

Beantwoording vragen uit het Integraal Afwegingskader (IAK)

1. Wat is de aanleiding?

Tijdens de behandeling van de Wet arbeidsmarkt in balans zijn twee moties aangenomen op het gebied van scholing en ontwikkeling. De motie Wiersma c.s. (Kamerstukken II 2018-19, 35074, nr. 45), waarmee de regering wordt verzocht om structureel €48 miljoen vrij te maken om werkgevers in het mkb te stimuleren meer in te zetten op het versterken van een leven lang ontwikkelen in het mkb, en de motie Heerma c.s. (Kamerstukken II 2018-19, 35074, nr. 50), waarmee de regering wordt verzocht om voor vijf jaar € 12 miljoen beschikbaar te maken voor subsidies aan werkgevers in de sectoren landbouw, horeca en recreatie voor de loonkosten van personen die een bbl-opleiding volgen.

2. Wie zijn betrokken?

Mkb-werkgevers, grootbedrijven uit de sectoren landbouw, horeca en recreatie, sociale partners, brancheverenigingen, O&O-fondsen en Uitvoering van Beleid als onderdeel van de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering van SZW.

3. Wat is het probleem?

Door de veranderingen op de arbeidsmarkt is een leven lang ontwikkelen (LLO) van steeds groter belang. Mensen moeten langer doorwerken door de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en banen veranderen razendsnel door technologische ontwikkelingen. Voor zowel werkgevers als werkenden is het belangrijk om hierop te anticiperen. Het is voor werkgevers van belang te weten welke kennis en vaardigheden nodig zijn voor de continuïteit en groei van het bedrijf, en wat dat nu en in de toekomst vraagt van medewerkers. Daartoe kunnen werkgevers investeren in het creëren van een positieve leercultuur en een leerrijke werkomgeving. Dit zorgt ervoor dat zij hun onderneming of instelling toekomstbestendig behouden en dat medewerkers inzetbaar en productief blijven en aantrekkelijk zijn voor nieuw personeel. Alleen op deze manier kan worden meegegaan op de dynamische arbeidsmarkt.

Binnen het mkb is een positieve en sterke leercultuur nog geen vanzelfsprekendheid. Tijd, geld, kennis of capaciteit zorgen ervoor dat werkgevers in het mkb minder investeren in de ontwikkeling van vakken en vaardigheden. Ook in de grootbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie is nog niet altijd sprake van een leercultuur. Dat hangt er mee samen dat in die sectoren met veel tijdelijke arbeidsovereenkomsten gewerkt wordt. Met deze middelen kunnen mkb-werkgevers en de grootbedrijven uit de drie sectoren (verder) investeren in de ontwikkeling van LLO binnen hun bedrijf.

4. Wat is het doel?

Het doel van deze regeling is om door middel van subsidie een bijdrage te leveren aan initiatieven in het mkb en specifiek in de grootbedrijven in de landbouw-, horeca- of recreatiesector, gericht op het stimuleren van een leven lang ontwikkelen.

5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Een cultuur gericht op een leven lang ontwikkelen is in het mkb minder sterk ontwikkeld dan bij grotere bedrijven. Hetzelfde geldt voor de grootbedrijven uit de drie sectoren. De subsidie ondersteunt mkb-werkgevers en de grootbedrijven uit de drie sectoren om te investeren LLO. Zonder deze ondersteuning is het voor de doelgroepen lastig om actie te ondernemen op het gebied van leven lang ontwikkelen en daarmee om scholing en ontwikkeling een vanzelfsprekend onderdeel van het werk te maken.

6. Wat is het beste instrument?

Elke werkgever in het mkb of in de landbouw, horeca- of recreatiesector kan baat hebben bij een ander soort interventie of maatregel op het gebied van LLO voor zijn of haar bedrijf. Ook de duur en omvang kunnen hierin variëren. Bij deze behoefte sluit een subsidieregeling goed aan, omdat een subsidieregeling ruimte biedt voor verschillende type initiatieven. Dit is via een ander instrument niet of minder goed te regelen.

7. Wat zijn de gevolgen?

Voor werkgevers in het mkb en in de sectoren landbouw, horeca en recreatie worden drempels weggenomen om te investeren in leren en ontwikkelen in hun bedrijf, doordat subsidie kan worden aangevraagd voor bepaalde initiatieven die bijdragen aan een leven lang ontwikkelen in het bedrijf. Werkgevers die een subsidie aanvragen moeten rekening houden met een aantal verplichtingen die gelden bij subsidieverlening. Voor bedrijven die een subsidie aanvragen zijn er administratieve

lasten, omdat zij de subsidie moeten aanvragen en na afloop van de projectperiode een verzoek tot verlening van de subsidie moeten indienen. Daarbij moeten zij ook zorgen voor verantwoording van het uitgevoerde initiatief, zoals een financiële verantwoording, ter beoordeling van het verzoek om de subsidie vast te stellen.