

Bedrijfsopleidingen en de arbeidsmarktpositie van werknemers

Bedrijfsopleidingen kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het behoud van werkgelegenheid, ook voor oudere werknemers. Door een toenemende concurrentie op productmarkten en flexibeler arbeidsmarkten kunnen bedrijfsopleidingen onder druk komen te staan, maar de invloed hiervan lijkt beperkt.

Actief arbeidsmarktbeleid is bedoeld om werkgelegenheid te bevorderen door werklozen te stimuleren sneller een baan te vinden of te voorkomen dat werknemers hun baan verliezen. Training van werklozen en werkenden is een van de vormen van actief arbeidsmarktbeleid. De effectiviteit van training van werklozen blijkt over het algemeen gering of afwezig te zijn (Kluve, 2010). Desalniettemin hebben tijdens de recente crisis veel landen – waaronder ook Nederland – vaak gekozen voor tijdelijke werktijdverkorting in combinatie met training van werknemers (OESO, 2010).

Training van werknemers is een investering van individuen en bedrijven, bedoeld om het menselijk kapitaal en daarmee de productiviteit van de werknemer te vergroten, maar de effectiviteit ervan is niet vaak onderzocht. Groot (1994) bespreekt de resultaten van een telefonische enquête naar de effecten van bedrijfsopleidingen, waaruit blijkt dat door zulke opleidingen zowel de productiviteit van de deelnemende werknemers als hun beloning toeneemt, zij het de productiviteit veel meer dan de beloning. Groot en Maassen van den Brink (1997) constateren dat de deelname aan bedrijfsopleidingen onder oudere werknemers weliswaar lager is dan die onder jongere, maar dat oudere werknemers na een bedrijfsopleiding breder inzetbaar zijn. Investerings in bedrijfsopleidingen hebben echter vooral voor mkb-bedrijven een lange terugverdientijd (Brouwer en Kok, 2003). Volgens Sanders en De Grip (2004) ten slotte heeft participatie in bedrijfsopleiding effect op bedrijfsinterne mobiliteit, maar niet op externe *employability*.

Bedrijfsopleidingen in Nederland

Het CBS verzamelt één keer in de vijf jaar informatie over bedrijfsopleidingen. De meest recente door het CBS gepubliceerde informatie dateert van 2005. Van de enquête van 2010 worden op zijn vroegst in december 2011 de eerste resultaten verwacht. Tabel 1 geeft de situatie in 2005 weer, waaruit blijkt dat in dat jaar gemiddeld 34 procent van de werknemers een cursus of opleiding heeft gevolgd.

De kans op het volgen van een opleiding neemt toe met de bedrijfsgrootte, in de kleine bedrijven volgde 20 procent van de werknemers een opleiding, in de grootste bedrijven was dat 45 procent. De kans om een opleiding te volgen is kleiner voor jongeren en ouderen. Van de 55-plussers volgde een op de vier een bedrijfsopleiding. De gegevens zijn al zes jaar oud maar waarschijnlijk is er niet heel veel veranderd in de afgelopen jaren. Uit Borghans *et al.* (2011) blijkt bijvoorbeeld dat in 2010 gemiddeld ruim de helft van de ondervraagde werknemers in de twee voorafgaande jaren een training volgde, een percentage dat in 2004 en 2007 ongeveer even groot was. Oudere werknemers zijn wel vaker een bedrijfsopleiding gaan volgen. Van de 55-plussers blijkt in 2010 bijna de helft een bedrijfsopleiding in de twee voorafgaande jaren te hebben gevolgd, waar dat in 2004 en 2007 nog ongeveer 40 procent was.

De effecten van bedrijfsopleidingen op werkgelegenheid

Om de effecten van bedrijfsopleidingen op de stabiliteit van de werkgelegenheid van deelnemende werknemers te kunnen bepalen maken Picchio en Van Ours (2011a) gebruik van gegevens uit het European Community Household Panel over de periode 1994–2001. Tabel 2 geeft een overzicht van de transities op de arbeidsmarkt in deze periode. Er blijkt sprake te zijn van grote persistentie. Van degenen die in een bepaald jaar geen baan hadden, had 88,3 procent het jaar daarop ook geen baan. Het belang van training komt ook naar voren in tabel 2. Van de werknemers zonder bedrijfsopleiding zat 5,5 procent een jaar later zonder werk, van de werknemers die

Tabel 1

Percentage werknemers die cursussen en opleidingen volgden naar leeftijd en bedrijfsgrootte in 2005.

Bedrijfsgrootte in aantal werknemers	Leeftijd in jaren			Gemiddeld
	16–24	25–54	55–64	
10–19	21	21	9	20
20–49	20	28	13	25
50–99	22	32	17	29
100–199	26	37	19	33
200–499	30	41	26	38
500–999	40	46	34	44
1000 en meer	30	51	37	45
Gemiddeld	26	38	24	34

Bron: CBS, *Bedrijfsopleidingen*

MATTEO PICCHIO
Onderzoeker aan de
Universiteit van Tilburg

JAN VAN OURS
Hoogleraar aan de
Universiteit van Tilburg

het jaar ervoor een bedrijfsopleiding hadden gevolgd was dat slechts 1,9 procent. Uiteraard is dit verschil niet noodzakelijkerwijs toe te schrijven aan het al dan niet gevolgd hebben van een bedrijfsopleiding, omdat verschillen in persoonlijke kenmerken ook een rol kunnen spelen. Wanneer hiermee rekening wordt gehouden, blijken de verschillen evenwel nog groter te zijn. Gegeven zijn of haar persoonlijke karakteristieken heeft een werknemer die een bedrijfsopleiding heeft gevolgd een 5,2 procentpunt kleinere kans om het jaar daarop geen baan te hebben dan een werknemer die zo'n opleiding niet heeft gevolgd. Een belangrijke beleidsmatige vraag is of de effectiviteit van bedrijfsopleidingen ook geldt voor oudere werknemers. De werkgelegenheid onder ouderen is nog steeds aan de lage kant en met de komende verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd doet zich de vraag voor of training hun positie zou kunnen verbeteren. Oudere werknemers hebben niet zo'n grote kans om hun baan te verliezen, maar als ze die eenmaal kwijt raken duurt het over het algemeen vrij lang voor ze weer een nieuwe baan hebben gevonden, zo ze die al vinden. Volgens Gielen en Van Ours (2006) zou training van oudere werknemers hen kunnen helpen aan nieuwe vaardigheden zodat ze een grotere kans hebben op het behouden van hun baan. De kans dat een oudere werknemer een bedrijfsopleiding volgt is aanmerkelijk kleiner dan die voor een jongere werknemer. Picchio en Van Ours (2011a) maken in hun analyse van de werkgelegenheidseffecten van bedrijfsopleidingen ook een onderscheid naar drie leeftijdscategorieën (26–35, 36–49, 50–64 jaar). Dan blijkt dat er geen significante verschillen bestaan in de manier waarop bedrijfsopleidingen de werkgelegenheid beïnvloeden. Ook voor oudere werknemers geldt dat deelname aan een bedrijfsopleiding de kans op werkloosheid verkleint. Bedrijfsopleidingen zouden een belangrijke rol kunnen spelen bij het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers. Voor een deel gaat dat vanzelf. Uit een onderzoek van Montizaan *et al.* (2010) blijkt bijvoorbeeld dat de verslechtering van de pensioenvoorzieningen voor cohorten werknemers in de publieke sector geboren na 31 december 1949 heeft geleid tot een toename in de trainingsparticipatie. Werknemers uit deze cohorten beseffen dat ze later met pensioen zullen gaan en ook hun werkgevers beseffen dat. Dit leidt ertoe dat er meer gebruik wordt gemaakt van bedrijfsopleidingen – wat een rationele beslissing is want hiermee wordt de kans om werkloos te worden verkleind.

Flexibilisering van de arbeidsmarkt en concurrentie op de productenmarkt

Het volgen van een bedrijfsopleiding blijkt goed te zijn voor het behoud van werkgelegenheid, maar het is de vraag in hoeverre de toenemende concurrentie op de productenmarkt en de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt bedrijfsopleidingen beïnvloeden. Het zou kunnen zijn dat bedrijven bij een grotere concurrentie op de productenmarkt

Gegeven zijn of haar persoonlijke karakteristieken heeft een werknemer die een bedrijfsopleiding heeft gevolgd een 5,2 procentpunt kleinere kans om het jaar daarop geen baan te hebben dan een werknemer die zo'n opleiding niet heeft gevolgd

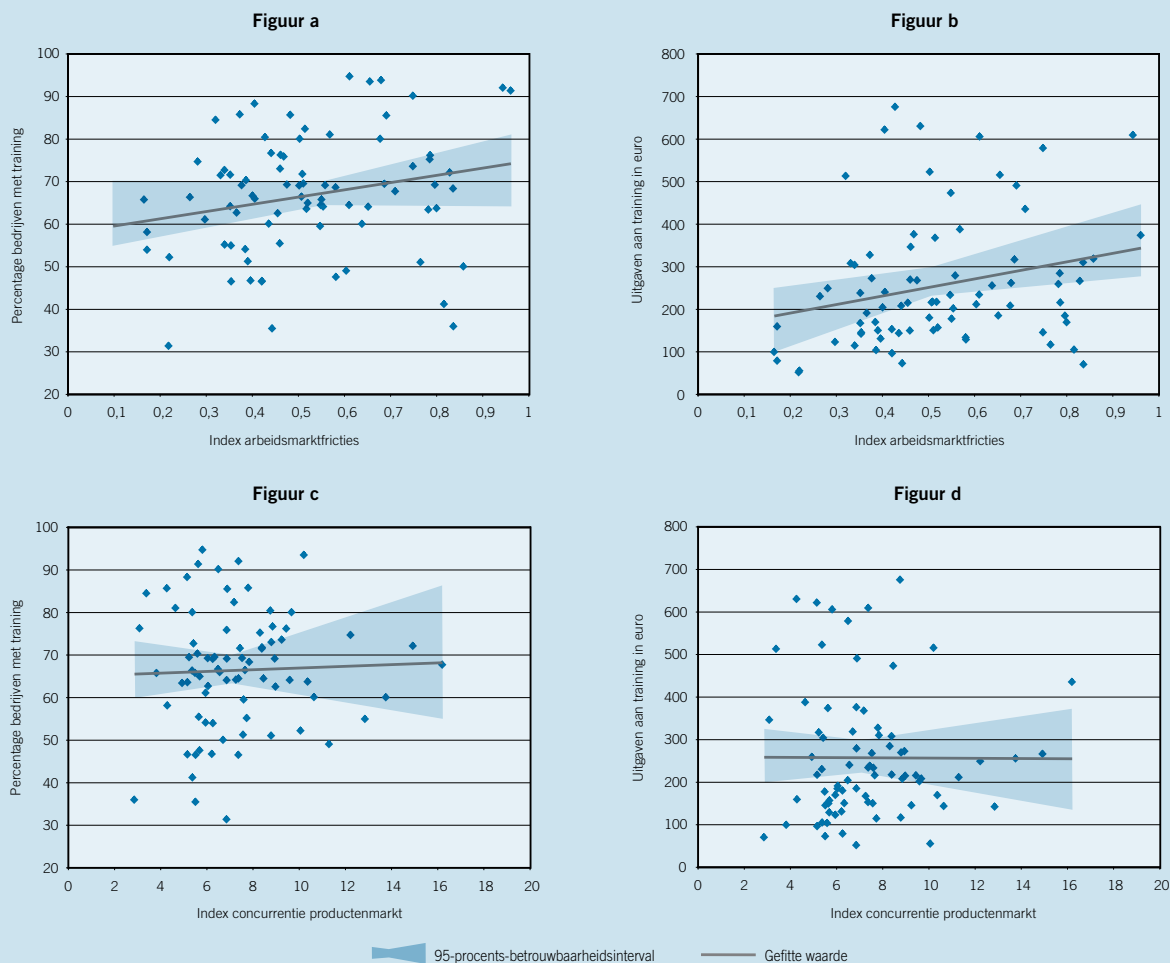
minder mogelijkheden hebben om te investeren in bedrijfsopleidingen. Het is ook mogelijk dat een flexibeler arbeidsmarkt investeren in bedrijfsopleidingen minder aantrekkelijk maakt omdat werknemers bij minder fricties sneller van baan veranderen en daarmee de terugverdientijd van investeringen verkleinen. Picchio en Van Ours (2011b) bekijken de relaties tussen bedrijfsopleidingen en kenmerken van arbeidsmarkt en productenmarkt. Hierbij is gebruikgemaakt van gegevens uit de Productiestatistiek (PS) van het Centraal Bureau voor de Statistiek over industriële bedrijven met meer dan twintig werknemers en werknemersinformatie uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB), beide over de periode 2001–2005. Door SSB-informatie over lonen en baanduren te combineren zijn indicatoren voor fricties op de arbeidsmarkt op 3-digit-sectorniveau berekend. Uit de PS is op hetzelfde 3-digitniveau informatie gebruikt over kosten en winstgevendheid om indicatoren voor de concurrentie op de productenmarkt te berekenen. De PS bevatten ook informatie op bedrijfsniveau over uitgaven aan bedrijfsopleidingen: of er al dan niet geld is uitgegeven en zo ja, hoeveel. Over de periode 2001–2005 blijkt het aandeel bedrijven met investeringen in bedrijfsopleidingen te zijn gedaald van 76 naar 58 procent, terwijl het bedrag per deelnemende werknemer van ongeveer 350 euro nagenoeg onveranderd is gebleven. De invloed die veranderingen in fricties op de arbeidsmarkt en concurrentie op de productenmarkt hebben op bedrijfsopleidingen kan worden geïdentificeerd door de crosssectie-variantie tussen markten en de veranderingen in de tijd. Dat er veel variatie is wordt weergegeven in figuur 1. In figuren 1a en 1b staat op de horizontale assen een index die de fricties op de arbeidsmarkt weergeeft. Een lage index betekent weinig fricties. In de figuren 1c en 1d is op de horizontale assen de concurrentie op de productenmarkt weergegeven. Een lage index betekent weinig concurrentie. Op de verticale assen van de figuren 1a en 1c is het aandeel bedrijven weergegeven met een bedrijfsopleiding. In de figuren 1b en 1d worden op de verticale assen de uitgaven aan bedrijfsopleidingen weergegeven. De figuren 1a en 1b laten zien dat er een positief verband bestaat tussen arbeidsmarktfricties en bedrijfsopleidingen – zowel in termen van het percentage bedrijven met uitgaven aan bedrijfsopleidingen als de omvang van die uitgaven. In de figuren 1c en 1d lijkt geen verband aanwezig te zijn tussen concurrentie op de productenmarkt en investeringen in bedrijfsopleiding. De in figuur 1 weergegeven verbanden blijven overeind wanneer in een nadere econometrische analyse ook effecten van waargenomen en niet-waargenomen verschillen tussen markten worden meegenomen. Om een indicatie van de omvang van de effecten te verkrijgen is met behulp van de geschatte parameters een gevoeligheids-

Tabel 2

Transities op de arbeidsmarkt in procenten 1994-2001.

Werkgelegenheidsstatus in jaar <i>t</i>	Werkgelegenheidsstatus in jaar <i>t</i> -1			
	Niet werkend	Werkend met training	Werkend zonder training	Totaal
Niet werkend	88,3	1,9	5,5	30,8
Werkend met training	0,4	28,5	4,3	4,1
Werkend zonder training	11,3	69,6	90,2	65,1
Totaal	100	100	100	100
Waarnemingen	10243	1389	21716	33348

Bron: Picchio en Van Ours, 2011a; European Community Household Panel



Bron: Picchio en Van Ours, 2011b

analyse uitgevoerd. In het extreme geval dat voor de hele industrie dezelfde arbeidsmarktfricties gelden als voor de sector met de minste fricties, zouden de investeringen in bedrijfsopleidingen afnemen met 36 procent en het aandeel van bedrijven met bedrijfsopleidingen dalen met 13 procent. Dit lijkt veel, maar het is een extreme verandering. Met andere woorden: hoewel arbeidsmarktfricties een invloed hebben op bedrijfsopleidingen zal het effect van een flexibeler arbeidsmarkt naar verwachting niet heel groot zijn. De oorzaak van een meer flexibel functionerende arbeidsmarkt hoeft uiteraard niet gelegen te zijn in de globalisering. Een vermindering van de ontslagbescherming kan vergelijkbare effecten hebben.

Conclusies

Bedrijfsopleidingen hebben een effect op de werkgelegenheid van de betrokken werknemers. Na het volgen van een bedrijfsopleiding is de kans dat ze werkloos worden aanmerkelijk kleiner dan ervoor. Dit effect geldt ook voor oudere werknemers. Bedrijfsopleidingen kunnen dus een belangrijke rol spelen bij het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers. Met het toenemen van de concurrentie op de productenmarkt en de flexibilisering van de arbeidsmarkt kunnen bedrijfsopleidingen onder druk komen te staan. De toenemende concurrentie op de productenmarkt lijkt echter geen effect te hebben op bedrijfsopleidingen. Fricties op de arbeidsmarkt zijn wel van belang. Naarmate die kleiner zijn, wordt er minder geïnvesteerd in bedrijfsopleidingen. Dat komt omdat een investering minder snel rendeert wanneer de werknemer korter aan een bedrijf verbonden is. De omvang van het effect lijkt evenwel gering te zijn.

LITERATUUR

Borghans, L., D. Fouarge en A. de Grip (2011) Een leven lang leren in Nederland. *ROA Discussion Paper*, 2011(5).

Brouwer, P. en J.M.P. de Kok (2003) Bedrijfsopleiding vraagt om begeleiding. *ESB*, 88(4418), 520-521.

Gielen, A.C. en J.C. van Ours (2006) Age-specific cyclical effects in job reallocation and labor mobility. *Labour Economics*, 13(4), 493-504.

Groot, W. (1994) Bedrijfsopleidingen: goed voor productiviteit en loon. *ESB*, 79(3988), 1108-1112.

Groot, W. en H. Maassen van den Brink (1997) Scholing en inzetbaarheid van oudere werknemers. *ESB*, 82(4114), 568-573.

Kluve, J. (2010) The effectiveness of European active labour market programmes. *Labour Economics*, 17(6), 904-918.

Montizaan, R., F. Cörvers en A. de Grip (2010) The effects of pension rights and retirement age on training participation: evidence from a natural experiment. *Labour Economics*, 17(1), 240-247.

OESO (2010) *Employment outlook; moving beyond the jobs crisis*. Parijs: OESO.

Picchio, M. en J.C. van Ours (2011a) Retaining through training; even for older workers. *Center Discussion Paper*, 11(40).

Picchio, M. en J.C. van Ours (2011b) Market imperfections and firm-sponsored training. *Labour Economics*, 18(5), 712-722.

Sanders, J. en A. de Grip (2004) Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25(1), 73-89.