



AMSTERDAMS INSTITUUT VOOR ARBEIDSTUDIES
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM



SCHOLING IN CAO-AFSPRAKEN

Onderzoek op basis van de Loonwijzer



Kea Tijdens, AIAS, Universiteit van Amsterdam

Maarten van Klaveren, STZ advies & onderzoek, Eindhoven

Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies
Universiteit van Amsterdam
Plantage Muidersgracht 4, 1018 TV Amsterdam
tel. 020 – 525 4199, aias@fee.uva.nl www.uva.nl/aias

18 november 2004

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. In 32% van de CAO's komen afspraken voor over een doorlopend bedrijfs(tak) opleidingsplan, in 27% komen afspraken voor over individuele opleidingsplannen/persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP), en bij 19% is sprake van een opleidingsfonds. Afspraken over eenmalige opleidingsplannen en over niet-functiegebonden opleiding komen in 1% resp. 8% van de CAO's voor (Tijdens en Van Klaveren, 2003). Dit soort afspraken komen vooral voor bij grotere CAO's: de aantallen werknemers die onder de CAO's met deze afspraken vallen is relatief groot (tabel 1). De meeste afspraken over een doorlopend bedrijfs(tak) opleidingsplan komen voor in de landbouw, bosbouw en visserij, gevolgd door de bouwnijverheid, terwijl ze niet te vinden zijn bij de delfstoffenwinning en nutsbedrijven. Eenmalige opleidingsplannen komen daarentegen naar verhouding wel veel voor bij de delfstoffenwinning en nutsbedrijven. Individuele opleidingsplannen komen relatief veel voor in de bouwnijverheid. Niet-functiegebonden scholing komt relatief vaak bij de delfstoffenwinning en nutsbedrijven, het openbaar bestuur en onderwijs en bij de financiële instellingen. Een opleidingsfonds is vooral vaak te vinden in de bouwnijverheid, gevolgd door de delfstoffenwinning en nutsbedrijven en de landbouw, bosbouw en visserij.

Tabel 1 Scholingsafspraken in CAO's

Scholingsafpraak	score
arbm4 Doorlopend bedrijfs(tak) opleidingsplan	ja/nee
arbm5 Eenmalig opleidingsplan	ja/nee
arbm6 Individueel opleidingsplan/POP	ja/nee
arbm7 Niet-functiegebonden scholing	ja/nee
arbm11 Opleidingsfonds	ja/nee

Bron: FNV cao-databank, CAO-jaren 1995 t/m 2003, zie Tijdens en Van Klaveren, 2003.

Wat is het effect van scholingsafspraken in CAO's? We onderzoeken daarvoor de data van de Loonwijzer2001-2003, waarin gegevens over de deelname aan scholing, met CAO-afspraken over scholing uit de FNV cao-databank. In de Loonwijzer beperken we ons tot werknemers, die onder een CAO vallen en waarbij we informatie over deze CAO hebben. Ruim tweederde van deze werknemers valt onder een CAO (69% van de werknemers in de Loonwijzer-data). Van deze groep weet viervijfde onder welke Cao ze valt (55%). Van ruim tweederde van deze groep hebben we over die CAO informatie uit de FNV cao-databank (39%).

Tabel 2 Aantallen werknemers in Loonwijzer2001-2003

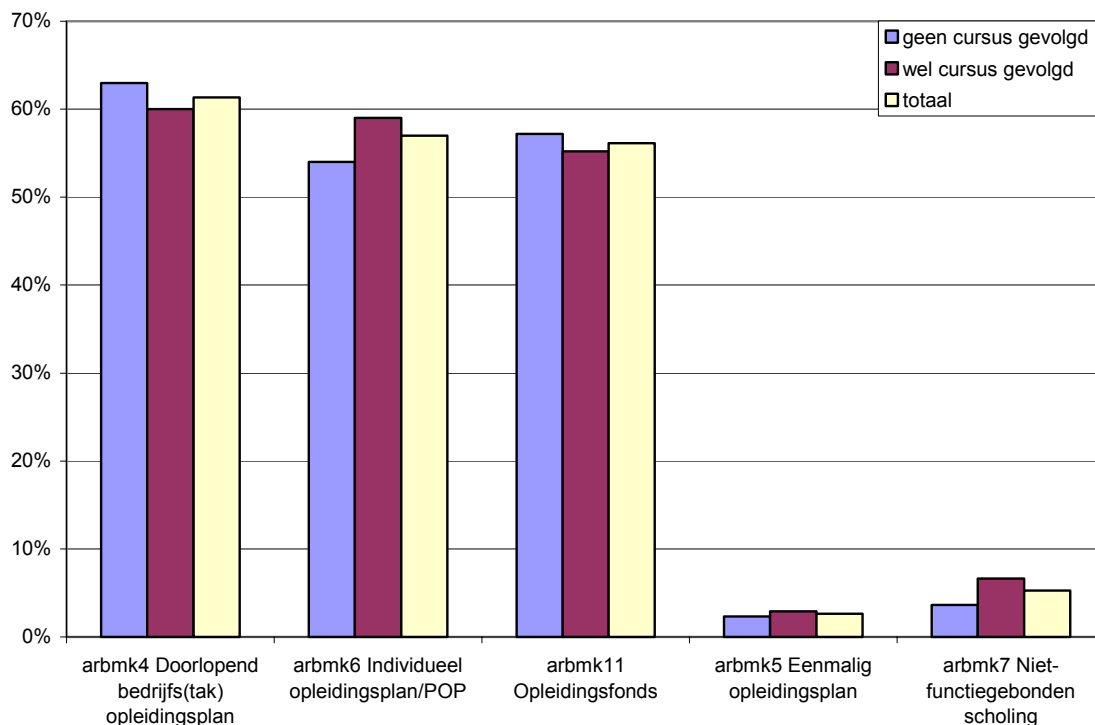
	N	%
totaal	39384	100%
waarvan onder een CAO valt	27001	69%
waarvan CAO naam bekend	21560	55%
waarvan CAO gecodeerd in FNV cao-databank	15257	39%

WERKNEMERS EN CURSUSSEN VAN BEDRIJFSWEGE

In de Loonwijzer is gevraagd: ‘Heb je bij je organisatie cursussen gevolgd?’. De antwoordmogelijkheden zijn ja, nee of weet niet. We onderzoeken of werknemers die onder een cao vallen met opleidingsafspraken vaker cursussen volgen dan werknemers die onder een cao vallen zonder die afspraken. In de Loonwijzer-data weten we jammer genoeg niet wanneer de cursus gevolgd is. Werknemers die al langer bij hun werkgever werken kunnen misschien wel jaren geleden een cursus gevolgd hebben en dan heeft het geen zin om dat te relateren met een CAO-afpraak, omdat we alleen maar informatie hebben over de CAO’s die geldig zijn in het jaar van het Loonwijzer onderzoek. Daarom hebben we de analyse beperkt tot werknemers die ten hoogste twee jaar in dienst zijn bij hun huidige werknemer.

Uit grafiek 1 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. Hierna zullen we onderzoeken of de verschillen blijven bestaan als we controleren voor andere factoren.

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)



Bron: Loonwijzer 2001-2003 (gewogen data)

LEIDEN CAO-AFSPRAKEN TOT MEER SCHOLING?

Welke werknemers cursussen van bedrijfswege volgen, hangt meestal samen met hun opleidingsniveau en kan bovendien per sector verschillen. Daarom 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/POP. Daarom nemen we slechts een van beide mee in de statistische analyse. Met een logistische regressie-analyse kunnen we nu onderzoeken of het volgen van een cursus beïnvloed wordt door de cao-afspraken, gecontroleerd voor opleiding en sector. De resultaten staan in de bijlage. Uit de analyse blijkt dat een werknemer die onder een CAO valt met een afspraak over een individueel opleidingsplan/POP een 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 valt waarin zo'n afspraak niet is gemaakt. Voorts heeft een werknemer die onder een CAO valt met een afspraak over niet-functiegebonden scholing een 1,6 keer zo grote kans om in de eerste twee jaar van het dienstverband een cursus te volgen dan een werknemer die onder een CAO valt waarin zo'n afspraak niet is gemaakt. Of de CAO een afspraak heeft over een opleidingsfonds of over een eenmalig opleidingsplan heeft geen invloed op het volgen van cursussen door werknemers.

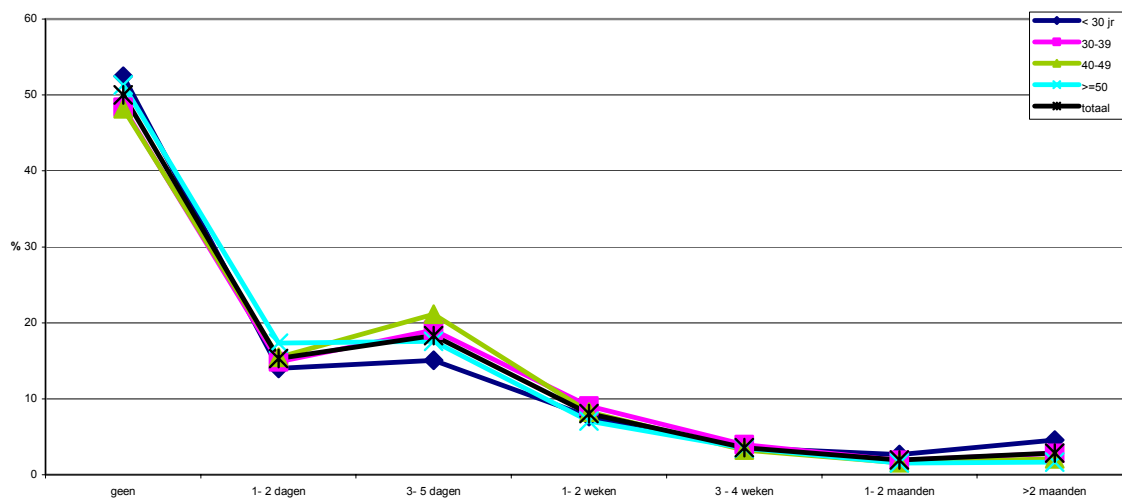
Het loonwijzer-project bestaat uit een website www.loonwijzer.nl met een salarischeck voor de lonen van ruim 160 beroepen toegespitst op de situatie van de bezoeker, beschrijvingen van beroepen, een doorlopende enquête en nog veel andere informatie. De auteurs zijn betrokken bij de analyse van de enquête. 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.

Voor dit onderzoek is tevens gebruik gemaakt van de gegevens uit de FNV cao-databank in het kader van de samenwerkingsovereenkomst tussen de FNV en de Universiteit van Amsterdam/ AIAS

HOEVEEL SCHOLING?

In de Loonwijzer2003 is niet alleen gevraagd: ‘Heb je bij je organisatie cursussen gevolgd?’. Er is daarnaast ook gevraagd: ‘Hoeveel dagen heb je het afgelopen jaar cursus of training gehad van bedrijfswege?’. Dat maakt het mogelijk om meer specifiek te onderzoeken welke werknemers cursussen volgen en om hoeveel dagen het dan gaat. Vaak is verondersteld dat oudere werknemers minder cursussen volgen dan jongere werknemers, maar dat blijkt niet uit de Loonwijzer data. Er zijn geen opvallend grote verschillen tussen de leeftijdsgroepen. Jongeren volgen iets vaker cursussen van meer dan twee maanden, maar werknemers tussen 40 en 49 jaar hebben daarentegen iets vaker 1-2 daagse cursussen gevolgd.

Grafiek 2 Percentage werknemers dat het afgelopen jaar een cursus van bedrijfswege heeft gevolgd, uitgesplitst naar leeftijdsgroep (alleen werknemers uit Loonwijzer 2003, gewogen data, N=11385)



Kea Tijdens is onderzoekscoördinator bij AIAS, Universiteit van Amsterdam

Maarten van Klaveren is senior onderzoeker/consultant bij STZ advies & onderzoek, Eindhoven

Tijdens, K.G. & M. van Klaveren, 2003, *Een onderzoek naar CAO-afspraken op basis van de FNV CAO-databank en de AWWN-database*. Amsterdam, Universiteit van Amsterdam, AIAS Working Paper 03/19, Rapport voor FNV, AWWN en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, www.uva-aias.net/files/aias/wp19.pdf

BIJLAGE

Tabel 3 Beschrijvende en verklarende tabellen, Loonwijzer2001-2003, alleen werknemers die tot twee jaar in dienst zijn, gewogen data, N=5188

Descriptive Statistics	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviat.
educaty6 years of education after age 6	7	16	11.96	2.266
bedrijfsgrootte in 3 groepen	1	3	2.20	0.712
arbm6 Individueel opleidingsplan/POP	0	1	0.56	0.496
arbm11 Opleidingsfonds	0	1	0.56	0.496
arbm5 Eenmalig opleidingsplan	0	1	0.03	0.159
arbm7 Niet-functiegebonden scholing	0	1	0.05	0.219
NACE industry code	1	4	2.37	1.227

Jobtrain attended training courses	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
educaty6 years of education after age 6	0.101	0.015	0	1.106
firmsi3g >=100 empl is ref.			0	
1 <10 emp	-0.334	0.093	0	0.716
2 10-99	-0.243	0.07	0.001	0.785
arbm6 Individueel opleidingsplan/POP	0.188	0.07	0.007	1.207
arbm11 Opleidingsfonds	0.001	0.069	0.993	1.001
arbm5 Eenmalig opleidingsplan	-0.106	0.202	0.601	0.9
arbm7 Niet-functiegebonden scholing	0.465	0.156	0.003	1.592
indunace public sector, health, education is ref.			0	
1 agricult, industry building	-0.089	0.085	0.293	0.915
2 trade, transport, horeca	-0.468	0.102	0	0.626
3 commercial services	-0.172	0.101	0.089	0.842
Constant	-0.839	0.213	0	0.432
-2 Log likelihood	5911.815			
Chi-square (df) sig	197.997 (10) sig .000			