

Het loonwijzer-project bestaat uit een website www.loonwijzer.nl met een salarischek voor de lonen van ruim 170 beroepen toegespitst op de situatie van de bezoeker, beschrijvingen van beroepen, een doorlopende enquête en nog veel andere informatie. De auteurs zijn betrokken bij de analyse van de enquête. In de loonwijzer-enquête zijn jongeren en vrouwen wat oververtegenwoordigd, maar de gegevens zijn gewogen zodat ze een betere afspiegeling vormen van de Nederlandse beroepsbevolking.

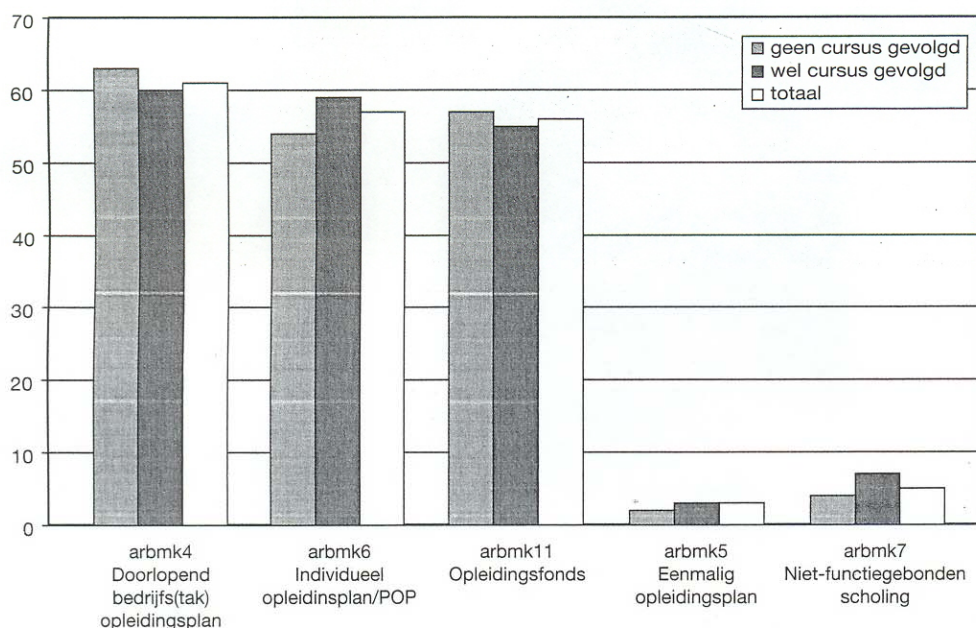
SCHOLING IN CAO-AFSPRAKEN

Scholing van werknemers wordt in Nederland grotendeels via cao's geregeld. Daarin maken werkgevers- en werknemerspartijen afspraken over aantallen en soorten scholingsdagen en de financiering ervan. Wat is het effect van deze scholingsafspraken? We leggen daarvoor de data van de Loonwijzer 2001-2003 naast de cao-afspraken over scholing uit de FNV cao-databank. In de Loonwijzer is gevraagd: 'Heb je bij je organisatie cursussen gevolgd?' Volgen werknemers die onder een cao vallen met opleidingsafspraken, vaker cursussen dan werknemers die onder een cao vallen zonder die afspraken? Om het effect van cao-afspraken te meten hebben we de analyse beperkt tot werknemers die ten hoogste twee jaar in dienst zijn bij hun huidige werknemer. Uit de grafiek blijkt dat 61% van de werknemers met een dienstverband tot twee jaar onder een cao valt met een doorlopend opleidingsplan. Bij degenen die geen cursus hebben gevolgd, is dit percentage iets hoger dan bij degenen die wel een cursus hebben gevolgd. Verder valt 57% onder een cao met een individueel opleidingsplan/pop, 56% onder een cao met een opleidingsfonds, 3% onder een cao met een eenmalig opleidingsplan en 5% onder een cao met een afspraak over niet-functiegebonden scholing. Er zijn kleine verschillen tussen degenen die wel en die niet een cursus hebben gevolgd.

Welke werknemers cursussen van bedrijfswege volgen, hangt meestal samen met hun opleidingsniveau en kan bovendien per

sector verschillen. Om die reden controleren we de analyses voor schoolopleiding en sector. Verder blijkt dat cao's met een doorlopend opleidingsplan veelal ook een afspraak hebben over een individueel opleidingsplan. Daarom nemen we slechts een van beide mee in de statistische analyse. Daaruit blijkt dat een werknemer die onder een cao valt met een afspraak over een individueel opleidingsplan, 1,2 keer zo grote kans heeft om in de eerste twee jaar van het dienstverband een cursus te volgen dan een werknemer die onder een cao zonder zo'n afspraak valt. Voorts heeft een werknemer die onder een cao valt met een afspraak over niet-functiegebonden scholing, 1,6 keer zoveel kans om in de eerste twee jaar van het dienstverband een cursus te volgen dan een werknemer die onder een cao zonder zo'n afspraak valt. Of de cao een afspraak heeft over een opleidingsfonds of over een eenmalig opleidingsplan heeft geen invloed op het volgen van cursussen door werknemers.

*Kea Tijdens is onderzoekscoördinator bij AIAS, Universiteit van Amsterdam
Maarten van Klaveren is senior onderzoeker/consultant bij STZ advies & onderzoek, Eindhoven*



*Grafiek 1
Percentage werknemers met cao-afspraken over opleidingen, uitgesplitst naar of zij wel of geen cursussen hebben gevolgd (alleen werknemers die tot twee jaar in dienst zijn, gewogen data, N=5193)*