



TIJDSCHRIFT VOOR ARBEIDSVRAAGSTUKKEN

Arbeidsongeschiktheid voorspellen en voorkomen

Bedrijfsopleidingen in internationaal perspectief

Functionele flexibilisering

Zwangerschapsverlof voor meewerkende en zelfstandige vrouwen

Scholing met arbeidsplaatsgaranties

Modernisering van vakbondsdemocratie

Waarom worden werknemers lid van een vakbond

Bedrijfsopleidingen in internationaal perspectief

Nederland in de middenmoot of achterblijvend?

Door de steeds snellere technologische ontwikkelingen en verscherpte concurrentie komen de opleidingsinspanningen van bedrijven meer in de belangstelling te staan. Gegeven het open karakter van onze economie lijkt het nuttig de inspanningen van de Nederlandse bedrijven op het gebied van scholing te vergelijken met die van de buitenlandse bedrijven. Aan de hand van een uniforme definitie zal de omvang van bedrijfsopleidingen in Nederland vergeleken worden met die in Groot-Brittannië, Duitsland, Frankrijk en de Verenigde Staten. Naast een vergelijking op macro-niveau zal bekeken worden of zich tussen bedrijfsklassen dezelfde verschillen voordoen. Geconstateerd wordt dat opleidingsinspanningen niet alleen afhankelijk zijn van exogene factoren als technologische ontwikkeling, maar ook beleidmatig beïnvloed kunnen worden door overheid en sociale partners. Een vergelijking tussen de verschillende beleidlijnen (en hun effectiviteit) in de genoemde landen zal in het laatste deel van dit artikel aan de orde komen.

Inleiding

De noodzaak tot permanente scholing van werknenden wordt momenteel vrij algemeen onderkend. Met name de technologische ontwikkelingen en de voortgaande internationalisering van het bedrijfsleven nopen tot een forse scholingsinspanning om het menselijk kapitaal in de organisatie aan steeds snellere veranderingen aan te passen. De voortgaande ontgroening impliceert tevens dat bij de verwerving van kennis de nadruk meer op het zittende personeel zal komen te liggen. 'Dit leidt tot de zienswijze ... (dat) opleidingsbeleid onderdeel moet uitmaken van de strategische beleidsplanning van een onderneming', concludeert de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een vorig jaar aan de Kamer verzonden brief 'Scholing van Werkenden' (TK, 21983, nr. 1, 1991; p. 18).

Gezien het feit dat de Nederlandse economie tot de meest 'open' ter wereld behoort is het in dit kader van belang de Nederlandse scholings-

inspanning voor werknenden in internationaal perspectief te plaatsen: zit Nederland in de middenmoot of blijft zij achter. De opvattingen hierover lopen uiteen. Gemeten als percentage van de loonsom wordt Nederland zowel als 'middenmoter' (brief SZW) en als 'geen koploper' (EZ, *Investeren in leren*, 1991) gekwalificeerd.

Onderzoek naar de omvang van deze vorm van scholing was tot voorkort schaars.¹ De aandacht richtte zich meer op het regulier onderwijs, later ook op arbeidsvoorziening. Recentelijk is in verschillende landen onderzoek naar omvang en structuur van bedrijfsopleidingen verricht. Dit artikel beoogt voor een aantal landen de omvang van bedrijfsopleidingen in beeld te brengen. Nieuw is daarbij de poging om tot enigszins vergelijkbare cijfers te komen. Vervolgens zal bezien worden of er zich in deze landen eenzelfde patroon aftekent naar opleidingsintensiteit op bedrijfsklassenniveau, en wordt aandacht gevraagd voor een verklaringsschema voor de optredende verschillen in opleidingsintensiteit tussen bedrijfsklassen. Daarbij zal de aandacht uitgaan naar variabelen die beleidmatig wat meer beïnvloedbaar zijn. In het verlengde hiervan zal tot slot ingegaan worden op de invulling die in enige landen aan dit beleid is gegeven.

* M.J.A.M. Aalders is AIO en F.A.J. van den Bosch is hoogleraar Bedrijfskunde, beiden verbonden aan de Vakgroep Strategie en Omgeving, Faculteit Bedrijfskunde, Erasmus Universiteit Rotterdam.

Gekozen is voor drie EG-landen: Groot-Brittannië (bezig met een sterke territoriale decentralisatie op het gebied van opleidingen), Duitsland (vanwege het duale stelsel) en Frankrijk (waar bedrijven wettelijk verplicht zijn een deel van de loonsom aan opleidingen te besteden). Verder is de Verenigde Staten toegevoegd. Hoewel het leerlingwezen eveneens aan de orde zal komen zal de nadruk liggen op het post-initiële onderwijs voor werkenden.

Bedrijfsopleidingen in beeld

In deze paragraaf zal per land beknopt een aantal kerncijfers in beeld worden gebracht, met name aangaande omvang en structuur van de uitgaven. In de volgende paragraaf worden deze cijfers nader vergeleken.

Nederland

Het leerlingwezen kende een verdubbeling van de instroom, van 25 duizend in 1982 tot 52 duizend in 1990. Voorzover het beperkt aanwezige vergelijkend onderzoek conclusies toelaat, neemt Nederland hiermee internationaal een middenpositie in (CEDEFOP, 1985; OESO, 1990). De kosten van een praktijkleerplaats van een leerling worden door het VNO geschat op 14 duizend gulden per jaar (VNO, 1991).

Uit een omvangrijke CBS-enquête (CBS, 1988) blijkt dat in Nederland in 1986 2,3 miljard gulden (inclusief kosten van gedeerde arbeidstijd), dat wil zeggen circa 1,5% van de loonsom, aan bedrijfsopleidingen werd besteed. Buiten beschouwing bleven bedrijven met minder dan 5 werknemers, het leerlingwezen, on-the-job training en de overheid. Een kwart van alle werknemers nam aan een bedrijfsopleiding deel. Dit percentage bedraagt 10% bij de kleine bedrijven (< 100 werknemers) en 46% bij bedrijven met 500 of meer werknemers. Van de opleidingen wordt 58% intern verzorgd.

Groot-Brittannië

Het leerlingwezen, van oudsher niet sterk ontwikkeld, vindt tegenwoordig bijna geheel in het kader van de Youth Training (YT, voorheen YTS) plaats. Qua structuur lijkt het op het Jeugdwerkgarantieplan; jonge werklozen krijgen een (gesubsidieerde) leer/werkplaats aangeboden in de particuliere sector. De instroom bedroeg in 1989/1990 283 duizend personen, het bestand bedroeg 369 duizend. De leerling krijgt

een wettelijk minimum aan on- en off-the-job training, ongeveer een kwart van de contracttijd. Over het niveau van de training bestaan de nodige twijfels (Marsden & Ryan, 1990; OESO/Drake, 1991). De kosten van het YTS bedroegen in 1988/1989 1 miljard pond.

In 1987 is een uitgebreid onderzoek² gehouden naar omvang, structuur en achtergronden van bedrijfsopleidingen, met als belangrijkste conclusies:³

- De totale deelname bedroeg 48%. Wordt alleen off-the-job training meegenomen en beperken we ons tot de private sector dan resteert 31%. Dit is inclusief leerlingwezen. Er doen zich qua opleidingsintensiteit dezelfde patronen voor als in Nederland werden gevonden: een positief verband met opleidingsniveau, en met ondernemingsgrootte.

- Er werd £ 14,4 miljard uitgegeven aan opleidingen; waarvan £ 5,2 miljard in de publieke sector (die hiermee een bovengemiddeld aandeel leverde). De uitgaven aan off-the-job bedroegen £ 5,8 mld.

- De helft van de opleidingen werd extern gekocht ('use of external providers').

(West-)Duitsland

Ruim tweederde van de 16-19 jarigen doorloopt (een gedeelte van) het duale traject. In het duale traject worden werken en leren gecombineerd. Het systeem lijkt veel op ons leerlingwezen. Veel bedrijfsscholing bouwt hierop voort (Aufstiegfortbildung). Het Duitse duale stelsel kenmerkt zich door een grote decentrale invulling, met een hoofdrol voor de sociale partners. De kosten worden geschat op 40 miljard DM (1989, waarvan 20% publieke uitgaven zijn).⁴

In opdracht van een aantal Duitse werkgeversorganisaties is in 1987 een onderzoek verricht naar 'betrieblicher Weiterbildung' (IDW, 1990). Belangrijkste conclusies:

- De totale deelname bedraagt 81%, wordt alleen off-the-job meegenomen (Lehrveranstaltungen) dan resteert 32%. De totale kosten zijn 26,6 mld. DM, alleen off-the-job 14,6 mld. De indirecte kosten (loonderving) maken 60% van de totale kosten uit.

- 80% verwachtte een stijging in de toekomst; tijdgebrek was het belangrijkste obstakel.

- Intern (incl. in-company: 'mit externen Dozenten') opleiden overheerst: 86% van de

deelnemers aan cursussen/leergangen doet dit intern. Wel zijn er aanwijzingen dat externe opleidingen langer duren, zodat in opleidingsuren het verschil minder is. Voor de toekomst wordt een blijvende trend richting interne opleidingen verwacht.

Frankrijk

Sinds 1971 geldt voor bedrijven met 10 of meer werknemers de verplichting om een bepaald percentage van de loonsom (eerst 0,8%, nu 1,2%, wordt vanaf 1993 1,5%) te besteden aan *formation professionnelle continue*. Daarvan is 0,1% te bestemmen voor educatief verlof, 0,3% voor leerwerkplaatsen voor werkloze jongeren, en 0,8% voor overige scholing. Sinds 1988 zijn bedragen boven het wettelijk minimum voor 25% aftrekbaar van de belastingen (tot een maximum van 1 mln. FF). Naast interne en externe besteding (elk 40%) kunnen bedrijven zich ook aansluiten bij regionale of sectorale scholingsfondsen, *fonds d'assurance formation* (FAF). Deze zijn paritair bestuurd en dekken ruim 7% van de uitgaven aan scholing. Het aandeel interne opleidingen is in de loop der tijd licht gedaald (CEREQ/Berton & Podevin, 1991).

Het leerlingwezen (*l'apprentissage*) beperkt zich tot enkele bedrijfstakken. Het zijn vooral de kleinere bedrijven die participeren. De status is laag, mede in de hand gewerkt door de lage instroommogelijkheid (men kan het verplichte 4-jarige lager middelbaar onderwijs een jaar eerder verlaten voor deelname aan het voorbereidend leerlingwezen). De instroom voor het CAP, te vergelijken met het primaire leerlingwezen, bedraagt jaarlijks ruim 100 duizend (15% van het aantal schoolverlaters). De opleiding is duaal, met 2 à 3 dagen onderwijs aan een streekschool. Naast de heffing van 1,2% van de loonsom is er *taxe d'apprentissage*. Een deel van het salaris van leerlingen wordt op deze heffing in mindering gebracht (een deel dat ook belasting- en premievrij is).

In 1987 werd 2,54% van de loonsom (28,6 mld. FF) besteedt aan opleidingen. Dit betreffen de officieel gedeclareerde uitgaven; geschat wordt dat de werkelijke uitgaven 20% hoger liggen.⁵ In 1972 lag dit percentage nog op 1,35%.⁶ De (nationale) overheid besteedde in 1987 16 mld. FF aan opleidingen voor haar ambtenaren (6% van de loonsom).

Bij de kleinste bedrijven liggen de bestedingen amper boven het wettelijk minimum (1,30% en 1,36% voor bedrijven met 10-19 respectievelijk 20-49 werknemers, tegen ruim 4% bij bedrijven met tenminste 2000 werknemers).

Verenigde Staten

Sinds het verschijnen in 1983 van het rapport 'A Nation at Risk' van het Department of Education is de bezorgdheid over het onderwijs in de Verenigde Staten alleen maar toegenomen. Ondanks het feit dat 85% van de leerlingen het *high school* diploma behaalt, staat het onderwijsbestel ter discussie om de lage kwaliteit die het aflevert.⁷

Het leerlingwezen beperkt zich voornamelijk tot de bouw, en telt ruim 300 duizend deelnemers bij van overheidswege erkende programma's. Naast het stellen van minimum-eisen verleent de overheid alleen beperkte ondersteuning. Subsidies behoren tot de laagste in de OESO-landen (OESO, 1990). De rol van branche-organisaties en bonden bij het opleiden is beperkt.⁸ Het leerlingwezen staat hoog in aanzien, de instroom bestaat veelal uit de betere werknemers met enige ervaring. De kosten van het leerlingwezen worden geschat op 8 à 10 miljard dollar per jaar (Jones, cit. in OTA, 1990).

Onderzoek naar bedrijfsopleidingen is ook in de Verenigde Staten schaars. In de literatuur komen schattingen inzake de omvang van bedrijfsopleidingen voor van \$ 30 mld.⁹ Vergelijkbare deelname-cijfers zijn niet bekend.¹⁰ Uitgaven betreffen alleen directe kosten; de totale kosten worden door ons geschat op circa \$ 50 mld.¹¹

Een internationale vergelijking

Zoals uit bovenstaande blijkt wordt een vergelijking tussen landen bemoeilijkt door verschillende definities van bedrijfsopleidingen. Deze verschillen hebben onder meer betrekking op het al dan niet in beschouwing nemen van bijvoorbeeld: on-the-job training, de publieke sector, en de indirecte kosten. Er worden appels met peren vergeleken als cijfers uit nationale enquêtes in een tabel worden gezet. In het navolgende wordt gewerkt met een uniforme (CBS-)definitie. Kernelementen hiervan zijn: alleen private sector,¹² geen leerlingwezen en on-the-job training, en inclusief indirecte kosten. Tevens is een variant inclusief leerlingwezen gemaakt.

Voor Groot-Brittannië resteert dan na aftrek

Tabel 1 Deelname en kosten van bedrijfsopleidingen, private sector

	Jaar	Deelname *	Deelname incl. LW	Kosten/ Loonsom **	Kosten/ Loonsom incl. LW	Idem, volgens Eurostat
Nederland	1986	25	28	1,4	2,0	0,7
GB	1987	37	40	1,8	2,6	1,5
Duitsland	1987	32	41	1,8	5,8	1,6
Frankrijk	1987	40	42	1,5	1,9	1,8
VS	1987	--	--	1,7	2,1	--

* Cursisten als % van werknemersbestand. Er is aangesloten bij het werknemersbestand die ten grondslag ligt aan de verschillende nationale enquêtes. Om vergelijking met de laatste twee kolommen mogelijk te maken, die alleen de private sector betreffen, is het leerlingwezen in de publieke sector (met name gezondheidszorg) in kolom drie en vier buiten beschouwing gelaten. Een cursist die twee of meerdere cursussen heeft gevolgd, telt even zoveel malen mee.

** Uitgaven als % van de bruto-loonsom van de private sector. Voor Groot-Brittannië en Duitsland is de loonsom gecorrigeerd voor landbouw en visserij.

Voor het leerlingwezen is uitgegaan van de bruto-kosten minus overheidssubsidie. Indien men wil corrigeren voor de produktiviteit van de leerling dient het verschil tussen de derde en vierde kolom (dus de bruto-kosten van het LW) naar rato van de produktiviteit vermindert te worden en van het getal in de vierde kolom afgetrokken te worden.

Bron: Eigen berekeningen.

van overheid (excl. nutsbedrijven £ 4,9), on-the-job deel (54%) £ 4.4 miljard. De kosten van het leerlingwezen zijn gesteld op £ 1,6 miljard (Training in Britain, deel 1 en 3). Voor Duitsland is DM 14,6 mld. berekend. Voor Frankrijk is gecorrigeerd voor werkloosheidsprogramma's (18% van de 28,6 mld. FF), die meer tot de arbeidsvoorziening worden gerekend. Het bedrag is opgehoogd met 20% niet-gedeclareerde kosten. Voor de VS moet van de door ons geschatte \$ 50 mld. nog de gezondheidszorg en onderwijs worden afgetrokken.

Door het weglaten van uitgaven aan opleidingen in de kleinste bedrijven in Frankrijk, Groot-Brittannië en Nederland zijn de uitkomsten hier licht negatief beïnvloed. Verder zijn voor Groot-Brittannië en Frankrijk de deelname-cijfers met 1,33 opgehoogd; zo wordt gecorrigeerd voor het feit dat in deze landen cursisten worden geteld, terwijl in Nederland en Duitsland een cursist die meerdere cursussen heeft gevolgd even zoveel malen meetelt.¹³

Er is door ons gekozen voor een internationaal door de OESO en VN toegepaste uniforme loonsomdefinitie.¹⁴

Wat opvalt zijn de relatief geringe verschillen tussen de landen. De onderzochte landen zitten rond de 1,5% van de loonsom (het verschil voor Nederland met de CBS-bevinding van 1,5% ligt

aan de ruimere loonkostendefinitie¹⁵). De deelname loopt iets meer uiteen. De deelname gemeten in uren opleiding per werknemer ligt in de Europese landen ook dicht bij elkaar; voor Nederland is deze 1,75 dag (CBS), voor Duitsland 12 uur (IDW, p. 102, vgl. ook BIBB, cit. in CEDEFOP, 1991), voor Frankrijk 14 uur (zie noot 6) en voor Groot-Brittannië 2 dagen (Training in Britain, deel 3, p. 18, 21). Deelnamekanalen liggen in alle landen hoger voor jongeren en hoger opgeleiden.

Op basis van deze data kan Nederland inderdaad tot de achterblijvers worden gerekend, al zijn de verschillen niet groot. Bovendien loopt Nederland in de enquêtes een jaar 'achter', hetgeen bij een stijgende trend in het nadeel werkt. In een onder supervisie van Eurostat gehouden enquête in alle EG-landen (basisjaar 1988) komt Nederland overigens wel als een der laagsten uit de bus. In deze enquête is uitgegaan van een andere dan de hier besproken CBS-definitie.¹⁶ Men mag niet op basis van deze uitkomsten alleen een oordeel vellen over de score van een land. Mogelijk is dat een volgroeid systeem van regulier beroepsonderwijs eenvoudigweg minder tot bijscholing gedurende het werkzame leven noopt. De discussie de positionering van Nederland op voorafgaande onderwijstraject valt buiten het bestek van dit artikel.

Figuur 1 Verklaringsschema opleidingsintensiteit bedrijfsklassen
Te verklaren variabele
Verklarende variabelen

 Verschillen in opleidingsintensiteit
tussen bedrijfsklassen

- 1 *Bedrijfstakstructuur*
 - aantal, omvang bedrijven
 - homogeniteit produkt, productieproces
- 2 *Omgevingsfactoren*
 - technologische ontwikkeling
 - arbeidsmarktontwikkeling
 - afzetmarktontwikkeling
 - overheidsbeleid
- 3 *Organisatie- en financieringsstructuur*
 - opleidingen: intern, extern, samenwerking
 - wie betaalt
- 4 *Arbeidsverhoudingen*
 - rol sociale partners

Zeer onlangs zijn enige nieuwe CBS gegevens beschikbaar gekomen. Daaruit blijkt dat de deelname aan bedrijfsopleidingen is gestegen van 25% in 1986 naar 34% in 1990. Er van uitgaande dat in de andere genoemde landen de deelname eveneens is toegenomen,¹⁷ is het nog maar de vraag in hoeverre Nederland hiermee de achterstand heeft ingelopen.

Bedrijfsklasse-niveau

In tweede instantie valt te bezien of zich in deze landen eenzelfde patroon aftekent naar opleidingsintensiteit op sectorniveau. Achtergrond hiervan is nader te bekijken of achter de getallen ook beleidsverschillen zitten. Dit zal vooral gebeuren in de volgende paragraaf; de bedrijfsklasse-analyse in deze paragraaf kan hier een eerste aanwijzing in geven.

Bekend is dat de opleidingsintensiteit per branche sterk verschilt. Doet zich nu per land eenzelfde patroon voor in koplopers en achterblijvers, dan zou dit erop kunnen duiden dat een eigen bedrijfstakbeleid, bijvoorbeeld via Cao-afspraken, weinig zoden aan de dijk zet. Het lukt branches amper zich in verhouding tot hun collega-branches te verbeteren (tenzij een branche zich in alle landen tegelijk verbeterd). Diversiteit daarentegen duidt op manoeuvreerruimte.

In een eerdere publikatie (Aalders & Van den Bosch, 1991) zijn door ons vier groepen van

factoren onderscheiden die de verschillen tussen bedrijfstakken zouden kunnen verklaren (zie figuur 1).

Wat de bedrijfstakstructuur betreft spelen twee factoren een grote rol. In kleine bedrijven wordt minder opgeleid in dan grote (wij laten hier in het midden of dit komt door grotere organisatorische en/of financiële knelpunten, of door een mindere opleidingsnoodzaak). Verder blijkt dat in een branche met een homogeen productieproces een bedrijfstakbeleid makkelijker tot stand komt (COB/SER, 1987).

Steeds snellere technologische ontwikkeling wordt vaak genoemd als reden om de scholingsintensiteit op te schroeven. Hetzelfde geldt voor afzetmarkteisen: cursussen klantvriendelijkheid, kwaliteitsmanagement, talen, kennis van logistieke systemen. Naast technologische ontwikkeling ziet Ritzen de ontgroening als tweede hoofdreden om meer aan bijscholing van het zittend personeel te doen (1984, 1988). De verwerving van nieuwe kennis in de organisatie langs de weg van nieuw personeel, veelal pas gediplomeerden, wordt moeilijker. Behalve via het reguliere onderwijsbestel en enkele subsidieregelingen heeft overheidsbeleid op een aantal andere terreinen gevolgen voor de omvang van opleiden. Hierbij valt vooral te denken aan milieu en arbeidsomstandigheden, twee gebieden waar wettelijk veel op stapel staat. Regelingen alhier kunnen ertoe leiden dat processen

Tabel 2 Afwijking opleidingsintensiteit bedrijfsklassen ten opzichte van landelijk gemiddelde*

	Nederland	Groot-Brittannië	Frankrijk	Verenigde Staten
Landelijk	100	100 a)	100 b)	100 c)
L&V	16	--	79	19
Textiel, Kleding	60	38	55	--
Electrotechnisch	180	84	142	131
Openbaar Nuts	124	--	291	194
Bouw	32	58	51	45
Groothandel	68	81	67	78
Detailhandel	32	145	67	40
Transport/comm.	128	100	154	184
Bank, Verzekering	284	132	154	187

* Daar de sectorindeling niet in alle landen gelijk is, moesten soms sectoren worden samengevoegd, weging naar (Nederlandse) werkgelegenheidsaandelen.

a) Off-the-job deelname in de private sector (100 = 31%), inclusief leerlingwezen

b) Uitgaven als percentage van de loonsom (100 = 2,54%),

c) Gemiddelde uitgaven aan training per werknemer (100 = \$ 283), inclusief leerlingwezen.

Bron: Eigen berekeningen.

binnen de organisatie aangepast en mensen bijgeschoold moeten worden.

De eerste en tweede groep van verklarende factoren kunnen als min of meer als exogeen worden beschouwd. Hoewel organisaties zelf aan bijvoorbeeld R&D kunnen doen, zal de stand van zaken voor de meeste bedrijven grotendeels of geheel exogeen zijn. Hetzelfde geldt voor de andere omgevingsfactoren, alsmede de bedrijfstakstructuur.

De derde en vierde groep van verklarende factoren berust daarentegen op beleidsmatige keuzen inzake onder meer 'make, buy or cooperate'-vraagstukken met betrekking tot bedrijfsopleidingen. Hierbij valt met name te denken aan onderwijsfaciliteiten door de branche aangeboden, en egalisatie van opleidingskosten. Naar het zich laat aanzien spelen de arbeidsverhoudingen daarbij een belangrijke rol, daar afspraken op bedrijfsklassenniveau veelal in Cao-kader plaatsvinden.

Kwantificering van bovenstaande factoren schept de mogelijkheid om via regressie-analyse te onderzoeken in hoeverre deze factoren verschillen tussen branches kunnen verklaren. Uit een regressie op Franse data blijkt dat het aandeel van kleine bedrijven (< 50 werknemers) in een branche ongeveer een kwart tot eenderde van het verschil in opleidingsintensiteit tussen branches verklaart, terwijl uit Nederlands

onderzoek blijkt dat technologie (proxy: automatiseringspersoneel en investeringsquote) en aandeel MKB ruim de helft verklaren.¹⁸ De ruimte om middels organisatie- en financieringsarrangementen in een branche de opleidingsintensiteit te beïnvloeden lijkt hiermee aanwezig.

Naast regressie-analyse kunnen we bekijken of branches in de verschillende landen eenzelfde positie innemen. Men mag verwachten dat per bedrijfsklasse men in de landen vaak te maken heeft met gelijke technologieën en gelijke spreiding van bedrijfsgrootte. Dit geldt te meer bij bedrijfsklassen waarin sprake is van internationale concurrentie. Zoals in het begin van de paragraaf is opgemerkt, zou een verschillend patroon per land erop kunnen wijzen dat branches hun relatieve positie middels een eigen branchebeleid kunnen beïnvloeden.

Tabel 2 geeft geen eenduidig beeld. Zo blijkt dat sommige bedrijfsklassen in alle onderzochte landen lager (bijvoorbeeld bouw) of juist hoger (bijvoorbeeld bank & verzekering) scoren dan het landelijk gemiddelde. En dat voor andere bedrijfsklassen het beeld divers is (bijvoorbeeld detailhandel, electrotechniek). Dit diffuse beeld wordt bevestigd indien de Eurostat-cijfers als grondslag worden genomen.

Toch zien we dat bedrijfsklassen niet in elk land eenzelfde positie innemen. Ook dit impliceert

dat bedrijfsklassen via een beleid gericht op het stimuleren van opleidingen in hun branche de opleidingsintensiteit positief kunnen beïnvloeden (vgl. de hoge score van de electrotechniek in Nederland, een bedrijfsklasse die al vroeg een uitgebreid sectoraal opleidingsbeleid kende).

Verschillende beleidlijnen

In de vorige paragraaf is aannemelijk gemaakt dat bedrijfsopleidingen voor beleidsmakers op macro- en meso-niveau geen exogeen gegeven hoeven te zijn. In Nederland concentreert de discussie zich rond de vraag wat de rol van de overheid bij scholing van werkenden is en in hoeverre een individueel wettelijk recht op betaald educatief verlof dient te komen (vgl. Boot, 1988; Leijnse, 1989). Het lijkt in dit verband nuttig te kijken naar de ervaringen in genoemde landen. Vooral de posities van overheid en sociale partners verdienen aandacht.

In 1964 werden in *Groot-Brittannië* per bedrijfstak Industrial Training Boards opgezet, die de scholing in de branche moesten stimuleren. ITB's werden gefinancierd uit een heffing op de loonsom. Om een aantal redenen is deze aanpak niet goed van de grond gekomen. De ITB's zouden te bureaucratisch zijn, de scholing werd niet gezien als een investering maar als een manier om z'n geld terug te krijgen, vakbonden (de Boards hadden een tripartite bestuur) zouden het systeem hebben gebruikt om vaardigheden van de traditionele beroepen te beschermen, en de overheid zou te weinig (financiële) ondersteuning hebben geboden (Stein, 1973; EZ/ATB, 1989; Campbell & Warner, 1990). Het ITB kon sterk zijn stempel drukken op de voorwaarden waaraan de heffing besteed moest worden (CEDEFOP/Drake, 1981). De ITB's hadden voor kleinere bedrijven speciale programma's waarin gezamenlijk werd opgeleid. Alhoewel deze programma's succesvol waren, betrof het vooral middelgrote bedrijven; de kleinste bedrijven werden niet bereikt. De grootste kritiek kwam dan ook uit deze hoek (Vickerstaff, 1985). Eind jaren zeventig zijn de meeste ITB's afgeschaft.

Een centrale aanpak werd ingezet met de oprichting van de Manpower Services Commission (MSC) in 1974. Haar taken lagen bij het ernstiger worden van de economische crisis vooral op het terrein van de arbeidsvoorziening en minder bij scholing van werkenden. De conservatieve

regering maakte in 1988 een einde aan dit onafhankelijke en tripartite bestuurde orgaan en decentraliseerde haar taken aan regionale Training and Enterprise Councils, met een bestuur in meerderheid bemand door werkgevers. De primaire verantwoordelijkheid wordt op bedrijfsniveau gelegd, met daarbij een beperkte rol voor het Cao-overleg. Dit geheel in de Britse traditie, waar het opleidingsbeleid als onderwerp van overleg tussen sociale partners nooit een grote prioriteitstelling heeft gekregen (CEDEFOP, 1990).

Naast deze regionale lijn kent men ook brancheorganisaties, Industrial Training Organisations. Mede door het ontbreken van structurele financiering vanuit de overheid of branche opereren de ITO's met wisselend succes. Pleidooien voor hernieuwde sectorale afspraken, al dan niet via Cao's, worden steeds vaker gehoord (Stevens & Walsh, 1991; Campbell, 1991).

In *Duitsland* is men van werkgeverszijde over het geheel genomen tevreden over het huidige systeem. Tegenover het feit dat ze het grootste deel van de kosten voor hun rekening nemen staat de redelijke grote invloed op de beroepsprofielen en de vrijheid in het beslissen over het aantal plaatsen.¹⁹ Juist deze vrijblijvendheid is de vakbeweging een doorn in het oog. Zij ziet graag een betere spreiding van de opleidingsintensiteit, in de tijd (minder conjunctuurgevoelig) en gelijkmatiger verdeeld over verschillende werknemerscategorieën en bedrijven. Hiertoe propageert zij het middel van fondsvorming, gefinancierd uit heffingen op de loonsom. Via gerichte uitkeringen kan het aanbod daar gecreëerd worden die vanuit het oogpunt van lange termijn vraag en aanbod wenselijk is.

Dit verschil van opvatting ziet men ook terug op het politieke vlak. Uit het eindrapport van de Enquête-Kommission 'Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000' van de Bondsdag,²⁰ blijkt dat 'politiek rechts' het huidige systeem wil handhaven zoals het nu is, en 'politiek links' pleit voor het volledig invoeren van de tweede schooldag en grotere financiële ondersteuning van overheidswege voor de bedrijfsoverkoepelende leerwerkplaatsen voor de kleine bedrijven. Men pleit niet voor een wettelijke collectivisering van de kosten. De federale overheid beperkt zich vooral tot het scheppen van het wettelijk kader en het subsidiëren van de leerwerkplaatsen. Onderwijs is echter voornamelijk een Lands-

zaak. Een zestal Länder kennen een wet betaald educatief verlof (per werknemers maximaal vijf dagen; vaak beperkt tot jongeren). Jaarlijks maakt 2% van de werknemers gebruik van dit recht. De idee van fondsvorming voor opleidingen krijgt de laatste tijd wel via de Cao's enige invulling, zij het dat de ruim 200 collectieve afspraken (bedrijfs- en bedrijfstak) qua inhoud veelal niet uitgaan boven het wettelijk minimum betaald educatief verlof (CEDEFOP, 1991).

In Frankrijk heeft de wet van 1971 tot een stijging van de uitgaven aan opleidingen geleid. Echter, zoals reeds geconstateerd, zitten veel kleine bedrijven (driekwart van de bedrijven met minder dan 50 werknemers) op het wettelijk minimum (Gehin & Verdier, 1988; Cooper, 1989). Dit kan er op wijzen dat deze bedrijven de verplichting als een gewone belasting ervaren. Door Gehin & Verdier worden nog enige andere kanttekeningen geplaatst. Aan de besteding van de gelden worden de nodige eisen gesteld, die vaak extra bezwaarlijk zijn voor de kleinste bedrijven. Zo vallen uitgaven voor onderwijzend personeel wel onder de aanwending van de heffingen, terwijl het salaris voor personeel dat zich verder met het beheer en dergelijke bezighoudt, hier niet onder valt. Over het algemeen zullen kleine bedrijven zelden onderwijzend personeel in dienst hebben, maar wel overheadkosten maken. Ten tweede zijn er aanwijzingen dat de verschillende fondsen de bovengenoemde belemmeringen niet in die mate kunnen compenseren, dat het MKB geheel profiteert van haar eigen verplichte afdrachten: 'Les plus petites entreprises sembleraient largement financier les plus grandes' (Gehin & Verdier, 1988, blz. 48). Dit wordt mede in de hand gewerkt doordat bedrijven vaak hun gelden vlak voor het einde van het jaar in het fonds storten, onder het mom van 'alles beter dan het aan de staat te betalen'. Tot slot heeft de wet gefaald in het wegnemen van de ongelijke deelname aan opleidingen naar sekse en opleidingsniveau. Ook de conjunctuurgevoeligheid is niet verdwenen. Vele fondsen en commissies zijn paritair bestuurd. De belangrijkste invloed van de sociale partners loopt echter via de landelijke lijn; genoemde wet is tot stand gekomen na een tripartite 'nationaal akkoord' (vergelijkbaar met het akkoord in de Stichting van de Arbeid). Van het betaald educatief verlof (congé individuel) wordt jaarlijk door \pm 50 duizend mensen ge-

bruik gemaakt. De duur is gemiddeld 3 maanden (CEDEFOP, 1987; Centre Inffo, 1989).

Voor de Verenigde Staten zijn door het OTA (1990) enkele voorstellen gedaan om bedrijfsopleidingen van overheidswege te stimuleren. Gegeven de budgettaire problematiek is gezocht naar voorstellen die de federale overheid elk niet meer dan \$ 100 mln. kosten. Genoemd worden: meer technische assistentie (bijvoorbeeld bij behoeftemeting), startsubsidies voor samenwerkingsverbanden die opleidingen stimuleren (alhoewel deze in de jaren zeventig niet het gewenste structurele effect hadden), een beperkte belastingaftrek voor bepaalde opleidingscategorieën, verhoging subsidies voor bepaalde bestaande arbo-programma's en het leerlingwezen, de aftrekbaarheid voor werknemers van bepaalde opleidingskosten, verbeterde informatievoorziening. Op dit moment kennen alleen enkele staten een geringe (0,1%) loon-omheffing ter financiering van scholing, meestal voor werklozen. De federale overheid spendeert \$ 5 miljard aan arbeidsvoorziening, grotendeels aan scholing van doelgroepen.

Deze vogelvlucht leert ons dat de nodige voorzichtigheid betracht moet worden bij het aangaan van collectieve regelingen (nationaal of bedrijfstakgewijs). Een land waar financieel weinig gecollectiviseerd is, Duitsland, scoort hoog qua opleidingsdeelname. Collectieve financieringsregelingen hebben in Frankrijk en Groot-Brittannië weliswaar geleid tot een nominale stijging in uitgaven, het lijkt erop dat de mentale omslag vooral bij het kleinbedrijf nog niet is opgetreden. Vooral de complexiteit van de regelingen en het onvoldoende aanleveren van maatwerk voor deze categorie bedrijven lijken hier debet aan.

In Nederland kennen nu 30 branches Sociale Fondsen en 25 branches Opleidings- en Ontwikkelings (O&O-)fondsen (SZW/DCA, 1992). Recentelijk zijn de eerste aanzetten tot beoordeling van de werking van dergelijke fondsen gekomen. Uit onderzoek van het ITS blijkt dat als gevolg van de scholingsafspraken 'waarschijnlijk eerder, systematischer en door meer mensen aan scholing deelgenomen wordt' (EZ/ITS, 1991, 2). Het effect van afspraken wordt elders genuanceerd: '... dat bij individuele bedrijven deze afspraken niet altijd worden benut. Dit betekent niet dat een Cao niet wordt nagekomen, maar dat van de rechten die daaruit

voortvloeiën niet altijd gebruik wordt gemaakt. Omgekeerd blijkt het ontbreken van scholingsafspraken in Cao's soms stimulerend te werken op het ontplooiën van scholingsactiviteiten op bedrijfsniveau', EZ/CIBB, 1991, 25). Enkele Cao's kennen een vorm van betaald educatief verlof. Het gebruik is vooralsnog beperkt (SZW/LTD, 1991).

Samenvatting en conclusies

Bij onderzoek naar bedrijfsopleidingen in internationaal perspectief vallen een aantal zaken op. Ten eerste is dit onderzoek overal laat op gang gekomen. Het overgrote deel van het onderzoek is van na 1985. Ten tweede is er sprake van uiteenlopende initiële onderwijsstelsels, ook met betrekking tot het leerlingwezen. En last but not least worden er in het schaarse onderzoek nog verschillende omschrijvingen van bedrijfsopleidingen gegeven. Corrigeren we zo goed mogelijk voor deze definitiever verschillen, dan lijkt Nederland zich qua opleidingsintensiteit in de onderste helft van de internationale divisie te bevinden, maar is (nog) niet in degradatiegevaar. Nogmaals zij gezegd dat een eindoordeel pas mogelijk is als ook het reguliere beroepsonderwijs in beschouwing wordt genomen.

Beleidsmatig zeker zo interessant is de constatering dat verschillen tussen bedrijfsklassen niet alleen bepaald worden door 'externe' factoren als technologische ontwikkeling en branchestructuur, maar ook door meer direct te beïnvloeden factoren als organisatie- en financieringsmodaliteiten.

Ervaringen in het buitenland leren dat wettelijke collectieve heffingen de nodige bezwaren met zich mee kunnen brengen. Vooral voor de kleine bedrijven zijn de administratieve lasten vaak hoog, terwijl aan uitkeringszijde de opbrengsten dikwijls niet in verhouding tot de heffingen staan. Dit impliceert dat vormen van fondsvorming gericht op het stimuleren van opleiden alleen dan tot het beoogde doel zullen leiden indien gezorgd wordt voor een goed gestructureerd aanbod en eenvoudige regelgeving, gepaard met de nodige voorlichting.

Ook Nederlandse ervaringen lijken aan te tonen dat deze weg, wier bewandeling toch enige jaren vergt, de meeste resultaten genereert. Voor overheid betekent dit een beleid gericht op het mogelijk maken van dergelijke afspraken. Naast

financiële ondersteuning van het initiële onderwijs (waaronder het leerlingwezen) kan de overheid helpen bij het opzetten en eventueel in stand houden van opleidingsstructuren. Het is dan aan de branche om deze structuren daadwerkelijk tot stand te brengen. Dat de noodzaak hier aanwezig is blijkt wel uit de bevindingen dat Nederland het tempo erin moet houden om in ieder geval vast in de middenmoot te komen.

Noten

- 1 In dit verband kan gewezen worden op: GITP (1975), Einerhand e.a. (1984), Mulder e.a. (1988), Boot (1988) en het CBS (1988).
- 2 Training Agency: *Training in Britain*, 4 deelrapporten, HMSO, London, 1989. Uitgesloten waren ondernemingen uit de landbouw, en bedrijven met minder dan tien werknemers. De vergelijkbaarheid met de CBS-data wordt bemoeilijkt door een ruimere vraagstelling; het leerlingwezen, de publieke sector en on-the-job training worden inbegrepen. Gelijk aan het CBS werden ook de indirecte kosten meegenomen.
- 3 Deze conclusies zijn in later onderzoek bevestigd: zie Maguire, M.: *Employers' views of Work Related Further Education*, Centre for Labour Market Studies, University of Leicester, 1991. *Labour Market & Skill Trends* Employment Department, 1991; onder andere gebaseerd op de jaarlijkse Labour Force Survey van het Department. Uit deze survey blijkt dat de deelname aan off-the-job opleidingen tussen 1984 en 1990 bijna verdubbeld is.
- 4 *Internationale beleidsvergelijking op het gebied van onderwijs en scholing: Bondsrepubliek Duitsland*, EZ/dir. ATB, Den Haag, 1990. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft: *Grund- und Struktur Daten 1990/1991*, Bonn, 1990.
- 5 Veel bedrijven vinden het teveel moeite om het bedrag boven de 1,2% op te geven. Daarnaast mogen niet alle opleidingen gedeclareerd worden; introductie-cursussen zijn bijvoorbeeld uitgesloten (CEREQ/Serfaty, 1991).
- 6 Het aantal opleidingsuren per werknemer, gedefinieerd als het totaal aantal opleidingsuren gedeeld door het totaal aantal werknemers, is trouwens veel minder spectaculair gestegen, en wel van 11 uur in 1974, via 10 uur in 1982, tot 14 uur in 1988 (CEREQ/Berton & Po-devin, 1991).
- 7 Zie voor een goede samenvatting bijvoorbeeld OTA: *Worker Training - Competing in the new international economy*, US Government Printing Office, Washington D.C., 1990.; alsmede National Council for Occupational Education: *Productive America. Report 1 and 2*, US Department of Commerce, Washington D.C., January 1990.
- 8 Zie naast vorige noot ook OESO: *Labour Market Policies for the 1990s*, Paris, 1990. Van de ruim 20 duizend kamers van koophandel en beroepsorganisaties in de VS onderneemt 6% opleidingsactiviteiten (Carnevale, op. cit.). Daarnaast bleek uit een enquête onder trade associations dat de meesten het nut van opleidingen betwijfelden (Schroeder & Butler, 1987; cit. in Hilton,

- M.: Shared training: learning from Germany. In: *Monthly Labor Review*, March 1991). De rol van bonden beperkt zich tot enkele bedrijven/sectoren.
- 9 Carnevale, A.P.: *The Learning Enterprise*, in: Training and Development Journal, January 1986, p. 18-26. id; Gainer, L.J.; Villet, J.: *Training in America - The organization and strategic role of training*, Jossey Bass, San Francisco/Oxford, 1990. OTA: op. cit.. De cijfers hebben betrekking op verschillende jaren, met name 1984 en 1987.
 - 10 In een onderzoek van het Bureau of Labor Statistics (Dep. of Labor/M. Carey: *How workers get their training*, 1985) wordt wel gevraagd: 'Since you obtained your present job, did you take any training to improve your skills?'. Het eerste deel van de vraag maakt het echter onmogelijk te beschouwen over welke periode de 16% die *off-the-job training of employer-sponsored school training* hebben ontvangen betrekking heeft.
 - 11 Een vuistregel is dat directe en indirecte kosten ongeveer even groot zijn. Voor de VS zijn de directe kosten echter lager ingeschat, daar veel opleidingen in vrije tijd plaatshebben, daarmee dus zonder loonkosten voor werkgever.
 - 12 Er zijn aanwijzingen dat de overheid een in verhouding hogere opleidingsintensiteit heeft. Voor Frankrijk en Groot-Brittannië is hier al op gewezen. Voor Nederland is ons alleen een schatting bekend uit 1985 (BiZa/ROI, 1985) waarin de opleidingskosten voor de rijksoverheid geschat worden op 120 miljoen (excl. 30 mln. primair leerlingwezen). De belastingdienst neemt hier eenderde voor haar rekening. Dit zijn alleen directe kosten. Hiermee lijkt de rijksoverheid in Nederland zeker niet benedengemiddeld te scoren.
 - 13 De factor 1,33 is berekend op basis van OSA, 1991 op. cit. De volledige berekeningen zijn opvraagbaar de bij eerstgenoemde auteur.
 - 14 'Compensation of employees in the private sector', die zowel in de National Accounts van de VN (tabellen 1.6, 3.11, 3.21) als van de OESO (tabel 13) te vinden. De gezondheidszorg is uit deze loonsom weggelaten.
 - 15 Omwille van de internationale vergelijkbaarheid zijn de loonkosten van uitzendkrachten en enkele kleine branches in deze tabel niet uit de loonsomdefinitie weggelaten, hoewel deze niet in de CBS-enquête zijn inbegrepen.
 - 16 Eurostat: *Arbeitskosten/Labour Costs - Initial results - 3C*, Luxemburg, 1991. Er is gevraagd naar 'uitgaven voor scholing en opleiding, inclusief kosten van leerplaatsen, heffing o.r.-leden en dergelijke', exclusief indirecte kosten. Enkele uitkomsten zijn nogal onwaarschijnlijk (zo scoort België 10 maal zo laag als Portugal), waardoor betwijfeld mag worden of de vraagstelling in alle landen gelijk is opgevat.
 - 17 Voor Frankrijk is eveneens een stijging geconstateerd; en wel tot 3,20% van de loonsom voor 1990 (CEREQ: *En Bref*, no. 69; octobre 1991). Zie voor Groot-Brittannië noot 2.
 - 18 Boot, P.A.: *Training in the Netherlands - Information on labour market issues*, SZW, 1989; OESO: *Employment Outlook*, 1991, 163.
 - 19 Waarbij bedacht moet worden dat tot voorkort er sprake was van een aanbiddersmarkt, waarbij de vraag naar leerwerkplaatsen groter was dan het aanbod. Mede door de ontgroening is een verschuiving naar een vragersmarkt gaande; in 1989 was er een overschot aan plaatsen van 11%. Wel is er een wettelijk (via het 'Ausbildungsplatzförderungsgesetz') de mogelijkheid om in geval van een tekortschietend aanbod van plaatsen een heffing aan alle bedrijven met een omzet van tenminste 400 duizend DM op te leggen ter creatie van opleidingsplaatsen. De wet is tot dusver nog niet toegepast.
 - 20 Het betreft hier een omvangrijke studie, met onder andere 18 deelstudies, verricht door een gemengd parlementaire-wetenschappelijke commissie, met als doel het adviseren over het te voeren onderwijsbeleid, met name betrekking hebbende op het duale systeem en de Weiterbildung. Het eindrapport verscheen oktober 1990.

Literatuur

- Aalders, M.J.A.M. & F.A.J. van den Bosch (1991), 'Industrial training in The Netherlands: a comparison with some other EC countries'. In: *Journal of European Industrial Training*, vol. 15, nr. 6, blz. 19-22.
- Boot, P.A. (1988), 'Bedrijfsopleidingen - Ontwikkelingen, knelpunten en kansen'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nr. 1, blz. 27-36.
- Campbell, A. (1991), 'Issues of training strategy in British manufacturing'. In: Stevens & Mackay (eds.), *Training and Competitiveness*, Kogan, London.
- Campbell, A. & M. Warner (1990), *New technology, engineering skills and industrial relations in British manufacturing industry*, Management Studies research paper 15/90, Cambridge, oktober.
- CBS (1988), *Bedrijfsopleidingen in Nederland 1986*, Staatsuitgeverij, Den Haag.
- CBS, *Bedrijfsopleidingen in Nederland 1990*, eerste resultaten, CBS, Voorburg.
- CEDEFOP/K.B. Drake & J. Vincent e.a. (1981), *Vergleichende Studie über die Finanz-, Rechts und Organisationsstruktur der Berufsbildung BRD, Frankreich, Italien, GB*, Berlin.
- CEDEFOP (1985), *Vocational training and job creation schemes in the countries of the EC*, Berlijn.
- CEDEFOP (1987), *La formation professionnelle en France*, Berlijn.
- CEDEFOP (1990), *De rol van sociale partners op het gebied van de initiële beroepsopleiding en bij- en nascholing - samenvattend verslag*, Berlijn.
- CEDEFOP (1991), *Country studies on the financing of vocational training with particular reference to continuing training for the gainfully employed*, Berlijn.
- Centre Inffo (1989), *La formation professionnelle en chiffres*, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- CEREQ (1990), *Que dépensent réellement les entreprises pour la formation?*, CEREQ Bref no. 54, Paris, mai.
- CEREQ/F. Berton & G. Podevin (1991), 'Vingt ans de formation professionnelle continue: de la promotion sociale à la gestion de l'emploi'. In: *Formation Emploi*, nr. 34, blz. 14-30.
- CEREQ/E. Serfaty (1991), 'Les formations non déclarées: complément ou alternative aux formations déclarées?'

- In: *Formation Emploi*, nr. 34, blz. 63-72.
- Cooper, J. (1989), 'Training in small firms - the French Alternative'. In: *Journal of European Industrial Training*, nr. 1, blz. 6-12.
- Einerhand, M.G.K., M.J. Meesters & P.N.J. Spanenburg (1984), 'Deelname aan bedrijfsopleidingen in Nederland'. In: *Supplement Sociaal Economische Maandstatistiek*, nr. 4, blz. 12-22.
- GITP/J.F.J. Janmaat, H.W. van den Borne & P.W.M. Remmerswaal (1975) *Interne bedrijfsopleidingen voor volwassenen, deel I*, Berg en Dal, november.
- IDW (Institut der deutschen Wirtschaft)/R. Weiss (1990) *Die 26-Mrd.-Investition - Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung*, Deutscher Instituts-Verlag, Köln.
- Leijnse, F. (1989), 'Overheid en beroepsgerichte scholing'. In: *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 12-2, blz. 114-132.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/Loon-technische Dienst (1991), *Arbeidsmarktbeleid in een aantal CAO-sectoren*, Den Haag, juni.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (1992), *CAO afspraken 1990*, Vuga, Den Haag, januari.
- Marsden, D. & P. Ryan 'Institutional aspects of youth employment and training policy in Britain'. In: *British Journal of Industrial Relations*, 28/3, blz. 331-369.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken/Rijks Opleidingsinstituut (1985), *Aktieplan Vorming en Opleiding - interne notitie*, Den Haag, februari.
- Ministerie van Economische Zaken/Direktie Algemeen Technologiebeleid (1990), *Internationale beleidsvergelijking op het gebied van onderwijs en scholing: Bondsrepubliek Duitsland*, EZ, Den Haag.
- Ministerie van Economische Zaken (1991), *Investeren in leren - EZ-beleid scholing in werkenden*, Economische Zaken.
- Ministerie van Economische Zaken/CIBB (1991), *Onderzoek naar de relatie tussen onderwijs en arbeidmarkt in de commerciële dienstensector*, Den Haag, september.
- Ministerie van Economische Zaken/TTS (1991), *Afgesproken! Onderzoek effectiviteit CAO-afspraken over scholing*, Den Haag, april.
- Mulder, M., J.S. Akkerman & N. Bentvelsen (1988), *Bedrijfsopleidingen in Nederland*, Swets & Zeitlinger, Lisse.
- OESO (1990), *Labour Market Policies for the 1990s*, Paris.
- OESO (1991), *Employment Outlook*, July.
- OESO (1991), *Policy integration and co-operation - a persistent challenge*. Paper door K. Drake voor OESO-seminar 'Linkages in Vocational-technical education and training', Paris, March.
- OSA (1991), *Tendrapport Aanbod van arbeid 1991*, rapport nr. 12, Den Haag, mei.
- Ritzen, J.M.M. (1984), *Volwasseneneducatie - lezing op het symposium 'Volwasseneneducatie en industrieel herstel'*, Rotterdam (zie ook Gids Volwasseneneducatie deel B).
- Ritzen, J.M.M. (1988), 'Draining or training'. In: *Economisch Statistische Berichten*, 775.
- Stein, H. (1973), *Berufsbildung im internationalen Vergleich*, Aspekte Verlag, Frankfurt am Main.
- Stevens, J. & T. Walsh (1991), 'Training and competitiveness'. In: Stevens & Mackay (eds.), *Training and Competitiveness*, Kogan, London.
- Vickerstaff, S. (1985), 'Industrial training in Britain: the dilemmas of a neo-corporatist policy'. In: Cawson (ed.), *Organized Interests and the State*, Sage, London.
- VNO (1991), *De balans opgemaakt - Bijdrage van het bedrijfsleven aan het reguliere beroepsonderwijs*, onderzoek verricht door Bureau voor Economische Argumentatie; Den Haag, juni.