

Scholing alleen werkt niet

De sociale partners verwachten veel van een betere initiële scholing en levenslang leren. De vraag is echter of (meer) formele scholing datgene biedt wat ervan verwacht wordt. Scholing lijkt vooral een instrument om inherent aanwezige aanleg en vaardigheden te laten renderen.

An onderwijs worden veelal hoge welvaartsbaten toegeschreven. Scholing wordt gezien als een instrument dat niet alleen productiviteitsverhogend werkt, maar ook leidt tot een hogere arbeidsparticipatie. Overheid en sociale partners zien meer en betere scholing als een belangrijk instrument ter verhoging van de arbeidsparticipatie. En dat laatste is bijvoorbeeld van belang om de lasten van de vergrijzing dragelijk te maken.

Ter verklaring van het verband tussen opleiding enerzijds en rendement en participatie anderzijds kan men twee belangrijke theorieën onderscheiden. Dat zijn de screeningtheorie en de theorie van het menselijk kapitaal (zie bijvoorbeeld Groot en Oosterbeek, 1994). De screeningtheorie stelt dat een hogere opleiding (en training) een signaal of een indicatie is voor een in potentie hogere productiviteit. Ook geeft dit aan dat de betrokken persoon de potentie bezit meer en andere kennis en vaardigheden te verwerven. Dat leidt ertoe dat werkgevers eerder geneigd zullen zijn personen aan te nemen met een hoger opleidingsniveau. Van belang is dat het gaat om een signaal dat indirect duidt op een potentieel hogere productiviteit. In de theorie van het menselijk kapitaal (die zich beperkt tot het rendement van onderwijs) wordt opleiding gezien als een middel dat de productiviteit direct verhoogt. Hier is het volgen van een opleiding dan ook een investering (middels de opportuïteitskosten van de daarin geïnvesteerde tijd en de eventuele directe opleidingskosten) die op termijn extra inkomsten genereert. Uitgaande van de concepten van Mincer (1974) kan een relatie afgeleid worden tussen enerzijds productiviteit (ofwel beloning) en anderzijds opleidingsniveau/training en werkervaring. Op basis van beide theorieën kan men aldus een positief verband verwachten tussen opleidingsniveau en de mate van participatie dan wel de beloning.

Hetzelfde geldt ten aanzien van post-initiële cursussen. De vraag is echter hoe causaal dit verband is. In het hiernavolgende wordt empirisch bezien of er daadwerkelijk een relatie aanwezig is. Daarbij wordt ingegaan op zowel initiële als post-initiële scholing.

Causaal verband niet per definitie aanwezig

De vraag is of een hogere initiële opleiding en (meer) post-initiële cursussen daadwerkelijk tot een hogere arbeidsparticipatie leiden en bijdragen aan een hogere beloning. Op basis van een directe vergelijking is het antwoord positief. Bezien we bijvoorbeeld de ontwikkeling voor mannen en vrouwen samen, dan is het duidelijk dat participatiecijfers en uurlonen hoger zijn, naarmate het opleidingsniveau hoger is en we zien ook dat het gemiddelde uurloon voor hoog opgeleiden (aanzienlijk) hoger is in vergelijking met dat van laag opgeleiden. Dat beeld ten aanzien van participatie wordt echter al wat meer diffuus wanneer we mannen en vrouwen apart bezien (vergelijk figuur 1 en 2). Vrouwen laten het bekende beeld zien: de participatie is (vrijwel) altijd hoger voor de hogere opleidingscategorie. Bij mannen zien we tot de leeftijd van zestig jaar dat beeld niet terug. Het punt is hier dat er slechts kleine verschillen bestaan als gevolg van de hoge participatie van mannen voor alle opleidingsniveaus tot die leeftijd. Maar op hogere leeftijd is het verwachte verband wel weer zichtbaar: in de leeftijdsgroep 60–64 jaar participeren mannen met een wo-diploma aanzienlijk meer dan anderen

en mannen met een basisopleiding hebben de laagste participatie.

De vraag is dan ook of het gevonden verband causaal van aard is: worden de hogere participatie en het hogere uurloon veroorzaakt door het feit dat men hoger opgeleid is, of zijn er mogelijk niet-waargenomen factoren in het spel die zowel de onderwijsdeelname als de participatiebeslissing en de loonvoet beïnvloeden en waarvan het positieve effect op de arbeidsparticipatie en de productiviteit feitelijk los staat van de gevolgde opleiding? Hoger opgeleiden verschillen (naast het opleidingsniveau) mogelijk ook ten aanzien van andere – hier niet-waargenomen kenmerken – van lager opgeleiden. Te denken valt hierbij aan factoren als intelligentie, doorzettings-

De vraag is of een hogere initiële opleiding en (meer) post-initiële cursussen daadwerkelijk tot een hogere arbeidsparticipatie leiden en bijdragen aan een hogere beloning

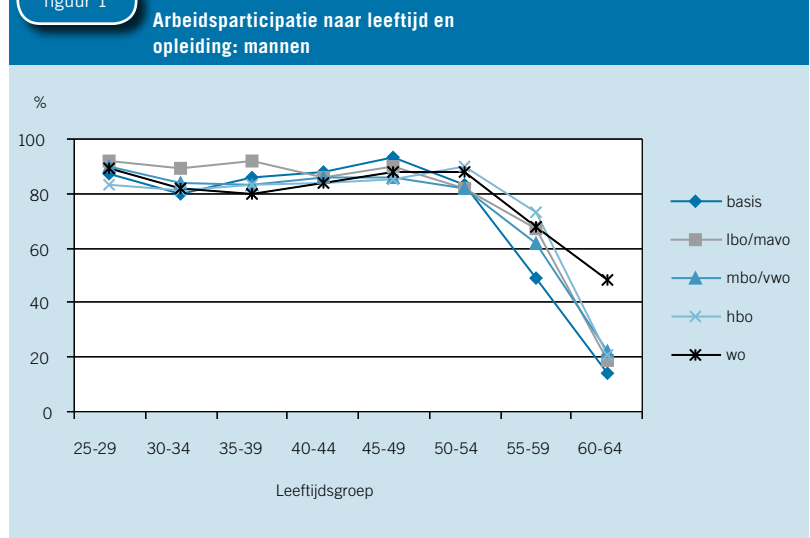
vermogen, motivatie, gezondheid, et cetera. Maar dit zijn evenzeer factoren die (mede) bepalen welk opleidingsniveau voor een individu haalbaar is. Dit kan ertoe leiden dat we ten onrechte het geobserveerde verband tussen opleidingsniveau enerzijds en participatie en beloning als causaal betitelen. Er is dan mogelijk sprake van een schijnverband. De werkelijk bepalende factoren zijn dan de niet-waargenomen kenmerken zoals hiervoor genoemd, waarbij onderwijs dan wellicht dienst doet als instrumentarium om de potentieel beschikbare vaardigheden "gebruiksklaar" te maken.

Met dit zogenoemde endogeniteitsprobleem dienen we expliciet rekening te houden, wanneer we uitspraken willen doen over de relatie tussen opleiding enerzijds en arbeidsparticipatie en productiviteit anderzijds. Dit zullen we hier doen middels de Instrumentele Variabelen-techniek. Ten behoeve van dit onderzoek (zie Nelissen en de Vos, 2006) is gebruikt gemaakt van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel betreft een panelonderzoek onder de Nederlandse potentiële beroepsbevolking. Iedere twee jaar wordt in de maand oktober een enquête gehouden onder een steekproef uit de bevolking tussen 16 en 64 jaar oud, voorzover niet in militaire dienst of dagonderwijs volgend. Daarin worden vragen gesteld over de arbeidsmarktsituatie met betrekking tot de voorafgaande twee jaar. Het tweejaarlijkse OSA-Arbeidsaanbodpanel is gestart in het najaar van 1986. Anderhalf jaar voordien (voorjaar 1985) is de vragenlijst voor het eerst afgenomen. Informatie over gevolgde cursussen is vanaf 1992 beschikbaar. Echter, in dat jaar is alleen aan werkenden gevraagd naar cursussen, en dan enkel naar bedrijfscursussen. Sedert 1994 is voor alle respondenten gevraagd naar alle relevante cursussen. Om deze reden maken we gebruik van de metingen in de jaren 1994, 1996, 1998, 2000 en 2002.

Initiële opleiding

Toepassing van de Instrumentele Variabelen-techniek leidt tot sterk afwijkende resultaten in vergelijking met de methode waarbij geen rekening wordt gehouden met het endogeniteitsprobleem. In het laatste geval vinden we een significant positief verband tussen opleiding en participatie (zie Nelissen en De Vos, 2006). Corrigeren we echter wel dan doet een hogere opleiding er nauwelijks nog toe. Wat betreft de participatiebeslissing (wel of niet werken) vinden we – wanneer we rekening houden met de opleidingsrichting – alleen voor mannen met hbo als hoogst voltooide opleiding een effect. En de invloed van opleiding is hier zelfs negatief: deze groep participeert na correctie voor niet-waargenomen kenmerken significant minder dan anderen. Opleidingsrichting en de duur verstreken sedert het afronden van het hoogst bereikte opleidingsniveau zijn in meerdere

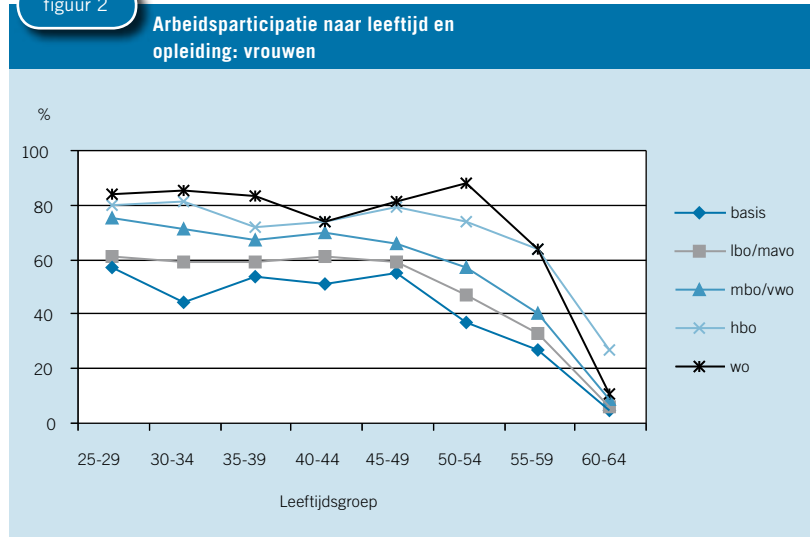
figuur 1



Bron: eigen berekening op basis OSA-Arbeidsaanbodpanel 1994–2002

mate van invloed op de participatiebeslissing. Het beeld is echter vrij diffuus: het verschilt tussen mannen en vrouwen en opleidingsniveau. Als voorbeeld nemen we techniek. De keuze voor een technische opleidingsrichting blijkt (in vergelijking met basisoniveau als hoogst genoten opleiding) voor mannen een negatief effect op de participatiebeslissing te hebben wanneer deze op lbo-niveau wordt afgerond (tenminste wanneer het diploma niet meer dan tien jaar geleden behaald werd), maar een positief effect wanneer men deze op mbo-niveau weet af te ronden (ook weer onder de voorwaarde dat het diploma maximaal tien jaar geleden behaald werd). Na tien jaar is er in beide gevallen echter geen sprake meer van significante verschillen met betrekking tot de participatiebeslissing. Wordt gekozen voor een technische opleidingsrichting en deze op wo-niveau afgerond, dan zien we juist op de lange termijn (na vijftien jaar) een positieve invloed op de participatiebeslissing. Is de invloed van opleiding op de participatiebeslissing (wel of niet werken) beperkt, meer effect zien we (wederom na correctie voor niet-waargenomen kenmerken) wat betreft de urenbeslissing (het aantal uren dat men werkt). Daar waar mannen met een hbo-opleiding een relatief lage kans hebben te werken, blijken deze – wanneer ze wel werken – gemiddeld meer uren te werken.

figuur 2



Bron: eigen berekening op basis OSA-Arbeidsaanbodpanel 1994–2002

ken. Ook mannen met lbo of mavo als hoogst voltooide opleiding werken gemiddeld meer uren in vergelijking met het basisoniveau. Mannen met wo als hoogste opleiding werken bij verder gelijke kenmerken echter minder uren in vergelijking met mannen met enkel een opleiding op basisoniveau. Voor vrouwen zien we een ander beeld: hier leidt hbo als hoogst voltooide opleiding tot minder uren werken in vergelijking met het basisoniveau. Voor de andere opleidingsniveaus geldt – met uitzondering van vwo – dat er meer uren gewerkt wordt ten opzichte van het basisoniveau. Ten aanzien van de invloed van opleiding op het netto uurloon krijgen we – wanneer we niet corrigeren voor niet-waargenomen kenmerken – een bevestiging van het bekende beeld: naarmate het opleidingsniveau hoger is, is de netto loonvoet in het algemeen hoger. Dat geldt niet helemaal, in die zin dat op lager niveau een beroepsgerichte opleiding (lbo en mbo) in een hoger netto uurloon resulteert in vergelijking met de algemene opleiding (mavo respectievelijk havo en vwo). Correctie voor niet-waargenomen kenmerken (zie Nelissen en de Vos, 2006) laat echter een geheel ander beeld zien. In vergelijking met basisonderwijs zien we bij mannen enkel een hogere beloningsvoet voor degenen met wo als hoogst voltooide opleiding, en bij vrouwen wanneer er sprake is van mbo of hbo als hoogst voltooide opleiding. Opleidingsrichting is hier weer van meer belang. Ten opzichte van de referentiecategorie (de algemene opleidingsrichting) vinden we dat, bij verder gelijke kenmerken, personen die een opleiding gevolgd hebben in de sfeer van onderwijs, wiskunde en natuurwetenschappen, of in de medische, juridisch-bestuurlijke of sociaal-culturele richting een significant hoger netto uurloon hebben, terwijl zij die gekozen hebben voor landbouwonderwijs, techniek of persoonlijke en sociale verzorging slechter af zijn. Wat betreft de duur verstreken sedert het behalen van het hoogste diploma vinden we bij mannen met een hbo-diploma dat deze in de eerste periode na afstuderen een naar verhouding lager netto uurloon ontvangen in vergelijking met de periode daarna. Voor mannen met mbo en vrouwen met lbo geldt het omgekeerde: op langere termijn (dat wil zeggen na meer dan vijf jaar na afronden van de studie) ontvangt men een relatief lager netto uurloon in vergelijking met dat op korte termijn. Concluderend kunnen we stellen dat de analyses duiden op een slechts beperkte directe invloed van de initiële opleiding op factoren als participatie en beloning. Het opleidingsniveau heeft zelfs zeer weinig effect op de participatiebeslissing en de beloningsverhoudingen; de urenbeslissing ondervindt wat meer invloed. De opleidingsrichting blijkt van meer belang. In combinatie met de duur verstreken sedert het behalen van het hoogste diploma, zien we significante invloeden op de participatiebeslissing, de urenbeslissing en de loonvoet.

Post-initiële cursussen

Allereerst bezien we de relatie tussen (initieel) opleidingsniveau en de deelname aan post-initiële cursussen. De laatste vindt in het bijzonder plaats door personen met een mavo-, vwo- of hbo-diploma. Ook vrouwen met een wo-diploma participeren meer dan gemiddeld. Daarentegen is de cursusdeelname onder vrouwen met een lbo-diploma aanzienlijk geringer. Hier speelt echter hetzelfde punt als bij de initiële opleiding: personen die wel of niet een cursus volgen verschillen mogelijk niet alleen qua opleidingsniveau, maar wellicht ook ten aanzien van andere – niet-waargenomen – kenmerken. Dezelfde factoren zijn te benoemen: intelligentie, doorzettingsvermogen, motivatie, gezondheid, et cetera. Corrigeren we hiervoor wederom middels de Instrumentele Variabelen-techniek dan krijgen we een iets ander beeld: personen met vwo als hoogst genoten opleiding blijken dan significant meer deel te nemen aan cursussen, terwijl een

Opmerkelijk is dat cursussen meer dan gemiddeld gevolgd worden door personen die twee jaar voordien ook reeds participeerden (en dan door mannen minder dan vrouwen)

hbo-diploma juist samengaat met een geringere deelname (waarbij het effect voor vrouwen insignificant is). Verder zien we dat werkenden in hogere mate deelnemen, naarmate de omvang van het bedrijf waarin men werkzaam is, groter is. Ook leiding geven aan een niet al te grote groep (tussen de tien en vijftig personen) gaat samen met een relatief hoge deelname aan cursussen. Opmerkelijk is dat cursussen meer dan gemiddeld gevolgd worden door personen die twee jaar voordien ook reeds participeerden (en dan door mannen minder dan vrouwen). Intuïtief zou men verwachten dat de behoefte aan (met name bedrijfsspecifieke) cursussen vooral zou bestaan onder personen die voordien werkzoekend dan wel vrijwillig werkloos waren. Enigszins

chargerend en speculatief zou men daarom kunnen stellen dat er enerzijds wel behoefte is aan cursussen (met name wanneer de opleidingsrichting algemeen van aard is), maar dat voor het overige cursussen deels samenhangen met status (voor leidinggevenden en met name in grotere bedrijven) en deels een beloning vormen (gegeven de bevinding dat outsiders – zie het effect voor vrijwillig of onvrijwillig werklozen twee jaar voordien – minder dan gemiddeld participeren in cursussen).

Bezien we het effect van cursussen op de participatie (zie Nelissen en de Vos, 2006) dan vinden we slechts zeer beperkte effecten. Het volgen van een cursus leidt alleen tot hogere participatie wanneer het individuen betreft die hun initiële opleiding hebben genoten in de opleidingsrichting economisch, administratief en commercieel onderwijs

(mits de desbetreffende opleiding minder dan zes jaar geleden voltooid is) dan wel in de opleidingsrichting (para)medisch onderwijs of onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging. De urenbeslissing wordt door het volgen van een cursus vrijwel niet beïnvloed. Er wordt enkel een positief effect gevonden voor personen die hun opleiding genoten hebben in de opleidingsrichting techniek, met name in de eerste tien jaar na afronding van de initiële opleiding. Wat betreft de invloed van cursussen op de beloning geldt min of meer hetzelfde als ten aanzien van de participatie: we vinden (op basis van de Heckman specificatie) een positief effect op het netto uurloon voor cursussen gevolgd door personen die hun initiële opleiding in de economi-

Personen die een opleiding afronden dan wel cursussen gevolgd hebben, worden klaarblijkelijk gekarakteriseerd door kenmerken die noodzakelijke randvoorwaarden zijn voor een relatief hoge productiviteit

sche dan wel medisch/verzorgende richting gevolgd hebben. Voor de eerste groep geldt dit ongeacht de duur verstreken sedert het voltooien van de initiële opleiding, bij de tweede groep is het alleen van toepassing in de eerste tien jaar na voltooiing van de initiële opleiding. Een cursus volgen resulteert hier in een stijging van de loonvoet met gemiddeld twee tot zeven procent afhankelijk van de duur verstreken) respectievelijk twee procent.

Conclusies

Op basis van het voorgaande kan geconcludeerd worden dat het niet corrigeren voor niet-waargenomen kenmerken een onjuist beeld schept van de invloed van het opleidingsniveau op de mate van arbeidsparticipatie en de hoogte van de loonvoet. In directe zin doet de feitelijke opleiding er niet zo zeer toe, het zijn vooral de zogenoemde niet-waargenomen kenmerken (waarbij men als mogelijke factoren kan denken aan vaardigheden, ouderlijk milieu, opvoeding, doorzettingsvermogen, et cetera) die grotendeels verantwoordelijk zijn voor het al of niet participeren en de beloningsvoet. Deze niet-waargenomen factoren beïnvloeden zowel de onderwijsdeelname als de arbeidsparticipatie en productiviteit en de positieve effecten hiervan op de arbeidsparticipatie (en ook de productiviteit) staan los van de gevolgde opleiding.

Dit betekent echter niet dat we mogen concluderen dat onderwijs er volstrekt niet toe doet. Op de eerste plaats heeft het gevolgde onderwijs een belangrijke signaalfunctie. Wanneer individuen een relatief hoog onderwijsniveau weten te bereiken, kan men stellen dat deze individuen klaarblijkelijk over een goede mix van (waargenomen en niet-waargenomen) kenmerken beschikken, die een goede voorspeller zijn van verder succes in het arbeidsleven. Het gaat dan niet alleen om intelligentie, maar ook om zaken als motivatie en doorzettingsvermogen. In die zin vormt de afgeronde initiële opleiding een signaalfunctie van inherente, voor werkgevers van belang zijnde kwaliteiten. Op de tweede plaats is scholing een efficiënt productiemiddel om de verschillen zoals die in aanleg bestaan, te laten renderen. Zonder scholing zouden de verschillen in aanleg zich niet of slechts ten dele of eerst na een lange(re) leertijd in de praktijk manifesteren. In die zin zou men kunnen concluderen dat de initiële opleiding goed aansluit bij hetgeen men nodig heeft om te zijner tijd succesvol te participeren.

Bovenstaande is van toepassing op zowel initieel onderwijs als post-initiële scholing. Deze resultaten bevestigen de scepsis die er in de economische literatuur bestaat ten aanzien van het belang

Het geheel overziend kunnen we constateren dat scholing vooral een instrument lijkt om inherent aanwezige aanleg en vaardigheden te laten renderen

van cursussen (zie bijvoorbeeld de uiteenzetting in Oosterbeek en Webbink, 2004) en ook elders meer en meer doorklinkt. Het discussiepunt is hier of personen die cursussen volgen, de daar opgedane kennis en vaardigheden ook niet verworven zouden hebben zonder die cursussen te volgen. Bijvoorbeeld via on-the-job-training (OJT), dus via learning-by-doing of bijvoorbeeld middels coaching binnen het bedrijf, zoals ook uit onderzoek van Borghans, Golsteyn en de Grip (2006) blijkt. Dit onderzoek wijst ook in deze richting, mogelijk met uitzondering voor enige specifieke beroepsgroepen in de economische en medisch/verzorgende hoek.

Het geheel overziend kunnen we constateren dat scholing vooral een instrument lijkt om inherent aanwezige aanleg en vaardigheden te laten renderen. Het bereikte niveau van scholing geeft een goede indicatie van wat een persoon aan mogelijkheden heeft, en heeft aldus een belangrijke signaalfunctie. Personen die een opleiding afronden dan wel cursussen gevolgd hebben, worden klaarblijkelijk gekarakteriseerd door kenmerken die

noodzakelijke randvoorwaarden zijn voor een relatief hoge productiviteit. Het afronden van een hogere opleiding duidt niet alleen op de aanwezigheid van intelligentie, maar geeft ook aan dat factoren als motivatie en doorzettingsvermogen waarschijnlijk in positieve zin aanwezig zijn. Echter (extra) scholing die uitgaat boven het niveau van een persoon, gegeven diens kenmerken (inclusief de niet-waargenomen kenmerken), heeft weinig zin. Daartoe zal eerst aan die niet-waargenomen kenmerken – voor zover dat kan (denk aan bijvoorbeeld motivatie of sociale vaardigheden) – gewerkt dienen te worden.

LITERATUUR

Borghans, L., B. Golsteyn en A. de Grip (2007) *Werkend leren*. *ESB*, 92 (4509), 260-263.

Groot, W. en H. Oosterbeek (1994) *Earnings effects of different components of schooling: human capital versus screening*. *Review of Economics and Statistics*, 76(2), 317-321.

Mincer, J. (1974) *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press.

Nelissen, J.H.M. en K. de Vos (2006) *Werkt scholing? Het effect van opleiding en post-initiële scholing op de arbeidsparticipatie en de loonvoet*. Tilburg: OSA-publicatie A219.

Oosterbeek, H. en D. Webbink (2004) *Wage effects of an extra year of lower vocational education: Evidence from a simultaneous change of compulsory school leaving age and program length*. Amsterdam: Scholar.