

Naar een transparante scholingsmarkt

W.J. Dercksen*

De scholingsinfrastructuur is sterk versnipperd en ondoorzichtig. Zowel in de private als de publieke sfeer kan de scholing efficiënter worden georganiseerd. Collectieve afspraken over bedrijfsopleidingen kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. Het verdient aanbeveling om de toegang tot bedrijfsopleidingen voor werkzoekenden te verruimen en om marktbeginselen te introduceren op het terrein van de scholing van werklozen en herintreedsters.

Betekenis van scholing

In het verleden verwees de term scholing vrijwel uitsluitend naar (interne en externe) bedrijfsopleidingen en opleidingen in het kader van het arbeidsvoorzieningsbeleid van het Ministerie van SoZaWe¹. Thans heeft de term een veel ruimere betekenis. Het cursorisch beroepsonderwijs (cursussen die veelal gegeven worden aan en door 'reguliere' scholen voor beroepsonderwijs) valt eronder, evenals het deeltijd MBO en particulier onderwijs. Soms wordt ook het leerlingwezen tot het terrein van de scholing gerekend. Het deeltijd HBO/WO (evenals de deelname aan HBO en WO door 27-plussers) en de Open Universiteit worden daarentegen – arbitrair genoeg – niet tot de scholingssector gerekend. De ruimere betekenis van scholing hangt samen met een aantal factoren. Ten eerste met de institutionalisering van scholing als intermediaire voorziening. Scholing vergemakkelijkt voor schoolverlaters de overgang van regulier onderwijs en beroepsarbeid en helpt werkenden en werkzoekenden hun kwalificaties bij de tijd te houden of te brengen. Ten tweede hangt het samen met technische, wetenschappelijke en markteconomische ontwikkelingen. Kennis en kunde bleken gedurende het verstreken decennium aan snelle veroudering onderhevig, al verschilde dit per beroep en sector. Scholing helpt deze processen te accommoderen. De laatste jaren is er bovendien een fors aantal (moeilijk vervulbare) vacatures. Scholing is belangrijk voor een goede vacaturevervulling. Voorts zal scholing in de komende periode nog belangrijker worden door demografische ontwikkelingen en de wenselijkheid van een hogere arbeidsparticipatie. Omdat er relatief minder jongeren tot de arbeidsmarkt zullen toetreden moeten ouderen zich, meer dan vroeger, nieuwe, door de markt verlangde beroeps- en functie kwalificaties eigen maken. Om tot een hogere arbeidsparticipatie te komen zullen werklozen, herintreedsters en ontvangers van een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het arbeidsproces moeten worden ingeschakeld. Scholing is hier toe een belangrijk middel.

Verder leidt de internationale migratie ertoe dat een groeiend deel van de beroepsbevolking onvoldoende kennis en kunde bezit voor de arbeidsmarkt. Voor veel allochtonen is zowel scholing als een voortraject naar beroepsgerichte scholing nodig om kans op een baan te maken. Instellingen voor basiseducatie, beroepsoriëntatie en schakeling bieden die voortrajecten.

Divers beleid

De belangstelling voor scholing, en in het bijzonder de combinatie van werken en leren, is in het begin van de jaren tachtig nieuw leven ingeblazen door de rapporten van de adviescommissies-Wagner. Beleidsmatig belangrijk waren daarna het akkoord van de Stichting van de Arbeid van 1982, de aanbevelingen van 1984 ter zake van de bestrijding van de jeugdwerkloosheid, en de Stichtingsrapporten van 1987 ter zake van scholing, moeilijk plaatsbare werklozen en jeugdige werklozen. Sedert de tweede helft van de jaren tachtig nam het aantal scholings- en werkgelegenheidsafspraken in cao's opmerkelijk toe. De cao's van circa 80% van de onder een cao vallende werknemers telden einde 1989 een of meer scholings- of werkgelegenheidsbevorderende maatregelen². In de jaren tachtig werden ook tal van gemeenten actief op het terrein van de scholing en werkloosheidsbestrijding. Vaak speelde de sociale dienst (GSD) hierbij een belangrijke rol, onder meer omdat er via artikel 36 WWV middelen zijn om voorzieningen voor werklozen te treffen. Verschillende, met name veel grotere gemeenten riepen een afdeling werkloosheidsbestrijding, c.q. werkgelegenheidsbevordering in het leven.

* De auteur is hoogleraar sociaal-economisch beleid aan de Rijksuniversiteit Utrecht en staf lid van de WRR.

1. E.A.W. Crinice le Roy, Scholing, in: B. van Gent, A.L.T. Notten (red.), *Inleiding tot de volwasseneneducatie*, Boom, Meppel/Amsterdam, 1988.

2. Zie bij voorbeeld Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, *CAO-afspraken 1989*, Ministerie van SoZaWe, Den Haag, 1990.

Verder is ook een aantal ministeries actief. Het Ministerie van O&W heeft nieuwe wetgeving op stapel gezet voor de volwasseneneducatie. Deze beoogt een nieuwe grondslag voor de planning van de activiteiten, de besluitvorming en de financiering van de volwasseneneducatie. Het doel hierbij is decentralisatie; de besluitvorming moet van Zoetermeer naar de regio's en gemeenten. Verder wordt contractonderwijs door scholen bevorderd.

Het Ministerie van EZ stimuleert de scholing in het midden- en kleinbedrijf. Er zijn drie subsidieregelingen, resp. gericht op het opzetten van branchegewijze scholingsprojecten voor werknemers, cursorisch ondernemersonderwijs en applicatieonderwijs.

Het Ministerie van SoZaWe heeft gedurende de jaren tachtig het arbeidsvoorzieningsbeleid sterk geïntensiveerd, het scholingsbeleid daarbij inbegrepen. Het beleid, gericht op werklozen, met werkloosheid bedreigden, en later ook herintreedsters culmineerde in het kader van de sociale vernieuwing in het activerend arbeidsmarktbeleid.

Op 1 januari 1991 is de Arbeidsvoorzieningswet in werking getreden. De Arbeidsvoorziening, met zijn eigen Centra voor (Administratieve) Vakopleiding (C(a)VV), kwam hiermee onder tripartiete bestuur.

Het doel van de nieuwe structuur is om via de sociale partners nieuw beleid binnen te halen (bijvoorbeeld scholings- of werkervaringsplaatsen voor werkzoekenden). Een tweede doel is om de besluitvorming in sterke mate te verleggen naar het regionale niveau, waardoor deze beter kan sporen met de situatie op de regionale arbeidsmarkt. Verkokering van beleid wordt tegengegaan door vertegenwoordiging van de departementen van SoZaWe, O&W en EZ.

Belangrijk voor de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt is ook het advies van de commissie-Rauwenhoff. Kernpunten in dit advies zijn:

- dualisering van het (beroeps)onderwijs;
- een niet vrijblijvende kans voor alle werknemers om een startkwalificatie te behalen op het niveau van aankomend vakman;
- zelfstandige scholen;
- scholing van werknemers is een verantwoordelijkheid van zowel ondernemingen als het georganiseerde bedrijfsleven;
- samenwerking ('co-makership') tussen scholen, bedrijven, branche- en particuliere instituten.

De regering reageerde in hoofdlijnen instemmend op deze voorstellen. Zij amendeerde de startkwalificatie voor werkenden tot een doorstroomkwalificatie op het niveau van LBO/MAVO. Vanwege de kosten krijgen vooralsnog alleen werknemers jonger dan 27 jaar de kans op het behalen van zo'n kwalificatie.

Scholingscircuits

De scholingsinfrastructuur is gesegmenteerd. Er zijn vier circuits. De bedrijfsopleidingen en het particuliere onderwijs behoren beide tot de private sfeer, de scholing in het kader van de arbeidsvoorziening en van O&W tot de publieke sfeer.

De bedrijfsopleidingen zijn gericht op een verbetering van de functie- of beroepsuitoefening. Zij worden verzorgd door bedrijven zelf, externe instituten of bedrijfstakingorganisaties. De variatie qua duur en niveau is groot en het aantal verschillende opleidingen, cursussen en trainingen enorm. Opleidingsmakelaar-

dij is een gat in de markt. In 1986 was er (buiten de overheid en de gezondheidszorg) 2,3 miljard gulden met bedrijfsopleidingen gemoeid; deze investeringen corresponderen met 1,5% van de loonkosten. 760.000 werknemers volgden een bedrijfsopleiding; circa 55% een interne en 45% een externe³. Met enige slagen om de arm zijn de uitgaven voor bedrijfsopleidingen in 1989 op 3,5 miljard gulden geraamd⁴.

Het particuliere onderwijs overlapt de externe bedrijfsopleidingen en de arbeidsvoorzieningsopleidingen (de Arbeidsvoorziening kan deelname door werklozen financieren); het richt zich ook rechtstreeks op consumenten. Onbekend is welk deel van de ruim 340.000 deelnames (1988) beroepsgerichte scholing betreft.

Tot de scholing in het kader van de Arbeidsvoorziening behoren de 'eigen' C(a)VV's en de door SoZaWe gefinancierde vrouwenvakscholen en (gemeentelijke) CBB's. De scholing van werkzoekenden en van met werkloosheid bedreigden behoort ook tot dit circuit. Instrumenten hiervoor zijn de Primaire Beroepsgerichte Volwasseneneducatie (PBVE) en de Kaderregeling Scholing. Het aantal deelnames (te onderscheiden van deelnemers) aan scholing in het kader van de arbeidsvoorziening liep op van circa 19.000 in 1980 tot 113.000 in 1990 (exclusief leerlingwezen). In 1990 was er bijna 800 miljoen gulden mee gemoeid⁵.

De O&W-volwasseneneducatie vormt het vierde scholingscircuit. Sinds kort wordt een aantal verantwoordelijkheden gedeeld met de getripartiseerde Arbeidsvoorziening. Deze is nu verantwoordelijk voor de activiteitenplanning van het deeltijd-MBO en het cursorisch lager en middelbaar beroepsonderwijs ('specifieke scholing'). De deelname aan het deeltijd MBO (tweede kans onderwijs) groeide van ruim 37.000 in 1980 tot 53.000 in 1988. Het leerlingwezen behoort strikt genomen niet tot het reguliere onderwijs. De deelname van twintigjarigen en ouder kan echter ook tot de scholingssector worden gerekend. Deze groep is sterk in omvang toegenomen: van 36.000 in 1980 tot circa 70.000 in 1988.

Regulering van bedrijfsopleidingen

Scholing heeft kenmerken van een collectief goed, omdat de markt hier in veel gevallen onvolkomen 'produkten' levert⁶. Regulering van bedrijfsopleidingen is om die reden belangrijk. Dit hoeft echter geen wet- of regelgeving van de overheid te vergen. Collectieve afspraken tussen werkgevers en werknemers liggen veel meer voor de hand.

Het belang van regulering spreekt uit het volgende. Allereerst is de deelname aan scholing ongelijk verdeeld. Lager opgeleide werknemers, vrouwen en oudere werknemers nemen relatief weinig deel aan bedrijfsopleidingen. In collectieve onderhandelingen kan aan de orde komen hoe dat beter kan.

3. CBS, *Bedrijfsopleidingen in Nederland*, Staatsuitgeverij, Den Haag, 1988.

4. Ministerie van SoZaWe, *Notitie Scholing van werkenden*, 8 januari 1991.

5. Ministerie van SoZaWe, *Rapportage arbeidsmarkt 1990*, Den Haag, 1990; RVE Adviescentrum volwasseneneducatie, *Feiten en cijfers over de volwasseneneducatie*, Utrecht, 1991.

6. WRR, *Een werkend perspectief; arbeidsparticipatie in de jaren '90*, Rapporten aan de regering, nr. 38, SDU uitgeverij, Den Haag, 1990.

Ten tweede leert het verleden dat bedrijven geneigd zijn om in moeilijke tijden op bedrijfsopleidingen te besparen; de afbraak van bedrijfsscholen en het leerlingwezen in de jaren zeventig strekken tot voorbeeld. Mede om deze reden is de Franse scholingswet opmerkelijk (*Loi portant sur l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*). Deze wet verplicht bedrijven met meer dan tien werknemers om een deel van de loonsom (thans 1,2%) te bestemmen voor scholing⁷. Ten derde zijn er belangenverschillen met betrekking tot de inhoud van scholing. Bedrijven zijn geneigd vooral te investeren in bedrijfs- en functiespecifieke kennis en vaardigheden en minder in algemene kennis; concurrenten zouden geschoolde werknemers immers wel eens kunnen weggopen⁸. Ten slotte bieden veel (kleinere) bedrijven hun werknemers geen scholingsmogelijkheden. Regulering in de vorm van branche- of bedrijfstaksgewijze opleidingsinitiatieven kan helpen relevante scholingsmogelijkheden binnen het bereik te krijgen. Een bijkomend voordeel is dat de betrokken bedrijven het wiel van het scholingsbeleid dan niet geheel zelf hoeven uit te vinden.

Bij de regulering van scholing zijn ten minste vijf zaken belangrijk⁹. Gemeenschappelijke standaarden en curricula maken een meer evenwichtige afweging mogelijk tussen de bedrijfs- en functiespecifieke en de algemenere onderdelen van opleidingen en cursussen. Bovendien geven gemeenschappelijke standaarden de scholing een zekere herkenbaarheid buiten het bedrijf. Dat is van belang voor de werving en de arbeidsmobiliteit.

Bedrijfstak- en branchegebijze opleidingsorganisaties kunnen opleidingen in een bedrijfstak bundelen en toegankelijk maken voor alle bedrijfstakgenoten, in het bijzonder kleinere bedrijven. Opleidingsvoorzieningen kunnen zo efficiënter worden gebruikt. Bovendien maakt dit de scholingsmarkt transparanter. Om het 'prisonniers dilemma' tegen te gaan – het gevaar dat concurrenten pas geschoolde werknemers weggopen – is het belangrijk om bedrijven te binden aan deelname aan de opleidingsorganisaties. Het is zaak dat technische, economische en organisatorische vernieuwingen hun weerslag krijgen in de curricula. Dit betekent dat de opleidings- en scholingsactiviteiten van de opleidingsorganisaties in wisselwerking met de bedrijven en instellingen moeten worden ontplooid.

Ten slotte zijn afspraken over de deelname aan scholing belangrijk. Nu dreigt het gevaar dat er veel wordt geïnvesteerd in de scholing van die werkenden die reeds een goede arbeidsmarktpositie hebben en dat er te weinig wordt geïnvesteerd in de scholing van werknemers met een minder sterke arbeidsmarktpositie. Via collectieve afspraken kan scholing, veel meer dan nu, een alternatief gaan vormen voor veel bewandelde uitredingsroutes als de WW, de vut en de WAO.

Inefficiënties in de publieke sfeer

De huidige beleidsdoelen op het terrein van de publiek georganiseerde scholing zijn:

- samenwerking binnen de onderwijsinfrastructuur;
- het slechten van traditionele scheidsmuren tussen arbeidsvoorziening, onderwijsveld en (gemeentelijk) doelgroepenbeleid;

- regionale samenwerking tussen arbeidsvoorziening, gemeenten en onderwijsveld;
- contractonderwijs door scholen¹⁰.

Het is opmerkelijk dat dit 'vormdoelstellingen' zijn. Inhoudelijke doelen zijn er ook, maar worden vaak niet expliciet genoemd. Inhoudelijk belangrijk is nu het beleid van sociale vernieuwing. Dit beoogt onder meer een activerend arbeidsmarktbeleid, dat voor een belangrijk deel via scholingsmaatregelen inhoud krijgt.

Er schort nog veel aan de transparantie en samenhang binnen de scholingsinfrastructuur. Belangrijk is dat het arbeidsvoorzieningscircuit en het O&W-circuit elkaar langzaam aan ontdekken en de activiteiten afstemmen. Hiernaast bekostigt het Rijk echter een groot aantal scholingsinstellingen en aanverwante intermediaire voorzieningen, wier taken soms sterk overlappen en die elkaar beconcurreren om deelnemers. Naast het arbeidsbureau en de samenwerkingsverbanden van arbeidsbureau en GSD bestaat het tableau uit de GSD zelf, centra voor beroepseducatie, PBVE-locaties, Vrouw en Werkwinkels, allochtonenwinkels en in grotere gemeenten soms tientallen projecten en instellingen in de sociaal-culturele hoek die zich met scholing en werkloosheidsbestrijding bezighouden. De gemeente Amsterdam is hier een notoir voorbeeld¹¹, maar ook in andere gemeenten en regio's is de kaart van instellingen met een arbeidsvoorzieningstaak zeer gedifferentieerd¹².

Eén probleem hiervan is dat werklozen door de bomen het bos niet meer zien en dus niet weten waar ze het beste voor wat terecht kunnen. Het eerste geldt overigens ook voor veel werknemers binnen de genoemde instellingen. Een tweede probleem is dat het principe van 'laat duizend bloemen bloeien' in de publieke sfeer gemakkelijk tot verspilling leidt.

Het eerste probleem is te verhelpen indien het arbeidsbureau, of het samenwerkingsverband van arbeidsbureau en GSD, het centrale loket wordt waar werkzoekenden te rade gaan voor de beste manier om (weer) aan het werk te komen. Werkzoekenden kunnen hier worden voorgelicht over de mogelijkheden die er zijn. Van daaruit kunnen zij ook worden doorverwezen naar gespecialiseerde scholingsinstellingen of andere voorzieningen. Werkzoekende en bemiddelaar kunnen aan het centrale loket tevens afspreken wat het beste traject naar werk is.

7. Zie bij voorbeeld: W. Houtkoop, Ch. Felix, *Volwasseneneducatie in Europa*, RVE Adviescentrum Volwasseneneducatie, Utrecht, 1990.

8. W. Streeck, Notes and issues; skills and the limits of neoliberalism: the enterprise of the future as a place of learning, *Work, Employment & Society*, jg. 3, nr. 1, maart 1989; J. van Hoof, *De arbeidsmarkt als arena*, SUA, Amsterdam, 1987.

9. Vgl. W. Streeck, Industrial restructuring and vocational training: a strategic role for unions?, in: W.J. Dercksen (red.), *The future of industrial relations in Europe*, WRR, Preliminary and background studies V71, Den Haag, 1990.

10. Ministerie van O&W, *Beleidsnotitie regionale samenwerking tussen arbeidsvoorziening en de onderwijsinfrastructuur*, 5 juni 1990.

11. W.J. Dercksen, E. van Luijk, P. den Hoed, *Werkloosheidsbestrijding in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht*, WRR, Werkdocumenten W50, Den Haag, 1990.

12. COA Gelderland, *Wegwijzer onderwijs/arbeid*, Overzicht van instellingen in de regio's Nijmegen en Rivierland.

Indien een groot aantal publieke instellingen zich met scholing en werkloosheidsbeleid bezighoudt kan bovendien verspilling ontstaan, omdat 'de tucht van de markt' ontbreekt. Succesloze voorzieningen en projecten bestaan soms jarenlang voort, bij gebrek aan evaluaties, respectievelijk hieraan te verbinden conclusies. Hoewel scholing voor werkzoekenden nooit geheel op basis van marktprincipes kan worden georganiseerd – deze scholing is immers juist gericht op groepen die het niet via de arbeidsmarkt redden – is hier toch meer mogelijk dan louter subsidiëren.

Het WRR-rapport *Een werkend perspectief* bevat het voorstel om regionale scholingsmarkten tot stand te brengen. Instellingen met een arbeidsvoorzienings-taak zouden ofwel aan de aanbodzijde, ofwel aan de vraagzijde daarvan moeten opereren. Scholingsinstellingen zouden uitsluitend aan de aanbodzijde moeten werken. Dit is een reden om de C(a)VV's te verzelfstandigen. Arbeidsbureaus en samenwerkingsverbanden van arbeidsbureaus en GSD horen aan de vraagzijde. Zij moeten besluiten of de besteding van middelen efficiënt gebeurt. Een belangrijk punt bij de drie criteria prijs, kwaliteit en levertijd is uiteraard of deelnemers via de scholing aan het werk kunnen komen. Instellingen aan de vraagzijde van de scholingsmarkt zouden steeds de arbeidsmarktrelevantie van alternatieve scholingsmogelijkheden moeten vergelijken¹³. Een goed functionerende scholingsmarkt lokt zo uit tot concurrentie tussen scholingsinstellingen. Dit kan tevens de noodzakelijke flexibiliteit waarborgen, dat wil zeggen de voortdurende aanpassing van het scholingsaanbod aan de eisen die de arbeidsmarkt stelt.

Naast en in samenhang met het tot stand brengen van scholingsmarkten zou de Arbeidsvoorziening vaker werkzoekenden moeten zien te plaatsen in bedrijfsopleidingen. Dit is belangrijk omdat kan worden aangenomen dat juist deze scholing goede kansen biedt op de arbeidsmarkt. Omgekeerd kunnen bedrijven en instellingen uit welbegrepen eigenbelang meewerken aan het plaatsen van werklozen: eventuele overcapaciteit in de bedrijfsopleidingen wordt verkocht en het is een interessant wervingskanaal. Nog effectiever is zo'n beleid indien een arbeidsbureau er in slaagt deelnemers enigerlei vorm van baangarantie te bieden.

Vorm en inhoud

Formele principes, zoals reductie van het aantal arbeidsvoorzieningsloketten, marktbeginselen op het terrein van de publiek georganiseerde scholing en toegang van werkzoekenden tot bedrijfsopleidingen, zijn niet meer dan noodzakelijke voorwaarden voor een adequaat scholingsbeleid. Hiernaast is ook consensus over de doelen van scholing noodzakelijk en dus over de inhoud van een scholingsbeleid. In het verleden is veel gediscussieerd over permanente of wederkerende educatie en betaald educatief verlof. Hierbij ging het vooral over vorming en ontwikkeling zonder nadere specificaties. In de jaren tachtig is er vervolgens veel gediscussieerd over het belang van scholing. Tot het rapport van de commissie-Rauwenhoff en de hierbij aansluitende, veel verdergaande voorstellen van de WRR is er echter weinig gesproken over inhoudelijke doelen, zeker waar deze de scholing van volwassenen betreffen.

Beroepsgericht wederkerend onderwijs

De WRR heeft onlangs voorgesteld om een stelsel van beroepsgericht wederkerend onderwijs op te bouwen¹⁴. Het stelsel zou ten minste uit drie onderdelen moeten bestaan.

Ten eerste krijgen werknemers die geen minimale kwalificatie op het niveau van aankomend vakman hebben de kans deze, of een 'doorstroomkwalificatie' op het niveau van LBO/MAVO, alsnog te behalen. Werklozen en herintreedsters krijgen deze kans eveneens. Zij komen dan dus in aanmerking voor een leer-arbeidsovereenkomst.

Ten tweede krijgen werklozen, herintreedsters en ontvangers van een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van een activerend arbeidsmarktbeleid mogelijkheden tot om- en bijscholing. Zo nodig gaat dit verder dan een startkwalificatie. Hierbij zijn maatwerk en trajectbegeleiding nodig. Beide kunnen in het kader van heroriënteringsgesprekken geboden worden.

Ten derde krijgen werkenden aanspraken op scholing. Deze zullen gestalte moeten krijgen in uiteenlopende varianten van beroepsgericht educatief verlof. De vorm hiervan moet aansluiten bij de mogelijkheden en wensen van werkgevers en werknemers. Variabelen zijn de duur van het verlof, het moment van opnemen, de financiering, eigen bijdragen, de keuzevrijheid, eventuele beloningen en afspraken over vervanging. Uitersten zijn enerzijds een kort aaneengesloten educatief verlof of een wekelijkse scholingsmiddag met behoud van loon, en anderzijds een langdurige onderbreking van de loopbaan, geheel of gedeeltelijk voor eigen rekening, met het oog op verdere studie. Experimenten met scholingsverlof zijn belangrijk om nieuwe vormen te ontwikkelen¹⁵. Beroepsgericht wederkerend onderwijs voor werkenden kan alleen goed via collectieve onderhandelingen tot stand worden gebracht. Immers, alleen op het niveau van bedrijfstakken, branches en afzonderlijke arbeidsorganisaties is adequaat vast te stellen welke scholing belangrijk is en hoe werknemers op dit punt aanspraken kunnen verkrijgen.

Slot

Hoewel scholing de laatste jaren een grote vlucht heeft genomen laten de inspanningen nog veel te wensen over. Een stelsel van beroepsgericht wederkerend onderwijs voor werkenden en werkzoekenden biedt een antwoord op het in zowel economisch als sociaal en demografisch opzicht toegenomen belang van scholing. Een geïnstitutionaliseerd educatief verlof voor werkenden kan bovendien de conjuncturele kwetsbaarheid van bedrijfsopleidingen verminderen en 'prisonniers dilemma's' tegengaan. Zowel in de private als de publieke sfeer is een grotere transparantie van het scholingsaanbod gewenst. Bedrijfstakgewijze opleidingsorganisaties en de institutionalisering van regionale scholingsmarkten kunnen dit bevorderen.

W.J. Dercksen

13. Een interessante methode biedt C.N. Teulings, *De bepaling van de arbeidsmarktrelevantie van opleidingen*, SEO, Amsterdam, 1990.

14. WRR, op.cit., 1990.

15. E.J. Davelaar, *Evaluatie experiment intensivering bij scholing*, Ministerie van SoZaWe, Den Haag, 1990.