

Kosten en baten van de bouw bbl-opleiding

eib

Economisch Instituut
voor de Bouw

Kosten en baten van de bouw bbl-opleiding

Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij de Stichting Economisch Instituut voor de Bouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van het EIB. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Oktober 2011

Kosten en baten van de bouw bbl-opleiding

drs. H.J.A. Beereboom
dr. P.H. Berkhout



Economisch Instituut
voor de Bouw

Inhoudsopgave

Samenvatting	7
1 Inleiding	13
2 Kosten van de bbl-vakopleiding	15
2.1 Het O&O-fonds	15
2.2 Sectorbijdrage aan de bbl-opleiding	16
2.3 Kostenstructuur	17
2.4 Nieuwe tegemoetkomingssystematiek 2011	17
3 Opbrengsten van de bbl-vakopleiding	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Bedrijfstakbinding: verblijfsduur in de bedrijfstak	19
3.3 Waar komt de bbl-leerling terecht	22
3.4 Individuele productiviteit	24
3.5 Conjunctuurgevoeligheid	25
4 Bbl als investering in werknemers	27
4.1 Premieheffingen	27
4.2 Het omslagmodel	28
4.3 Het individuele investeringsmodel	31
5 Bbl-leerling in bedrijfseconomisch perspectief	33
5.1 Opleidingsbedrijven	33
5.2 Geaggregeerde winst- en verliesrekening	33
5.3 Nieuwe tegemoetkomingsystematiek 2011	34
Bijlagen	37
EIB-publicaties	55

Samenvatting

Bouw bbl-opleiding

In de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) worden jonge vakkrachten opgeleid door vier dagen per week in de praktijk te werken, met daarnaast één schooldag voor de theorie. Voor het praktijkgedeelte werken bbl-leerlingen bij erkende leerbedrijven. Dat zijn bouwbedrijven die beroepspraktijkvormingsplaatsen (bpv's) aanbieden en daarbij leermeesters in dienst hebben. Leermeesters zijn ervaren vakmensen; zij zijn door kenniscentrum Fundeon opgeleid en ontvangen voor hun leermeesterschap een hoger loon.

Een leerbedrijf is niet verplicht de leerlingen zelf in dienst te nemen. De bouw beschikt daarvoor over circa 70 bedrijven gespecialiseerd in het opleiden van bbl-leerlingen. Dit zijn de zogenoemde opleidingsbedrijven (voorheen: samenwerkingsverbanden). Ongeveer 75% van de bbl-leerlingen in de bouw is in dienst van een opleidingsbedrijf; de overige 25% is in dienst van een 'individueel' leerbedrijf. De opleidingsbedrijven lenen de leerlingen uit aan leerbedrijven tegen een uurtarief - dat afhankelijk van opleiding en leeftijd - varieert tussen € 13 en € 25 (exclusief BTW). De bbl-leerling ontvangt een in de CAO vastgesteld salaris voor een vijfdaagse werkweek. Hun garantieloon ligt - afhankelijk van de leeftijd - op 1½ tot 2½ keer het minimum jeugdloon. Daarmee is de bouw voor jongeren financieel één van de aantrekkelijkste bedrijfstakken. De CAO bepaalt ook dat jongeren van 16 tot 21 jaar buiten de bbl-opleiding een 5 à 6% lager loon krijgen dan wanneer zij wel de opleiding zouden volgen. Daarmee wordt deelname aan de opleiding gestimuleerd.

In de afgelopen jaren waren in de bouw jaarlijks circa 13.000 bbl-leerlingen in opleiding, waarvan 90% een opleiding volgde op bbl-niveau 2 of 3. De instroom van nieuwe leerlingen varieert per jaar, vooral als gevolg van schommelingen in de conjunctuur. In 1999 stroomden 7.000 leerlingen (niveau 2 en 3) in; in 2003 waren dat er 5.000. De gemiddelde jaarinstroom in 1997-2008 op niveau 2 en 3 bedroeg 6.000 leerlingen

Bbl-kosten: de sectorbijdrage uit het O&O-fonds

De sectorbijdrage aan de bbl-vakopleidingen wordt gefinancierd met O&O-gelden, die worden afgedragen naar rato van het loon van werknemers onder de CAO-bouwnijverheid. De middelen komen uit twee O&O-deelfondsen: het A-fonds en het B-fonds. Het A-fonds is voor de 'tegemoetkoming in de verletkosten' van leerlingen en begeleiders. Middelen voor het A-fonds worden uitsluitend gegenereerd door een heffing op de loonsom van het bouwplaatspersoneel. De totale O&O-premie voor bouwplaatspersoneel was in de periode 2002-2008 gemiddeld 2,9%; de som van hun A- en B-deelpremies was gemiddeld 2,3%. Het UTA-personeel draagt niet bij aan het A-fonds.

Overige activiteiten ten behoeve van de opleidingen, zoals instroombevordering en vaste kosten, worden gefinancierd uit het B-fonds. Zowel bouwplaatspersoneel als UTA-personeel draagt af aan het B-fonds. Uit dit fonds worden ook nog andere collectieve activiteiten gefinancierd, zoals onderzoek, kennisontwikkeling, arbeidsomstandigheden, veiligheid etc. In 2002-2008 beliepen de O&O-uitgaven aan deze collectieve activiteiten gemiddeld € 23 miljoen per jaar. In 2000-2009 bedroegen de tegemoetkomingen in de verletkosten gemiddeld € 45 miljoen per jaar. De overige kosten kwamen uit op gemiddeld € 16 miljoen per jaar. Totale jaarlijkse bbl-kosten voor de sector: gemiddeld ruim € 60 miljoen per jaar.

Stijgende bbl-kosten

De totale sectorbijdrage per leerling over zijn hele leertraject lag in het afgelopen decennium op € 9.700. Dat bedrag is gestegen van circa € 7.400 in 1998 tot € 12.500 in 2010. De belangrijkste oorzaak was een toename van de toegemoetkomsten voor leerlingen in de infa-opleidingen (als gevolg van een relatief grote instroom van oudere leerlingen). Daarnaast namen de vaste kosten toe bij een trendmatig licht dalend aantal leerlingen.

De stijgende bijdrage per leerling had uiteraard zijn weerslag op de totale sectorbijdrage aan de bbl-opleiding. Sinds de jaren negentig tot aan 2005 lagen de uitgaven om en nabij € 55 miljoen per jaar. De kostendeekkende 'bbl-premie' was ongeveer 1½%, soms er iets boven, soms er iets onder en een uitschieter in 1993. Tot en met 2006 was er voldoende marge tussen de kostendeekkende premie en de som van A- en B-premies, zodat in het B-fonds middelen resteerden voor andere collectieve activiteiten (onderzoek, kennisontwikkeling, arbeidsomstandigheden e.d.). Na 2006 begint de kostendeekkende premie op te lopen naar ruim 2,0% en worden de A- en B-premies wat verlaagd. In 2007 daalt het aantal bouwplaatsmedewerkers fors, terwijl de bbl-uitgaven sterk stijgen naar € 71 miljoen. De kostendeekkende premie komt dan ineens boven de 2%. In 2008 daalt de totaalpremie voor de A- en B-fondsen naar 2,1%, terwijl het draagvlak verder afkalft en de bbl-uitgaven niet noemenswaardig afnemen. Vanaf dat moment is er een financieringstekort in het A- en B-fonds. In 2010 lijkt de druk wat van de ketel, maar dat komt door de lage instroom van leerlingen in 2009 en 2010, waardoor de (geraamde) bbl-uitgaven fors lager uitvallen.

De opbrengsten: wat levert het de sector op?

In het voorliggende onderzoek staat de vraag centraal wat de sectorbijdrage aan de bbl-opleiding - een jaarlijkse O&O-uitgave van € 60 miljoen - de sector oplevert. Dit rapport werpt licht op een aantal van die opbrengsten. Centraal staat daarin de leerling:

- 1) hoe lang verblijft hij na zijn opleiding in de bedrijfstak,
- 2) waar komt hij terecht als hij de bedrijfstak verlaat en
- 3) hoeveel productiever wordt hij door zijn opleiding.

Vervolgens wordt een relatie gelegd tussen uitgaven, inkomsten en de O&O-premie ten behoeve van de opleidingen: zowel op individueel niveau als op het niveau van de sector als geheel. Daaruit ontstaat een beeld van de verhouding tussen de collectieve en individuele bijdragen aan de vakopleiding.

Bedrijfstakbinding

De bedrijfstakbinding wordt uitgedrukt in de verblijfsduur in de sector. Een cohort-analyse van de verblijfsduur van jongeren in de bouw-CAO laat zien dat een 17-20 jarige in de 40 jaar na zijn eerste toetreding tot de bouw gemiddeld 15 jaar als werknemer onder de bouw-CAO actief is. Van deze jonge instromers is 28% niet langer dan vijf jaar onder de bouw-CAO werkzaam. De helft is minder dan tien jaar werknemer in de bouw en driekwart niet langer dan 20 jaar. Eén op de circa vijftien jongeren maakt de 40 jaar vol. Deze schattingen voor de verblijfsduur zijn een gemiddelde voor 20 instroomcohorten sinds 1989. Het is niet uitgesloten dat de meest recente instroomcohorten een kortere verblijfsduur aan de dag zullen leggen. Hun verblijfs historie is echter nog te kort om daarover betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Opmerkelijk is voorts dat bbl-leerlingen een sterkere binding met de bouw blijken te hebben dan niet-leerlingen. De gemiddelde verblijfsduur van bbl-leerlingen in de 40 jaar na instroom is naar schatting 19 jaar (mediaan 13 jaar). Voor jongeren die de bouw betreden buiten de bbl-opleiding wordt de bedrijfstakbinding geschat op gemiddeld 13 jaar (mediaan 9 jaar).

Waar komen bbl-leerlingen terecht?

Waar komen bbl-leerlingen terecht als ze de bouw verlaten? Een analyse van CBS-microgegevens leert dat tien jaar na aanvang van de bbl-opleiding 77% werkzaam is als werknemer, 12% is zelfstandige en 7% is uitzendkracht. Vier procent participeert niet op de arbeidsmarkt. Van de werknemers werkt het merendeel onder de bouw-CAO, maar een aanzienlijk deel 'lekt weg'

naar bouwverwante en andere bedrijfstakken. Van de zelfstandigen is 80 à 85% actief in de bouw of in een bouwverwante bedrijfstak¹. Uit deze cijfers kan worden afgeleid dat naar schatting zeven van de tien leerlingen na tien jaar op of rond de bouw werkzaam zijn. Dus hoewel de binding van leerlingen met de bouw-CAO gemeten in verblijfsduur niet erg sterk is, blijven zij vakinhoudelijk wel op grote schaal bij de bouwsector betrokken als zelfstandige of als werknemer in aan de bouw verwante bedrijfstakken.

Uit tabel 1.1 blijkt dat vijf jaar na de opleiding een aanzienlijk deel (circa 40%) van de leerlingen al niet meer werkzaam is onder de bouw-CAO. Ongeveer 10% verruimt de bouw voor de afbouw, de installatiesector of andere bouwverwante bedrijfstakken. Deze wegtek krijgt zijn beslag in wezen al in de eerste vijf jaar na de opleiding. In de jaren daarna verandert daar nog weinig in. Wel zien we het percentage dat werkzaam is in de bouw nog gestaag afnemen van 59 tot 46%. Deze afname houdt gelijke tred met de gelijktijdige toename van het aantal zelfstandigen. Het aandeel zelfstandigen lijkt te accelereren zo'n tien jaar na aanvang van de opleiding. De ex-leerlingen zijn dan achterin de twintig.

Tabel 1 Bestemming van bbl-leerlingen die in 1997 hun opleiding zijn gestart (%)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Werknemer	88	85	82	81	79	77
Zelfstandig	4	5	6	7	9	12
Uitzendkracht	5	6	7	7	7	7
Niet-werkend	3	4	5	5	5	4
Totaal	100	100	100	100	100	100
Werknemers naar sector						
Bouw	59	56	53	50	48	46
Afbouw	6	7	7	7	6	6
Installatie	0	0	0	0	1	1
Bouwverwant	4	4	5	5	5	5
Overig	19	18	18	18	19	19
Zelfstandigen naar sector						
-Bouw en bouwverwant	4	4	5	6	7	10
Overig	0	1	1	1	2	2

Bron: EIB

Individuele productiviteit

De opleiding draagt ook bij aan de individuele productieve kwaliteit van vakkrachten. Een uitgebreide empirische literatuur wijst erop dat scholing een positieve invloed heeft op de productiviteit van mensen. Zo'n effect mag ook verwacht worden van de bbl-opleiding, maar dat effect zal normaal gesproken kleiner zijn omdat de opleiding voor 80% uit training-on-the-job bestaat en voor 20% uit scholing. Het grootste gedeelte is in essentie opleiding/begeleiding die elke jongere in min of meer dezelfde vorm zou krijgen als hij gewoon buiten de bbl-opleiding in de bouw zou

¹ Voor uitzendkrachten is zo'n percentage met de beschikbare gegevens niet vast te stellen, omdat zij tot de dienstverlening worden gerekend.

gaan werken. Wanneer de individuele productiviteit wordt afgemeten aan het verdiende loon, dan blijkt dat ex-leerlingen in de jaren na hun opleiding een hogere productiviteit hebben, vooral als zij in de bouw of aanverwante bedrijfstakken werken. Maar naarmate de opleiding langer geleden is, wordt het verschil met niet-opgeleiden kleiner. Het individuele productiviteitseffect van de bbl-opleiding is dus tijdelijk.

Nieuwe tegemoetkomingsregeling 2011

Met het oog op de alsmaar stijgende bbl-uitgaven is met ingang van 1 januari 2011 een nieuwe en transparantere tegemoetkomingsregeling geïntroduceerd. Op de eerste plaats zijn de tegemoetkomingen vanaf 1 januari minder leeftijdafhankelijk en geldt deze afhankelijkheid alleen nog voor de dagopleiding. De tegemoetkomingen voor de middag-, avond- en zaterdagopleidingen zijn niet langer leeftijdafhankelijk. Bij gelijkblijvende samenstelling van de leerlingpopulatie zal de gemiddelde tegemoetkoming per leerling in de nieuwe systematiek naar verwachting een stuk lager uitvallen. In 2011 zal de sectorbijdrage per leerling naar verwachting gemiddeld € 9.000 bedragen, waarvan € 6.000 variabele kosten (d.w.z. tegemoetkomingen). De nieuwe regeling levert (bij gelijkblijvende leerlingpopulatie) een jaarlijkse besparing op voor het A-fonds van naar schatting € 17 miljoen.

Op de tweede plaats zijn de lonen van leerlingen met ingang van 2011 verlaagd. Ten eerste is de lager betaalde inwerkperiode verlengd van drie tot zes maanden, ten tweede zijn de uurlonen niet geïndexeerd en krijgen leerlingen na de inwerkperiode 38 in plaats van 40 uur uitbetaald. De vermindering van twee uur komt overeen met een loonsverlaging van 5%. Vanuit het perspectief van een opleidingsbedrijf of een individueel leerbedrijf gaan de jaarlijkse loonkosten van een gemiddelde leerling door deze ingreep ruim 8% omlaag. Aldus wordt de drempel om leerlingen aan te nemen verlaagd. Tegenover deze kostenbesparing staat dat opleidingsbedrijven en individuele leerbedrijven de tegemoetkomingen met een derde zullen zien slinken. Bezien over alle opleidingsbedrijven in de bouw wordt de jaarlijkse besparing op de arbeidskosten (bij een gemiddelde omvang van het leerlingenbestand) geschat op € 16 miljoen. Daar staat tegenover dat de gezamenlijke opleidingsbedrijven in 2011 ongeveer € 13 miljoen minder aan O&O-subsidie ontvangen. Voor het gemiddelde opleidingsbedrijf pakt de nieuwe tegemoetkomingsregeling in combinatie met de ingreep in de leerlinglonen ceteris paribus per saldo licht positief uit.

Financiering van de bbl: de gebruiker betaalt terug?

De financiering van de bbl geschiedt thans door middel van een omslagstelsel, waarbij alle actieve bouwplaatswerknemers bijdragen, ongeacht of zij hebben deelgenomen aan de vakopleiding. De kostendeckende premie is in dit financieringsmodel de ratio van de totale bbl-kosten en de totale loonsom van het bouwplaatspersoneel. In een stationaire wereld werkt zo'n omslagstelsel goed, maar zodra structurele veranderingen optreden is het moeilijk om de verwachte effecten op de premie inzichtelijk te maken. In deze studie beschouwen we de financiering van de bbl daarom eveneens door de bril van een investeerder. De sectorbijdrage is immers in essentie niets anders dan een eenmalige investering van de bouwsector in een individu. Vanuit de gedachte 'de gebruiker betaalt (terug)' wordt die investering bezien in het perspectief van de te verwachten stroom van bijdragen aan het O&O-fonds gedurende zijn arbeidsleven. Berekeningen laten zien dat bij een gemiddelde verblijfsduur in de sector van 19 jaar, de gemiddelde leerling de sectorbijdrage (circa € 9.000 in 2011) naar verwachting voor 73% terugbetaalt.

Uit het investeringsmodel komt eveneens naar voren dat het voor de sector niet noodzakelijk is dat elke leerling de investering zelf geheel terugbetaalt. Er zijn immers ook bouwplaatsmedewerkers die niet hebben deelgenomen aan de vakopleiding, maar wel bijdragen aan het O&O-fonds. In het systeem is dus een zekere solidariteit ingebouwd tussen bouwplaatspersoneel met en zonder vakopleiding. Gemiddeld is in de leeftijdscategorie 16-22 jaar ongeveer de helft van de werknemers in de bouw-CAO leerling (geweest). Dat impliceert dat thans op elke leerling één niet-leerling instroomt. Maar omdat de bedrijfstakbinding van niet-leerlingen korter is (gemiddeld 13 jaar) zijn ook hun premieafdrachten minder dan die van leerlingen. Bij een bedrijfstakbinding van 19 en 13 jaar en een 50% opleidingsdekking van de jonge instroom wordt de huidige

sectorinvestering van € 9.000 per leerling ruimschoots gefinancierd door de verwachte toekomstige stroom van opdrachten. De opleidingsdekking kan zelfs oplopen tot 68% (twee leerlingen op drie jonge toetreders) zonder dat het voor de sector financiële problemen oplevert.

Conclusies

De hoofdconclusie van het onderzoek luidt dat de uitgaven aan de vakopleiding in het achterliggende decennium zo sterk zijn gestegen dat ze niet langer werden gedekt door de premieafdrachten. Met het fors korten van de tegemoetkomingen in 2011 en tegelijkertijd een verlaging van de leerlinglonen heeft de sector goed geanticipeerd op de ontwikkelingen en bewerkstelligd dat de bbl-uitgaven weer betaalbaar zijn met de thans geldende O&O-premies.

Het onderzoek laat zien dat de bouw gemiddeld € 9.000 eenmalig investeert in een bbl-leerling, zonder daar een verplichting tegenover te stellen. Die investering wordt veelal gezien als een bijdrage aan het behoud van vakmanschap en aan de aantrekkelijkheid van de bouw voor jongeren. Maar het blijkt dat het effect van de opleiding op de individuele productiviteit – het vakmanschap – beperkt en tijdelijk is. Verder is het nog maar de vraag of de leerlinglonen zo hoog moeten zijn als nu het geval is om te kunnen concurreren met andere sectoren. Een 18-jarige leerling ontvangt (na de inwerkperiode van zes maanden) met ingang van 2011 1,8 keer het minimumloon; er zijn vrijwel geen branches die zo goed betalen. Geschat wordt dat bij een verdere verlaging van dat loon naar 1,6 keer het minimumloon (dat is van zeg € 1.150 naar € 1.050 bruto per maand) de opleiding kan worden gefinancierd zonder tegemoetkomingen in de verletkosten. De O&O-premie zou dan fors verlaagd kunnen worden.

Voorts werpt deze studie licht op de financierbaarheid van de sectorinvestering. De ontwikkeling van twee parameters kan op termijn die financierbaarheid onder druk zetten. Dat zijn: 1) de bedrijfstakbinding van leerlingen; en 2) de dekkingsgraad van de opleiding. Van groot belang is dat aandacht wordt besteed aan de bedrijfstakbinding, die in de afgelopen jaren met de opmars van de zzp'er onder druk is komen te staan en die in de toekomst nog verder zou kunnen afnemen. Voor de financierbaarheid geldt heel simpel: hoe langer actief onder CAO, des te meer door de leerling zelf wordt terugbetaald. Zou de bedrijfstakbinding bijvoorbeeld verder afnemen tot gemiddeld 13 jaar (leerlingen 17 en niet-leerlingen 11), dan zou ceteris paribus de bbl-premie met 0,15%-punt omhoog moeten. Indien verhoging van de premie niet wenselijk zou zijn, dan kan de sector ook de tegemoetkoming per leerling verlagen met 5% en tegelijkertijd het leerlingloon met 0,8% te verlagen.

Thans is de dekkingsgraad van de bbl-opleiding ongeveer 50%, dat wil zeggen dat de helft van de jonge toetreders de bouw instroomt via de vakopleiding. Berekeningen suggereren dat de sector hier op dit moment nog armslag heeft. Tot een dekkingsgraad van 67% (twee leerlingen op drie toetreders) zijn de verwachte opdrachten afdoende om de kosten te dekken. Zou de bouw uit beleidsoverwegingen de opleidingsdekking naar dat niveau willen verhogen, dan leidt dat tot een kostenstijging die ceteris paribus kan worden opgevangen met een stijging van de bbl-premie met circa 0,15 %-punt. Indien verhoging van de premie niet wenselijk is, dan kan ook ter compensatie de tegemoetkoming per leerling met 5% omlaag en tegelijkertijd het leerlingloon met 0,8% omlaag.

Tot slot, de onderhavige studie roept een aantal vragen op voor vervolgonderzoek. Ten eerste, waarom een deel van de jonge intreders in de bedrijfstak eigenlijk niet kiest voor een vakopleiding, terwijl dat in financieel opzicht wel lonend is. Is dat omdat men een hekel heeft aan leren, omdat men niet van plan is om lang in de bouw te blijven, of is er een andere reden in het spel? Een andere vraag heeft te maken met de spillovereffecten van de vakopleiding. In het huidige systeem wordt er impliciet van uitgegaan dat niet-opgeleiden profiteren van de kennis van opgeleiden. Maar is dat ook zo? Wat leren niet-opgeleide werknemers eigenlijk van hun gediplomeerde vakbroeders? Een derde vraag betreft de gevoeligheid van de instroom voor de hoogte van de beloning. Als de lonen dalen, wat heeft dat in het algemeen dan voor gevolgen voor de instroom in de bouw en voor de instroom in de vakopleiding in het bijzonder?

1 Inleiding

De bedrijfstak bouw steekt jaarlijks veel geld in de vakopleiding. Dat geld wordt ingezet voor tegemoetkomingen in de loonkosten van leerlingen en de financiering van de opleidingsstructuur, dat wil zeggen personen en instellingen die de vakopleiding in de bouw uitvoeren. De financiële middelen voor de vakopleiding worden geïnd via premieheffing op de loonsom van werknemers – gekwalificeerd én ongekwalificeerd – die vallen onder de bouw-CAO. Centraal in deze studie staat de vraag wat deze uitgaven de sector opleveren.

Deze vraag is relevant om een aantal redenen. Ten eerste is het aantal werknemers dat onder de CAO Bouwnijverheid valt in de achterliggende jaren afgenomen. De oorzaken hiervoor zijn divers. Sommige bedrijven hebben hun toevlucht gezocht tot goedkopere CAO's. Voorts is het aantal zelfstandigen (zzp'ers) toegenomen. Een derde oorzaak is dat de bouwbedrijven die overblijven er naar streven om minder werknemers in vaste dienst te hebben; zij lenen een groter deel van hun arbeidscapaciteit flexibel in. Een vierde oorzaak is dat er al jaren binnen het personeelsbestand van bouwbedrijven een verschuiving gaande is in de verhouding UTA-/bouwplaatspersoneel. In de organisatie van het bouwproces wordt steeds meer gebruik gemaakt van UTA-personeel. Ter illustratie: in 1989 kende de bouw 33 UTA-personeelsleden op 100 bouwplaatsmedewerkers, in 2006 was dat 45 op de 100. Dat plaatst de vakopleiding in een ander perspectief, omdat het een voorziening is van en voor een steeds kleiner deel van de bouw-CAO. Alles bij elkaar leidt dit tot een versmalling van het draagvlak voor het O&O-fonds

Een complicerende factor is dat structurele veranderingen op de arbeidsmarkt zich doen gelden, zowel wat betreft de instroom als de uitstroom. Het aantal vmbo-leerlingen is afgenomen en zal wellicht verder afnemen. Voor de bouw is het vmbo een belangrijk aanvoerkanaal als het gaat om instroom in de bbl-opleiding. Daarnaast is het aantal leerlingen in de bouw bol-opleiding licht gedaald. De bouw moet dus op een schaarse markt werven voor jonge aanwas. Maar aan de andere kant is er sprake van vergrijzing van het huidige arbeidsbestand. Dat brengt met zich mee dat er een groeiende vervangingsvraag op til is. Voor de toekomst valt rekening te houden met een door demografische factoren bepaalde groeiende behoefte aan op te leiden vaklieden.

Een opleiding en een opleidingsstructuur kosten veel geld, maar ze leveren ook veel op. Het doel van dit rapport is niet om een kosten-batenanalyse te maken, die hét antwoord geeft op de vraag of de sectorbijdrage aan de bbl-opleiding goed besteed is. Met dit rapport trachten we de belangrijkste parameters en variabelen te kwantificeren, die nodig zijn om de investeringen in de bouw bbl-opleiding op waarde te kunnen schatten.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de kosten van de bbl-vakopleiding. De kosten zijn in dat verband de sectorbijdrage. Hoofdstuk 3 gaat in de opbrengsten. Daarbij kijken we naar de verblijfsduur in de sector, waar komen de leerlingen terecht en hoeveel draagt de bbl-opleiding bij aan de individuele productiviteit. In hoofdstuk 4 zien we de sectorbijdrage aan de bbl-opleiding als een investering. De vraag is welk deel van die investering door de leerling in de vorm van latere premieafdrachten wordt terugbetaald. In hoofdstuk 5 beschouwen we de bbl-leerling in het bedrijfseconomische perspectief van de opleidingsbedrijven. Wat kost hij het bedrijf en welke opbrengsten staan daar tegenover.

Tot slot zij opgemerkt dat wanneer in dit rapport wordt gesproken van de bouw, het bedrijfsleven wordt bedoeld dat valt onder de bouw-CAO. Het bleek niet mogelijk om in alle analyses een onderscheid naar bouw-CAO te maken. In een aantal analyses is daarom als benadering uitgegaan van de veronderstelling dat aannemersbedrijven b&u en infra, bedrijven die zich bezighouden met het bouwrijp maken van grond en afbouwbedrijven voor het belangrijkste deel bedrijven zijn die de bouw-CAO hanteren. Ook is verondersteld dat buiten deze categorie er geen grote aantallen bedrijven zijn die de bouw-CAO hanteren.

2 Kosten van de bbl-vakopleiding

2.1 Het O&O-fonds

Eén van de doelstellingen van het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de bouwnijverheid (O&O-fonds) is de verbetering van de kwaliteit van het bouwonderwijs. Het bevorderen van de vakopleiding is onderdeel daarvan. Het O&O-fonds heeft daartoe zgn. A- en B-fondsen ter beschikking van waaruit deze financiering plaatsvindt. Naast deze fondsen is er een aantal andere fondsen van waaruit andere doelen worden ondersteund, zoals veilig en gezond werken, volwassenenschooling etc. De volgende fondsen worden onderscheiden²:

- A-fonds voor de financiering van de verletkosten van leerlingen en de organisatiekosten van de directe opleiders in de beroepsopleiding;
- B-fonds voor de financiering van activiteiten gericht op ondermeer vak- en beroepsopleidingen, instroombevordering en imagoverbetering, bij-, om- en nascholing, bevordering van arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid, onderzoeksactiviteiten en kennisontwikkeling op het gebied van arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen en voorlichting en kennisoverdracht;
- C-fonds voor de financiering van de kosten die de werkgever maakt in verband met loondoorbetaling bij palliatief en/of rouwverlof;
- D-fonds voor de financiering van de kosten van uitkeringen in het kader van de collectieve ongevallenregeling;
- E-fonds voor de financiering en bevordering van kwalitatief goede opvang van kinderen van werknemers;
- S-fonds voor de financiering van bij- en nascholingsactiviteiten in het kader van artikel 61a van de CAO en de financiering van kosten van het Loopbaanproject Bouw & Infra.

Het O&O-fonds stelt jaarlijks een algemeen heffingspercentage vast voor alle fondsen tezamen, waarna achteraf een versleuteling naar de individuele fondsen plaatsvindt. De belangrijkste motivatie voor de premiehoogte zijn de verwachtingen ten aanzien van relevante uitgavencategorieën en de verwachtingen met betrekking tot de inkomsten. Voor zover het gaat om de vakopleiding is bijvoorbeeld van belang te weten hoeveel leerlingen zullen instromen in de vakopleiding en hoeveel verplichtingen er zijn uit lopende jaren (zoals bekend garandeert de bouw een leerling een opleidingsplaats voor de duur van zijn opleiding). Wat betreft de inkomsten gaat het om de verwachting van de omvang van het arbeidsbestand en de rentebaten uit vermogen.

De heffing op de loonsom wordt gedifferentieerd naar type personeel. Er wordt onderscheid gemaakt tussen UTA-personeel en bouwplaatspersoneel. De reden hiervoor is dat er voor het bouwplaatspersoneel andere arrangementen zijn dan voor het UTA-personeel. Zo is er een uitgebreid systeem voor de vakopleiding voor bouwplaatspersoneel, waarvoor subsidies worden uitgekeerd. Zo'n systeem is er niet voor het UTA-personeel. Dat brengt met zich mee dat er voor het bouwplaatspersoneel dus ook een andere financieringsbehoefte is.

De bbl-opleiding is er met name voor het bouwplaatspersoneel. Vandaar dat de sectorbijdrage hieraan wordt bekostigd door premieafdrachten van het bouwplaatspersoneel.

2.2 Sectorbijdrage aan de bbl-opleiding

De bijdrage van de sector aan de bbl-opleiding komt uit het O&O-fonds. De jaarverslagen van het fonds onderscheiden twee hoofdcategorieën: 1) tegemoetkomingen, en 2) opleiding en instroombevordering. De tegemoetkomingen bestaan voornamelijk uit subsidies aan werkgevers (opleidingsbedrijven en individuele leerbedrijven) voor het in dienst nemen van leerlingwerknemers. De gelden voor 'opleiding en instroombevordering' betreffen subsidies voor de organisatie van de opleidingsinfrastructuur (Fundeon, SOMA) en projecten zoals leerlingbouw-

² Met ingang van 1 januari 2011 kent het O&O-fonds nog drie deelfondsen.

plaatsen, het voorschakeltraject en instroomcampagnes ("The skyline is yours"). Niet alle kostenposten die onder 'opleiding en instroombevordering' worden geschaard komen ten bate van de bbl-opleiding. In overleg met het Technisch Bureau Bouwnijverheid is vastgesteld dat gemiddeld circa 70% van kostenpost 'opleiding en instroombevordering' als vaste kosten van de bbl-opleiding kan worden aangemerkt.

De totale sectorbijdrage aan de bbl-opleidingen worden per boekjaar weergegeven in tabel 2.1. De gemiddelde tegemoetkomingen per boekjaar bedroegen € 44,6 miljoen, de uitgaven aan

Tabel 2.1 Sectorbijdrage aan bbl-opleidingen per boekjaar

	Variabel: tegemeet- komingen (mln €)	Vast: opleiding en instroom- bevordering (mln €)	Totaal toe te schrijven aan BBL
2000	45,2	12,5	57,7
2001	46,1	13,3	59,4
2002	38,4	14,1	52,5
2003	40,6	15,6	56,2
2004	38,1	15,5	53,6
2005	39,5	16,4	55,9
2006	36,1	21,0	57,1
2007	53,7	17,2	70,9
2008	51,6	16,9	68,5
2009	57,1	15,5	72,6
Gemiddelde	44,6	15,8	60,4

Bron: O&O Jaarverslagen

opleiding en instroombevordering bedroegen € 15,8 miljoen per jaar. De totale sectorbijdrage kwam daarmee op gemiddeld ruim € 60 miljoen per jaar.

Tabel 2.2 geeft een overzicht van de instroom in de bbl-2 en bbl-3 opleidingen per jaar en de voor deze leerlingen uitgekeerde tegemoetkomingen gerekend over de hele opleidingsduur. In de achterliggende jaren bedroeg de jaarlijkse instroom 6.147 leerlingen, waarvan circa 80% een bouwopleiding volgde en 20% een opleiding in de infrasector. Jaarlijks werd gemiddeld € 42,3 miljoen aan tegemoetkomingen uitgekeerd uit het O&O-fonds³. Per leerling bedroeg de tegemoetkoming € 6.900, maar nadere beschouwing van de cijfers leert dat het gemiddelde met 40% is toegenomen van € 5.700 in 1998 tot € 100.000 in 2008.

De stijging komt vooral door een verdubbeling van de tegemoetkoming voor leerlingen in de infra als gevolg van een relatief grote instroom van oudere leerlingen. De leerlingen in bbl-2 en bbl-3 vormen 90% van het totale bbl-leerlingenbestand. De resterende 10% volgt een opleiding op niveau 1 of 4. Met ingang van 2011 is er geen tegemoetkoming voor niveau-1 en -4 leerlingen.

³ Het betreft hier de zogenaamde 'eerste stroom', die in de tijd enigszins kan afwijken van de door Fundeon uitgekeerde 'tweede stroom'. Op de langere termijn is er geen verschil tussen de eerste en tweede stroom.

Tabel 2.2 Instroom van bbl-leerlingen (niveau 2 en 3) en O&O-tegemoetkomingssubsidies

	Instroom (mln €)			Subsidie (mln €)			Subsidie per leerling (x € 1.000)		
	Bouw	Infra	Totaal	Bouw	Infra	Totaal	Bouw	Infra	Totaal
1998	5.069	1.246	6.315	25,1	10,6	35,7	5,0	8,5	5,7
1999	5.429	1.467	6.896	25,6	14,0	39,6	4,7	9,5	5,7
2000	5.144	1.515	6.659	26,2	13,6	39,8	5,1	9,0	6,0
2001	4.968	1.407	6.375	24,1	12,7	36,8	4,8	9,0	5,8
2002	4.762	1.244	6.006	22,6	12,4	35,0	4,7	10,0	5,8
2003	3.986	1.086	5.072	19,6	11,3	30,9	4,9	10,4	6,1
2004	4.404	1.086	5.490	21,3	13,0	34,3	4,8	12,0	6,2
2005	4.369	1.211	5.580	24,6	16,3	40,9	5,6	13,5	7,3
2006	4.702	1.252	5.954	29,0	18,4	47,4	6,2	14,7	8,0
2007 ¹	5.095	1.422	6.517	35,1	22,3	57,4	6,9	15,7	8,8
2008 ¹	4.834	1.921	6.755	32,9	34,7	67,6	6,8	18,0	10,0
Gem.	4.797	1.351	6.147	26.0	16.3	42.3²	5.4	11.8	6.9

1 2007 en 2008 zijn voorlopige ramingen

Bron: Technisch Bureau Bouwnijverheid

2.3 Kostenstructuur

Een schatting van de kosten per leerling kan worden gemaakt aan de hand van de cijfers in tabel 2.1 en tabel 2.2. Bij een gemiddelde instroom van circa 6.100 leerlingen per jaar bedroeg de totale sectorbijdrage € 60 miljoen per jaar. Dat impliceert dat de bouw in de afgelopen jaren gemiddeld € 9.600 investeerde in een bbl-leerling. Daarvan was € 6.900 tegemoetkoming in de verletkosten; dat zijn de marginale kosten van een leerling meer of minder. Het restant van € 2.700 kan worden aangemerkt als de vaste kosten per leerling. Deze bedragen betreffen gemiddelden voor het achterliggende decennium.

Uit de tabellen blijkt dat de gemiddelde tegemoetkoming in de loop der jaren is gestegen en dat ook de vaste kosten zijn toegenomen bij een dalend aantal leerlingen. Voor 2009 en 2010 wordt uitgegaan van een jaarlijkse instroom van 4.500 leerlingen. De gemiddelde sectorbijdrage per leerling is daardoor in de loop der tijd gestegen van € 7.400 in 1998 tot naar schatting € 12.500 in 2010. Dat is een toename van gemiddeld 5% per jaar. Dat is ruim twee keer het trendmatige groeitempo van de lonen in de bouw.

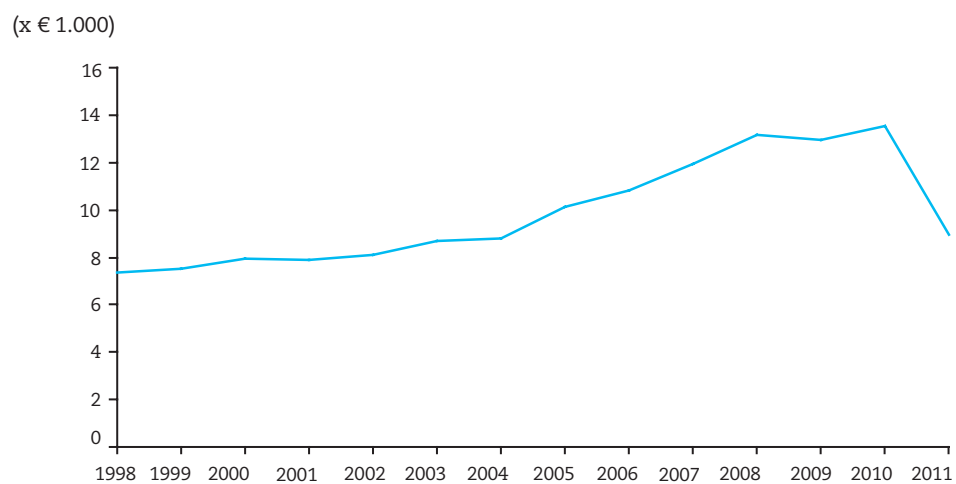
2.4 Nieuwe tegemoetkomingsystematiek 2011

Met ingang van 1 januari 2011 is een nieuw tegemoetkomingsstelsel geïntroduceerd, dat gevolgen heeft voor de gemiddelde sectorbijdrage per leerling. De gemiddelde tegemoetkoming per leerling zal bij een gelijkblijvende samenstelling van de leerlingpopulatie in de nieuwe systematiek naar verwachting fors afnemen van circa € 9.000 tot € 6.000. Dat is een afname van 30%, die zowel geldt voor bouwleerlingen als voor infraleerlingen. Hierdoor wordt abrupt een einde gemaakt aan de almaar oplopende kosten. Naar het zich laat aanzien bedraagt de gemiddelde sectorbijdrage per leerling in 2011 ongeveer € 9.000⁴. Daarmee is de gemiddelde sectorbijdrage

4 Daarbij wordt uitgegaan van € 15 miljoen vaste kosten en een instroom van 5.000 leerlingen.

terug op het niveau van 2004. Figuur 2.1 geeft de ontwikkeling van de gemiddelde sectorbijdrage aan de bbl-opleiding per leerling grafisch weer.

Figuur 2.1 Gemiddelde sectorbijdrage aan de bbl per leerling (bedragen x € 1.000)



Bron: EIB

3 Opbrengsten van de bbl-vakopleiding

3.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk stonden de investeringen centraal die de bedrijfstak in de bbl-opleiding doet. De bedrijfstak steekt jaarlijks tientallen miljoenen in deze opleidingen. Die middelen dragen bij aan:

- het op peil houden van het aantal gekwalificeerde vakkrachten;
- de individuele productieve kwaliteit van vakkrachten;
- het op peil houden van de instroom van leerlingen;
- de inhoudelijke kwaliteit van de vakopleiding;
- de kwaliteit van de leermeesters/begeleiders;
- de kwaliteit van de opleidingsinfrastructuur.

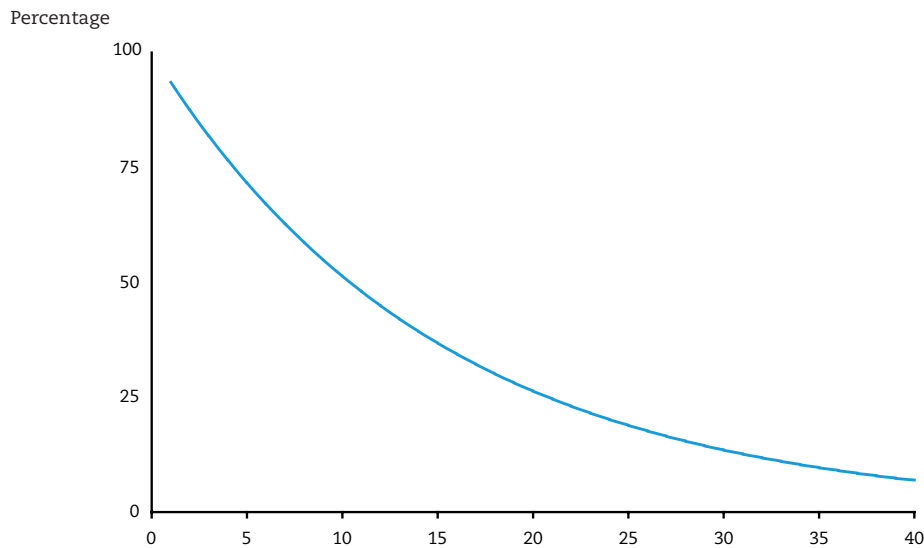
Dit hoofdstuk werpt licht op een aantal van die opbrengsten. Centraal stellen we daarbij de leerling: 1) hoe lang verblijft hij na zijn opleiding in de bedrijfstak, 2) waar komt hij terecht als hij de bedrijfstak verlaat en 3) hoeveel productiever wordt hij door zijn opleiding. De laatste paragraaf van het hoofdstuk geeft een beschouwing van de conjunctuurgevoeligheid van het behoud van opgeleiden.

3.2 Bedrijfstakbinding: verblijfsduur in de bedrijfstak

Deze paragraaf beschouwt de verblijfsduur van bbl-leerlingen in de bouwsector. De analyse is gebaseerd op cohorten van ingestroomde jongeren in de Cordaresregistratie vanaf 1988. Uit de Cordaresregistratie zijn vanaf 1988 alle cohorten van 17 tot 20-jarigen geselecteerd. Voor elk individu is vastgesteld in welke van de daarop volgende jaren tot en met 2008 hij of zij ook in de registratie voorkwam. Dit levert voor elk individu een reeks nullen en enen op voor elk jaar vanaf het instroomjaar tot en met 2008. Bijvoorbeeld: een jongere die in 1995 voor het eerst instroomde in de registratie en vervolgens vijf jaar in de sector verbleef, toen drie jaar in een andere sector ging werken en daarna in de bouw terugkeerde krijgt voor 1995-2008 de reeks 11111000111111. Deze persoon heeft dus 11 van de 14 jaren waarin wij hem kunnen waarnemen in de bouwsector gewerkt.

Het doel is vast te stellen hoeveel jaren een 17-20-jarige instromer naar verwachting in de sector heeft gewerkt in de 40 jaar volgend op het jaar van instroom. Daarbij doen zich twee technische complicaties voor. Ten eerste nemen we mensen niet over zo'n lange periode waar. Ten tweede kan de totale verblijfsduur bestaan uit meerdere perioden afgewisseld met perioden buiten de sector. De reeks nullen en enen, zoals hierboven beschreven, kunnen we zien als de uitkomst van een binomiaal experiment, waarin een aantal keer N (het aantal jaren van waarneming) een binaire uitkomst met succeskans P (een jaar werkzaam in de sector) wordt gegenereerd. Zetten we de geschatte kans P af tegen N voor de 20 instroomcohorten vanaf 1988, dan resulteert dat in een dalende reeks. Dat wil zeggen: hoe langer de periode van beschouwing na het jaar van instroom, des te lager de gemiddelde kans om in een willekeurig jaar in de sector te werkzaam te zijn. Dat dalende verloop is wat je zou verwachten, omdat na verloop van tijd steeds meer mensen van een instroomcohort voor goed uitstromen. Extrapolatie van die dalende reeks tot een waarnemingsperiode van 40 jaar, resulteert uiteindelijk in een te verwachten totale verblijfsduur van ongeveer 15 jaar. Analoog kan door middel van extrapolatie een schatting worden gemaakt van de standaard deviatie. Die blijkt van vrijwel dezelfde grootte. Het feit dat verwachting en standaard deviatie even groot zijn, impliceert dat de verblijfsduur van jonge instromers over een periode van 40 jaar na instroom statistisch kan worden beschreven met de exponentiële verdeling. Let wel, het betreft de som van alle perioden van werkzaamheid in de bouw (onder de CAO).

Figuur 3.1 De overlevingsfunctie van de totale verblijfsduur van jonge instromers (17-20 jaar) in de bouw



Bron: EIB

De kenmerken van de exponentiële verdeling kunnen worden afgebeeld door middel van de zogenaamde overlevingsfunctie, die weergeeft welk deel van de populatie na verloop van tijd nog niet is uitgestroomd. Figuur 3.1 geeft dat grafisch weer. Daarbij wordt opgemerkt dat het om de totale verblijfsduur gaat over een heel arbeidsleven van 40 jaar. Men moet zich dus voorstellen dat alle afzonderlijke perioden van werkzaamheid in de sector van een individu tegen elkaar aan worden geschoven tot één tijdspanne beginnend in het jaar van instroom op 17 tot 20-jarige leeftijd. Uit de figuur kunnen we aflezen dat ruim een kwart (28%) van een cohort jonge instromers niet langer dan vijf jaar in de bouwsector werkzaam zal zijn. De helft houdt het niet langer dan tien jaar vol en circa driekwart zal niet langer dan 20 jaar in de bouw werken. Eén op de circa vijftien jongeren (bijna 7%) maakt de 40 jaar vol.

Een van de mogelijke baten van de bbl-opleiding is bedrijfstakbinding. Doordat mensen worden geschoold zijn zij in theorie productiever en hebben zij meer loopbaanperspectief binnen de sector. Dit zou tot gevolg moeten hebben dat geschoolde vakmensen met grotere kans lang aan de sector verbonden blijven. We onderzochten dit door in bovenstaande analyse van jonge instromers die bbl-leerlingen van de niet-leerlingen te onderscheiden. In een cohort van toetreders van 17-20 jaar varieert het percentage bbl-leerlingen in de tijd (conjunctuur) en met de leerlingleeftijd (hoe ouder, hoe minder). Grosso modo kan worden gesteld dat ongeveer één op de drie jonge toetreders in de bouw een bbl-leerling is. Hun bedrijfstakbinding blijkt aanzienlijk te verschillen. De gemiddelde verblijfsduur van een bbl-leerling in de 40 jaar na instroom is naar schatting 19 jaar. Voor jongeren die de bouw betreden buiten de bbl-opleiding wordt de bedrijfstakbinding geschat op gemiddeld 13 jaar. Op grond hiervan mag worden geconcludeerd dat de vakopleiding een grote bijdrage levert aan de binding van jongeren aan de sector.

Tabel 3.1 geeft het verschil in verblijfsduur in cijfers weer. Uit de tabel blijkt dat 46% van de niet-leerlingen ten minste tien jaar in de sector blijft werken, terwijl bij bbl-leerlingen dat percentage 59% is. In absolute zin is het verschil het grootst bij de gemiddelde verblijfsduur van 15 jaar. Van de niet-leerlingen blijft 5% zijn hele leven (40 jaar) in de bouw werken; van de bbl-leerlingen 12%.

Tabel 3.1 Verwachte bedrijfstakbinding van leerlingen en niet-leerlingen, in procenten

Minimale verblijfsduur	Niet-leerling	Bbl-leerling	Vershil
5 jaar	68	77	8,8
10 jaar	46	59	12,7
15 jaar	32	45	13,9
20 jaar	21	35	13,4
25 jaar	15	27	12,2
30 jaar	10	21	10,7
40 jaar	5	12	7,6

Bron: EIB

Tabel 3.2 Bestemming van bbl-leerlingen die in 1997 met de opleiding begonnen, in procenten

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Werknemer	88	85	82	81	79	77
Zelfstandig	4	5	6	7	9	12
Uitzendkracht	5	6	7	7	7	7
Niet-werkend	3	4	5	5	5	4
Totaal	100	100	100	100	100	100
Werknemers naar sector						
Bouw	59	56	53	50	48	46
Afbouw	6	7	7	7	6	6
Installatie	0	0	0	0	1	1
Bouwverwant	4	4	5	5	5	5
Overig	19	18	18	18	19	19
Zelfstandigen naar sector						
Bouw en bouwverwant	4	4	5	6	7	10
Overig	0	1	1	1	2	2

Bron: EIB

3.3 Waar komt de bbl-leerling terecht

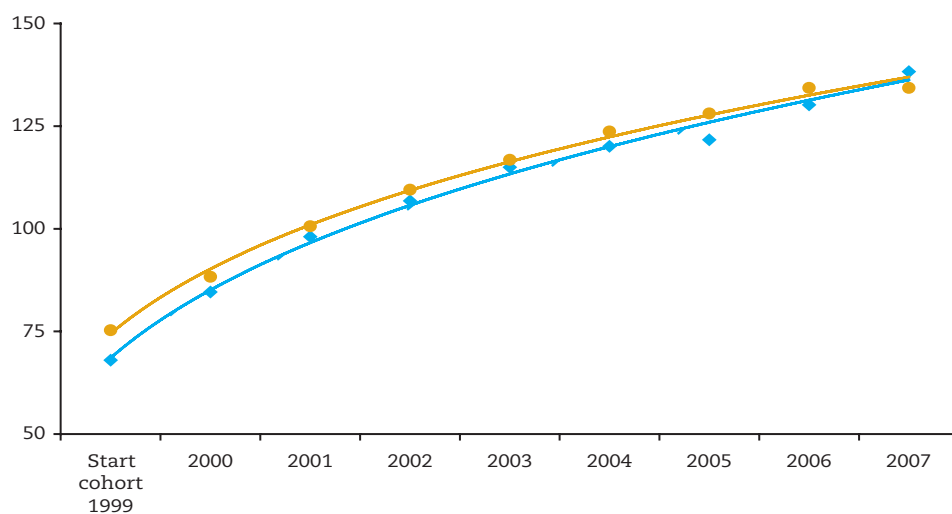
De gegevens van bbl-leerlingen die in de periode 1997-2006 in de bouw met hun opleiding zijn begonnen, zijn in het kader van deze studie gekoppeld aan banenbestanden van het CBS. Daarmee kan zichtbaar worden gemaakt waar leerlingen na verloop van tijd terecht komen. Tabel 3.2 geeft van één instroomcohort (1997) van leerlingen de arbeidsmarktpositie weer in de periode 2002-2007. Uit de tabel blijkt dat in 2002 – vijf jaar na aanvang van de opleiding – 88% van de leerlingen werknemer is. Dat percentage loopt mettertijd af tot 77% in 2007, terwijl met name de percentages zelfstandigen en uitzendkrachten toenemen. De werknemers zijn verbijzonderd naar een aantal sectoren. De bouw heeft uiteraard het grootste aandeel. Opvallend is dat al vrij kort na de opleiding een aanzienlijk deel (circa 30%) van de leerlingen de bouw verlaat. Ongeveer 10% verruult de bouw voor de afbouw, de installatiesector of andere bouwverwante bedrijfstakken. Deze wegtek krijgt zijn beslag in wezen al in de eerste vijf jaar na de opleiding. In de jaren daarna verandert daar nog weinig in. Wel zien we het percentage dat werkzaam is in de bouw nog gestaag afnemen van 59 tot 46%. Deze afname houdt vermoedelijk verband met de gelijktijdige toename van het aantal zelfstandigen. Het aandeel zelfstandigen lijkt te accelereren zo'n tien jaar na aanvang van de opleiding. De ex-leerlingen zijn dan achterin de twintig.

Tabel 3.2 is gebaseerd op één cohort van leerlingen (1997), die in gunstige economische omstandigheden uit de opleiding kwamen. Zoals in de paragraaf 3.3 zal blijken is de bedrijfstakbinding van leerlingen in de eerste jaren na de opleiding sterk afhankelijk van de bouwconjunctuur. Bij de interpretatie van de cijfers in tabel 3.2 in het licht van het rendement van de opleiding, dient dus in ogenschouw te worden genomen dat wij hier de resultaten van een goed cohort zien.

Individueel leerbedrijf of samenwerkingsverband

Leerlingen kunnen een vakopleiding volgen bij een individueel leerbedrijf of bij een opleidingsbedrijf (samenwerkingsverband). Ongeveer 25% van de leerlingen in de periode 1997-2006 volgde

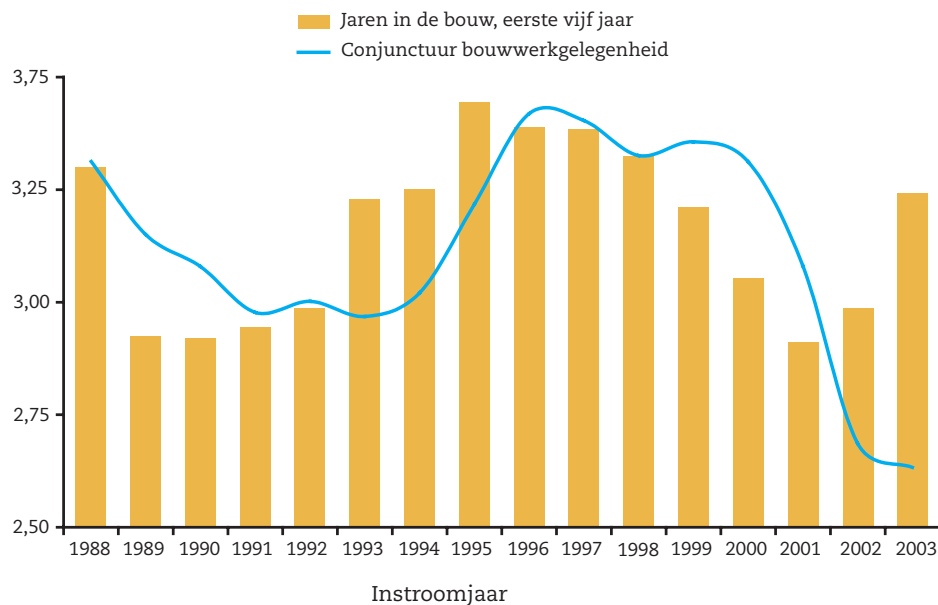
Figuur 3.2 De loonontwikkeling van bbl-leerlingen en niet-leerlingen in de eerste jaren na de opleiding



Bron: EIB

hun opleiding bij een individueel leerbedrijf en de rest deed dat bij een opleidingsbedrijf. Uit de gegevens blijkt dat geen structurele verschillen bestaan in de bedrijfstakbinding en bestemming van leerlingen die de opleiding deden bij een individueel leerbedrijf dan wel bij een opleidingsbedrijf. In de bijlage worden de restfracties voor instroomcohorten van leerlingen weergegeven. Soms zijn de restfracties van de cohorten bbl-ers met een leerarbeidsovereenkomst met een individueel bedrijf hoger, soms de restfracties van bbl-ers bij een samenwerkingsverband.

Figuur 3.3 Conjunctuurgevoeligheid van de bedrijfstakbinding van jongeren



Bron: EIB

3.4 Individuele productiviteit

De opleiding draagt ook bij aan de productieve kwaliteit van vakkrachten. Een uitgebreide empirische literatuur wijst erop dat scholing een positieve invloed heeft op de productiviteit van mensen. Zo'n effect mag op grond daarvan ook worden verwacht van de bbl-opleiding, maar het effect zal normaal gesproken kleiner zijn omdat de opleiding voor 80% uit training-on-the-job bestaat en voor 20% uit scholing. Het grootste gedeelte van de opleiding is in essentie begeleiding die elke jongeling in min of meer dezelfde vorm zou krijgen als hij gewoon buiten de bbl-opleiding in de bouw zou gaan werken. We verwachten op voorhand dus dat de bbl-opleiding een klein positief effect zal hebben op de individuele productiviteit. De omvang van dat effect zal naar schatting 20% zijn van het effect van een normale voltijdopleiding. In de economische literatuur is veel aandacht besteed aan het schatten van het rendement van onderwijs. Uit die literatuur komt naar voren dat een jaar voltijdonderwijs een rendement heeft van 5 à 10%. Dat wil zeggen: het inkomen dat de student derft door een jaar scholing te volgen in plaats van te werken, krijgt hij na zijn opleiding met een opslag van 5 à 10% uitbetaald. In de economische wetenschap wordt de scholing gezien als een investering in het menselijk kapitaal van een individu. Het rendement van die investering is een hogere productiviteit en bijgevolg een hoger loon. Vertalen we deze empirische feiten door naar de bbl-vakopleiding dan verwachten we derhalve een toename van de individuele productiviteit van ongeveer 3%. Met andere woorden: als twee vergelijkbaar getalenteerde jongens Jan en Kees op hun 18e de bouw in gaan, Jan een bbl-2 opleiding volgt en Kees niet, dan heeft Jan direct na de opleiding een 3% hogere productiviteit dan Kees.

Voor de bbl-vakopleiding is het echter de vraag of het productiviteitsverschil blijvend is. Om bij het bovenstaande voorbeeld te blijven: zal Jan voor de rest van zijn loopbaan in de bouw productiever zijn dan Kees, of zal het effect van de opleiding naar verloop van tijd verdwijnen. Een antwoord op deze vraag hebben we gezocht aan de hand van CBS-gegevens. We volgen daartoe een cohort van gediplomeerde bbl-leerlingen en vergelijken ze met een groep jongeren van

dezelfde leeftijd die tegelijkertijd in de bouw kwam werken, maar geen leer-werkovereenkomst afsloot met hun werkgever. Omdat de CBS-gegevens beschikbaar zijn tot en met 2007 en we de groepen zo lang mogelijk in de tijd willen volgen, nemen we het oudste beschikbare leerlingencohort waarover wij beschikken: 1997. Zij kwamen in 1999 uit de opleiding. Ruim 2.500 leerlingen van dat cohort bleven in de bouw werkzaam; ze waren in dat jaar gemiddeld 20,4 jaar oud. We vergelijken ze met 15.600 leeftijdgenoten die ook in de bouw werkzaam waren, maar geen bbl-opleiding hebben gevolgd. Uit de ontwikkeling in het gemiddelde loon van de groepen kunnen we afleiden hoe hun productiviteit zich ontwikkelt. Figuur 3.2 geeft grafisch de loonontwikkeling in de jaren 1999-2007 weer.

Uit figuur 3.2 blijkt dat het gemiddelde loon van bbl-leerlingen en niet-leerlingen naar elkaar toegroeit. In 2007 – tien jaar na intrede in de bouw – is het verschil vrijwel nihil. Dat impliceert dat het effect van de bbl-vakopleiding op de individuele productiviteit niet blijvend is, maar binnen afzienbare tijd verdwijnt. In het geval van het cohort toetreders uit 1997 is dat een periode van ongeveer tien jaar.

3.5 Conjunctuurgevoeligheid

De instroom van bbl-leerlingen in de bedrijfstak blijkt in de praktijk gevoelig voor fluctuaties in de bouwconjunctuur. In het begin van de jaren tachtig zijn om die reden de samenwerkingsverbanden (tegenwoordig opleidingsbedrijven genoemd) in het leven geroepen. Het blijkt echter dat die conjunctuurgevoeligheid nog steeds bestaat, opleidingsbedrijven of niet. In hoofdstuk 5 gaan we daar verder op in. In deze paragraaf gaat het echter niet om de instroom van leerlingen, maar om de uitstroom: wat doet de bouwconjunctuur met hun arbeidsmarktkansen als zij klaar zijn met hun opleiding. Figuur 3.3 geeft grafisch de conjunctuurgevoeligheid weer van de bedrijfstakbinding van jonge instromers in de bouw. Van opeenvolgende cohorten van jonge instromers wordt met een staaf aangegeven hoe lang zij gemiddeld in de eerste vijf jaar na intrede in de bedrijfstak actief waren. De zwarte lijn geeft de conjunctuurgolf van de bouwwerkgelegenheid weer. De figuur toont twee golfbewegingen, die ongeveer twee jaar uit de pas lopen. Het tijdsverschil komt ongeveer overeen met de lengte van de gemiddelde bbl-opleiding. Dat betekent dat niet het jaar van instroom bepalend is voor de mate waarin jongeren gebonden worden aan de bedrijfstak, maar het jaar waarin de opleiding wordt afgerond. Zo zien we bijvoorbeeld dat jongeren die in 1989-1991 instroomden, hun opleiding afronden in het tijdvak 1991-1993. Dat waren precies de jaren van recessie in de bouwwerkgelegenheid. De instromers in de periode 1995-1998 kwamen in de werkgelegenheidshausse van 1996-2000 met hun diploma op de arbeidsmarkt. Zij worden daardoor met veel grotere kans door de sector opgenomen.

Figuur 3.3 laat zien dat de bedrijfstakbinding van jongeren in de eerste jaren na intrede in de bedrijfstak sterk afhankelijk is van de fase van de conjunctuur waarin de bouw verkeert op het moment dat zij hun opleiding afronden. Als op dat moment de kans op een baan in de bouw klein is, dan worden de opgeleide jonge vakkrachten gedwongen hun heil elders te zoeken. Mede doordat de bouw een 'laat-cyclische' sector is, is de kans groot dat deze jongeren de bouw voor goed de rug toekeren, omdat de werkgelegenheid in andere bedrijfstakken op dat moment veelal weer aan het aantrekken is. Als de bouw enkele jaren later dan weer volop werk heeft, hebben deze jongeren ondertussen werkervaring opgedaan in andere bedrijfstakken en is de overstap terug naar de bouw niet altijd financieel aantrekkelijk genoeg. Kortom: van de investering van de sector in jonge vakkrachten gaat relatief veel verloren in tijden dat de bouwwerkgelegenheid afneemt.

4 Bbl als investering in werknemers

De bedrijfstak bouw geeft jaarlijks € 60 miljoen uit aan de opleiding van vaklieden. De financiering geschiedt op basis van een omslagstelsel, waarbij alle actieve bouwplaatswerknemers bijdragen, ongeacht of zij hebben deelgenomen aan de vakopleiding of niet. In het omslagstelsel worden de huidige kosten gedragen door de op dat moment actieve werknemers. De kostendekkende premie is in dit financieringsmodel de ratio van de bbl-kosten en de totale loonsom van het bouwplaatspersoneel. In een stationaire wereld werkt zo'n omslagsysteem goed, maar zodra structurele veranderingen optreden is het moeilijk om de verwachte effecten op de premie inzichtelijk te maken. De veranderingen blijven verborgen in de loonsom. In dit hoofdstuk beschouwen we de financiering daarom ook in het perspectief van een eenmalige investering van de bouwsector in een individuele leerling. Dit model kan bijvoorbeeld licht werpen op het effect van de kortere bedrijfstakbinding in verband met de toename van het aantal zzp'ers in de bouw. Ook biedt het model inzicht in welk deel van de investering door de leerling wordt terugbetaald en hoeveel niet-leerlingen het systeem nodig heeft om de bbl-vakopleiding voor de sector betaalbaar te houden.

Voorafgaand beschouwen we in paragraaf 4.1 de O&O-deelfondsen waaruit de bbl-opleidingen worden gefinancierd en de effectieve premies die daarvoor worden geheven op de loonsommen van bouwplaats- en UTA-personeel.

4.1 Premieheffingen

Bbl-opleidingen worden door de sector gefinancierd met O&O-middelen, die worden geheven op het loon van werknemers onder de CAO-bouwnijverheid. Bbl-opleidingen worden gefinancierd uit twee O&O-deelfondsen: het A-fonds en het B-fonds. Uit het A-fonds komen de tegemoetkomingen in de verletkosten van leerlingen, uit het B-fonds worden de overige activiteiten gefinancierd die zijn gericht op de vakopleiding, waaronder instroombevordering. In 2002-2008 bedroegen de tegemoetkomingen in de verletkosten gemiddeld € 43 miljoen per jaar. De overige opleidingskosten en instroombevordering kwamen uit op gemiddeld € 23 miljoen per jaar. Bijna tweederde van de bedrijfstakbijdrage aan de totale bbl-kosten worden door het A-fonds gefinancierd, de rest komt uit het B-fonds.

Uit het B-fonds worden overigens ook nog andere collectieve activiteiten gefinancierd, zoals onderzoek, kennisontwikkeling, arbeidsomstandigheden, veiligheid etc. In 2002-2008 beliepen de O&O-uitgaven aan deze activiteiten ruim € 23 miljoen per jaar. De uitgaven in 2002-2008 uit het B-fonds kwamen dus voor de helft ten goede aan de bbl-opleidingen.

Middelen voor het A-fonds worden uitsluitend gegenereerd door een heffing op de loonsom van het bouwplaatspersoneel. De totale O&O-premie voor bouwplaatspersoneel was in de periode 2002-2008 gelijk aan 2,9%. De A- en B-deelpremies waren in de beschouwde jaren aan sterke schommelingen onderhevig.

Zo varieerde de premie voor het A-fonds van 0,3% tot 1,9%. De som van beide premies was echter redelijk stabiel: gemiddeld 2,3%. Het UTA-personeel draagt niet bij aan het A-fonds. De totale O&O-premie voor UTA-personeel was in de periode 2002-2008 gemiddeld 0,78%, waarvan 0,63% bestemd voor deelfonds B en het restant van 0,15% voor andere deelfondsen. UTA-personeel draagt sinds 1997 bij aan het O&O-fonds.

4.2 Het omslagmodel

In de benadering van het omslagstelsel worden de totale jaarlijkse opleidingskosten gerelateerd aan het gehele werknemersbestand van dat moment, rekening houdend met de leeftijdsopbouw en het loon-leeftijdprofiel. De totale opleidingskosten van telkens een nieuwe generatie op te leiden jongeren moeten dan in verhouding staan tot wat het gehele werknemersbestand aan premies afdraagt. In een omslagstelsel betaalt de opgeleide werknemer dus niet zozeer zelf de kosten terug die voor hem gemaakt zijn, maar betaalt hij mee aan de opleiding van generaties na hem. In deze benadering komt ook de bijdrage tot uiting van bouwplaatsmedewerkers die wel meebetalen aan het fonds, maar waarvoor geen opleidingskosten zijn gemaakt. Zie kader: het omslagmodel.

In tabel 4.1 worden de totale uitgaven van de sector aan de bbl-opleidingen vanaf 1989 tot 2008 gerelateerd aan de opbrengsten volgend uit de omvang van het bouwplaatspersoneelsbestand, de leeftijdsopbouw en het loon-leeftijdprofiel. Daaruit volgt een zgn. kostendeekkende premie voor bouwplaatspersoneel. Deze premie wordt kostendeekkend genoemd omdat die betrekking heeft op de benodigde middelen voor de bbl-opleidingen. Daar bovenop moet het bouwplaatspersoneel nog afdragen voor de overige B-fondsactiviteiten onderzoek, arbeidsomstandigheden, veiligheid e.d. Verondersteld dat zij samen met het UTA-personeel naar rato afdragen voor de jaarlijkse kosten van € 23 miljoen, dan is een opslag nodig van naar schatting 0,4%. Dat betekent dat voor een sluitende financiering de kostendeekkende premie van de bbl-opleiding plus 0,4% gelijk is aan de som van de A- & B-deelpremies voor het bouwplaatspersoneel.

Uit tabel 4.1 komt naar voren dat de bedrijfstakbijdrage aan de bbl-opleidingen in verhouding tot het aantal fte bouwplaatspersoneel in de loop der tijd is gestegen. Sinds de jaren negentig tot aan 2005 lagen de uitgaven rond de € 55 miljoen per jaar. De kostendeekkende 'bbl-premie' was ongeveer 1½%, soms er iets boven, soms er iets onder en een uitschieter in 1993. De feitelijke premie voor het A- en B-fonds was in die jaren hoger (ruim 2%), zodat in het B-fonds nog middelen overbleven voor andere collectieve activiteiten (onderzoek, kennisontwikkeling,

Tabel 4.1 Uitgaven aan bbl-opleidingen en de kostendeekkende 'bbl-premie' (1989-2010)

	Aantal fte bouwplaats- personeel (N, x1.000)	Gemiddeld jaarsalaris (mln €)	Uitgaven aan bbl ¹ (mln €)	Kosten- dekkende 'bbl-premie' (%)	A- en B- premie bouwplaats- personeel (%)
1989	136,1	17.900	40	1,6	2,5
1993	134,1	20.800	52	1,9	2,9
1998	150,1	22.600	53	1,6	2,1
2003	133,7	28.600	56	1,5	2,1
2004	129,5	29.400	54	1,4	2,5
2005	122,3	30.000	56	1,5	2,3
2006	125,8	27.300	57	1,7	2,4
2007	119,1	27.800	71	2,1	2,4
2008	115,8	28.900	68	2,0	2,1
2009	109,6	29.700	73	2,2	2,1
2010	99,7	30.300	54 ²	1,8	2,1

1 Tot de totale kosten worden gerekend: 'Tegemoetkomingen' en 70% van 'Opleiding en instroombevordering', zoals weergegeven in de jaarverslagen van het O&O-fonds

2 Raming

Bron: EIB

arbeidsomstandigheden e.d.). Tot en met 2006 was de marge tussen de kostendeekkende premie en de som van A- en B-premies elk jaar groter dan 0,4%. Daarna begint de kostendeekkende premie op te lopen naar ruim 2,0% en worden de A- en B-premies wat verlaagd. In 2007 daalt het aantal bouwplaatsmedewerkers fors, terwijl de bbl-uitgaven sterk stijgen naar € 71 miljoen. De kostendeekkende premie komt dan ineens boven de 2%. In 2008 daalt de totaalpremie voor de A- en B-fondsen naar 2,1%, terwijl het draagvlak verder afkalft en de bbl-uitgaven niet noemenswaardig afnemen. Vanaf dat moment is er een financieringstekort in het A&B-fonds. In 2010 lijkt de druk wat van de ketel, maar dat komt vooral door de lage instroom van leerlingen in 2009 en 2010, waardoor de (geraamde) bbl-uitgaven fors lager uitvallen.

De conclusie luidt dat de uitgaven aan de vakopleidingen in de achterliggende jaren naar een dusdanig niveau zijn gestegen, dat geen financiële middelen overblijven voor andere collectieve voorzieningen die door het B-fonds worden bekostigd. Die collectieve voorzieningen betreffen kennisontwikkeling, onderzoek, arbeidsomstandigheden, veiligheid e.d. Ongunstig is hierbij ook het afkalvende draagvlak: het aantal bouwplaatsmedewerkers onder de CAO-bouwnijverheid is in 2010 onder de 100.000 gekomen. Hierdoor moeten de vaste kosten van de bbl-opleiding door steeds minder mensen worden gedragen.

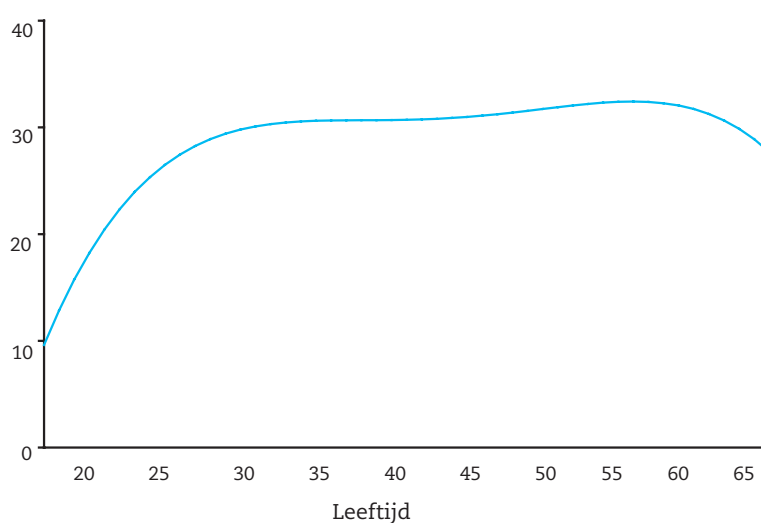
Het omslagmodel

Een analyse van het gemiddelde jaarloon in 2008 van bouwplaatsmedewerkers naar leeftijd resulteert in een loon-leeftijdprofiel dat door de volgende polynoom wordt beschreven:

$$Y_t = -122732 + 13827 \cdot t - 463,28 \cdot t^2 + 6,864 \cdot t^3 - 0,0377 \cdot t^4 \quad (1)$$

waarbij t is de leeftijd van de bouwplaatsmedewerker. Vergelijking (1) beschrijft het profiel van het gemiddelde jaarloon naar leeftijd met grote betrouwbaarheid: R^2 is 0,99. Onderstaande figuur geeft het huidige loon-leeftijdprofiel van een bouwplaatsmedewerker grafisch weer. Uit de figuur blijkt dat het loon van een bouwplaatsmedewerker snel stijgt in de eerste acht jaar. Daarna vlakt de stijging snel af. Vanaf zijn dertigste heeft de gemiddelde bouwplaatsmedewerker nauwelijks nog perspectief op financiële groei.

Figuur 4.1 Loon-leeftijdprofiel gemiddelde bouwplaatsmedewerker in 2008 (reële bruto jaarloon, x € 1.000)



Bron: EIB

Het loon-leeftijdprofiel gebruiken we om de premie-opbrengst te bepalen bij een zekere premie α . De premie-opbrengst P hangt af van de omvang van het werknemersbestand en de leeftijdsopbouw. Stel p_t is het percentage t -jarigen van het totale aantal mensjaren van bouwplaatsmedewerkers N_t , dan is de totale premie-opbrengst P gelijk aan:

$$P = \alpha \cdot N \sum_{t=17}^{65} p_t \cdot Y_t \quad (2)$$

waarbij Y_t wordt vastgesteld volgens vergelijking (1). Bovenstaande formule kan ook worden gebruikt om de kostendekkende 'omslagpremie' α uit te rekenen, door voor P de totale sectorbijdrage aan de bbl (aangeduid als: TK) in te vullen en om te schrijven:

$$\bar{\alpha} = \frac{TK}{N \cdot \sum_{t=17}^{65} p_t \cdot Y_t} = \frac{TK}{N \cdot \bar{Y}} \quad (3)$$

waarbij de noemer gelijk is aan de totale loonsom, zijnde het aantal bouwplaatsmedewerkers N maal het gemiddelde loon \bar{Y} .

Het investeringsmodel

Stel de kosten van de eenmalige investering van de sector in een bbl-leerling zijn gelijk aan K . Hiertoe rekenen we niet alleen de variabele kosten per leerling (de tegemoetkomingen), maar ook de vaste kosten van het hele opleidingsapparaat per leerling in de opleiding. Die kosten worden gemaakt op tijdstip $\tau=0$. Een afdracht α naar rato van het loon vindt jaarlijks plaats vanaf het moment dat de leerling loon krijgt uitgekeerd (tijdstip $\tau=0$). De netto contante waarde (NCW) van de investering in een bbl-leerling is afhankelijk van de verblijfsduur in de bedrijfstak (onder de CAO). De totale verblijfsduur die de leerling in de daarop volgende 40 jaar aan de bedrijfstak verbonden is noteren we als D . De stroom van afdrachten stopt op tijdstip $\tau=D$. De kans dat hij tot tijdstip $\tau=D$ in de bedrijfstak verblijft noteren we als $P(D)$.

Analyse van instroomcohorten van jongeren vanaf 1988 tot en met 2008 leert dat de verwachte totale verblijfsduur in de bouw (onder de CAO) van jonge instromers (17-20 jaar) gelijk is aan 14,8 jaar (zie ook paragraaf 3.2). De standaard deviatie bedraagt 14,9. Omdat verwachting en standaard deviatie nagenoeg aan elkaar gelijk zijn, veronderstellen we dat de totale verblijfsduur van in de bouw ingestroomde jongeren van 17-20 jaar de exponentiële verdeling volgt. In dat geval geldt:

$$P(D) = \lambda \exp(-\lambda \cdot D)$$

waarbij $\lambda = 0,067$. Hierbij zij opgemerkt dat we kijken naar de totale verblijfsduur in de bedrijfstak gezien over het hele arbeidsleven. Het is denkbaar dat die duur bestaat uit meerdere tijdsintervallen die worden afgewisseld met periodes van verblijf buiten de bouw. Met andere woorden: D is de som van perioden van werkzaamheid in de bouw over een arbeidsleven van zeg 40 jaar.

De netto contante waarde van de te verwachten toekomstige stroom afdrachten – bij een discontovoet δ – is dan gelijk aan:

$$NCW = -K + \alpha \cdot \sum_{\tau=17} \sum \lambda \exp(-\lambda \cdot \tau) \cdot Y_{\tau+17} \cdot (1+vfp) \cdot (1+\delta)^{-i}$$

waarbij de staat voor de trendmatige nominale loonstijging van bouwplaatsmedewerkers. Deze stijging wordt voor de lange termijn geschat op 2½% per jaar. In de NCW-berekening worden de afdrachten over 40 dienstjaren in de sector gedisconteerd en gewogen met de kans dat ze zich voordoen. De som wordt verminderd met de gemiddelde kosten per leerling. In het model stellen we de discontovoet gelijk aan 2½%.

4.3 Het individuele investeringsmodel

Naast de collectieve benadering van het omslagstelsel, is ook een individuele benadering mogelijk waarin de opleidingskosten op individueel niveau worden gerelateerd aan de loopbaan in de bouw. Uitgangspunt van die benadering is dat de bedrijfstak voor elke leerling die instroomt eenmalig voor de duur van de opleiding kosten maakt en dat die kosten over een langere periode op de leerling worden verhaald in de vorm afdrachten aan het O&O-fonds naar rato van zijn loon. Zie kader: het investeringsmodel.

In 2011 bedraagt de gemiddelde investering per leerling naar verwachting € 9.000, waarvan € 6.000 tegemoetkoming in de loonkosten van de leerling (variabele kosten) en € 3.000 voor het inrichten en in stand houden van het opleidingsapparaat (vaste kosten)⁵. Om deze investering terug te betalen moet de leerling 19 jaar werkzaam zijn onder de bouw-CAO en premies afdragen aan het O&O-fonds. Maar zoals uit tabel 3.1 in hoofdstuk 3 blijkt, haalt naar schatting 35% van de leerlingen een verblijfsduur van 20 jaar. Met andere woorden: de meerderheid van de leerlingen betaalt de sectorinvestering naar het zich laat aanzien niet terug.

Tabel 4.2 geeft een overzicht van de netto contante waarde van de totale en variabele sectorbijdrage aan een gemiddelde leerling bij verschillende waarden van de gemiddelde verblijfsduur D en premiepercentage α . Het weergegeven percentage is het deel van de investering dat door de leerling zelf wordt terugbetaald door middel van premieafdrachten in de toekomst. Is het weergegeven percentage lager dan 100%, dan wordt op de leerling geld toegelegd. Ter illustratie: de uitkomst 37 bij $D=10$ en $\alpha=0,015$ geeft aan dat naar verwachting 37% van de totale sectorbijdrage door de leerling wordt terugbetaald indien zijn gemiddelde verblijfsduur tien jaar bedraagt en de voor de bbl-opleidingen bestemde O&O-premieafdracht gelijk is aan 1½%.

Tabel 4.2 De NCW bij verschillende waarden voor de gemiddelde verblijfsduur D en een 'bbl-premie' α als percentage van de huidige sectorbijdrage van € 9.000 per leerling in 2011

	D=10	D=11	D=13	D=15	D=17	D=19	D=20
$\alpha = 0,015$	37	41	46	51	56	58	59
$\alpha = 0,019$	47	52	58	64	71	73	75
$\alpha = 0,022$	55	60	68	75	80	85	87
$\alpha = 0,025$	62	68	77	85	91	97	99

Bron: EIB

Tabel 4.2 laat zien dat zelfs bij een hoge bbl-premie van 2½% (let wel: dit is hoger dan in 2008 werd gemeten, zie tabel 4.1) en een gemiddelde verblijfsduur van 20 jaar de totale kosten nog niet worden gedekt door toekomstige premieafdrachten. Bij een bbl-premie van 1,9% en de meest recente schatting van de verblijfsduur in de sector van 19 jaar (zie de gearceerde cel in de tabel), betaalt de leerling naar verwachting 73% van de investering terug.

De tabel geeft tevens berekeningen voor kortere verblijfsduren in de sector, omdat met het oog op de recente ontwikkeling van het aantal zzp'ers in de bouw rekening moet worden gehouden met een kortere gemiddelde verblijfsduur. De cijfers in de tabel laten duidelijk zien dat een kortere bedrijfstakbinding het draagvlak voor collectieve financiering van de vakopleiding ondermijnt, omdat de leerling dan een kleiner deel van de investering terugbetaalt.

⁵ Verondersteld is hierbij een instroom van 5.000 leerlingen en een kleine reductie van de vaste kosten tot € 15 miljoen.

Het is overigens niet noodzakelijk dat een leerling de investering helemaal terug betaalt. Er zijn immers ook bouwplaatsmedewerkers die niet aan de opleiding hebben deelgenomen. Zij dragen wel af aan het fonds, terwijl voor hen geen opleidingskosten zijn gemaakt. In dat licht bezien is het interessant om te kijken welk deel van de jonge instroom in de bouw-CAO ook daadwerkelijk bbl-leerling wordt en welk deel niet. Uit een vergelijking van leerlingenbestanden van Fundeon met het Cordares-werknemersbestand blijkt dat in de afgelopen jaren ongeveer de helft van de werknemers in de leeftijdscategorie 16-22 jaar een bbl-opleiding volgt of heeft gevolgd. Met andere woorden: op elke nieuwe leerling stroomt ook een jongere de sector in die wel bijdraagt aan het fonds, maar waarvoor geen kosten worden gemaakt in het kader van de vakopleiding. De opleidingsdekking onder jongeren in de bouw was in de achterliggende jaren dus ongeveer 50%.

Bij een 50%-opleidingsdekking en een verwachte bedrijfstakbinding van respectievelijk 19 en 13 jaar van leerlingen en niet-leerlingen, kan aan de hand van tabel 4.2 worden berekend of jonge toetreders voldoende afdragen om de bbl-kosten te kunnen dekken. Bij een bbl-premie van 1,9% brengt een niet-leerling naar verwachting 58%⁶ van € 9.000 aan premie-opbrengsten op, een leerling 73%. Tezamen is dat zeg 130% en dat betekent dat de sector bij het huidige tegemoetkomingsysteem niet langer geld toelegt op een bbl-leerling. In 2009 en 2010 was dat wel het geval. De som van 130% impliceert dat de sector nog wat armslag heeft als het gaat om de dekkinggraad van de opleiding onder de jonge toetreders. Tot een dekkinggraad van 68% (twee leerlingen op drie toetreders) zijn de verwachte afdrachten nog afdoende om de kosten te dekken.

6 Dit is in feite een lichte overschatting omdat niet-leerlingen volgens de CAO wat minder verdienen dan leerlingen.

5 Bbl-leerling in bedrijfseconomisch perspectief

5.1 Opleidingsbedrijven

In de bouwsector heeft een aantal bedrijven zich gespecialiseerd in het opleiden van jonge vakkrachten (bbl-leerlingen). Gezamenlijk hebben deze zogenoemde opleidingsbedrijven (voorheen: samenwerkingsverbanden) ongeveer 10% van het CAO-bouwplaatspersoneel in dienst. Het personeel van de opleidingsbedrijven heeft een (tijdelijke) leer-werkovereenkomst. Andere bouwbedrijven (voor zover zij erkend 'leerbedrijf' zijn) kunnen de leerlingen inlenen tegen een uurtarief. Het loon van de leerlingen wordt in de CAO vastgesteld. Voor een 18-jarige was dat loon in de jaren 2000-2010 ongeveer 1,7 keer het minimum jeugdloon. Zo'n leerling kostte het opleidingsbedrijf (inclusief omgeslagen overheadkosten en na aftrek WVA) in die jaren op jaarbasis ongeveer € 20.000. De voltijd leerling kan vier van de vijf werkdagen worden uitgeleend en volgt één dag per week scholing. Bij een uitleentarief van € 16 per uur en een bezettingsgraad van 75% in de vier werkdagen, verdiende het opleidingsbedrijf jaarlijks circa € 16.500 aan hem. Dat is onder de gegeven veronderstellingen minder dan hij kostte. De bedrijfstak ondersteunt de opleidingsbedrijven door per leerling als 'tegemoetkoming in de verletkosten' een subsidie te verstrekken uit het O&O-fonds.

5.2 Geaggregeerde winst- en verliesrekening

De winst- en verliesrekening van een bedrijf geeft een systematisch overzicht van de kosten en opbrengsten in een verslagjaar. Figuur 5.1 geeft een indruk van de geaggregeerde winst- en verliesrekeningen van alle opleidingsbedrijven in de bouwnijverheid bij een gemiddeld uitleentarief van € 16 onder de veronderstelling dat de leerling in 75% van de beschikbare werktijd wordt uitgeleend. De cijfers zijn grof afgerond en zijn vooral bedoeld om een indruk te geven van de orde van grootte en de verhoudingen tussen de diverse kosten- en opbrengstenposten in een gemiddeld jaar in de periode 2000-2008. Met name de uitleenopbrengsten zullen variëren met de conjunctuur.

Figuur 5.1 Structuur van de gesommeerde winst- en verliesrekening van opleidingsbedrijven in de bouwnijverheid¹

Kosten (mln €)		Opbrengsten (mln €)	
Arbeidskosten leerlingen (na WVA)	190	Uitleenopbrengsten	185
• bruto loon	150	O&O-subsidie	33
• sociale premies	4	Overige opbrengsten	7
• pensioenpremies	32		
• O&O-premie	4		
Overige kosten	30		
Totale kosten	220	Totale opbrengsten	225
		Resultaat (opbrengsten - kosten)	5

1 2000-2008; gemiddelde leeftijd leerling 18 jaar; bruto uurloon € 6,35, uitleentarief € 16; 3 dagen declarabel)

Bron: EIB

De totale inkomsten van de opleidingsbedrijven in de bouw liggen in de orde van grootte van € 225 miljoen. Het grootste deel daarvan ontvangen ze van de inlenende bedrijven: € 185 miljoen. Aan subsidie uit het O&O-fonds ontvangen ze gezamenlijk € 33 miljoen per jaar⁷. Daarnaast zijn er op kleinere schaal opbrengsten uit bijvoorbeeld verhuur van de bedrijfsruimte. De kosten bestaan voornamelijk uit arbeidskosten van leerlingen, die op hun beurt bestaan uit bruto loon, pensioen- en O&O-premies. De sociale werkgeverspremies zijn door de WVA min of meer waarloosbaar voor de leerlingen tot en met 18 jaar. Omdat de WVA begrensd is tot een maximumbedrag, lopen de werkgeverslasten voor leerlingen boven de 18 jaar op met de leeftijd. Daarnaast zijn er de overheadkosten van in totaal naar schatting € 30 miljoen. Het gaat daarbij met name om salariskosten en kosten van de bedrijfsruimte.

Uit figuur 5.1 blijkt dat de O&O-subsidie bij de gegeven veronderstellingen (75% uitleen; € 16 per uur) noodzakelijk is, omdat de opbrengsten exclusief subsidie lager zijn dan de totale kosten. De leerling verdient zelfs zijn eigen arbeidskosten niet terug als hij voor 75% declarabel werkt. De getallen in figuur 6.1 zijn zoals gezegd grof afgerond en zijn bedoeld als indicatie voor de orde van grootte van de posten in een gemiddeld jaar in de afgelopen tien jaar. Wel wordt duidelijk dat de winstmarge in een gemiddeld jaar niet hoog is. Zodra het opleidingsbedrijf in een slappe bouwmarkt onder het gemiddelde uitleenpercentage van 75% zakt, komt het in de financiële problemen. In een hoogconjunctuur is er geen vuilte aan de lucht.

Voor de inlenende leerbedrijven biedt het bestaan van opleidingsbedrijven het voordeel dat zij flexibel jongeren op proef kunnen nemen. Ze lopen geen leeglooprisico en hebben geen opleidingsbeslommeringen. Men zou kunnen zeggen dat de bouwbedrijven de opleiding van jonge vakmensen hebben uitbesteed aan specialisten. Ze betalen een hoog tarief, maar daar krijgen ze een flexibel wervingskanaal van jong talent voor terug. De bouwbedrijven betalen hier jaarlijks in wezen € 218 miljoen voor: € 185 miljoen inleen plus € 33 miljoen aan subsidie via premies voor het O&O-fonds.

De bedrijfseconomische situatie van het opleidingsbedrijf wordt kenmerkt door een aantal zaken: 1) de leerling kost veel ten opzichte van zijn uitleenopbrengsten; 2) het uitleentarief is hoog in verhouding tot de leerlingproductiviteit; en 3) er moet bedrijfstaksubsidie bij omdat de leerling zijn eigen schooldag en de overheadkosten niet kan terugverdienen in vier werkdagen per week. Deze omstandigheden maken dat het opleidingsbedrijf gevoelig is voor conjuncturele neergang. Want zodra de uitleenmarkt inzakt, heeft het bedrijf maar één mogelijkheid om het hoofd boven water te houden: kosten besparen door geen nieuwe leerlingen in dienst te nemen. De instroom van leerlingen in de bouw is dus gevoelig voor de bouwconjunctuur, terwijl het voorkomen daarvan nu juist de gedachte was achter de oprichting van samenwerkingsverbanden in het verleden. De beperkte speelruimte van de opleidingsbedrijven wordt veroorzaakt door het hoge CAO-loon van leerlingen in relatie tot hun productiviteit.

5.3 Nieuwe tegemoetkomingsystematiek 2011

Met ingang van 2011 is een nieuwe tegemoetkomingsregeling geïntroduceerd en zijn de leerlinglonen structureel met 5% verlaagd (door 38 in plaats van 40 uren per week te betalen). Tevens is de inwerkperiode (waarin leerlingen 25 uur betaald krijgen) verlengd van drie tot zes maanden. Vanuit het perspectief van het opleidingsbedrijf gaan de jaarlijkse loonkosten van een gemiddelde leerling door deze ingreep ruim 8% omlaag. Aan de opbrengstenkant gaan de tegemoetkomingen met een derde naar beneden.

Figuur 5.2 laat de gevolgen voor de gesommeerde winst- en verliesrekening van de opleidingsbedrijven zien. Uitgangspunt is de 18-jarige leerling met bruto uurloon in 2010 van € 7,06 die voor 75% declarabel is en voor € 18 wordt uitgeleend⁸. De arbeidskosten dalen met 8% van € 215

⁷ Zie ook hoofdstuk 2. Gemiddeld over 2000-2009 werd € 44,6 miljoen uitgekeerd aan tegemoetkomingen aan alle individuele leerbedrijven en opleidingsbedrijven. Ongeveer 75% van de leerlingen is in dienst bij een opleidingsbedrijf. Ergo: circa 75% van € 44,6 miljoen kwam bij de opleidingsbedrijven terecht. Dat is ruim € 33 miljoen.

⁸ Het is zeer wel mogelijk dat in de 2010 en 2011 een gemiddeld bezettingspercentage van 75% niet haalbaar is en dat de uitleenopbrengsten in de praktijk lager zijn. Doel van figuur 7.1 is echter het effect van de loonverlaging in het perspectief te plaatsen van de lagere tegemoetkomingen, onder normale omstandigheden.

Figuur 5.2 Effect van nieuwe tegemoetkomingsregeling en lagere leerlinglonen voor opleidingsbedrijven (bij normale omvang van het leerlingbestand)

Kosten (mln €)		Opbrengsten (mln €)	
Arbeidskosten leerlingen (na WVA)	215	Uitleenopbrengsten	205
• bruto loon	170	O&O-subsidie	42
• sociale premies	6	Overige opbrengsten	8
• pensioenpremies	35		
• O&O-premie	6		
Overige kosten	35		
Totale kosten	250	Totale opbrengsten	255
		Resultaat (opbrengsten - kosten)	5
Kosten (mln €)		Opbrengsten (mln €)	
Arbeidskosten leerlingen (na WVA)	199	Uitleenopbrengsten	205
• bruto loon	155	O&O-subsidie	29
• sociale premies	5	Overige opbrengsten	8
• pensioenpremies	34		
• O&O-premie	5		
Overige kosten	35		
Totale kosten	234	Totale opbrengsten	242
		Resultaat (opbrengsten - kosten)	8

Bron: EIB

naar circa € 199 miljoen; de tegemoetkomingen dalen van € 42 miljoen naar € 29 miljoen. Met andere woorden: de kosten dalen met ongeveer € 16 miljoen, de opbrengsten met ongeveer € 13 miljoen. Voor het gemiddelde opleidingsbedrijf pakt de nieuwe tegemoetkomingsregeling in combinatie met de ingreep in de leerlinglonen ceteris paribus per saldo licht positief uit.

Vanuit het perspectief van de opleidingsbedrijven zijn er meer voordelen aan een systeem met lagere lonen (en lagere subsidies). De leerling wordt goedkoper in verhouding tot zijn uitleentarieff. Het bedrijf loopt daardoor minder financieel risico bij een teruglopende uitleenmarkt. Bovendien ontstaat daardoor de mogelijkheid om met verlaging van het tarief de vraag naar leerlingen aan te wakkeren. De lagere kostprijs en tariefspeelruimte zal opleidingsbedrijven wat minder huiverig maken om leerlingen aan te nemen bij een neergaande bouwconjunctuur. In plaats van uitsluitend te sturen op het aantal leerlingen, kunnen ze wat meer sturen door middel van aanpassingen in de inkoop en afzetprijzen. Die flexibiliteit zal positief bijdragen aan een grotere continuïteit in het aantal leerlingen in opleiding.

Men kan zich de vraag stellen bij welk loonniveau de opleidingsbedrijven geheel zonder tegemoetkomingen zouden kunnen opereren. Daarvoor moet het bruto maandloon van een 18-jarige leerling zakken naar € 1.050; dat is 1,6 keer het minimum jeugdloon (€ 644 per maand). Thans ligt het bruto loon van een 18-jarige leerling (na de inwerkperiode) zo'n 80% boven het minimum jeugdloon. Een verlaging van € 100 per maand zou betekenen dat de leerling het opleidingsbedrijf per jaar circa € 2.500 minder kost en dat is ongeveer het bedrag dat vanaf 2011 per jaar uit het O&O-fonds wordt uitgekeerd voor een 18-jarige leerling.

Het verlagen van de leerlinglonen brengt voor de sector als geheel een aantal voordelen met zich mee. Het opleiden van jonge vakkrachten wordt een stuk goedkoper, waardoor de O&O-subsidies aan opleidingsbedrijven kunnen worden verlaagd of zelfs afgeschaft. Bij een verdere verlaging van de lonen en afbouw van de subsidies zou de O&O-premie omlaag kunnen. Een mogelijk bezwaar is wel dat de sector financieel minder aantrekkelijk wordt voor leerlingen. De instroom van leerlingen kan met name in tijden van arbeidschaarste onder druk komen te staan. Nader onderzoek zou moeten uitwijzen of lagere aantallen leerlingen daadwerkelijk tot een structureel instroomtekort zal leiden. Op voorhand lijkt dat om een aantal redenen niet waarschijnlijk. Ten eerste is de CAO-bouwnijverheid op dit moment één van de best betalende. Andere vergelijkbaar betalende CAO's vinden we bij de afbouw, de timmerfabrieken en de houtverwerkende industrie. In andere technische bedrijfstakken verdienen leerlingen aanzienlijk minder. Na een daling tot 1½ keer het minimum jeugdloon zou de bouw voor jongeren nog steeds tot de best betalende CAO's behoren. Ten tweede zijn financiële drijfveren voor jongeren niet de enige reden om voor de bouw te kiezen. Zo blijkt uit een grote enquête onder doelgroepjongeren ten behoeve van campagne 'Skyline is yours', uitgevoerd door Steijvers –Van der Valk in 2008, dat "een goed salaris" als keuzemotief pas op de vijfde plaats komt na de motieven werksfeer, ervaring opdoen, doorgroeimogelijkheden en afwisseling. Uit die enquête blijkt ook dat de bouw onder de ondervraagde scholieren geen imago heeft van "goed verdienen". Slechts een kwart vindt die term goed bij de sector passen. Ten derde hoeft een lager basisloon geen belemmering te zijn voor opleidingsbedrijven om hogere lonen te bieden in geval van krapte. In een krappe arbeidsmarkt zal het bedrijf die lonen ook kunnen betalen, omdat in die omstandigheden meestal ook hogere bezettingspercentages en/of hogere uitleentarieven kunnen worden gerealiseerd. Juist door het lagere basisloon wordt het mogelijk een meer flexibel, op resultaat en individuele prestaties afgestemd beloningsbeleid te voeren. Bijvoorbeeld door middel van winstdeling. In goede tijden kunnen de leerlinglonen dan alsnog boven het CAO-garantieloon uitstijgen.

Bijlage 1 Sectordefinitie

- 1 Bouwrijp maken
 - 45100 Bouwrijp maken van terreinen
 - 45110 Slopen van gebouwen; grondverzet
 - 45111 Slopen van gebouwen
 - 45112 Grondverzet
 - 45120 Proefboren
- 2 Aannemers b&u
 - 45200 Algemene b&u en gww bedrijven
 - 45210 Algemene b&u: kunstwerken
 - 45211 Algemene b&u
- 3 Aannemers infra
 - 45212 Bouwen van kunstwerken (bruggen,tunnels e.d.)
 - 45213 Leggen van kabels en buizen
 - 45230 Aanleg van wegen,luchthavens,spoorwegen e.d.
 - 45231 Aanleg van wegen luchthavens spoorwegen e.d.
 - 45232 Stratenmaken
 - 45240 Natte waterbouw
 - 45250 Overige gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw
 - 45251 Heien, damwanden e.d.
 - 45252 Vlechten van betonstaal
 - 45254 Overige gespecialiseerde werkzaamheden neg.
- 4 Afbouw
 - 45220 Dakdekken
 - 45253 Metselen en voegen
 - 45400 Afwerken van gebouwen
 - 45420 Timmeren
 - 45430 Afwerken van vloeren en wanden
 - 45440 Schilderen en glazetten
 - 45450 Overige afwerking van gebouwen
- 5 Bouwinstallatie
 - 45300 Bouwinstallatie
 - 45310 Electrotechnische bouwinstallatie
 - 45320 Isolatiwerkzaamheden
 - 45330 Loodgieters en fitters algemeen
 - 45331 Loodgieters en fitters sanitair
 - 45332 Installatie cv en luchtbehandeling
 - 45340 Overige bouwinstallatie
- 6 Bouwverwante industrie en dienstverlening
 - Houtindustrie/glas-, aardewerk, beton, gips
 - Meubelindustrie/architecten/adviesbureaus
 - Materieelverhuur/bouwmaterialen/verhuur/handel o.g.
- 7 Uitzendbranche
- 8 Niet-bouw
 - Overige, niet genoemde bedrijfstakken
9. Overig/Rest
 - Overige arbeidsmarktposities (school, werkloos, arbeidsongeschikt, pensioen e.d.)

Bijlage 2 Bestemming van bbl-instroom in de periode 1997-2006

Tabel B2.1 Bestemming van bbl leerlingen: het instroomcohort 1997

	Branche waar men werkzaam is in:						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bouwrijp maken	1,6	1,6	1,6	1,6	1,9	1,6	1,7
Aannemers b&u	39,7	46,9	45,2	42,3	39,7	38,7	36,8
Aannemers infra	10,4	10,4	9,7	8,9	8,6	8,1	7,3
Afbouw	6,5	6,3	7,0	6,7	6,6	6,1	5,7
Installatie	0,4	0,3	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6
Houtindustrie	0,4	0,5	0,6	0,7	0,9	0,9	0,7
Glas, aardewerk, beton, gips	0,4	0,4	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6
Meubelindustrie	0,4	0,4	0,7	0,8	0,8	0,6	0,7
Architecten-/adviesbureaus	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	0,7	0,8
Uitzendbureaus	5,3	4,6	5,6	6,6	6,8	7,4	6,8
Materieelverhuur	1,0	0,9	1,0	0,9	1,0	1,1	1,0
Bouwmaterialen	0,3	0,5	0,4	0,3	0,3	0,6	0,5
Verhuur /handel o.g.	0,4	0,4	0,4	0,9	1,0	0,9	1,1
Overheidsdiensten	1,8	2,1	2,3	2,6	2,6	2,7	3,0
Buiten de bouw	26,4	17,2	15,3	15,5	15,7	15,8	16,5
Zelfstandig	2,4	4,3	5,4	6,0	6,9	9,0	11,7
Rest	2,0	2,8	3,6	4,6	5,4	4,6	4,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: EIB

Tabel B2.2 Bestemming van bbl leerlingen: het instroomcohort 1998

	Branche waar men werkzaam is in:					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Bouwrijp maken	0,8	0,9	0,7	0,8	0,8	0,7
Aannemers b&u	39,5	44,3	41,9	39,2	38,1	36,8
Aannemers infra	5,8	6,1	5,6	6,0	5,5	5,2
Afbouw	7,7	8,1	7,7	7,0	7,3	6,9
Installatie	0,3	0,6	0,8	0,8	0,8	1,0
Houtindustrie	0,8	0,8	1,0	1,1	1,1	1,2
Glas, aardewerk, beton, gips	0,5	0,7	0,6	0,7	0,8	0,7
Meubelindustrie	0,5	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6
Architecten-/adviesbureaus	0,4	0,4	0,5	0,5	0,6	0,9
Uitzendbureaus	5,9	7,8	9,3	8,9	8,9	7,9
Materieelverhuur	0,4	0,5	0,4	0,5	0,4	0,5
Bouwmaterialen	0,6	0,6	0,8	0,8	0,9	0,9
Verhuur /handel o.g.	0,5	0,5	1,0	1,2	1,1	1,3
Overheidsdiensten	2,6	2,8	3,0	3,1	3,1	3,2
Buiten de bouw	28,6	18,1	17,0	17,5	18,4	18,5
Zelfstandig	2,5	3,7	4,6	5,7	7,4	10,1
Rest	2,4	3,3	4,4	5,6	4,5	3,8
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: EIB

Tabel B2.3 Bestemming van bbl leerlingen: het instroomcohort 1999

	Branche waar men werkzaam is in:				
	2003	2004	2005	2006	2007
Bouwrijp maken	0,9	0,7	0,8	1,0	1,0
Aannemers b&u	28,4	35,3	33,9	33,6	32,7
Aannemers infra	6,7	6,6	6,8	6,6	6,0
Afbouw	8,7	8,8	8,4	8,1	7,8
Installatie	0,8	0,8	0,9	0,9	1,4
Houtindustrie	0,6	0,8	1,0	1,1	1,3
Glas, aardewerk, beton, gips	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6
Meubelindustrie	0,6	0,8	0,8	0,7	0,9
Architecten-/adviesbureaus	0,4	0,6	0,6	0,7	0,7
Uitzendbureaus	10,0	12,1	11,7	11,6	10,1
Materieelverhuur	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Bouwmaterialen	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8
Verhuur /handel o.g.	0,3	0,7	0,7	0,8	0,9
Overheidsdiensten	2,3	2,5	2,8	2,7	2,7
Buiten de bouw	33,6	21,3	20,4	19,7	20,3
Zelfstandig	2,2	3,0	4,1	6,0	8,2
Rest	2,7	4,1	5,2	4,7	4,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: EIB

Tabel B2.4 Bestemming van bbl leerlingen: het instroomcohort 2000

	Branche waar men werkzaam is in:			
	2004	2005	2006	2007
Bouwrijp maken	1,0	1,0	1,2	1,4
Aannemers b&u	23,7	30,7	32,3	31,0
Aannemers infra	5,5	5,8	5,9	5,7
Afbouw	7,5	7,7	7,7	7,2
Installatie	0,7	0,8	1,0	1,3
Houtindustrie	0,8	0,9	1,0	1,2
Glas, aardewerk, beton, gips	0,5	0,5	0,6	0,8
Meubelindustrie	0,7	0,8	0,9	0,9
Architecten/adviesbureaus	0,4	0,4	0,5	0,5
Uitzendbureaus	14,2	13,4	14,2	12,3
Materieelverhuur	0,6	0,6	0,6	0,7
Bouwmaterialen	0,8	0,8	0,8	0,8
Verhuur /handel o.g.	0,6	0,7	0,5	0,5
Overheidsdiensten	2,7	3,0	2,8	3,1
Buiten de bouw	34,5	24,8	21,3	21,6
Zelfstandig	1,5	2,4	4,0	6,5
Rest	4,4	5,6	4,7	4,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: EIB

Tabel B2.5 Bestemming van bbl leerlingen: het instroomcohort 2001

	Branche waar men werkzaam is in:		
	2005	2006	2007
Bouwrijp maken	1,1	1,1	1,1
Aannemers b&u	19,8	28,8	29,1
Aannemers infra	5,0	5,7	6,0
Afbouw	7,7	8,5	8,6
Installatie	1,3	1,3	1,3
Houtindustrie	0,8	0,8	1,0
Glas, aardewerk, beton, gips	0,7	0,8	0,9
Meubelindustrie	1,1	0,8	1,1
Architecten-/adviesbureaus	0,4	0,5	0,5
Uitzendbureaus	15,5	14,6	12,9
Materieelverhuur	0,7	0,6	0,6
Bouwmaterialen	0,5	0,7	0,7
Verhuur /handel o.g.	0,4	0,5	0,8
Overheidsdiensten	2,6	2,4	2,5
Buiten de bouw	35,3	24,8	23,8
Zelfstandig	1,8	2,9	4,8
Rest	5,4	5,1	4,3
Totaal	100,0	100,0	100,0

Bron: EIB

Tabel B2.6 Bestemming van bbl leerlingen: het instroomcohort 2002

	Branche waar men werkzaam is in:	
	2006	2007
Bouwrijp maken	1,3	1,3
Aannemers b&u	19,7	27,0
Aannemer infra	5,9	6,4
Afbouw	8,3	8,6
Installatie	1,0	1,2
Houtindustrie	0,7	0,8
Glas, aardewerk, beton, gips	0,5	0,7
Meubelindustrie	1,0	1,1
Architecten-/adviesbureaus	0,5	0,5
Uitzendbureaus	14,9	13,3
Materieelverhuur	0,6	0,6
Bouwmaterialen	0,8	0,9
Verhuur /handel o.g.	0,7	0,9
Overheidsdiensten	2,1	2,0
Buiten de bouw	36,5	27,3
Zelfstandig	1,8	3,6
Rest	3,8	3,7
Totaal	100,0	100,0

Bron: EIB

Bijlage 3 Restpercentages

Tabel B3.1 Percentage gediplomeerde bbl-ers met een baan als werknemer van een bedrijf in de bouw

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	65	63	59	57	55	52
1998		59	56	53	52	50
1999			51	50	49	47
2000				45	47	45
2001					44	45
2002						43

Bron: EIB

Tabel B3.2 Percentage gediplomeerde bbl-ers dat werknemer is in een bouwverwant bedrijf

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	4	4	5	6	6	6
1998		5	6	6	6	7
1999			6	6	6	7
2000				5	6	7
2001					6	7
2002						7

Bron: EIB

Tabel B3.3 Percentage gediplomeerde bbl-ers dat werknemer is in een bedrijf buiten de bouw

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	17	15	15	16	16	16
1998		21	20	21	21	22
1999			21	20	20	20
2000				25	21	22
2001					25	24
2002						27

Bron: EIB

Tabel B3.4 Percentage gediplomeerde bbl-ers dat zelfstandige is geworden

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	4	5	6	7	9	12
1998		4	5	6	7	10
1999			3	4	6	8
2000				2	4	6
2001					3	5
2002						4

Bron: EIB

Tabel B3.5 Percentage gediplomeerde bbl-ers dat werkzaam is via een uitzend-/detacheringsorganisatie

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	5	6	7	7	7	7
1998		5	6	6	6	7
1999			12	12	12	10
2000				13	14	12
2001					15	13
2002						13

Bron: EIB

Bijlage 4 Individuele leerbedrijven en opleidingsbedrijven

Tabel B4.1 Percentage gediplomeerde bbl-leerlingen van individuele leerbedrijven dat na verloop van tijd nog werkzaam is bij een bouwbedrijf

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	62	60	55	53	50	47
1998		64	59	56	53	51
1999			54	50	48	46
2000				45	43	42
2001					45	44
2002						45

Bron: EIB

Tabel B4.2 Percentage gediplomeerde bbl-leerlingen van individuele leerbedrijven dat na verloop van tijd nog werkzaam is bij een bouwbedrijf

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	66	65	61	59	57	54
1998		58	56	53	52	50
1999			52	51	50	49
2000				46	50	48
2001					45	46
2002						44

Bron: EIB

Bijlage 5 Opleiding in b&u, infra of GA

Tabel B5.1 Percentage gediplomeerde bbl-ers met b&u-opleiding dat werkzaam is in een bouwbedrijf

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	75	74	70	66	64	61
1998		65	62	59	54	55
1999			57	56	56	54
2000				51	53	51
2001					50	51
2002						47

Bron: EIB

Tabel B5.2 Percentage gediplomeerde bbl-ers met een infra-opleiding dat werkzaam is in een bouwbedrijf

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	42	40	36	36	34	31
1998		34	32	31	29	31
1999			34	33	31	30
2000				28	29	29
2001					27	29
2002						32

Bron: EIB

Tabel B5.3 Percentage gediplomeerde bbl-ers met een GA-opleiding dat werkzaam is in een bouwbedrijf

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	49	49	47	45	41	41
1998		59	49	45	43	42
1999			46	43	40	41
2000				45	44	41
2001					45	43
2002						48

Bron: EIB

Bijlage 6 Leefijdsklassen

Tabel B6.1 Percentage gediplomeerde bbl-ers die op 15-19 jarige leeftijd begonnen met hun opleiding en nog werkzaam zijn bij een bouwbedrijf

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	68	67	63	60	79	56
1998		61	58	55	54	52
1999			53	53	52	51
2000				48	51	49
2001					48	49
2002						45

Bron: EIB

Tabel B6.2 Percentage gediplomeerde bbl-ers die op 20-23 jarige leeftijd begonnen met hun opleiding en nog werkzaam zijn bij een bouwbedrijf

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	58	57	53	50	47	45
1998		62	57	54	51	48
1999			47	44	41	41
2000				39	41	39
2001					37	39
2002						37

Bron: EIB

Tabel B6.3 Percentage gediplomeerde bbl-ers die op 24-jarige leeftijd of ouder zijn begonnen met hun bbl-opleiding en nog bij een bedrijf in de bouw werken

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Instroomjaar						
1997	60	55	51	49	45	44
1998		47	42	41	39	39
1999			50	44	42	39
2000				35	34	33
2001					35	34
2002						41

Bron: EIB

Bijlage 7 Samenstelling naar leeftijd van bouwplaatspersoneel

Tabel B7.1 Samenstelling naar leeftijd van bouwplaatspersoneel onder CAO-bouwnijverheid in vijf jaren in procenten

	1989	1993	1998	2003	2008		1989	1993	1998	2003	2008
t	p_t	p_t	p_t	p_t	p_t	t	p_t	p_t	p_t	p_t	p_t
17	1,0	1,0	1,1	1,2	1,3	41	3,1	2,9	2,5	2,4	2,1
18	2,0	1,7	2,0	2,0	2,2	42	3,2	2,9	2,5	2,3	2,2
19	2,2	2,0	2,2	2,2	2,4	43	3,0	2,9	2,3	2,2	2,3
20	2,5	2,1	2,4	2,3	2,4	44	2,3	2,9	2,4	2,3	2,3
21	2,8	2,5	2,3	2,4	2,5	45	2,3	2,9	2,4	2,4	2,3
22	3,0	2,7	2,4	2,5	2,6	46	2,3	3,0	2,7	2,3	2,3
23	3,2	2,8	2,5	2,6	2,5	47	2,1	2,9	2,6	2,3	2,3
24	3,2	3,0	2,5	2,4	2,3	48	1,8	2,1	2,6	2,2	2,2
25	3,1	2,9	2,5	2,3	2,2	49	1,8	2,1	2,6	2,3	2,3
26	3,1	2,9	2,7	2,1	2,2	50	1,7	2,1	2,6	2,4	2,4
27	3,1	3,0	2,7	2,1	2,3	51	1,5	1,9	2,7	2,6	2,4
28	2,9	3,0	2,7	2,1	2,2	52	1,5	1,6	2,6	2,6	2,4
29	2,8	3,0	2,7	2,1	2,1	53	1,3	1,6	1,9	2,6	2,4
30	2,9	3,0	2,6	2,2	2,0	54	1,2	1,5	1,8	2,6	2,4
31	2,9	2,9	2,6	2,3	1,8	55	1,1	1,3	1,8	2,6	2,5
32	2,9	2,7	2,7	2,3	1,8	56	1,0	1,3	1,6	2,6	2,7
33	2,9	2,6	2,7	2,3	1,9	57	0,7	0,9	1,3	2,5	2,7
34	2,7	2,7	2,6	2,4	1,8	58	0,4	0,4	0,9	,7	2,7
35	2,8	2,7	2,6	2,3	1,9	59	0,3	0,3	0,4	1,6	2,6
36	2,9	2,7	2,7	2,2	2,0	60	0,2	0,2	0,2	1,1	2,0
37	3,1	2,7	2,5	2,4	2,1	61	0,1	0,0	0,1	0,3	0,9
38	3,1	2,5	2,4	2,4	2,1	62	0,1	0,0	0,1	0,1	0,4
39	3,1	2,6	2,5	2,4	2,2	63	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2
40	3,1	2,7	2,5	2,4	2,1	64	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1

Bron: EIB

EIB-publicaties

2006

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid in 2006

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid in 2006
De Nederlandse regio's

Vraag naar kantoren tot 2015

Bouwbedrijven 2006, ontwikkelingen en vooruitzichten

Bouwen in: Noord-Nederland, Noord-Holland en Utrecht, Oost-Nederland, Zuid-Nederland en Zuid-Holland (Bouwend Nederland)

Procesintegratie en innovatief ondernemerschap in de aan de bouw toeleverende industrie en de bouwmaterialenhandel

Eindevaluatie Arboconvenant Funderingsbranche

Het ziekteverzuim in de bouwnijverheid in 2005

Arbowensen en -behoeften van bouwbedrijven en werknemers 2005 (ARBOUW)

Procesintegratie en innovatief ondernemerschap in ontwerp bureaus

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2005 (ARBOUW)

Activity Based Costing in het bouwbedrijf

Prestatietoeslag in de restauratiebouw

Bouwen op vertrouwen

Internetgebruik door bouwbedrijven

De kabel- en leidingsector; -investeringsvolume en opdrachtgeverschap-

Sectorprofiel schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf 2005-2012

De bouw arbeidsmarkt in het najaar van 2005

Bedrijfseconomische kencijfers van b&u-bedrijven in 2005

Bedrijfseconomische kencijfers van gww-bedrijven in 2005

Bedrijfseconomische kencijfers van gespecialiseerde bedrijven in de bouw in 2005

Algemene kosten in het bouwbedrijf in 2005

Verkenning knelpunten bij duurzaam, zuinig en materiaalarm aanbesteden en bouwen (RWS/DWW)

Het arbeidsbestand in de bouwnijverheid in 2005

De bouwbedrijven in 2005

2007

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid in 2007

Beperking hypotheekrenteaftrek 'Gevolgen voor de bouwproductie en woningmarkt'

Opdrachtgevers aan het woord - *meting 2006*

Infrastructuurmonitor MIT 2007

De restauratieproductie tot 2011

Procesintegratie en innovatief ondernemerschap in het bouwproces

Bouwbedrijven 2007 *Ontwikkelingen - Vooruitzichten*

Sectorprofiel stukadoors-, afbouw- en terrazzo-/vloerenbedrijf 2005-2012

Het ziekteverzuim in de bouwnijverheid in 2006

De sector civiele betonbouw *marktontwikkelingen, opdrachtgeverschap en werkgelegenheid*

Bouwconcerns in beeld 2006/2007

Opdrachtgevers aan het woord - *meting 2007*

Bedrijfseconomische kencijfers van gww-bedrijven in 2006

Bedrijfseconomische kencijfers van b&u-bedrijven in 2006

Het arbeidsbestand in de bouw in 2006

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2006 (ARBOUW)

Transparantie in de bouwpraktijk

De bouwbedrijven in 2006

2008

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2008

Procesintegratie en innovatief ondernemerschap in het bouwproces - *meting 2007*

Kostendruk van wet- en regelgeving in het gespecialiseerde aannemingsbedrijf

Infrastructuurmonitor MIRT 2008

Bouw in beeld 2007

Openbaarvervoerinfrastructuur in een geliberaliseerde markt

Algemene kosten in het bouwbedrijf

Het ziekteverzuim in de bouw in 2007

Kwaliteit van de dienstverlening en het bestuurlijk proces van lagere overheden

De markt voor restauratie en onderhoud van monumenten tot 2013

Uitdagingen en beleidsopties bij nieuwbouw van woningen
Regionale ontwikkelingen en beleid na 2009

De Vastgoedlezing 2008 *Crisis op de Nederlandse woning- en vastgoedmarkt?* (ASRE)

Bedrijfseconomische kencijfers van b&u-bedrijven in 2007

Bedrijfseconomische kencijfers van gww-bedrijven in 2007

Bouwconcerns in beeld 2007/2008

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2007 (ARBOUW)

2009

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2009

Opdrachtgevers aan het woord - *meting 2008*

Procesintegratie en innovatief ondernemerschap in het bouwproces - *meting 2008*

Middenkaderopleidingen in de bouw

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2006-2007

Bouw in beeld 2008

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2009-2014

De zelfstandige zonder personeel in de bestratingsbranche

Het ziekteverzuim in de bouw in 2008

Hervorming van de woningmarkt

Reïntegratie van langdurig zieke werknemers in de bouw

Bouwconcerns in beeld 2008-2009

2010

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2010

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2006-2008

Bedrijfseconomische kencijfers b&u-bedrijven 2008

Bedrijfseconomische kencijfers gww-bedrijven 2008

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2010-2015

Zzp'ers in de bouw

De arbeidsmarkt in de bitumineuze en kunststofdakbedekkingsbranche
Kantorenleegstand – probleemanalyse en oplossingsrichtingen (www.eib.nl)
Ondergrondse netwerken en grondwaterbeheer
Ziekteverzuim in de bouw 2009
Beleidsvarianten beperking hypotheekrenteaftrek en liberalisatie huursector (www.eib.nl)
Nacht- en weekendwerk in het wegonderhoud
Bouw in beeld 2009
De bouwmarkt 2010-2015
Bedrijfseconomische kencijfers gespecialiseerde bedrijven 2007-2008
Strategie en crisis
Vrouwen in technische functies
Marktstudie AFNL
Infrastructuurmonitor MIRT 2011
Kantorenleegstand – analyse van de marktwerking (www.eib.nl)
2011
Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2011
Algemene kosten in het bouwbedrijf 2007-2009
Openbare aanbestedingen in de gww
Bedrijfseconomische kencijfers gww-bedrijven 2009
Bedrijfseconomische kencijfers b&u-bedrijven 2009
Succesvol binnenstedelijk bouwen
De winst van innoveren (www.eib.nl)
Algemene BouwplaatsKosten (ABK) van B&U-projecten 2010 (RRBOUW)
Productiviteit en strategie (www.eib.nl)
Bouwconcerns in beeld 2009-2010
Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2011-2016
Restauratie en onderhoud van monumenten – marktverkenning tot 2015
Aanbestedingsgedrag opdrachtgevers (www.eib.nl)
Dynamiek op de woningmarkt

Actuele situatie in de bouw - overzicht ten behoeve van de nieuwe woonvisie (www.eib.nl)

Dynamiek op de woningmarkt

De civiele betonbouw tot 2016 - ontwikkelingen op de markt en in de rolverdeling in het bouwproces (www.eib.nl)

Monumenten en corporaties - monumentenbezit en -beleid van corporaties (www.eib.nl)

Ziekteverzuim in de bouw 2010 (www.eib.nl)

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2010 (ARBOUW)

Economisch Instituut voor de Bouw

Basisweg 10
1043 AP Amsterdam

Postbus 58248
1040 HE Amsterdam
t (020) 583 19 00
f (020) 583 19 99

eib@eib.nl
www.eib.nl

Desktop publishing: Debbie van Amerongen, EIB

The logo for the Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) features the lowercase letters 'eib' in a bold, blue, sans-serif font. The 'e' and 'i' are connected, and the 'b' is slightly larger and positioned to the right.

Economisch Instituut
voor de Bouw

Basisweg 10
1043 AP Amsterdam

Postbus 58248
1040 HE Amsterdam

t (020) 583 19 00
f (020) 583 19 99

info@eib.nl
www.eib.nl