

Scholing

Bedrijfsopleidingen in Nederland

'Human capital' wordt steeds meer beschouwd als de belangrijkste productiefactor. Maar dat blijkt niet uit de investeringen in bedrijfsopleidingen.

De economieën van de geïndustrialiseerde landen bevinden zich volgens veel waarnemers in een transitieperiode. Massaproductie maakt plaats voor maatwerk, industrie voor dienstverlening, machines voor computers, regionale markten voor wereldwijde netwerken, handarbeiders voor *symbolisch analisten*, bevelsmanagement voor 'human resource'-management en hiërarchische organisaties voor platte structuren die ruimte bieden aan ondernemende werknemers. Het gewicht van het 'human capital' in de economische voortbrenging groeit. Werkenden behoeven naast steeds langere initiële opleidingen regelmatige scholing om bij de tijd te blijven. Onderwijs en scholing zijn zware wapens in de economische en beleidsconcurrentie. Hoe staat het met de opleidingsactiviteiten binnen het Nederlandse bedrijfsleven?

Internationale vergelijking

Internationaal vergelijkbare cijfers over investeringen van bedrijven in de opleiding van werkenden zijn nauwelijks voorhanden. De Europese Commissie publiceerde vorig jaar cijfers over 1986/87¹. Het Nederlandse bedrijfsleven investeerde toen relatief weinig in de scholing van werken-

den: 1,5 procent van de arbeidskosten. In Duitsland was dit percentage 1,9, in Frankrijk 2,5 en in het Verenigd Koninkrijk 2,9. De vergelijkbaarheid van deze cijfers is beperkt. Omvangrijke scholingsuitgaven door het bedrijfsleven kunnen een compensatie zijn voor gebrek aan initieel onderwijs. Vergelijken we de scholingsuitgaven in Duitsland met die in het Verenigd Koninkrijk, dan zal dit laatste ongetwijfeld een rol spelen. Duitsland heeft een goed op de arbeidsmarkt afgestemd stelsel van initieel, duaal beroepsonderwijs; in het Verenigd Koninkrijk is het initiële beroepsonderwijs veel meer tweedekansonderwijs en is de deelname eraan betrekkelijk gering. Ondanks de moeilijke internationale vergelijkbaarheid kan wel worden vastgesteld dat de scholingsuitgaven in Nederland, met name vergeleken met die in Duitsland, opmerkelijk laag zijn.

Scholing in Nederland

Scholing is een 'catch-all'-begrip. Het kan gaan om langdurige opleidingen, maar ook om cursussen van slechts enkele uren. De opleidingsinstellingen verschillen eveneens. Scholing vindt plaats in zowel publieke als private scholingsinstellingen, en wordt georganiseerd door bedrijven, bedrijfstak- en brancheorganisaties, vakbonden, welzijnsorganisaties, scholen en universiteiten. Het CBS heeft getracht grip te krijgen op de opleidingsactiviteiten binnen het bedrijfsleven door vier categorieën te onderscheiden²:

- interne opleidingen;
- externe opleidingen;
- trainingen op de werkplek;
- overige opleidingsactiviteiten (bijvoorbeeld conferenties, workshops, schriftelijke cursussen).

Interne en externe opleidingen vormen de harde kern van het scholingsgebeuren. Zij verschillen van trainingen op de werkplek doordat ze buiten de directe werkomgeving worden gegeven. Interne opleidingen zijn alleen toegankelijk voor eigen werknemers, externe kennen een open inschrijving.

Hoewel de scholingsuitgaven van 1986 tot 1993 nominaal met 60% toenamen, zijn zij als percentage van de arbeidskosten hetzelfde als in 1990 en niet veel hoger dan in 1986 (tabel 1). De scholingskosten zijn inclusief de gedeerde arbeidskosten.

Van de particuliere bedrijven in Nederland kende 45 procent in 1993 opleidingsactiviteiten. 35 procent bood interne of externe bedrijfsopleidingen, 16 procent training op de werkplek en 39 procent overige opleidingsactiviteiten.

Bezien naar bedrijfstak blijken er opmerkelijke verschillen. Deze betreffen zowel de uitgaven voor scholing als de percentages bedrijven die scholingsmogelijkheden bieden (tabel 2). Gelet op de uitgaven zijn de bedrijfstak vervoer en communicatie en de financiële sector het meest opleidingsgericht. De scholingsinvesteringen van andere post-industriële bedrijfstakken, zoals de zakelijke en overige dienstverlening, blijven daarentegen achter bij het gemiddelde. Gelet op het percentage bedrijven met opleidingsactiviteiten valt op dat vrijwel alle energie en waterleidingbedrijven actief zijn qua scholing, evenals (wederom) de meeste financiële instellingen. Ook de overige dienstverlenende bedrijven kennen relatief veel opleidingsactiviteiten. Over de hele linie gezien geldt echter niet dat post-industrieel Nederland op dit moment meer en vaker dan gemiddeld in human capital investeert.

De verschillen tussen bedrijfstakken qua percentages bedrijven met opleidingsactiviteiten hangen onder meer samen met de grootte van de bedrijven. Grote bedrijven investeren vaker en meer in opleidingsactiviteiten dan kleine(re) bedrijven. Waarschijnlijk speelt hierbij mee dat in grote(re) bedrijven het inwerken van nieuw personeel en de onderlinge uitwisseling van informatie, kennis en kunde eerder gestalte krijgen in de vorm van (formele) scholing, terwijl dat in kleinere bedrijven eerder via informele uitwisselingen plaatsvindt.

Gevangenendilemma

Niet alle bedrijven investeren in opleidingsactiviteiten en het gewicht van de investeringen verschilt per bedrijf. Hierbij doet zich steeds het gevangenendilemma voor. Bedrijven lopen het risico dat hun investering in hu-

Tabel 1. Kosten van interne en externe opleidingen

	in miljoenen gulden	in % arbeidskosten
1986	2152	1,5
1990	2981	1,7
1993	3456	1,7

Bron: CBS, *Bedrijfsopleidingen 1993; particuliere sector*, Voorburg/Heerlen, 1995.

1. Europese Commissie, *Force; 'Tableau de bord' on continuing vocational training*, Luxemburg, 1994.

2. CBS, *Bedrijfsopleidingen 1993; Particuliere sector*, Voorburg/Heerlen, 1995. Eerdere surveys zijn gehouden in 1986 en 1990.

man capital aan andere bedrijven ten goede komt als werknemers van baan veranderen. In sommige bedrijfstakken is dit gevangenendilemma gedeeltelijk weggenomen door de zogeheten O & O-fondsen (opleiding en ontwikkeling). Deze fondsen kunnen van grote betekenis zijn voor de scholingsinfrastructuur en de opleidingsintensiteit in een bedrijfstak. Vlaming raamde de inkomsten van deze fondsen, die vaak voortvloeien uit cao-afspraken, enkele jaren geleden op ten minste f 350 miljoen en de uitgaven op ten minste f 290 miljoen³. Overheidssubsidies kunnen een soortgelijke functie vervullen. Niet voor niets maken de Algemene Werkgevers-Vereniging (AWV) en de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) zich zorgen over de voorgestelde fiscale maatregel voor het leerlingwezen, die de Kaderregeling Bedrijfstakgewijze Scholing (KBS), een subsidieregeling, zou moeten vervangen. De vrees bestaat dat afzonderlijke bedrijven zich in de toekomst onvoldoende gelegen zullen laten liggen aan de Gemeenschappelijke Opleidingsactiviteiten (GOA's) in het kader van het leerlingwezen. Dit kan het leerlingwezen ondermijnen.

In sommige landen zijn gevangenendilemma's terzake van scholing weggenomen door wetgeving die bedrijven verplicht een percentage van de loonsom voor scholing te bestemmen (Australië, Frankrijk). Als bedrijven minder uitgeven dan het voorgeschreven percentage (in Frankrijk 1,5 procent van de arbeidskosten voor

Tabel 2. Opleidingsactiviteiten naar bedrijfstak, 1993

	Bedrijven met opleidingsactiviteiten (%)	Kosten in % arbeidskosten
Totaal	45	2,3
Landbouw en visserij	29	1,0
Delfstoffenwinning	47	-
Industrie	49	2,0
Energie en waterleiding	96	2,2
Bouwnijverheid	40	1,3
Handel	45	1,7
Horeca	16	1,1
Vervoer en communicatie	34	4,0
Financiële instellingen	73	3,7
Zakelijke diensten, cultuur en overige diensten	55	1,8

Bron: CBS, *Bedrijfsopleidingen 1993; particuliere sector*, Voorburg/Heerlen, 1995.

bedrijven met meer dan tien werknemers), dienen zij het verschil aan de fiscus te geven. Deze sluist het vervolgens door naar een scholingsfonds.

Aard en duur van bedrijfsopleidingen

De CBS-statistiek biedt ook nuttige informatie over de inhoud en duur van scholing, evenals over de instellingen die de opleidingen verzorgen. Opmerkelijk is dat slechts een op de vijf gevolgde opleidingen technisch van aard was. De helft betrof economische, administratieve of commerciële opleidingen. Verder gold voor ruim 70 procent van de deelnemers als minimale vooropleiding vier jaar havo of vwo, dan wel een mbo-opleiding. Negen procent van de deelnemers volgde een opleiding waarvoor hoger onderwijs vereist was.

De gemiddelde duur van de opleidingen is met zes dagen betrekkelijk kort. De gemiddelde duur van de interne opleidingen is vier dagen en van de externe negen dagen. Van alle opleidingsdagen vindt 60 procent plaats in werktijd. In totaal is in 1993 circa een half procent van de werktijd besteed aan opleidingen.

Tabel 3 geeft een beeld van de instellingen die de bedrijfsopleidingen verzorgen. Bedrijven verzorgen een groot deel van de interne opleidingen zelf. Verder schakelen zij hierbij vooral particuliere instituten in. Bij de externe opleidingen spelen particuliere instituten de belangrijkste rol. Opmerkelijk is de uiterst bescheiden rol van scholen en universiteiten. Dat is eigenlijk jammer, want dit soort partnerships biedt de mogelijkheid tot uitruil van wederzijdse kennis en kunde. Bedrijven kunnen profiteren van kennis en kunde die bij scholen en universiteiten voorhanden is. Omgekeerd – en dat is minstens zo belangrijk – kunnen scholen en universiteiten op deze manier in aanraking komen met ontwikkelingen en standaarden in het bedrijfsleven.

Over de deelnemers aan scholing biedt de CBS-statistiek weinig informatie. In 1993 volgde een kwart van alle werknemers ten minste één interne of

Tabel 3. Bedrijfsopleidingen naar scholingsinstelling (in %)

	In- en extern	Intern	Extern
Eigen onderneming	41	59	2
Particulier instituut	35	26	52
Bedrijfstak- of branche-organisatie	11	5	23
Leverancier/producent van uitrusting	3	2	6
Voortgezet onderwijs	2	1	5
Hoger onderwijs	2	1	4
Overig	6	5	8

Bron: CBS, *Bedrijfsopleidingen 1993; particuliere sector*, Voorburg/Heerlen, 1995.

externe opleiding. Mannen participeerden naar verhouding iets vaker dan vrouwen. Uit andere bron weten we verder dat vooral de jongere, beter opgeleide werknemers deelnemen aan bedrijfsopleidingen⁴. De lager opgeleiden zitten volgens het Arbeidsaanbodpanel van de OSA in de lift. De scholing van oudere werknemers is een zorgenkind, terwijl het juist zo belangrijk is om de inzetbaarheid van oudere werknemers te verbeteren en om hen langer in het arbeidsproces te houden.

Scholingsbalans

Uit de methodische verantwoording van de statistiek blijkt dat het CBS zich veel moeite heeft moeten getroosten om de informatie te vergaren. Bedrijven hebben de informatie over hun opleidingsactiviteiten niet paraat. Dat is opmerkelijk, gelet op de omvang van de scholingsinvesteringen (gemiddeld 2,3 procent van de arbeidskosten voor de bedrijven met opleidingen). Tijdens een recent seminar verzuchtte de Amerikaanse secretary of state, Robert Reich, dat het in feite vreemd is dat bedrijven hun human capital niet op de balans zetten. In de VS is dat alleen gebruik in het professionele base- en basketball. Wellicht zullen scholingsbalansen in een volgende fase van het transitieproces in zwang raken.

W.J. Dercksen

De auteur is hoogleraar Sociaal-economisch beleid aan de Universiteit Utrecht.

3. H. Vlaming, Geld over, *FEM*, 13 november 1993.

4. OSA, *Trendrapport Aanbod van arbeid 1993*, OSA-rapport nr. 17, Den Haag, 1993.