

Scholing voor een concurrerend bedrijfsleven

Tijden veranderen sneller dan ooit. Producten en productieprocessen worden gemoderniseerd en werknemers moeten zich aan deze veranderingen aanpassen.

Menselijk kapitaal is net als fysiek kapitaal aan waardevermindering onderhevig. Tegenover de afschrijvingen moeten nieuwe investeringen staan in de vorm van scholing. In het najaarsoverleg tussen werkgevers en werknemers was de scholing dan ook een belangrijk onderwerp van gesprek. In dit artikel wordt op de verantwoordelijkheid van de overheid en de werkgevers op dit terrein ingegaan. De auteurs achten het wenselijk dat degene die van het gebodene profiteert er ook voor betaalt.

DRS. J.C. BLANKERT – DRS. P.A. HEIJ*

Het najaarsoverleg

Het najaarsoverleg van dit jaar had betrekking op twee terreinen: werkloosheid en scholing. Op het gebied van de werkloosheid heeft de bestandsvervuiling, de positie van de jeugd en van de langdurige werkloze de speciale aandacht van de betrokken partijen. Al deze aspecten hebben aanknopingspunten met de scholing. Een korte toelichting is op zijn plaats.

In het kader van de *bestandsvervuiling* staat de vraag centraal wat de omvang van de werkloosheid c.q. de bemiddelbare beroepsbevolking werkelijk is. Volgens onderzoek van de Stichting Research voor Beleid waren eind 1986 de bestanden van de arbeidsbureau's ernstig vervuild 1). Enerzijds voldeed 41% van de ingeschrevenen niet aan de werkloosheidsdefinitie. Anderzijds werd 25% van de ingeschrevenen ten onrechte niet als werkloos geregistreerd. Bovendien bleek 13% vanwege studie of ziekte niet bemiddelbaar. Ten slotte wilde 4% van de ingeschrevenen minder dan 20 uur per week werken. Al met al bedroeg de bestandsvervuiling ongeveer 35 procent. Naar aanleiding van deze – en eerdere – resultaten heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maatregelen getroffen om de bestanden te schonen. Zo is de verlengtermijn van inschrijvingen tot drie maanden teruggebracht. Tevens werd gestudeerd op de vraag of de werkloosheid op een alternatieve, betrouwbare wijze kon worden gemeten. Hierbij werd gedacht aan de *Enquête Beroepsbevolking* van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Bestandsvervuiling en eventueel te nemen maatregelen vormen een belangrijk onderwerp van gesprek in het Najaarsoverleg.

Op dit toch vrij technische en statistische onderdeel van het overleg gaan wij in dit artikel niet nader in. Wel wordt de vraag behandeld, die in het verlengde daarvan ligt: hoe moet met schaarste op de arbeidsmarkt worden omge-

gaan. Want naast een nog steeds zorgwekkend hoge werkloosheid doen zich in toenemende mate op bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt knelpunten voor. Zo toonde recent een studie van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek aan dat aan het begin van dit jaar ruim de helft van het aantal vacatures als moeilijk vervulbaar is te bestempelen 2). Dit zijn ook de signalen die in de metalektro-industrie zijn te horen, met schaarse lassers, draaiers, freezers en andere vaklieden. Onze stelling is dat scholing een zeer belangrijk wapen is in de dreigende strijd tegen de schaarste op deelmarkten.

Het tweede en derde onderwerp van overleg betreft de *jeugd- en langdurige werkloosheid*. Onder andere de Jeugdwerkgarantieplannen hebben daarbij de aandacht van de partners. Hoewel er nog geen definitieve besluiten zijn gevallen, lijkt minister De Koning in het begrotingsoverleg erin te zijn geslaagd extra geld voor de werkloosheidsbestrijding los te weken. Het gaat om een additioneel bedrag tot 1991 van f. 642 mln. Het geld is bestemd voor: scholing van werklozen, het plan-Vermeend/Moor, dat voorziet in een tegemoetkoming in de loonkosten van een werkgever indien hij een langdurig werkloze in dienst neemt en voor het jeugdwerkgarantieplan, gericht op jeugdigen die langdurig werkloos zijn. Bij deze laatste bestemming plaatsen wij een kanttekening.

* De auteurs zijn respectievelijk voorzitter van de Vereniging voor de metaal- en elektrotechnische industrie FME en coördinator arbeidsverhoudingen en arbeidsmarkt van deze vereniging. Dit artikel is een bewerking van een lezing die 11 september 1987 voor het PBNA is gehouden.

1) Stichting Research voor Beleid, *Het werkloosheidscijfer nader onderzocht*, Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage, 1987.

2) Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, *Openstaande vacatures onder de loep genomen*, Voorstudie nr. 19, 's-Gravenhage, 1987.

Expansie van de collectieve sector ten einde een werkgarantie te kunnen bieden, is niet gewenst. De resulterende lastendrukverzwaring zou ertoe leiden dat de wal het schip keert. Maar hoe moet het dan? In de kern is de combinatie werkgarantie en markeconomie een strijdige. De keerzijde van recht op werk is de plicht tot het scheppen van een baan door de bedrijven. Is dit de bedoeling van het werkgarantieplan en van het recente plan van de Vakcentrale FNV om een arbeidsplaats aan langdurig (langer dan drie jaar) werklozen aan te bieden? Of herleeft het idee dat de werkgelegenheid en de daarmee samenhangende problematiek in sociale akkoorden is 'af te regelen'? In de bestrijding van de werkloosheid spelen ondernemingen uiteraard een belangrijke rol. Maar ondernemingen zijn geen sociale doelorganisatie. Zij scheppen arbeidsplaatsen primair op grond van economische overwegingen. Het inspelen op dat motief geeft een beter perspectief voor werk in de bedrijven. Dit betekent de creatie van een gezond economisch draagvlak. Voortgezette loonmatiging en het bevorderen van een omgeving waarin slagvaardig handelen mogelijk is, zijn daarbij de sleutelbegrippen. En natuurlijk is het marktgericht scholen van langdurig en jeugdige werklozen van essentieel belang. De gedachten aan een scholingsrecht voor de werkloze beroepsbevolking – en de toewijzing van middelen in dit kader – ondersteunen wij. Maar wij tekenen daarbij aan dat tegenover rechten, plichten en sancties moeten staan. Dit zijn naar onze mening de centrale thema's van het Voorjaarsoverleg. Op deze manier verandert het karakter van het beleid: van werkloosheidsbestrijding naar werkgelegenheidsbevordering.

Het vierde terrein van overleg is de scholing. Zoals aangegeven, is dit terrein waar de voorgaande drie overlegvelen elkaar raken. Scholing is 'de grootste gemene deler' van het Najaarsoverleg en het daarop volgende cao-overleg. In het vervolg van dit artikel worden de ideeën over scholing uitgewerkt. Eerst zal het waarom van scholing worden toegelicht. Vervolgens zal worden ingegaan op de organisatorische aspecten betreffende de scholing.

Technologische vernieuwingen

Kennis veroudert snel. Twee derde van de in het jaar 2000 beschikbare technologie moet nu nog worden ontwikkeld, terwijl 75 tot 80% van de werknemers van het jaar 2000 nu al aan het productieproces deelnemen 3). De commissie-Dekker gebruikt een variant voor Nederland: „Het hoge tempo van technologische en marktontwikkelingen verkort de levenscyclus van producten en productieprocessen aanzienlijk. Daardoor veroudert kennis en kunde snel. Het overgrote deel van de werknemers die nu werkzaam zijn zal dat echter ook in de jaren negentig zijn” 4).

De snelheid waarmee technologische veranderingen plaatsvinden, is onlangs in een OECD-onderzoek bevestigd 5). Zo wordt geschat dat op dit moment niet meer dan 10 tot 20 procent van het innovatiepotentieel op basis van informatietechnologie wordt benut, terwijl de overige 80 tot 90 procent binnen de komende tien jaar nog tot ontwikkeling moet komen. Tot het jaar 2000 mag dus een enorme investerings- en vernieuwingsgolf worden verwacht. Een technologische sprong, die zich vertaalt in investeringen in industriële robots, glasvezelbekabeling, computers, software e.d.

In een open economie als de Nederlandse heeft de voortsnellende technologie grote gevolgen voor de ondernemingen. Er kan niet of slechts zeer kort op lauweren worden gerust. Er moet voortdurend op marktveranderingen worden ingespeeld, op straffe van verlies van markt-aandelen aan binnen- of buitenlandse ondernemingen. De technologische revolutie leidt ertoe dat de arbeidsorganisatie moeten worden omgevormd. Een van bovenop opgebouwde 'pyramidale' organisatie staat te ver van de markt af. In plaats daarvan wordt met kleine slagvaardige productie-eenheden gewerkt. Het gevolg is dat andersoor-

tige eisen aan de in de organisatie werkzame mens worden gesteld. De techniek verandert de door het bedrijfsleven gevraagde kwalificaties:

- in algemene zin. Het karakter van het werk verandert. De werknemer moet flexibel inzetbaar zijn. Er ontstaan nieuwe functies en hij/zij moet op verschillende plaatsen inzetbaar zijn en zelfstandig kunnen opereren. Het gaat niet langer om de werkuitvoering in enge zin – om het bedienen van de knoppen – maar om het beheer van de eigen arbeidsplek. De Sitter formuleert dit als volgt: „Het werkdomein, dat wil zeggen het aantal aan één persoon toegewezen taken wordt groter, de coördinatie van deze taakdelen is een eigen verantwoordelijkheid en er is participatie ten aanzien van de coördinatie en ontwikkeling van het eigen werkdomein ten opzichte van de overige complementaire werkzaamheden in de arbeidsomgeving. Dit houdt in dat de arbeidscyclus langer wordt, de vereiste opleidingseisen toenemen, dat er leermogelijkheden worden geschapen en dat invloedskansen en verantwoordelijkheden toenemen” 6);
- in specifieke zin. Er ontstaan nieuwe functies en oude functies veranderen van inhoud. Uit een onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar beroeps- en functieprofielen in de metaal bleek dat een groep van vijftien functies in de metaal in 1960, in 1985 was uitgegroeid tot 36 functies. Bovendien bleek een aantal oude functies volledig te zijn verdwenen 7). Het gevolg is dat vakmanschap en vakopleidingen constant moeten worden aangepast.

Met het voorgaande is al aangegeven dat de technologische ontwikkeling belangrijke inspanningen op scholingsgebied nodig maakt, toegesneden op de eisen die de techniek stelt. De noodzaak tot scholing wordt door de demografische ontwikkeling nog versterkt. De prognoses van het CBS wijzen erop dat na een lichte toename tot het jaar 2000 het percentage 20-64-jarigen sterk zal dalen: van 59,2% in 1984, tot 62,7% in 2000 en 54,7% in 2035. Het gevolg is dat een sterk beroep op de huidige beroepsbevolking zal worden gedaan om voortdurend kennis te vernieuwen. Want de instroom van jongeren in het arbeidsproces, en daarmee de vernieuwing van kennis en kunde, zal stagneren. De vraag is natuurlijk of in zo'n situatie arbeidstijdverkorting, uitbreiding van de VUT enz. past. Uitbreiding van de werkzame tijd zou meer voor de hand liggen. Echter, op deze discussie zullen wij niet nader ingaan.

Wél zullen wij de scholing uitwerken. Immers, de scholing moet ervoor zorgen dat technologische vernieuwingen kunnen worden gegenereerd en toegepast. De centrale plaats die scholing in het Najaarsoverleg inneemt is dan ook terecht. Hoe moet het onderwijs inhoudelijk en institutioneel vorm krijgen?

Een algemeen kader

In het beroeps onderwijs moeten algemene vaardigheden worden aangeleerd, die 'breed' de maatschappij – hoe abstract ook – ten goede komen. Tevens is er een component, die specifiek op het bedrijfsleven is gericht. Er is een nauwe samenhang tussen de 'doelgroep' (maatschappij of bedrijfsleven als specifiek onderdeel daarvan) en de institutionele vormgeving op onderwijsgebied. In

3) Aldus de Amerikaanse onderminister Merrifield, geciteerd in: Adviescommissie voor de uitbouw van het technologiebeleid, *Wissel tussen kennis en markt*, april 1987, 's-Gravenhage, blz. 27.

4) Idem.

5) Dieter Kimbel, *Information technology: increasingly the engine of OECD Economies*, *OECD-Observer*, augustus/september 1987.

6) L. de Sitter, *Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren*, Deventer, 1982, blz. 240.

7) Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Onderzoek functieveranderingen als gevolg van technologische ontwikkelingen*, deel 1 en 2, De Bilt, juni 1985.

principe horen verantwoordelijkheden thuis bij diegenen die aanwijsbaar baat hebben bij de scholing. Waaiert het profijt breed over de gehele maatschappij uit, dan is de overheid de meest voor de hand liggende organisator en financier. Staat scholing daarentegen in het teken van het productieproces van een individueel bedrijf, dan moet het individuele bedrijf worden aangesproken. Immers de voordelen van de scholing vallen exclusief aan dit bedrijf, en geen ander bedrijf, toe. Het individuele bedrijf profiteert, betaalt en bepaalt. Profiteren verscheidene bedrijven, dan moet een institutionele vormgeving worden gekozen die bij voorbeeld bij de bedrijfstak aansluit.

Het voorgaande heeft een normatief element in zich: wie exclusieve voordelen van scholing heeft, behoort te betalen en te bepalen. Maar minstens zo belangrijk is een puur organisatorische overweging. Naarmate er sprake is van verscheidene bevoorreedden zal de een voor de ander niet het initiatief tot scholing willen nemen. Immers de initiatiefnemer zou voor de kosten opdraaien, terwijl de voordelen aan zijn niet meebetalende buurmannen toevallen. Vanwege dit 'free-riders'-probleem is het niet waarschijnlijk dat een initiatief van de grond komt. In zo'n situatie treedt de overheid op.

Dit onderscheid tussen algemene en specifieke training is in de jaren zeventig door Becker geïntroduceerd 8). Als specifieke training betitelde hij die scholing die alleen de produktiviteit van het individuele bedrijf ten goede komt. Speltheoretisch betoogt Becker dat het individuele bedrijf dan ook tot scholings- en betalingsinitiatieven bereid is en daarop kan worden aangesproken. Bij algemene training daarentegen zullen individuele initiatieven niet van de grond komen, omdat het bedrijf niet geneigd zal zijn te bekostigen als anderen daarvan de vruchten plukken.

Toepassing van deze eenvoudige en niet bepaald nieuwe wijsheid op het gebied van scholing levert de volgende uitgangspunten op:

- waaieren de voordelen van de scholing breed over de maatschappij uit, dan is de overheid aanspreekbaar. Financiering geschiedt uit algemene middelen;
- vallen de voordelen exclusief aan een individueel bedrijf en aan de individuele werknemer toe, dan is de onderneming de financier en bepaler. De scholing is onderdeel van het dagelijkse ondernemingsbeleid, domein van de bedrijfsleiding en ondernemingsraad, en maakt geen onderdeel uit van een cao;
- zijn de voordelen van scholing over verscheidene bedrijven gespreid, dan is de financiering gespreid over bedrijfsleven en overheid. De bedrijfstak komt in zicht, ook als niveau voor de cao.

In de volgende subparagrafen worden deze uitgangspunten op drie vormen van onderwijs toegepast: het reguliere onderwijs, de opleidingen in het kader van het leerlingstelsel en de om- her- en bijscholing van de werkende en werkloze beroepsbevolking.

Het reguliere onderwijs

Verantwoordelijkheden

In het voorbereidende onderwijs wordt de basis voor de vorming van het 'human capital' gelegd. De voorraad 'human capital' is van doorslaggevend belang voor de welvaart van een land en in het bijzonder voor de snelheid waarmee in een land technische vernieuwingen kunnen worden ingevoerd en toegepast. In dat licht is de nationale voorraad 'human capital' belangrijker dan bij voorbeeld de nationale reserves aan olie of gas. Het behoeft geen betoog dat de voordelen van de scholing en vorming in het voorbereidende onderwijs wijd over de maatschappij zijn verspreid. Financiering moet uit algemene middelen plaatsvinden. En dat gebeurt ook. Voor de goede orde: ook het reguliere beroepsonderwijs valt onder het algemeen vormende onderwijs. Weliswaar is het bedrijfsleven hier de duidelijke doelgroep, maar een belangrijk onderdeel van deze opleiding is naar onze mening toch algemeen

vormend: de vruchten van dit deel van de scholing vallen niet exclusief aan een bedrijf toe. Bovendien neemt de algemene maatschappelijke vorming nog een eminente plaats in het lesprogramma in. Dit neemt niet weg dat wel degelijk een appèl op het bedrijfsleven kan worden gedaan om met alle kracht de aansluiting tussen theorie en praktijk – en daarmee de aantrekkingskracht van het lagere technische onderwijs – te verbeteren. Te denken valt aan docentenstages, gecombineerde banen vakman/leraar en het openstellen van vakgerichte bedrijfscursussen voor docenten.

Ontwikkelingen

Het voorbereidende technische onderwijs is het belangrijkste aanvoerkanal voor het leerlingstelsel. Maar wel een kanaal dat verontrustend snel dreigt op te drogen. De demografische ontwikkeling – gecombineerd met de geringe aantrekkingskracht van het huidige beroepsonderwijs – heeft een dramatische invloed op het leerlingenaantal. Tussen nu en 1990 zal het aantal schoolverlaters met lager beroepsonderwijs teruglopen van meer dan 62.000 tot minder dan 44.000. Rond 1995 – dat is al over 8 jaar! – is het aantal schoolverlaters met deze vorm verder teruggelopen tot onder de 36.000. De gevolgen van deze ontwikkeling laten zich raden. Als het aanvoerkanal van het leerlingstelsel opdroogt, stagneert het aanbod van aankomende vakmensen. Het is verbazingwekkend hoe vol bezorgdheid wordt gepraat over de daling van het aantal opleidingsplaatsen in het recente verleden en aan de andere kant met groot gemak het lagere technische onderwijs als een verloren schooltype wordt afgeschreven en weggeschoffeld. Vandaar onze aanbeveling om de in- en uitstroom van leerlingen in het voorbereidende beroepsonderwijs te verbeteren. Terecht doet de commissie-Dekker een beroep om gedurende een aantal jaren het technische onderwijs een extra financiële injectie te geven op het gebied van het lesmateriaal 9). Het bedrag dat zij hiervoor wil reserveren schiet echter ver tekort. Dekker spreekt over f. 75 mln. per jaar voor de komende vijf jaar 'ter verbetering van de apparatuursituatie' die vooral het mbo en het hbo ten goede moet komen. Zelfs dit bedrag is voor het kabinet te hoog. Dat valt althans af te leiden uit het feit dat deze aanbeveling niet in de beleidsvoornemens van het kabinet is terug te vinden.

Onze conclusie luidt dan ook dat de verantwoordelijkheid uitsluitend bij de overheid ligt, en dat met name op het terrein van het lagere en middelbare technische onderwijs een andere invulling van deze verantwoordelijkheid is gewenst.

Opleidingen in het kader van het primaire leerlingstelsel

Verantwoordelijkheden

In het kader van het primaire leerlingstelsel moet de leerling tot aankomend vakman worden gesmeed. Uitgangspunt is dat de overheid de basisstructuur voor de opleidingen schept en deze ook financiert. De ontwikkeling van lesprogramma's en de bestuurlijke vormgeving van de opleidingen komen voor haar rekening. De uitvoering vindt in de bedrijven plaats, onder verantwoording van de overheid. In de metaal- en elektro-industrie geschiedt de financiering van de opleidingen uit een fonds dat op het niveau van de bedrijfstak wordt gevormd, het zo genaamde O&O fonds. Dit fonds wordt gevoed door de financiële bijdrage van de overheid en een loonsomheffing, zij het dat de loonsomheffing niet in alle bedrijfstakcao's is geregeld. Deze organisatorische structuur is niet alleen in de metaal- en elektrotechnische industrie terug te vinden, maar is algemeen voor de bedrijfstakken.

8) G.S. Becker, *Human capital, a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, 1975.

9) Adviescommissie voor de uitbouw van het technologiebeleid, op.cit., blz. 37.

Tabel 1. Bijdragen per leerlingplaats per twee jaar, in duizenden gld. a)

	Uit BVJ-regeling	Uit loonsomheffing
1983/1984	6	22
1985	6	26
1986/1987	6	24 à 30

a) De bedragen gelden de zo genoemde bedrijfsschoolsituatie. Voor de periode 1986/87 geldt dat de hoge bedragen van toepassing zijn op nader in de cao benoemde opleidingscategoriën.

Tabel 2.: Ontwikkeling van de instroom van leerlingen in de metaalektro-industrie

	1983	1984	1985	1986	1987 a)
Aantal leerlingen	1.000	1.450	2.250	2.500	2.250

a) Prognose. De verwachte daling in 1987 heeft te maken met het demografische fenomeen van de ontgroening.

De introductie van het bedrijfstakniveau voor de financiële impulsen van de overheid te zamen met de financiering via loonsomheffing was het antwoord op de in de recessie sterk teruggelopen stroom van leerlingen in het gehele primaire leerlingwezen: van 36.000 in 1980 tot 25.000 in 1982. Deze terugloop was niet zo verwonderlijk. In crisistijd zullen bedrijven ook op hun toekomstige personeelsvoorzieningen besparen. Dit beleid is niet erg verstandig, maar wel begrijpelijk in de strijd om het naakte bestaan. Een belangrijke les is dat het opleiden voor een individueel bedrijf te duur is. De overheid besloot daarom een financieel noodverband te leggen in de vorm van de Bijdrageregeling Vakopleiding Jeugdigen. De Bijdrageregeling is uitdrukkelijk als een tijdelijke maatregel ingevoerd. Overigens vormt de BVJ-regeling in de metaal en elektro een aanvulling op een substantieel bedrag uit de loonsomheffing. Tabel 1 geeft daarvan een overzicht voor de leerperiodes 1983/84, 1985 en 1986/87.

Deze financiële bijdragen waren naar onze mening de belangrijkste oorzaak voor het herstel van het aantal opleidingsplaatsen. Tabel 2 geeft daarvan een overzicht voor wat betreft de leerlingplaatsen in de metaal- en elektro-technische industrie.

Ontwikkelingen

De vraag is of deze combinatie van bedrijfstak- en overheidsverantwoordelijkheid ook een gelukkige is in een tijd waarin niet langer de creatie van opleidingsplaatsen een knelpunt is. Immers, niet het aantal opleidingsplaatsen vormt een probleem, maar het aantal nieuwe leerlingen. In deze veranderde situatie gaan de nadelen van de bestaande organisatorische vormgeving zwaarder wegen dan de voordelen, die er destijds zonder twijfel zijn geweest:

- zo zijn er duidelijke nadelen van een bestuurslaag die boven de individuele bedrijven wordt geplaatst. Deze constructie komt de flexibiliteit niet ten goede. In de metaalektro-industrie betreft het de regionale fondsen die tot regelende instanties dreigen te worden, terwijl zij als administratieve eenheden waren bedoeld. De uitspraak dat extra bestuurslagen niet passen in een tijd van deregulering behoeft natuurlijk geen nadere toelichting;
- zoals gezegd, is het probleem niet alleen hoe additionele opleidingsplaatsen kunnen worden bezet, maar ook hoe de uitstroom van het aantal leerlingen kan worden vergroot. Zorgen baart het gegeven dat het slaagpercentage van opleidingen in de metaal en elektro – binnen de daarvoor gestelde opleidingstermijn – slechts 32% is. Zo'n laag percentage kunnen wij ons niet veroorloven, gezien ook de ontgroening die ons in de nabije toekomst staat te wachten. Om het rende-

ment van de opleidingen te vergroten zal de motiverende band tussen het individuele bedrijf en de leerling moeten worden aangehaald. Dit streven laat zich slecht rijmen met een bedrijfstakgewijze organisatie en financiering van de scholing. Tevens zal de instroom moeten worden verbreed. Behalve aan de lts kan aan de mts worden gedacht. Ook mavo- en havo-leerlingen zullen in toenemende mate in het leerlingwezen terecht komen. Een flexibele, modulaire opleidingsduur ligt dan in de rede, omdat de achtergrond van de leerlingen zo verschillend is. Ten slotte is een verbetering van het imago van de industrie gewenst, en van de metaal- en elektro-technische industrie in het bijzonder.

Een principiële vraag betreft de verdeling van verantwoordelijkheden over bedrijfsleven en overheid. Waar houdt de verantwoordelijkheid – en bevoegdheid – van de overheid op, en komt die van het bedrijfsleven in zicht? Bij de beantwoording van deze vraag kan van het theoretische kader dat onder andere door Becker is aangedragen, gebruik worden gemaakt.

De opleidingen in het leerlingstelsel zijn voor een belangrijk deel op vaardigheden gericht, die het bedrijfsleven in totaliteit betreffen. Deels is dat terecht, de aankomende vakman moet breed inzetbaar zijn. De snel veranderende eisen ten gevolge van de voortschrijdende techniek maken juist deze flexibiliteit noodzakelijk, zoals is betoogd. Maar voor een ander deel moet het leerlingwezen de stekken oprapen die het reguliere beroepsonderwijs heeft laten vallen. Het reguliere beroepsonderwijs is tot rest-onderwijs verworpen en te sterk op algemene vorming gericht.

Voor de verantwoordelijkheid en financiering impliceert een en ander het volgende. De overheid is de verantwoordelijke – en betalende – partij voor het op algemene vorming en op brede inzetbaarheid in het bedrijfsleven gerichte deel van de opleidingen. Immers, het gaat hier om het aanleren van vaardigheden die niet exclusief aan het individuele bedrijf toevallen. Het betreft een opleidingselement dat breed in de maatschappij en het bedrijfsleven toepasbaar is. Bovendien gaat het hier om een gedeelte van de opleiding dat vanwege het brede, maatschappelijke karakter in het reguliere onderwijs thuis hoort: de verantwoordelijkheid van de overheid. In dit licht beschouwd zijn de opleidingen in het kader van het leerlingwezen een modaliteit van het stelsel van beroepsopleidingen. De cao zal dan ook van dit scholingselement worden geschoond.

Het bedrijfsleven komt in zicht op het moment dat in het leerlingwezen maatwerk moet worden geleverd: de aansluiting met het produktieproces van het individuele bedrijf moet tot stand worden gebracht. Op dat moment zijn de voordelen exclusief aan het bedrijf toerekenbaar. In lijn daarmee bepaalt en betaalt het bedrijf. Toch passen ook hier geen cao-regelingen. Dit onderdeel van de scholing betreft het dagelijkse ondernemingsbeleid, waarbij flexibiliteit voorop staat.

Het FME-model

De ervaringen in enkele Westeuropese landen tonen aan dat dit onderscheid tussen basis- en vervoltraject zeer goed operationeel is te maken (10). De splitsing sluit ook zeer goed aan bij de voortdurend veranderende kwalificaties ten gevolge van de technologische vooruitgang. Enerzijds moet er flexibel worden opgeleid, anderzijds moet zeer gericht op een bepaald produktieproces of bepaalde functie binnen het bedrijf worden geschoold.

Het scholingsmodel van de Vereniging FME is vanuit deze uitgangspunten opgezet. De opleiding in het kader van het primaire leerlingstelsel wordt gesplitst in een basis- en een vervoltraject. Het basistraject heeft betrekking op het aanleren van een aantal praktische vaardigheden. Dat is geen overbodige luxe omdat de voortschrijden-

10) Zie bij voorbeeld: Deutscher Industrie- und Handelstag, Gesamtmetall en het Zentralverband der Elektrotechnik- und Elektronikindustrie, *Die neuen Metal- und Elektroberufe*, Keulen, 1986.

de techniek andersoortige eisen aan de werkende mens en aan de arbeidsorganisatie stelt. Dit deel van de opleiding is dan ook breed – met betrekking tot alle onderdelen van de bedrijfstak – en praktisch. Toegepast op de metaal- en elektrotechnische industrie is hierbij een modulaire opbouw onmisbaar. De opleidingsduur kan variëren met het aantal modules (11). Omdat het in het basistraject om het aanleren van vaardigheden gaat die voor alle werkgevers in de bedrijfstak van belang zijn, en de voordelen dus niet aan één werkgever toevallen, ligt de organisatorische en financiële verantwoordelijkheid bij de overheid.

Aansluitend bij de basisopleiding moet maatwerk plaatsvinden: de scholing op de arbeidsplek in het individuele bedrijf. Dit is de vervolgscholing die onder directe verantwoordelijkheid van de werkgever moet plaatsvinden. In het vervolgtraject is sprake van een leer-arbeids-overeenkomst tussen de individuele werkgever en werknemer.

Om-, her- en bijscholing

Een zeer actueel onderwerp is de om-, her- en bijscholing van de werkende en werkloze beroepsbevolking. De technologische ontwikkeling zal een aanzienlijke scholingsinspanning van de werkende (en werkloze) beroepsbevolking verlangen. Tussen nu en 1990 zal de som van de productieve en scholingsinspanningen met 25% moeten toenemen, zo schat de commissie-Dekker (12).

De vraag naar verantwoordelijkheden laat zich eenvoudig beantwoorden. De doelstelling is niet om breed maatschappelijk te vormen, maar om de werknemer vertrouwd te maken met de nieuwe technieken die in het betreffende bedrijf worden geïntroduceerd. Het referentiepunt van de opleiding is het productieproces en niet de maatschappij. Hier gaat het doorgaans om twee belanghebbenden: de individuele onderwijsontvanger en het individuele bedrijf. Wat zijn hiervan de consequenties? In de eerste plaats: de primaire verantwoordelijkheid en bevoegdheid liggen bij het betreffende bedrijf. Het plukt de vruchten van de op het productieproces toegesneden scholing en moet dientengevolge de verantwoordelijkheid nemen en bevoegdheid op scholingsgebied krijgen.

Een tweede consequentie van de nauwe band tussen om-, her- en bijscholen en het productieproces is dat hoge eisen aan de flexibiliteit en de doelgerichtheid van de cursussen moeten worden gesteld. Immers, er wordt geschoold niet om wille van de maatschappelijke vorming, maar om wille van de continuïteit van het voortbrengingsproces. Niet de vorming, maar de allocatie staat voorop, al wordt dit niet door elke groepering even goed begrepen. Want het betekent dat van een scholingsrecht binnen de context van het productieproces geen sprake kan zijn.

Een met het vorige punt samenhangend gevolg van de band tussen scholing en productie is dat de onderneming de plaats is waar initiatieven tot om-, her- en bijscholingscursussen moeten worden ontplooid. Dicht bij de praktijk van het werken dus, om goede aansluiting met de productie te garanderen. Om-, her- en bijscholingscursussen moeten specifiek maatwerk leveren. De collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen dit maatwerk niet leveren: het woord 'collectief' zegt het al. Wel is denkbaar dat bedrijven hun inspanningen op dit gebied geheel of gedeeltelijk bundelen. Al was het maar om een sterkere marktpositie te vormen. Dit soort initiatieven zijn toe te juichen. Maar vrijwilligheid moet voorop staan. Het generieke en rechtsregelende karakter maakt een cao hiervoor niet geschikt.

Om-, her- en bijscholing is niet uitsluitend het domein van het bedrijfsleven. De overheid heeft verantwoordelijkheden op het gebied van om-, her-, en bijscholing van de werkloze beroepsbevolking. Vertrouwen in de effectiviteit van een goed doordachte scholingsmaatregel is terecht. Het is geen toeval dat juist de laaggeschoolden in het werklozenbestand zijn oververtegenwoordigd. Maatregelen moeten echter marktconform zijn. Kunstmatig in stand gehouden arbeidsplaatsen passen niet in de economische

orde en verhogen – direct of indirect – de collectieve lastendruk. Het economische draagvlak – en daarmee de werkgelegenheid – wordt aangetast. Zo wordt wat met de ene hand wordt gegeven, met de andere hand genomen.

Slot

Het Najaarsoverleg en de cao-onderhandelingen staan dit jaar in het teken van de scholing. Terecht, gezien de snelle technologische ontwikkeling waardoor benodigde kwalificaties voortdurend veranderen. Wij dienen snelle voortgang te boeken met de creatie van een flexibele en (dus) op de technologie toegesneden scholing. Inhoudelijke aspecten van de opleidingen kunnen daarbij niet los van de organisatorische aspecten worden gezien. Het model van de Vereniging FME voldoet aan die eis. Bovendien is in dit artikel een handvat gegeven voor een exacte en voor alle partijen duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden. Geen onbelangrijke zaak, want de manier waarop scholing inhoudelijk en institutioneel vorm krijgt, is bepalend voor de concurrentiekracht en slagvaardigheid van het Nederlandse bedrijfsleven.

J.C. Blankert
P.A. Heij

11) Het moduleringsproject van de Stichting Opleidingen Metaal – die op landelijk niveau de opleidingen in de metaal en de elektro in de gaten houdt – is inmiddels rijp voor introductie.

12) Adviescommissie voor de uitbouw van het technologiebeleid, op.cit., blz. 4.