

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The version of the following full text has not yet been defined or was untraceable and may differ from the publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/46347>

Please be advised that this information was generated on 2019-05-20 and may be subject to change.

Trainingsvouchers veelbelovend als instrument voor actief arbeidsmarktbeleid

Van onze medewerker

De afgelopen jaren is in verschillende landen met wisselend succes ervaring opgedaan met trainingsvouchers voor werkenden en (langdurig) werklozen. Trainingsvouchers zijn een relatief nieuw instrument binnen het kader van actief arbeidsmarktbeleid.

Het betreft vraaggebonden subsidies voor (langdurig) werklozen met als doel onderlinge concurrentie aan de aanbodzijde van aanbieders van trainingsprogramma's te bevorderen en tegelijkertijd de keuzemogelijkheden voor werklozen (de vraagzijde) te verruimen. De werkloze ontvangt de subsidie dus rechtstreeks en koopt vervolgens het trainingsprogramma zelfstandig in bij de meest geëigende aanbieder. Uiteindelijk dient een vouchersysteem efficiënter uit te pakken dan een meer gereguleerd systeem van aanbod van trainingen voor werkenden en werklozen waarin de werkgevers of de arbeidsbemiddelende instanties een doorslaggevende vinger in de pap hebben en de keuzemogelijkheden voor de werklozen beperkt of geheel afwezig zijn.

Buurland België (Vlaanderen) introduceerde trainingsvouchers voor werknemers in september 2003. Doel daarvan is werknemers beter te equiperen voor de aankomende kennismaatschappij en daarnaast hun arbeidsmarktpositie te versterken. Werknemers kunnen jaarlijks trainingsvouchers aanschaffen ter waarde van € 250 (2004), waarbij de helft van de kosten door de overheid wordt gedragen. In 2004 vroegen 200.000 werknemers een trainingsvoucher aan. Dat waren voornamelijk hoger gekwalificeerde werkne-

mers en in aanzienlijk mindere mate laaggeschoolde en oudere werknemers. De resultaten wijzen daarom in de richting van wat in vaktermen wordt aangeduid als 'dead weight'. Dat wil zeggen dat de vouchers vooral werden verstrekt aan werknemers die zonder vouchers ook wel voldoende aan hun trekken zouden zijn gekomen.

Ook in ons andere buurland Duitsland is ervaring opgedaan met trainingsvouchers in het kader van de door de voormalig Bondskanselier Gerhard Schröder in gang gezette hervormingen van het arbeidsmarktbeleid 'Agenda 2010'. De zogenaamde 'Bildungsgutscheine' werden in 2003 geïntroduceerd ter vervanging van het bestaande systeem waarin training voor werklozen door de Bundesagentur für Arbeit (de Duitse arbeidvoorzieningsorganisatie) werd uitbesteed aan geselecteerde aanbieders van trainingsprogramma's. Alleen werklozen die langer dan drie maanden werkloos zijn, komen in aanmerking voor een trainingsvoucher. Zij zijn vervolgens vrij in hun keuze voor een (gecertificeerde) aanbieder. De maximale voucher ten tijde van de invoering bedroeg € 2000 per werkloze.

Eerste evaluaties van het nieuwe vouchersysteem wijzen in dezelfde richting als de Belgische ervaringen. Voornamelijk laaggekwalificeerde werklozen lopen tegen het probleem op van informatieasymmetrie waardoor zij niet in staat zijn adequate keuzen tussen aanbieders te maken. Daarnaast blijkt er in Duitsland een disbalans te ontstaan tussen aanbieders. In sommige niet-stedelijke regio's blijken maar één of twee aanbieders te zijn, waardoor de keuzemogelijkheden voor de werklozen wel erg beperkt blijven. Tenslotte ging de invoering van het Duitse

vouchersysteem gepaard met vervelende opstartproblemen, zoals een tijdelijke daling van de vraag naar trainingsprogramma's en onzekerheid onder de aanbieders van trainingen.

Moeten we hieruit afleiden dat vouchersystemen onvoldoende effectief en efficiënt zijn? Een bevestigend antwoord op deze vraag zou te voorbarig zijn. Positieve ervaringen in ons land met de invoering van individuele reïntegratieovereenkomsten voor werklozen en arbeidsongeschikten (IRO's) (ook een soort vouchersysteem, maar beperkter op het punt van training en keuzevrijheid) wijzen er op dat de negatieve bijeffecten van vouchersystemen goeddeels kunnen worden voorkomen. Dat pleit ervoor trainingsvouchersystemen op grotere schaal en in meer varianten vast onderdeel te maken van actief arbeidsmarktbeleid. Te meer daar deze ook goed passen bij de tijdgeest van een grotere individuele verantwoordelijkheid van werknemers in de sfeer van arbeidsverhoudingen en werk.

Erik de Gier

De auteur is deeltijdhoogleraar Comparatief arbeidsmarktbeleid aan de Radboud Universiteit. Daarnaast is hij verbonden aan het onderzoeksinstituut ITS en opereert hij als zelfstandig consultant voor arbeidsmarktstukken.

