers te voldoen.

Een ander groot obstakel is het gebrek aan tijd om scholing te volgen. Het volgen van scholing gebeurt onder werktijd, in de eigen tijd of een combinatie daarvan. Omdat er vaak weinig ruimte is om scholing te volgen onder werktijd of in de eigen tijd, schiet scholing er vaak bij in.

Het aanbod van opleidingen en cursussen komt ook niet altijd overeen met de wensen van de werknemer. Bij het volgen van een opleiding is het vaak lastig om vrijstellingen voor onderdelen te krijgen en daarnaast passen de tijden niet altijd in het werkritme van de werknemer.

Als laatste werkt het versnipperde beleid vanuit de overheid belemmerend. Op dit moment zijn drie departementen (OCW, SZW en EZ) ieder apart verantwoordelijk voor een gedeelte van Leven Lang Leren. De VCP ziet graag dat het Ministerie van SZW de primaire verantwoordelijkheid pakt rondom het thema Leven Lang Leren. Dit omdat leren onderdeel is van het duurzaam inzetbaar houden en maken van werknemers. De inmiddels opgeheven projectdirectie Leren en werken was hierbij een goed voorbeeld van samenwerking tussen SZW en OCW.

Werknemers lopen, naast de vraagstukken rondom tijd en geld, ook tegen regelgeving in organisaties, O&O-fondsen en onderwijsinstellingen aan. Hierdoor worden de scholings- en ontwikkelingskansen van werknemers bemoeilijkt. Autonomie van een werknemer om de meest geschikte cursus of opleiding te volgen is daarbij van belang. Een werknemer kan vaak goed vanuit zijn eigen professie inschatten wat geschikte scholing is.

Human Capital Agenda

Om bovenstaande belemmeringen rondom tijd, geld en ruimte tegen te gaan is wat de VCP betreft een breed samenhangende Human Capital Agenda nodig. De VCP meent dat doorontwikkeling van werknemers belangrijk is om te zorgen dat iedereen mee kan, nu en in de toekomst. Daarom pleiten wij voor een brede Human Capital Agenda. De VCP sluit zich daarom van harte aan bij de breed aangenomen motie van de Tweede Kamer om tot de top-vijf op de human capital-ranglijst te komen¹. Om deze ambitie te behalen, dienen werknemers, werkgevers, O&O-fondsen en overheden hun rol te pakken rondom de scholing en ontwikkeling van werknemers.

Werknemers

Professionals willen graag continue scholing en ontwikkeling. Werknemers staan aan de basis van een goed opgeleide beroepsbevolking. Om die reden moeten werknemers zelf regie krijgen over hun eigen duurzame inzetbaarheid. De VCP pleit voor een duurzaam inzetbaarheidsbudget, een ontwikkelrekening dat in aanvulling op andere instrumenten naar eigen behoefte kan worden ingezet door werknemers. Voorbeelden hiervan zijn: loopbaanbegeleiding, scholing, verlof en andere carrièrevraagstukken. De kosten voor scholing en ontwikkeling moeten volledig fiscaal aftrekbaar worden. Op deze manier krijgen mensen daadwerkelijk ruimte, in tijd, geld en zeggenschap om in zichzelf te investeren. Doordat de werknemer te allen tijde de mogelijkheid heeft om in zichzelf te investeren, is hij niet afhankelijk van de werkgever. Een werknemer is zo beter voorbereid op het vinden van een andere baan.

Dit duurzaam inzetbaarheidsbudget kan op allerlei manieren worden gevuld door de individuele werknemer, werkgever, O&O-fonds, overheid etc. Om de werknemer positief te prikkelen om op vrijwillige basis geld te investeren in scholing en ontwikkeling, dient dit door de overheid voor loon- en inkomstenbelasting volledig fiscaal aftrekbaar te worden gemaakt. Hierbij kan worden gedacht aan een 13e maand, verlofdagen of de transitievergoeding. De werknemer heeft hiermee een stimulans om in zijn eigen kennis en ontwikkeling te investeren.

Verder is het ook van belang, zoals de SER in het advies Toekomstige Arbeidsmarktinfrastuctuur en Werkloosheidswet adviseert², om de aftrekbaarheid van scholingskosten, die wordt ingezet om de overgang van werk naar werk te bevorderen, in de inkomstenbelasting uit te breiden. Uitgaven aan outplacement en employability die werknemers uit de transitievergoeding betalen, kunnen dan aftrekbaar zijn. Dit komt overeen met de mogelijkheid die werkgevers reeds hebben om kosten voor transitie af te trekken.

¹ Motie Duisenberg c.s. over de top vijf human capital-ambitie (34300-VIII, nr. 72).

² SER (2015) Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren. Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastuctuur en Werkloosheidswet, p. 24.

Samen laten wij de stem van professionals horen.

In het verlengde hiervan stelt de VCP voor om een leenfaciliteit in het leven te roepen, zodat een werknemer zonder middelen toch in zichzelf kan investeren. Deze lening, met gunstige voorwaarden, wordt gebruikt voor scholing en ontwikkeling en wordt over een bepaalde periode terugbetaald. Hierbij is, bij het verwerven van een inkomen, deze lening ook fiscaal aftrekbaar. Doelstelling van het duurzaam inzetbaarheidsbudget is om de toegang tot scholing te vergroten en intersectorale scholing te stimuleren.

Werkgevers

Werkgevers zijn in eerste instantie verantwoordelijk voor functiegerichte scholing die nodig is om zittend personeel geëquipeerd te houden voor de uitvoering van hun werkzaamheden. Functiegerichte scholing is bedoeld om de bekwaamheden van de werknemer te onderhouden en daarnaast bij te scholen in zijn vak/functie. Deze kosten en de tijd zijn logischerwijs voor rekening van de werkgever. Immers deze scholing komt met name ten gunste van de werkgever. Daarnaast is de werkgever natuurlijk ook verantwoordelijk voor de kosten bij van-werk-naar-werk-trajecten na ontslag of daarmee samenhangende sociale plannen.

De VCP ziet daarnaast mogelijkheden voor werkgevers, bijvoorbeeld door flexibele arbeidstijden voor werknemers aan te bieden, om te voldoen aan scholingsvragen op de werkvloer. Bovendien is een werkgever gebaat bij het creëren van een goede leeromgeving en een informele leercultuur. Dit verhoogt de kennis op de werkvloer.

O&O-fondsen

Het doel van een O&O-fonds is om de werking van de sectorale arbeidsmarkt te optimaliseren door de inzetbaarheid en participatie van werknemers in de sectoren te vergroten voor sectorale sociale partners. Dat wil zeggen dat het fonds, in aanvulling op de rol van werkgevers, tot taak heeft het aanbod en het niveau van de vakbekwaamheid van (potentiële) werknemers op peil te houden. Een O&O-fonds draagt eraan bij dat werknemers voldoende zijn toegerust, ook op de langere termijn, voor de uitvoering van hun taken. Dit gebeurt onder andere door het stimuleren en faciliteren van scholing van werknemers met behulp van een financiële bijdrage uit de middelen die het fonds beheert en uit subsidieregelingen (o.a. het Europees Sociaal Fonds) die het fonds uitvoert. O&O-fondsen financieren ongeveer een vijfde van de opleidingskosten van werknemers, zo blijkt uit de Monitor O&O-fondsen.

De VCP is geen voorstander van een nationaal scholingsfonds. De huidige O&O-fondsen spelen een belangrijke rol in de verschillende sectoren. Dit zou niet moeten worden weggegooid. Voor een groot deel van de sectorale fondsen hebben werknemers met een flexibel contract en zzp'ers al toegang tot een O&O-fonds. De VCP vindt het belangrijk dat er in sectoren afspraken worden gemaakt over intersectorale samenwerking en hoe de financiering van de scholing tussen fondsen kan worden geregeld voor (flexibele) werknemers die een sector verlaten en (flexibele) werknemers die een sector binnenkomen. Belangrijk hierbij is dat dit aan sectorale sociale partners moet worden overgelaten. Zij hebben kennis en expertise van de sector en weten dus het beste welke samenwerking nodig is.

Overheid

De overheid heeft, volgens de VCP, verschillende rollen te vervullen rondom scholing en ontwikkeling bij post-initieel leren. Allereerst heeft de overheid als rol om scholing en ontwikkeling te faciliteren voor alle werknemers. Dit kan zij doen door het, door de VCP voorgestelde, duurzame inzetbaarheidsbudget fiscaal te faciliteren, alsook een leenfaciliteit te creëren voor werknemers die geen middelen beschikbaar hebben.

Vanzelfsprekend draagt de overheid de primaire verantwoordelijkheid voor de financiering van het initiële onderwijs. De overheid dient daarmee jongeren met een startkwalificatie op de arbeidsmarkt te zetten. Voor de scholing van niet-werkenden en mensen zonder startkwalificatie zijn het UWV en de gemeenten aan zet. Zij zijn verantwoordelijk ook niet-werkenden en mensen zonder startkwalificatie te scholen en ontwikkelen. Wat betreft kwetsbare groepen, zoals laaggeletterden of oudere werknemers, is er extra ondersteuning vanuit de overheid noodzakelijk.

Samen laten wij de stem van professionals horen.

Na afronding van het voortgezet onderwijs heeft eenieder recht op door de overheid bekostigd erkend diplomagericht onderwijs. De VCP vindt dat moet worden toegewerkt naar een situatie waarbij, als de aanspraak in de initiële fase nog niet volledig is benut, dat alsnog kan worden benut tijdens het werkzame leven. Dit kan dan qua tijdsinvestering worden gecombineerd met het duurzame inzetbaarheidsbudget.

Scholingsaftrek

Voor werknemers die bij willen blijven door het volgen van scholing is de huidige fiscale scholingsaftrek van groot belang. Hierdoor worden werknemers die scholing volgen én bekostigen enigszins gecompenseerd voor de inzet die zij plegen. Deze vrijwillige keuze is lovenswaardig en dient wat de VCP betreft verder te worden gestimuleerd.

Echter het voorstel tot afschaffing van de fiscale scholingsaftrek is voor de VCP onbegrijpelijk. Deze platte bezuinigingsmaatregel van circa 50% van het budgettair beslag valt niet te rijmen met de intenties van het kabinet ten aanzien van het bevorderen van scholing en mobiliteit. De ontwikkeling van werknemers is een absolute noodzaak. Juist via de aftrek kunnen werknemers de veelal hoge kosten enigszins betaalbaar houden.

De scholingsaftrek wordt niet, zoals onterecht wordt gesteld, alleen door hoger opgeleiden gebruikt. Ook middelbaar opgeleiden (mbo 2-4, havo/vwo) zijn voor 30% gebruikers van de scholingsaftrek en van 21% is het opleidingsniveau onbekend. Kijkend naar de aftrekpost scholingsuitgaven valt op dat juist bij inkomensgroep t/m 19.645 euro en inkomensgroep 19.646 t/m 33.363 euro veel gebruik wordt gemaakt van de fiscale scholingsaftrek. Dat is respectievelijk 40% en 30%. De fiscale scholingsaftrek wordt dus voor 70% gebruikt door de lagere en middeninkomens.³

Middelbaar en hoger opgeleiden bekostigen opleidingen vaak zelf, maar de VCP is er niet van overtuigd dat zij ook zonder fiscale aftrekbaarheid zullen blijven scholen, omdat het een substantiële investering betreft. De VCP is daarom ook van mening dat het goed werkende instrument niet afgeschaft moet worden. Het zou vreemd zijn wanneer werknemers kosten van scholing niet meer kunnen aftrekken, terwijl zzp'ers kosten van eigen scholing wel voor winst kunnen verrekenen. Een systeem van vouchers biedt daarbij onvoldoende stimulering tot het volgen van scholing voor alle groepen werknemers.

Ook het huidige systeem dat gemaakte studiekosten fiscaal aftrekbaar zijn zodra een werknemer een inkomen heeft, is van groot belang voor specifieke beroepsgroepen, bijvoorbeeld piloten en in bepaalde gevallen bedrijfsartsen. Indien deze mogelijkheid komt te vervallen heeft dit gevolgen voor deze beroepsgroepen en hierdoor worden de studiekosten voor deze opleidingen onbetaalbaar. De VCP roept u daarom op om dit in stand te houden.

Vouchers

Het voorliggende voorstel om voor een selecte groep scholingsvouchers aan te bieden is volgens de VCP een slecht voorstel. Alle werknemers dienen de mogelijkheid te hebben om zich te kunnen scholen en ontwikkelen. Als alleen een specifieke groep ondersteund gaat worden, dan heeft dit grote effecten op de scholingsdeelname van de beroepsbevolking. Vouchers hebben, aldus de VCP, om die reden een averechts effect op de scholingsdeelname. Bovendien is het vrijwel onmogelijk om toekomstige achterblijvende groepen tijdig te signaleren. Een goed voorbeeld hiervan zijn de werknemers in de financiële sector. De VCP wijst daarom het voorstel van vouchers voor specifieke groepen resoluut af.

³ CPB (2016) Gebruik aftrekpost scholingsuitgaven per inkomensgroep, URL: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-3nov2016-gebruik-aftrekpost-scholingsuitgaven-per-inkomengroep.pdf>

Samen laten wij de stem van professionals horen.

Aanbod post-initiële scholing

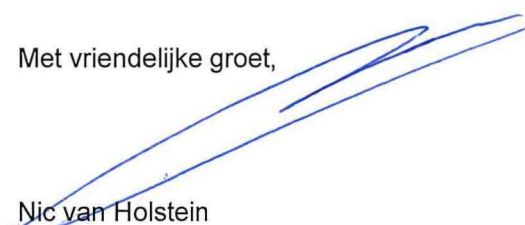
Bij het aanbod van post-initiële scholing zijn verschillende knelpunten zichtbaar. Allereerst is er onvoldoende maatwerk. Op dit moment kunnen veelal publieke onderwijsinstellingen onvoldoende inspelen op specifieke leervragen en leerbehoeften van werknemers. Dit vanwege allerlei (deels wettelijke) drempels die deelname voor volwassenen onaantrekkelijk of onmogelijk maken. Zoals: organisatorische beperkingen, beperkingen om de opleiding gefaseerd en in deeltijd (in combinatie met een baan) te volgen.

Bovendien is er onvoldoende transparantie van het aanbod. Werkgevers, werknemers en alle andere potentiële afnemers in de scholingsmarkt weten vaak niet wat er aan scholing te koop is, wat deze scholing precies inhoudt en wat de kwaliteit ervan is. Dit zou volgens de VCP meer inzichtelijk moeten worden gemaakt.

Om een toekomstgericht aanbod voor scholing aan volwassenen te creëren zal meer ruimte moeten worden gegeven voor het volgen van modulair onderwijs en flexstuderen. Modularisering van het aanbod is een vereiste om in de leerbehoeften van volwassen onderwijsdeelnemers te kunnen voorzien. De Associate degree (Ad) is hierbij een uitstekend vehikel om werknemers passende scholing te kunnen bieden. Deze Ad's dienen daarom ook breed te worden uitgezet. Verder is de VCP ook positief over de pilot flexstuderen en kijkt reikhalzend uit naar de uitkomsten.

Leven lang leren is voor de VCP een belangrijk instrument om werknemers duurzaam aan de slag te houden. Zonder adequate mogelijkheden voor werknemers om te kunnen ontwikkelen en scholen is het lastig om met alle veranderingen bij te kunnen blijven. Een ommekeer is daarom nodig rondom dit thema. Bezuinigingen op ontwikkeling en scholing zijn onverantwoord en juist extra investeringen zijn nodig om de kenniseconomie van Nederland in stand te houden. De VCP roept u daarom ook op om ervoor te zorgen dat werknemers zelfstandig kunnen investeren in hun duurzame inzetbaarheid.

Met vriendelijke groet,



Nic van Holstein
Voorzitter