

BIJLAGE

Verkenning leven lang leren in de Scandinavische landen

1. Inleiding

Een leven lang leren is sinds de jaren negentig van de vorige eeuw een belangrijk thema op de Europese agenda. Gezien de technologische ontwikkelingen en dynamisering van de arbeidsmarkt wordt breed de noodzaak gevoeld dat mensen zich na de initiële opleiding gedurende hun loopbaan blijven ontwikkelen. Elk land geeft daar binnen de eigen sociaaleconomische context en de nationale onderwijs- en arbeidsmarktstelsels invulling aan. Men kiest de stimuleringsmaatregelen die daar het beste bij passen. Door naar elkaars oplossingen te kijken kunnen landen van elkaar leren en mogelijk nieuwe inzichten opdoen. In deze verkenning wordt daartoe de blik gericht op de Scandinavische landen waarin de leercultuur van oudsher in de samenleving is geworteld.

In de eerste paragraaf wordt de scholingsdeelname in perspectief geplaatst van gebruikte definities en de sociaal economische context. Vervolgens wordt ingegaan op de plaats van leven lang leren in de verschillende nationale stelsels. Ten slotte worden de cao-afspraken ten aanzien van scholing en de koppeling met beloningsbeslissingen belicht.

2. Kengetallen en definitie

Hoe landen scoren ten aanzien van een leven lang leren wordt vaak afgemeten aan de mate waarin volwassenen deelnemen aan cursussen en trainingen. Het Centraal Bureau voor de Statistiek en Eurostat, het statistisch bureau van de EU, publiceren daarover met regelmaat statistieken.

Uit deze cijfers blijkt dat de deelname aan een leven lang leren in de Scandinavische landen (flink) hoger ligt dan in Nederland. Denemarken, Zweden en Finland bezetten de eerste drie plaatsen. Nederland staat na Noorwegen op een zesde plaats¹. Hoewel de positie van Nederland ten opzichte van de andere Europese landen dus relatief gunstig is, lijkt de deelname aan een leven lang leren in de Scandinavische landen dus hoger te liggen.

Al vaker is de vraag gesteld waarom Nederland op dit gebied achterblijft bij de Scandinavische landen en wat we eventueel kunnen leren van de Scandinavische aanpak. De toenmalige interdepartementale projectdirectie Leren en Werken heeft in 2010 onderzoek² laten verrichten. Dit onderzoek geeft in enerzijds de totstandkoming van deelnamecijfers aan leven lang leren in Denemarken, Zweden, Finland, Verenigd Koninkrijk en Nederland en anderzijds in de nationale onderwijsstelsels en strategieën voor leven lang leren in de betreffende landen.

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat deze cijfers met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd dienen te worden. Allereerst is er sprake van verschillen die samenhangen met de manier waarop de data in de verschillende landen verzameld zijn. Het verschil in deelname aan een leven lang leren wordt, zo blijkt uit dit onderzoek, voor een aanzienlijk deel veroorzaakt door het hanteren van een engere of bredere opvatting van wat onder een leven lang leren kan worden verstaan. Nederland hanteert daarbij een beduidend engere opvatting dan de Scandinavische landen. In Nederland wordt via de Enquête Beroepsbevolking (EBB) gevraagd naar 'opleiding of cursus op een school, bij een ander opleidingsinstituut of in het bedrijf', terwijl in andere landen, waaronder

¹ Eurostat 2014: Denemarken (31,4%), Zweden (28,6%), Finland (25%), Noorwegen (19,7%), Nederland (17,7%)

² Nieuwenhuis, L., et al, Groeitempo Leven Lang Leren; een internationale vergelijking, IVA & SEOR, Tilburg, 2011 (Tweede Kamer, vergaderjaar 2011-2012, 29544, nr. 342).

Denemarken, Zweden en Finland, ook expliciet naar scholing in vrije tijd en voor persoonlijke doelen wordt gevraagd. Door deze wijze worden ook cursussen in de vrije tijd en gericht op hobby's meegenomen. In landen als Zweden en Finland is bovendien een groot aantal voorbeelden in de vraagstelling opgenomen, zoals rijlessen en hobby's. Door dergelijke trainingen en cursussen expliciet mee te nemen valt de deelname aan 'een leven lang leren' hoger uit dan in Nederland, terwijl dit niet noodzakelijkerwijs leidt tot een hoger niveau van voor de arbeidsmarkt relevante kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking.

De onderzoekers wijzen er vervolgens op dat het beleid ten aanzien van een leven lang leren, en daarmee de deelnamecijfers, niet los kan worden gezien van het beleid op de aanpalende beleidsterreinen onderwijs, arbeidsmarkt en sociale zekerheid³. De inrichting van het onderwijsstelsel is bijvoorbeeld van grote invloed op de mate waarin het later in de loopbaan nog noodzakelijk is om beroepsspecifieke opleidingen te volgen. Zo zijn de onderwijsstelsels van Zweden, Finland, Denemarken en Noorwegen tot 16 jaar vooral gericht op algemeen vormend onderwijs. Voorbereidend beroepsonderwijs direct na het basisonderwijs (12 jaar), zoals in Nederland, kent men niet. Nederland kent dus al eerder dan de Scandinavische landen beroepsvormend onderwijs en, zo blijkt uit onderzoek van Nieuwenhuis et al. (2012), een langere leerplicht en sterker startkwalificatiebeleid. Postinitiële scholing, die gemeten wordt met de leven lang lerenindicator, is in Nederland daarom minder noodzakelijk, vaak korter van duur en veelal functiegericht, terwijl in landen als Denemarken en Zweden een aanzienlijk deel van de postinitiële scholing diplomagericht is en dus langer duurt. Nieuwenhuis et al. (2012) suggereren dat dit diplomagericht onderwijs 'reparatieonderwijs' is, omdat veel jongeren zonder specifieke beroepskwalificatie op de arbeidsmarkt komen. Waar in Nederland dus sprake is van diplomagericht initieel beroepsonderwijs, lijkt dergelijke scholing in de Scandinavische landen gerekend te worden tot postinitiële scholing. Dit vertekent de deelnamecijfers aan training en cursussen tussen landen.

Daarnaast is het goed om te beseffen dat het verhogen en op peil houden van kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking niet alleen plaatsvindt via het volgen van cursussen en trainingen, ook initieel onderwijs en het leren op de werkplek – het zogenaamde informele leren – zijn daarbij van groot belang. In het initiële onderwijs wordt niet alleen een belangrijke basis gelegd voor zowel generieke als beroepsspecifieke vaardigheden, maar wordt ook de basis gelegd om later in de carrière nieuwe kennis en vaardigheden te leren. Dat leren later in de carrière vindt niet alleen plaats door het volgen van cursussen en trainingen. Integendeel zelfs, want het grootste deel van de leeractiviteiten dat plaatsvindt tijdens het werkzame leven komt voort uit het leren op de werkplek, zo blijkt uit onderzoek van het ROA⁴.

Cijfers over cursusdeelname als indicatie voor de leercultuur van een land geven dus een vertekend, maar bovenal beperkt beeld van hoe het staat met het niveau van kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking en de leercultuur in een land. Om daar een beter beeld van te krijgen is het goed om naar een breder palet van indicatoren te kijken. Als we bijvoorbeeld kijken naar het niveau van vaardigheden van de Nederlandse beroepsbevolking valt op dat Nederland relatief goed presteert. Zo blijkt uit onderzoek van de OECD⁵ dat het niveau van taal- en rekenvaardigheid van de Nederlandse beroepsbevolking tot het hoogste van de OECD landen behoort. Voor het niveau taalvaardigheid scoren alleen Japan en Finland significant beter dan Nederland en bij rekenvaardigheid scoort zelfs alleen Japan significant beter. Nederland presteert daarmee beter dan landen als Zweden, Noorwegen en Denemarken.

³ In de volgende paragraaf van deze brief zal nader ingegaan worden op de stelselkenmerken van de verschillende landen.

⁴ ROA (2014), Werken en leren in Nederland, ROA-R-2014/3, Maastricht University

⁵ OECD (2013), OECD Skills Outlook 2013, Paris

3. Stelselkenmerken en deelname leven lang leren

De Scandinavische landen kenmerken zich traditioneel door een goed ontwikkelde leercultuur. Hierdoor hebben volwassenen in deze landen over het algemeen een positieve grondhouding ten opzichte van leren, waardoor het aannemelijker wordt dat volwassenen ook op latere leeftijd scholing volgen. De manier waarop het onderwijsstelsel, het arbeidsmarktbeleid en de instituties in de sociale zekerheid zijn vormgegeven hebben een sterke invloed op de mate waarin een leercultuur zich ontwikkelt. In deze paragraaf worden voor elk van de Scandinavische landen belangrijke kenmerkende elementen van het stelsel genoemd. Ook wordt ingegaan op de uitwerking daarvan op het beleid voor een leven lang leren. Deze beleidsmaatregelen gericht op een leven lang leren en het onderwijsstelsel leggen een belangrijke fundament voor de leercultuur in de verschillende landen.

Denemarken

In Denemarken heeft de vormgeving van het onderwijs- en arbeidsmarktstelsel een belangrijk effect op de mate waarin werkenden scholing volgen tijdens hun werkzame leven. In het Deense flexicurity model is bijvoorbeeld sprake van een betrekkelijk hoge dynamiek omdat de ontslagbescherming relatief laag is. Het Deense flexicurity model kenmerkt zich tevens door goede werkloosheidsvoorzieningen en er is veel aandacht voor een snelle match van vraag en aanbod, mede door inzet van scholing. Belangrijk element in het systeem is dat het recht op uitkering gekoppeld is aan een verplichting tot scholing. Het effect daarvan op de mate waarin werknemers investeren in kennis en vaardigheden is niet eenduidig. Hoewel de noodzakelijkheid om te blijven investeren in kennis en vaardigheden toeneemt als het risico op ontslag groter is, renderen investeringen in bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden minder als de duur van dienstverbanden bij een werkgever afneemt. Brede loopbaangerichte scholing en daarmee duurzame inzetbaarheid komt daarmee in het gedrang.

Finland

In Finland is leven lang leren sinds 2005 een integraal onderdeel van het arbeidsmarkt- en mobiliteitsbeleid. Het Finse flexicurity model is gebaseerd op het scheppen van meer werkgelegenheid in de grootstedelijke gebieden en het verplaatsen van de beroepsbevolking van het platteland naar de stad. Deze integratie heeft een positieve invloed op de doelstellingen van een leven lang leren. Mensen zullen zich vaker moeten om- en bijscholen naar andere banen en beroepen. Er zijn individuele re-integratie budgetten beschikbaar en er is een actief onderwijs- en scholingsbeleid om een snelle match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te realiseren. Daarbij is specifieke aandacht voor doelgroepen zoals laagopgeleide werknemers, ouderen, vrouwen en werkzoekenden.

In het kader van de individuele stimulering zijn er voor volwassenen door de overheid gefinancierde subsidies beschikbaar om zich gedurende hun werkzame leven bij te scholen. Zo is er de *Adult Education Subsidy* voor volwassenen met een vaste baan. Voor werknemers met ten minste tien jaar werkervaring, die het afgelopen jaar minimaal vier maanden werkloos zijn geweest is er de *Training Allowance* (maximaal 500 dagen). Het bedrag van de toelage is even hoog als de werkloosheidsuitkering. De Training Allowance kan worden gezien als studeren met behoud van uitkering. De Vocational Education Grant van €236 ontvangt iedere werknemer tussen 30 en 60 jaar na het behalen van een specialistische kwalificatie en stimuleert om succesvol een opleiding af te ronden.

Zweden

Het stimuleren van een leven lang leren in Zweden is sterk gericht op versterking van de positie van het individu. Systemen en instituties zijn ervoor om individueel leren in verschillende levensfasen te ondersteunen. De (individuele) vraag is leidend voor het scholingsaanbod. Dat betekent dat ondersteuning van en mogelijkheden om te leren direct beschikbaar moeten zijn op het moment en de

plaats dat het individu nieuwe kennis en vaardigheden nodig heeft. Het is daarbij wenselijk dat het individu vrij is om te beslissen over inhoud, tijdstip en vorm van het aanbod. Het scholingsaanbod wordt volgens deze principes vormgegeven. Dat betekent onder andere dat trainingen en cursussen in modules en zo veel mogelijk online worden aangeboden. Sinds 1974 hebben alle Zweedse werknemers recht op onbetaald studieverlof (Study Leave Act). Zij hoeven daarvoor niet hun baan op te zeggen. De werknemer moet wel minimaal zes maanden in dienst van de werkgever zijn. De werkgever kan het verlof maximaal zes maanden uitstellen. De werknemer is vrij om een opleiding te kiezen. Er zijn geen restricties aan de duur van de opleiding. Naast rechten hebben de werknemers ook plichten. Om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering is deelname aan training verplicht. Over de effectiviteit van deze maatregel zijn de meningen verdeeld. Ondanks de hoge publieke investeringen is de werkloosheid in Zweden relatief hoog.

Noorwegen

Iedere volwassene in Noorwegen heeft recht op gratis onderwijs tot en met het niveau secundair beroepsonderwijs. Dit is een driejarig curriculum volgend op het tienjarig basiscurriculum. Hier wordt volop gebruik van gemaakt, ook door volwassenen. Het aantal volwassenen (ouder dan 24 jaar) dat in 2011-2012 een leerlingwezendiploma heeft gehaald is bijna net zo hoog als het aantal jongeren onder de 24 jaar.⁶ In zekere zin lijkt hier dus sprake van het eerder genoemde reparatieonderwijs. Ook in het *rapport VET in Europe – country report Norway* wordt gemeld dat dit te maken heeft met tweedekans arrangementen voor voortijdig schoolverlaters. Het aantal voortijdig schoolverlaters in Noorwegen ligt relatief hoog in vergelijking met de andere Europese koplopers. In andere landen lijkt de nadruk dus ook sterker te liggen op preventie van voortijdig schoolverlaten. Een belangrijk onderdeel van de arbeidsomstandighedenwet is het recht op onbetaald studieverlof. Elke werknemer die ten minste drie jaar heeft gewerkt, waarvan de laatste twee jaar bij dezelfde werkgever, heeft recht op volledig of partieel verlof tot maximaal drie jaar voor het volgen van een opleiding of cursussen.

4. Infrastructuur voor postinitiële scholing

Landen die in het voortgezet onderwijs een brede opleiding voor alle leerlingen kennen (o.a. de Scandinavische landen) hebben vaak een beter ontwikkelde infrastructuur voor postinitiële opleidingen dan landen met een specifieke beroepsvormende kolom in het voortgezet onderwijs, zoals Nederland en Duitsland⁷. Dit is niet verwonderlijk. In landen als Nederland en Duitsland wordt in het initiële onderwijs al volop aandacht besteed aan beroepspraktijkvorming, bijvoorbeeld via de stages en de leerwerkplekken in bedrijven tijdens de opleiding. De vraag vanuit de arbeidsmarkt om na het initiële onderwijs een beroepsvormende postinitiële opleiding te volgen is daarom beduidend minder. Dit heeft ook een effect op het aanbod. Het postinitieel onderwijs in de Scandinavische landen kenmerkt zich daarom sterker door een flexibel en vraaggericht onderwijsaanbod (onafhankelijk van tijd en plaats, langere of kortere cursusduur, modulaire opbouw, certificering van onderdelen van een programma) dan landen waar in het initiële onderwijs al veel aandacht is voor beroepspraktijkvorming. Hieronder wordt voor de verschillende Scandinavische landen uitgebreider ingegaan op interessante elementen uit de leercultuur in die landen en de vormgeving van de infrastructuur voor postinitiële scholing.

Denemarken

⁶ VET in Europe – country report Norway, CEDEFOP, 2013

⁷ WRR, Naar een lerende economie: investeren in het verdienvermogen van Nederland, Amsterdam, 2013, p. 315

Denemarken heeft binnen het onderwijsstelsel een apart systeem voor volwassenenonderwijs ontwikkeld⁸. Een belangrijke scholingsvoorziening in het Deense model is het beroepsonderwijs voor volwassenen (AMU). De AMU-programma's zijn bedoeld voor laaggeschoolde en geschoolde werknemers en gericht op het beter functioneren in baan en beroep. Aan het programma nemen ook veel werkzoekenden deel. De programma's zijn meestal beperkt in duur en maatwerkgericht. Er zijn 120 scholen en 3000 programma's. De staat financiert de scholingsvoorzieningen (via 8 procent heffing op de inkomstenbelasting) en de bedrijven betalen de scholing. Deelnemers betalen een kleine bijdrage, werklozen betalen niets. Deze voorziening past goed binnen het Deense flexicurity model. Het Deense onderwijs kent ook een aparte stroom voor hoger onderwijs voor volwassenen, het zogenoemde 'adult education and continuing training system'. Het systeem omvat korte (beroepsgerichte) cursussen, middellange diploma programma's en langer durende master programma's. De programma's zijn flexibel vormgegeven, zodat leren en werken goed zijn te combineren.

Finland

Finland erkent dat het op peil houden en leren van nieuwe kennis en vaardigheden niet alleen gebeurt voor het volgen van trainingen en cursussen, maar juist ook door het leren op de werkplek. De Finse overheid bevordert daarom sinds twee decennia via Workplace Development Programmes (TYKE, TYKES, Liideri)⁹ veranderingen op de werkvloer die de arbeidsproductiviteit, kwaliteit van het werkende leven en de arbeidsvreugde bevorderen. Dit vanuit de overtuiging dat een uitdagende, gezonde en veilige werkomgeving de bijdrage van de werknemers aan (de ontwikkeling van) het bedrijf zal verbeteren. Een belangrijk element in het programma is het bevorderen van eigen initiatief (intrapreneurschap), creativiteit en innovativiteit van het personeel. Bedrijven ontvangen subsidie voor plannen om vernieuwingen op de werkvloer door te voeren, inclusief de ontwikkeling van werknemers. Een leerrijke werkomgeving wordt als een belangrijke basis voor de ontwikkeling van de beroepsbevolking gezien.

Noorwegen

Een apart spoor in het Noorse onderwijs- en scholingssysteem is de non-formele volwasseneneducatie. Dit bevat programma's voor laagopgeleiden, werkzoekenden, vluchtelingen en specialistische programma's voor werknemers. Een specifiek nationaal programma is het programma Basic Competence in Working Life (BCWL)¹⁰. Dit door de staat gefinancierde programma geeft volwassenen de kans algemene- en beroepsvaardigheden op te doen om aan de eisen van de arbeidsmarkt en de samenleving te kunnen blijven voldoen. Elke Noorse onderneming kan subsidie aanvragen voor dit programma.

Zweden

In Zweden zijn, zoals hierboven beschreven, de specifieke behoeften en de situatie van het individu uitgangspunt voor het volwassenenonderwijs. Het onderwijsaanbod is gericht op individuele leerwegen en maatwerk. Het volwassenenonderwijs is deels binnen en deels buiten het onderwijssysteem georganiseerd. Binnen het onderwijssysteem worden door gemeenten leertrajecten voor volwassenen aangeboden (Komvux)¹¹. De leertrajecten zijn opgedeeld in modules. Deelnemers krijgen eerst een EVC-toets, gevolgd door een maatwerktraject. Er is specifieke aandacht voor laagopgeleiden met weinig formele scholing. Het aanbod is zowel beroepsgericht als gericht op algemene

⁸ Vocational education and training in Denmark, CEDEFOP, 2012

⁹ Alasoini, Tuomo, Two decades of programme-based workplace development in Finland: past experience and future challenges, background paper International Helix Conference, 12-14 June 2013, Linköping.

¹⁰ www.vox.no

¹¹ Spotlight on VET, Sweden, CEDEFOP, 2014

kennis en vaardigheden (taal, rekenen). Buiten het reguliere onderwijssysteem wordt meer of minder door de overheid ondersteunde scholing aangeboden voor werknemers en werkzoekenden. De volkshogescholen hebben ook een flink aandeel in het aanbod van volwassenenonderwijs.

EVC

Een instrument dat als onderdeel van de leven lang leren strategie van de Scandinavische landen, maar ook in Nederland in ontwikkeling is, is de *validering van non-formeel en informeel leren*. In Nederland noemen we dat Erkenning van Verworven Competenties (EVC). EVC is een instrument om kennis en vaardigheden opgedaan buiten school te waarderen en te erkennen. Het instrument kan een belangrijke rol spelen bij het vaststellen van menselijk kapitaal, zowel op individueel – als op bedrijfsniveau. EVC bevindt zich in de diverse EU-landen in verschillende stadia van ontwikkeling en toepassing¹². De ontwikkeling is langzaam, maar gestaag, concludeert CEDEFOP¹³. In de Scandinavische landen is validatie sterk gekoppeld aan de arbeidsmarkt. Zij behoren tot de sterkst presterende landen op dit terrein. Nederland behoort ook tot de landen met een relatief vergevorderd EVC -systeem en zit momenteel in een proces om EVC om te buigen van een onderwijsgericht naar een arbeidsmarktgericht instrument. Daarnaast wordt validering van verworven competenties met als doel een diploma van een formele opleiding in het mbo of hoger onderwijs te behalen versterkt en geïntegreerd in het onderwijsstelsel.

5. Cao's als handvat voor leven lang leren

Een belangrijke rol voor het op peil houden en vernieuwen van kennis en vaardigheden ligt bij individuele werkgevers en werknemers. Dat kan via het volgen van een formele opleiding of cursus, via bedrijfstrainingen maar ook door leren op de werkplek. Veelal maken werkgevers en werknemers in cao's of individuele arbeidsovereenkomsten afspraken over scholing. In het navolgende wordt eerst ingegaan op enkele algemene kenmerken van cao's in de Scandinavische landen. Daarna volgt een impressie van scholingsafspraken in cao's. Deze paragraaf eindigt met een korte verhandeling over de koppeling van scholing aan beloning.

Van centraal naar decentraal

Cao's in Zweden en Denemarken worden over het geheel genomen gesloten op sectorniveau. In beide landen is wel sprake een duidelijke tendens tot decentralisatie van cao-afspraken. Sociale partners delegeren daarbij bepaalde onderhandelingen naar bedrijfsniveau. Het gaat hierbij vooral om onderhandelingen over het loon en de werktijden. De aanpak in beide landen verschilt wel in een aantal opzichten. Veel Zweedse cao's kennen geen afspraken meer over vaste loonstijgingen. De onderhandelingen worden daar direct gevoerd tussen werkgever en werknemer. In Denemarken wordt het uitgangspunt voor loononderhandelingen bepaald door sectorale afspraken die kunnen worden aangevuld door afspraken op bedrijfsniveau. In Noorwegen worden de meeste cao's afgesloten op sectorniveau, maar deze zijn ingekaderd in basisafspraken tussen sociale partners op nationaal (intersectoraal) niveau (Basic Agreement). Ook in Noorwegen is er echter een tendens tot decentralisatie naar bedrijfsniveau, maar strikt binnen de gestelde kaders op nationaal niveau.

In Finland is de belangrijkste trend tegengesteld aan de andere landen. Na een korte periode van onderhandelingen uitsluitend op sectoraal niveau is de belangrijkste trend in Finland weer het afsluiten van akkoorden op nationaal niveau. Nationale sociale partners hebben zowel in 2011 als in 2013 een

¹² European inventory on validation of non-formal and informal learning; update 2014, CEDEFOP, Thessaloniki, 2014

¹³ CEDEFOP = Centre pour le Développement de Formation Professionnel

Framework Agreement opgesteld. Waar in de andere Scandinavische landen dus sprake lijkt te zijn van decentralisatie, is in Finland juist sprake van centralisatie.

De dekkinggraad van de cao's in Denemarken (84%) en Zweden (88%) ligt iets hoger dan bijvoorbeeld in Nederland (80%). Het aantal werknemers dat onder een cao valt in Noorwegen is het laagst (67%) en in Finland het hoogst (95-100%).¹⁴

Scholingsafspraken in cao's

De mate waarin in cao's concrete scholingsafspraken zijn opgenomen, wordt mede bepaald door het nationale beleid op het terrein van een leven lang leren. In landen waar de rol van de overheid bij vormgeving en financiering van een leven lang leren groot is, zijn scholingsafspraken in cao's doorgaans beperkter.

Denemarken

In Denemarken is scholing een essentieel deel van het flexicurity-model en daarmee een belangrijk onderwerp aan de onderhandelingstafel voor de cao-partners. Scholingsafspraken komen dan ook vrij veel voor in cao's. De toegang tot scholing wordt gezien als maatregel om werkloosheid te voorkomen en om de gevolgen van reorganisaties op te vangen. De overheid speelt met het organiseren en (deels) financieren van het scholingsaanbod, zoals hierboven beschreven (o.a. AMU) een belangrijke rol.

Finland

Hoewel een leven lang leren een belangrijk thema is in Finland, zijn de scholingsafspraken in cao's beperkt. Dit hangt vermoedelijk mede samen met het gegeven dat veel van de afspraken op centraal niveau gemaakt worden. Wat noodzakelijk is voor een individuele werknemer kan, uiteraard, het beste op decentraal niveau bepaald worden. De belangrijkste scholingsafspraken worden op nationaal niveau gemaakt met tripartite adviesorganen onder aansturing van het ministerie van Onderwijs en Cultuur en neergelegd in het nationale Framework Agreement. Het Workplace Development Program laat ook op programmaniveau de belangrijke rol van de Finse overheid zien.

Zweden

Uitgangspunt voor leven lang leren in Zweden is, zoals reeds is opgemerkt, het individu. Dat geldt ook voor de gedecentraliseerde cao's. Scholingsafspraken tussen werkgever en werknemer worden op bedrijfsniveau gemaakt. In sommige cao's, zoals de metaal¹⁵, worden wel afspraken op sectorniveau gemaakt, die dan worden doorvertaald naar bedrijfsniveau. Het flexibele en maatwerkgerichte scholingsaanbod voor volwassenen binnen het reguliere onderwijssysteem (Komvux) vervult een kernrol in de Zweedse aanpak voor leven lang leren.

Noorwegen

Scholingsafspraken komen in Noorse cao's in beperkte mate voor. Er is wel een wettelijk vastgelegd onbetaald studieverlof voor werknemers. Werkgevers moeten hiervoor de ruimte geven. Noorse bedrijven investeren niettemin aanzienlijk in de bijscholing van hun werknemers.

Scholing en beloning

Een belangrijke reden voor werkgevers en werknemers om te investeren in de ontwikkeling van menselijk kapitaal is dat dit kan leiden tot een toename van de productiviteit. Een toename van de productiviteit heeft doorgaans een positief

¹⁴ De in deze brief gepresenteerde informatie over cao's komt voor een belangrijk deel van de website EUROFOUND, onderdeel 'Industrial relations country reports'

¹⁵ Collective Agreement for Wage-earners between Teknikarbetsgiverna and IF Metall 1 februari 2012 – 31 mars 2013

effect op de winstgevendheid van een bedrijf. Om werknemers te motiveren meer te investeren in de ontwikkeling van hun menselijk kapitaal kan een koppeling gemaakt worden tussen inspanningen van werknemers om de eigen productiviteit te verhogen en de beloningsbeslissing. Hieronder wordt voor Zweden en Denemarken ingegaan op het bestaan van een dergelijke koppeling.

Zweden

In gedecentraliseerde cao's, zoals in Zweden, kan competentieontwikkeling onderdeel zijn van loononderhandelingen tussen werkgever en werknemer. Er is echter geen directe koppeling tussen competentieontwikkeling en de mate van beloning. De werkgever kan in het beoordelingsgesprek de afweging maken in hoeverre de gevolgde scholing toegevoegde waarde heeft voor het functioneren van de werknemer en daarmee voor het bedrijf en in welke mate daarin een (geldelijke) beloning tegenover dient te staan. Vooral belangrijk daarbij is de bedrijfsspecifiekheid van de gevolgde scholing. Bedrijfsspecifieke training verhoogt de productiviteit van een medewerker alleen bij het eigen bedrijf, terwijl generieke scholing ook de inzetbaarheid van een werknemer bij andere bedrijven doet toenemen. In het geval van bedrijfsspecifieke trainingen, die de directe productiviteit van de medewerker en daarmee de winstgevendheid van een bedrijf doen toenemen, ligt het voor de hand dat werkgevers en werknemers onderling afspraken maken over de verdeling van deze baten van scholing. Voor bredere loopbaangerichte scholing kan naast een beloningsafpraak bijvoorbeeld ook een terugbetalingsregeling worden afgesproken bij voortijdig vertrek naar een andere werkgever.

Overigens is een beweging in de richting van meer decentralisering in het afsluiten van cao's niet zonder consequenties. Naarmate de loonvorming vrijer is zal de differentiatie in salarissen groter zijn dan in cao's waarin de kaders voor salariëring zijn vastgelegd. In een artikel over gedecentraliseerde loonvorming in Zweden¹⁶ wordt geconstateerd dat loonongelijkheid in landen met gecentraliseerde loonsystemen lager is dan in landen met gedecentraliseerde loonsystemen. Ook wordt erop gewezen dat mondige, goed opgeleide werknemers meer baat hebben bij individuele loononderhandelingen dan laagopgeleide werknemers.

Denemarken

In Denemarken is men de laatste drie decennia op weg naar een systeem van zogenaamde centrale decentralisatie. Dit houdt in dat op sectorniveau afspraken worden gemaakt over bijvoorbeeld een minimaal te betalen salaris, maar dat het werkelijke loon op bedrijfsniveau wordt bepaald. Het variabele beloningssysteem wordt meestal gerelateerd aan verdienste, waardering en resultaat van een groep of individu. In 2002 is in de maakindustrie het Plus-pay systeem geïntroduceerd. Dit systeem is gebaseerd op vier basiselementen: 1) basisloon (80% van het totale loon), 2) loondeel gebaseerd op bereikt opleidings-/scholingsniveau, 3) een taakgerelateerde bonus, en 4) resultaatgerichte beloning (groep of individueel). Het variabele beloningssysteem wordt breed gedragen binnen de Deense arbeidsverhoudingen, maar is tegelijkertijd ook vaak bron voor onenigheid leidend tot (korte) stakingen en rechtszaken.¹⁷

Tot slot

Een leven lang leren is een belangrijk thema in de Scandinavische landen. Er is van oudsher een leercultuur die de laatste decennia meer en meer gericht is op het beroepsmatig functioneren. Om dit te ondersteunen is in deze landen binnen het reguliere onderwijsstelsel in meerdere of mindere mate een uitgebreide

¹⁶ Granqvist L. en Hakan Regnér, Decentralized Wage Formation in Sweden, London school of economics, 2008

¹⁷ Jorgensen C., T. Larsen, N. Hansen, Denmark: Wage flexibility and collective bargaining, Observatory Eurwork, 2009

infrastructuur voor beroepsgericht volwassenenonderwijs. De mate waarin in cao's afspraken over scholing worden gemaakt hangt sterk samen met de rol van de overheid op het terrein van leven lang leren en het niveau (centraal, sectoraal, decentraal) waarop de cao's worden afgesloten.