

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

2174

Vragen van het lid **Van Brenk** (50PLUS) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het onderzoek «Overstappen op de arbeidsmarkt» Een onderzoek naar van Werk Naar Werk-beleid en -trajecten* (ingezonden 25 februari 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 5 april 2019)

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het onderzoek «Overstappen op de arbeidsmarkt Een onderzoek naar Van Werk Naar Werk beleid en -trajecten»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de conclusies in het rapport dat in Van Werk Naar Werkbeleid en -trajecten boventalligen jonger dan 55 jaar beter af zijn dan oudere boventalligen en dat hoger opgeleiden de transitie naar nieuw werk beter maken dan lager opgeleiden?

Antwoord 2

Het rapport heeft betrekking op ondersteuning aan boventalligen die is geboden door werkgevers ter bevordering van de overgang van werk naar werk. De conclusie uit de resultaten van dit onderzoek is dat personen jonger dan 55 jaar en hoger opgeleiden betere kansen hebben. Het rapport vindt geen verschil tussen degenen die werk hebben gevonden en degenen die hier niet in zijn geslaagd wat betreft het gemiddeld aantal VWNW-activiteiten waaraan men heeft deelgenomen. Deelname aan sommige specifieke VWNW-activiteiten lijkt wel verschil te maken in werkloosheidsduur. Het aantal VWNW-activiteiten waaraan wordt deelgenomen lijkt een averechts effect te hebben: hoe meer VWNW-activiteiten, hoe langer de werkloosheidsduur. Deelname aan VWNW-activiteiten algemeen hangt volgens het rapport niet samen met het wel of niet vinden van werk. Op grond van deze conclusies kan ik niet in zijn algemeenheid vaststellen dat in Van Werk Naar

¹ https://www.tilburguniversity.edu/upload/6bffe31e-4483-4af9-93c1-9bbe07d19161_Reflect%20Overstappen%20boekNWi%20DEF.pdf

Werkbeleid en -trajecten boventalligen jonger dan 55 jaar beter af zijn dan oudere boventalligen en dat hoger opgeleiden de transitie naar nieuw werk beter maken dan lager opgeleiden.

Vraag 3

Deelt u de conclusies in het rapport dat met name het volgen van training en scholing impact heeft op het vinden van nieuw werk, dat het volgen van training of opleiding een groter verschil maakt voor ouderen dan voor jongeren en dat het effect van het volgen van opleiding en trainingen het sterkst is voor lager- en middelbaar opgeleiden?

Antwoord 3

Het rapport vermeldt dat lager opgeleiden en oudere boventalligen minder gebruik maken van de mogelijkheid om training of scholing te volgen en van diverse andere voorzieningen. De lagere deelname aan scholing van 55 plussers en laagopgeleiden is bekend uit ander onderzoek, bijvoorbeeld onderzoek van ROA (2018) *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. Volgens het onderzoek *Overstappen op de arbeidsmarkt* zijn er geen grote verschillen tussen het wel of niet volgen van een training of opleiding en de werkuitkomsten. Degenen die in de context van een VWNW-traject een training of opleiding hebben gevolgd, hebben slechts iets vaker een kwalitatief goede baan dan degenen die dat niet hebben gedaan. Ook wat betreft het type contract is er weinig verschil. Er is wel een effect zichtbaar op de duur van de werkloosheid, en dat effect is volgens de onderzoekers sterker voor ouderen en het sterkst voor laagopgeleiden. Het onderzoek gaat echter niet dieper in op mogelijke verklaringen voor deze bevindingen. Denkbaar is bijvoorbeeld dat een soort zelfselectie is opgetreden, waarbij degenen die wel kiezen voor deelname aan training/opleiding of voorhand al een betere arbeidsmarktpositie hebben door opleiding en/of ervaring, waardoor ze eerder ander werk hebben gevonden. Verder geldt dat de resultaten van het onderzoek alleen degenen betreffen die aan een VWNW-traject hebben deelgenomen. Er is geen vergelijking gemaakt met boventalligen die geen ondersteuning hebben gekregen.

Vraag 4, 5, 9

Deelt u de mening dat het dan ook logisch, nodig en effectief is om het beleid voor leven lang ontwikkelen zeker ook sterk te richten op ouderen en lager- en middelbaar opgeleiden? Kunt u aangeven hoe het beleid specifiek gericht is of gaat worden op deze groepen?

Deelt u de conclusie van de onderzoekers dat Nederland, in tegenstelling tot andere landen, geen omvattend systeem heeft voor het tijdig ondersteunen van mobiliteit van met werkloosheid bedreigde personen, waarvan alle werknemers kunnen profiteren? Wat gaat u doen om bijvoorbeeld medewerkers in het midden- en kleinbedrijf (mkb), zelfstandigen en flexwerkers mee te nemen in van Werk naar Werk beleid en -trajecten?

Deelt u de conclusie van onderzoekers dat het voor de hand liggend is de versterking van werkzekerheid voor mensen die boventalig zijn of dreigen te raken vooral te zoeken in de intensivering van scholing, training, individuele aandacht en begeleiding? Wat gaat u daar concreet aan doen?

Antwoord 4, 5, 9

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 fondsen. Van Werk Naar Werk trajecten maken daarvan deel uit. Voor zelfstandigen is het vinden van werk vast onderdeel van hun bestaan als zelfstandige. Een zelfstandige moet zelf zijn werk verwerven.

Gelet op de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt is het zaak onze leercultuur verder te versterken en iedereen daarin mee te nemen, ongeacht leeftijd, opleiding, aard van het arbeidscontract of omvang van het bedrijf waar iemand werkt. De overheid zorgt daarbij voor de noodzakelijke randvoorwaarden. In de brief van 27 september 2018 is aangegeven langs welke lijnen het kabinet daaraan invulling geeft, naast reeds lopend beleid dat in de bijlage bij die brief is samengevat. Om eigen regie op je loopbaan te versterken, werkt het kabinet aan het omzetten van de huidige fiscale aftrekpost voor scholingskosten in een individueel leerbudget, waarvoor iedereen in aanmerking komt. Met sociale partners worden daarnaast afspraken gemaakt over het stimuleren van private individuele leerrekeningen voor werknemers om hun duurzame inzetbaarheid te verbeteren en hen meer eigen regie te geven.

Specifiek voor wat betreft leven lang ontwikkelen voor ouderen, wil ik verder wijzen op de tijdelijke subsidieregeling Ontwikkeladvies. Met deze regeling kunnen werkenden van 45 jaar of ouder zich (tot eind 2019) aanmelden voor een persoonlijk loopbaanadvies, waarmee ze een beeld krijgen van hun situatie op de arbeidsmarkt. Vervolgens kunnen ze met een loopbaanadviseur bepalen welke stappen ze kunnen nemen om gezond en werkend de pensioenleeftijd te bereiken. Met deze regeling wil ik ruim 25.000 mensen bereiken.

Vraag 6, 10

Welke elementen uit de systematische aanpak die landen als Zweden en Finland wel kennen voor Van Werk Naar Werk transitie wilt u gaan overnemen of stimuleren in Nederland?

Deelt u de mening dat Nederland een omvattend systeem voor het tijdig ondersteunen van mobiliteit van met werkloosheid bedreigde personen, waarvan alle werknemers kunnen profiteren, moet krijgen? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen om dit omvattende systeem te helpen realiseren?

Antwoord 6, 10

Voor werknemers die met werkloosheid worden bedreigd is van belang dat er maatregelen beschikbaar zijn voor ondersteuning bij het vinden van andere arbeid en de overgang van werk naar werk. Werkgevers kunnen hun werknemers ondersteuning bieden bij de overgang van werk naar werk. Vanuit O&O-fondsen kunnen middelen ter beschikking worden gesteld voor bijvoorbeeld scholing en training. Volgens het onderzoeksrapport zijn er transitiefondsen in de grootste sectoren in Zweden en Finland. O&O-fondsen zouden ook een rol kunnen spelen bij transitie van werk naar werk. Sinds 2015 bestaat voor werknemers bij ontslag recht op een transitievergoeding die zij kunnen inzetten voor ondersteuning bij zoeken naar werk. Deze transitievergoeding komt met de Wet arbeidsmarkt in balans beschikbaar voor alle werknemers vanaf aanvang van het dienstverband en wordt hoger naarmate het dienstverband langer heeft geduurd. Werkzoekenden kunnen ook voordat de dienstbetrekking is geëindigd zich inschrijven als werkzoekende bij UWV. Zo zijn zij vindbaar voor werkgevers die personeel zoeken, en zij kunnen gebruik maken van werk.nl om te zoeken naar vacatures. Ook kunnen ze ondersteuning krijgen in hun zoektocht van werk naar werk door gebruik van digitale hulp op deze site bij bijvoorbeeld bij het opstellen van een sollicitatiebrief en cv en online testen doen en deelnemen aan online trainingen. Ik verwijs naar mijn antwoord van 5 juli 2018 op Kamervragen van de heer Wiersma (VVD) (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2017–2018, nr. 2687). Met behulp van subsidie op grond van de Tijdelijke regeling dienstverlening werkzoekenden en samenwerking en regie arbeidsmarkt zijn hulpmiddelen ontwikkeld zoals Tiptrack www.tiptrack.nl voor ondersteuning van werkzoekenden ter versterking van hun positie op de arbeidsmarkt in het algemeen en hulp bij de zoektocht naar ander werk.

Vraag 7

Bent u bereid de mogelijkheden van het inzetten van stages in het Van Werk Naar Werk-beleid en -aanbod, die genoemd worden in het onderzoek, nader te (helpen) verkennen en uit te bouwen? Zo ja, hoe?

Antwoord 7

In het onderzoek waren degenen die hadden deelgenomen aan stage daarover enthousiast. Er was echter door slechts 8 werknemers aan deelgenomen. Sociale partners kunnen stages aanbieden als middel voor werknemers om kennis te maken met andere bedrijven en beter geïnformeerde keuzes te maken bij de overstap. Bedrijven kunnen hun aanbod van stageplaatsen plaatsen op de website werk.nl. Werkzoekenden kunnen een stageplek zoeken binnen de vacatures en binnen de gevonden vacatures sorteren op speciale vacatures zoals stageplaatsen. UWV kan werkloze werkzoekenden attenderen op stageplaatsen die door bedrijven worden aangeboden.

Vraag 8

Hoe verklaart u de conclusie in het onderzoek dat de stap naar ander werk doorgaans een bepaalde verslechtering inhoudt wat betreft de aard van het arbeidscontract (vaker tijdelijk), het salaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden?

Antwoord 8

Dagelijks vinden veel overstappen plaats van werk naar werk. In veel gevallen zal dat vrijwillig zijn en heeft de werknemer langere tijd kunnen zoeken naar ander werk en zal hij een vooruitgang boeken in arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden, arbeidstijden of andere voor hem belangrijke factoren. Bij een overstap naar ander werk waar geen vrijwillige keuze aan ten grondslag ligt is de zoektijd doorgaans beperkter en de mogelijkheid om geschikt werk te vinden op ten minste hetzelfde niveau als voorheen dus ook. De betrokkene zal daarom waarschijnlijk vaker genoegen nemen met werk dat minder voordelen biedt dan hij wilde.

Vraag 11

Deelt u de mening dat sociale zekerheid in brede zin niet alleen moet worden geboden op het moment dat een recht op uitkering ontstaat, maar dat Van Werk Naar Werkbeleid voor iedereen, waarin training en scholing centraal staan, ook een integraal onderdeel moet worden van de sociale zekerheid?

Antwoord 11

Ik vind een goed werkende arbeidsmarkt van groot belang, waarin werknemers werkzekerheid hebben en van werk naar werk kunnen gaan en werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen. Over de sociale zekerheid en training en scholing daarin heb ik de Tweede Kamer geïnformeerd in brieven over aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt en de maatregelen op het terrein van leven lang ontwikkelen op 27 september 2018 (Kamerstukken 30 012, nr. 92) en 26 november 2018 (Kamerstuk 29 544, nr. 850).