



Scholing en inzetbaarheid van oudere werknemers

Auteur(s):

Groot, W.

Maassen van den Brink, H.

Verbonden aan 'Scholar', vakgroep Algemene Economie van de Universiteit van Amsterdam (beiden) en aan de vakgroep Economische Vakken van de Rijksuniversiteit Leiden (Groot). Dit onderzoek is onderdeel van het project 'Scholing en arbeidsmarktflexibiliteit van oudere werknemers' gesubsidieerd door het Fonds voor Maatschappijgericht Onderzoek van de UvA.

Verschenen in:

ESB, 82e jaargang, nr. 4114, pagina 568, 16 juli 1997

Rubriek:**Trefwoord(en):**

arbeid, beloning, onderw ijs, scholing

Scholing wordt vaak genoemd als een goede manier om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen. En terecht. Ouderen volgen minder bedrijfsopleidingen dan jongeren, terwijl het hun inzetbaarheid ten goede komt.

De arbeidsdeelname van ouderen in Nederland is laag. Slechts 27% van de potentiële beroepsbevolking in de leeftijd tussen 55 en 64 jaar participeert op de arbeidsmarkt¹. Als een van de oorzaken voor de geringe arbeidsdeelname van ouderen wordt genoemd dat oudere werknemers meer verdienen dan ze presteren.

Hierdoor zijn zij voor bedrijven relatief duur. Bedrijven zien oudere werknemers in dat geval graag (al dan niet gedwongen) vertrekken, richting VUT, vervroegde pensionering of de WAO. En als dat niet lukt, dan middels ontslag. Bedrijfsgerelateerde scholing wordt vaak genoemd als middel om oudere werknemers langer actief te houden in het arbeidsproces. Door scholing neemt de arbeidsproductiviteit en de inzetbaarheid van werknemers toe. Hierdoor wordt het voor het bedrijf aantrekkelijker om de werknemer te behouden.

Er is weinig bekend over de effectiviteit van scholing voor oudere werknemers. Verschillende vragen kunnen hierbij worden gesteld. De eerste vraag is of scholing er inderdaad toe leidt dat (oudere) werknemers langer actief blijven op de arbeidsmarkt en minder vaak uitstromen naar werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of vervroegde uittrekking. De tweede vraag is waarom oudere werknemers minder vaak aan bedrijfsgerelateerde scholing deelnemen dan jongeren. Is dit omdat de opbrengsten van scholing voor ouderen lager zijn dan voor jongeren? Zijn de inzetbaarheid en de productiviteit van oudere werknemers geringer dan van jongere werknemers, en worden ouderen daarom minder geschoold?

De deelname aan scholing

Oudere werknemers nemen minder vaak deel aan bedrijfsopleidingen dan jongere werknemers. In [tabel 1](#) is het percentage werknemers weer- gegeven dat in 1992 of 1993 een bedrijfsopleiding heeft gevolgd. Van de werknemers die jonger zijn dan 45 jaar heeft bijna 24% in de twee jaar voor de enquête een bedrijfsopleiding gevolgd. Onder werknemers tussen 45 en 65 jaar is dit slechts 13%.

Tabel 1. Procentuele kans op deelname aan bedrijfsgerelateerde scholing in het afgelopen jaar, naar leeftijd, 1994

behandeld als...	Leeftijd werknemer	
	< 45 jaar	45-65 jaar
jonger dan 45 jaar	23,9%	21,7%
45-65 jaar	13,6%	13,2%

De gegevens over de feitelijke situatie zijn ontleend aan het OSA-arbeidsmarktsurvey, 1994.

Er kunnen twee oorzaken voor de geringe deelname aan scholing door oudere werknemers worden onderscheiden. Ten eerste kunnen oudere werknemers anders worden behandeld dan jongere werknemers. Dit is bijvoorbeeld het geval als de opbrengst van scholing voor ouderen lager is dan voor jongeren. Ten tweede kunnen oudere werknemers over kenmerken beschikken die het minder waarschijnlijk maken dat zij een bedrijfsopleiding volgen. Zo zijn oudere werknemers gemiddeld lager opgeleid dan jonge werknemers, en lager opgeleide werknemers nemen minder vaak deel aan bedrijfsgerelateerde scholing en training dan hoger opgeleiden.

Voor een beleid gericht op scholing voor oudere werknemers is het van belang om te weten of ouderen anders behandeld worden of dat ze over kenmerken beschikken die de kans op deelname aan bedrijfsgerichte scholing verkleinen. Het eerste is immers eenvoudiger door beleid te compenseren dan het tweede.

Om de twee mogelijke oorzaken te toetsen is een decompositie-analyse uitgevoerd. Hiervoor zijn voor jongere en oudere werknemers

vergelijkingen geschat ter verklaring van deelname aan bedrijfsopleidingen in het afgelopen jaar. De persoonskenmerken in de vergelijkingen zijn: opleidingsniveau, functieniveau, functietype, bedrijfsomvang, aantal gewerkte uren, geslacht, burgerlijke staat, benodigde inwerktijd, en of het huidige bedrijf opleidingen organiseert. Met deze vergelijkingen kan worden geschat, hoe groot de deelname van ouderen aan bedrijfsopleidingen zou zijn, als zij dezelfde persoonskenmerken hebben als de jongeren, en gelijk behandeld worden.

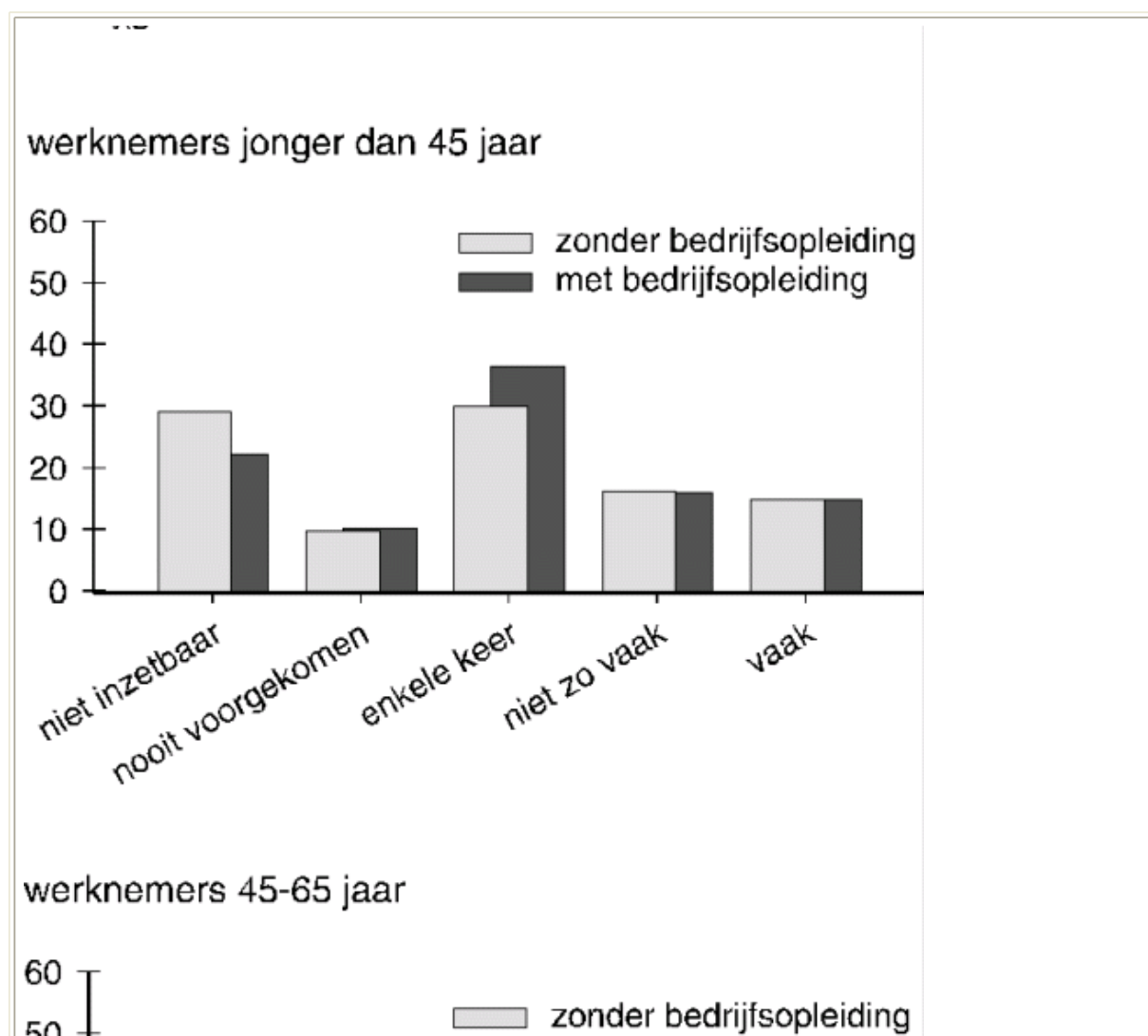
De uitkomsten in [tabel 1](#) geven aan dat als oudere werknemers zouden worden behandeld als werknemers jonger dan 45 jaar, bijna 22% van de oudere werknemers een bedrijfsopleiding had gevolgd in het jaar voorafgaand aan het interview. Dit is veel hoger dan het feitelijke deelnamepercentage onder ouderen (13,2%) en bijna gelijk aan de feitelijke deelname onder jongere werknemers (23,9%). Indien, daarentegen, jongere werknemers zouden worden behandeld als ouderen, dan zou slechts 13,6% van de jongere werknemers een bedrijfsopleiding hebben gevolgd. Kortom: als ouderen zouden worden behandeld als jongeren, volgen ze bijna even vaak een bedrijfsopleiding als jongeren. En als jongeren zouden worden behandeld als ouderen, zouden vrijwel even weinig jongeren een bedrijfsopleiding volgen als ouderen. Het is dus vooral een verschil in behandeling tussen ouderen en jongeren en niet zozeer een verschil in kenmerken, die er toe leidt dat ouderen minder vaak een bedrijfsopleiding volgen dan jongeren.

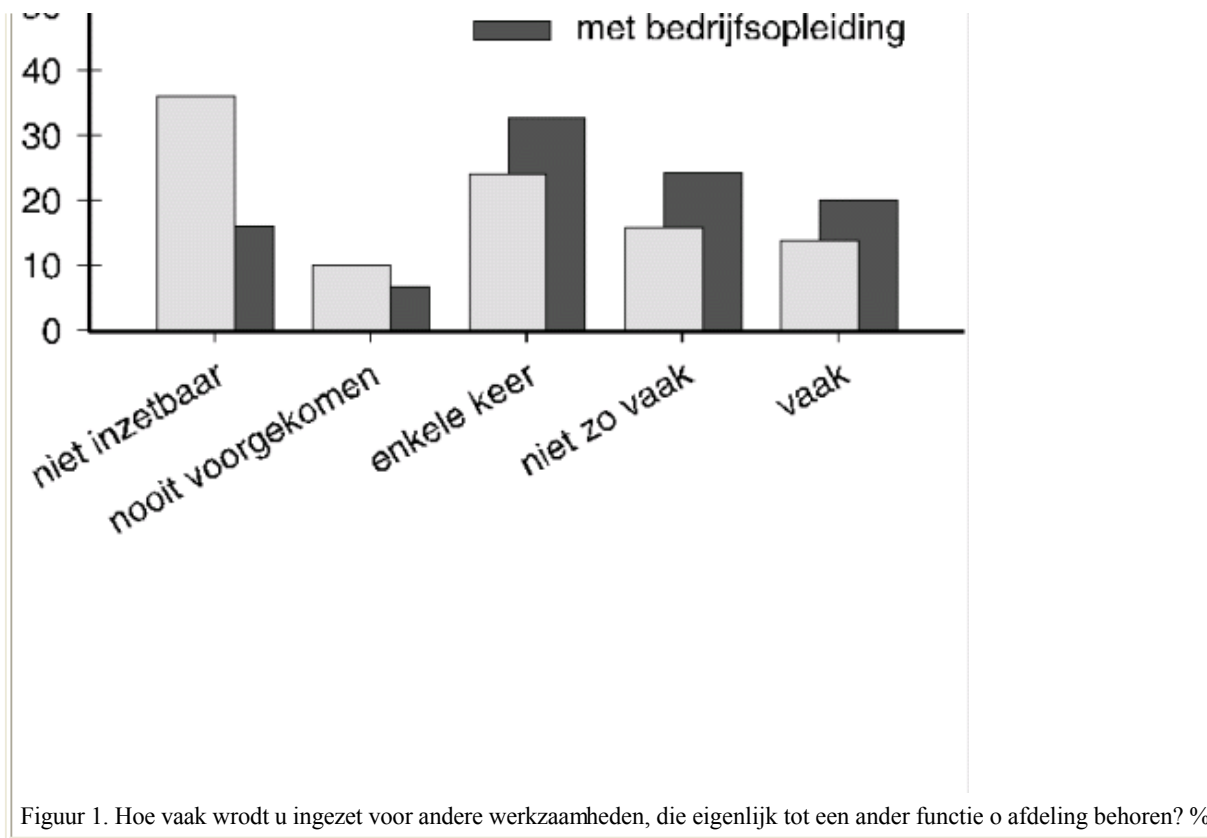
Kosten en baten

De reden dat oudere werknemers anders worden behandeld dan jongere kan gelegen zijn in het lagere rendement van bedrijfsopleidingen voor ouderen. Het rendement wordt bepaald door de kosten en baten van bedrijfsopleidingen. De kosten kunnen worden onderscheiden in de directe kosten van een cursus en het productiviteitsverlies dat optreedt doordat de werknemer tijd besteedt aan scholing in plaats van aan werk. Voor de werkgever bestaan de baten uit de hogere arbeidsproductiviteit die het gevolg is van scholing. De omvang van de opbrengsten van scholing wordt mede bepaald door lengte van de periode waarover de hogere productiviteit kan worden genoten. Bij gelijke kosten, leiden lagere opbrengsten voor ouderen tot minder deelname aan bedrijfsopleidingen. De opbrengsten voor ouderen kunnen lager zijn doordat de terugverdientijd van de investering korter is of doordat het productiviteitseffect van scholing voor ouderen lager is. De potentiële terugverdientijd van de investering in scholing is voor oudere werknemers korter dan voor jongere werknemers, omdat ouderen minder werkzame jaren hebben tot hun pensioen. Daarentegen veranderen ouderen minder vaak van baan dan jongeren, wat tot een langere terugverdientijd voor ouderen ten opzichte van jongeren kan leiden. Of scholing voor ouderen minder grote effecten heeft op de hun productiviteit, komt in de volgende paragraaf aan de orde.

Inzetbaarheid

Productiviteit is moeilijk te meten. Een mogelijke maatstaf hiervoor is de inzetbaarheid binnen het bedrijf. De OSA-data bevatten informatie over de mate van inzetbaarheid van werknemers voor werkzaamheden die eigenlijk tot een andere functie of afdeling behoren. We gaan na of de inzetbaarheid van oudere werknemers verschilt van die van jongere en of er verschillen zijn tussen werknemers die in de twee jaar voorafgaand aan de enquête een bedrijfsopleiding hebben gevolgd en zij die dat niet hebben gedaan ([figuur 1](#)).





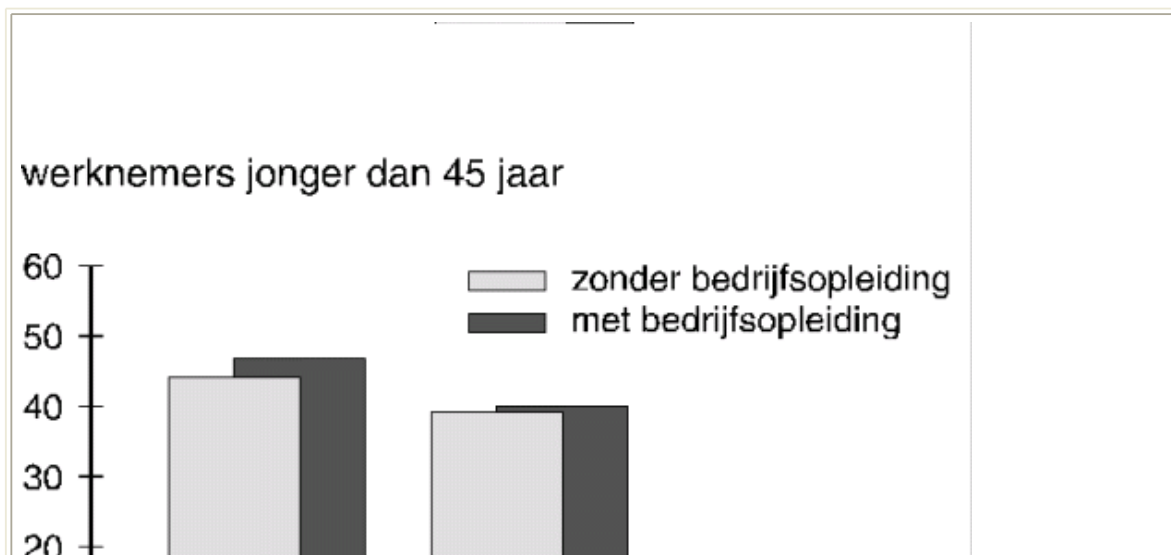
Ruim 70% van de werknemers zegt inzetbaar te zijn voor werkzaamheden in andere functies of afdelingen. Bijna 15% van de werknemers geeft aan dat dit zelfs vaak voorkomt. Jongere werknemers zijn breder inzetbaar dan oudere werknemers. Van de werknemers jonger dan 45 jaar geeft 73% aan inzetbaar te zijn voor andere werkzaamheden. Van de werknemers van 45 jaar en ouder is 66% inzetbaar in andere functies of op andere afdelingen. Het in de inleiding genoemde probleem dat ouderen door een bedrijf als minder productief worden gezien, lijkt hier dus wel een beetje bevestigd te worden. Het meest opmerkelijk zijn echter de verschillen tussen werknemers die een bedrijfsopleiding hebben gevolgd en zij die dit niet hebben gedaan. Van de werknemers met bedrijfsopleiding is 79% elders in het bedrijf inzetbaar, tegenover slechts 68% van de niet-deelnemers.

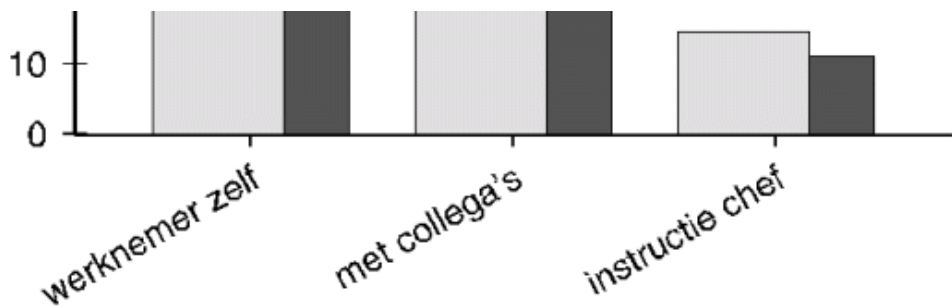
Zonder bedrijfsopleiding zijn jongeren breder inzetbaar dan ouderen. Echter, als we kijken naar werknemers met bedrijfsopleiding, dan zijn ouderen breder inzetbaar dan jongeren ². Als bredere inzetbaarheid ook grotere productiviteit betekent, vergroot bedrijfsgerelateerde scholing productiviteit van oudere werknemers dus meer dan de productiviteit van jongere werknemers.

Problemen oplossen

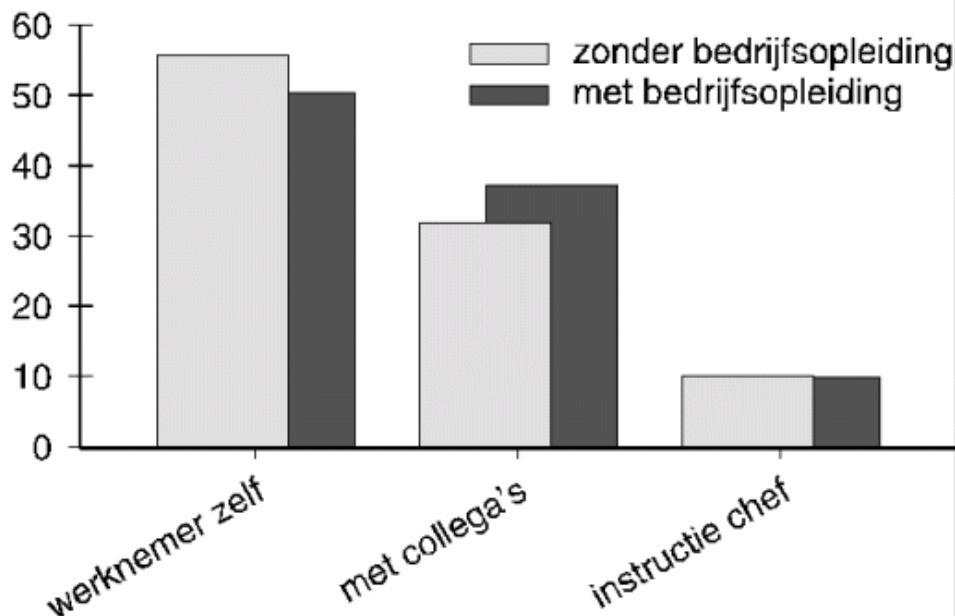
Een andere benadering van het begrip productiviteit betreft de wijze waarop kleine problemen in het werk worden opgelost. Hoe beter een werknemer in staat is kleine problemen zelf op te lossen, hoe hoger de productiviteit. Het bedrijf hoeft dan immers geen kosten te maken om collega's, leidinggevenden of medewerkers van onderhouds- of reparatiediensten te laten helpen bij het oplossen van problemen.

Uit de gegevens blijkt dat ruim 48% van de werknemers kleine problemen zelf oplost. Bijna 40% doet dit samen met collega's, terwijl 11% de hulp van de chef moet invoeren. In de overige 2% van de gevallen worden problemen met behulp van de onderhouds-, reparatie, of andere dienst opgelost. Van de werknemers jonger dan 45 jaar is 45% in staat zelf problemen op te lossen, dat is minder dan de 55% van de werknemers van 45 jaar en ouder die dat kunnen. (figuur 2)





werknemers 45-65 jaar



Figuur 2. Als zich bij de uitvoering van het werk kleine problemen voordoen, hoe worden die dan meestal opgelost? %

Verder blijkt, dat onder jongere werknemers een bedrijfsopleiding bijdraagt aan de capaciteiten om zelf problemen op te lossen. Van de werknemers jonger dan 45 jaar die in de afgelopen twee jaar een bedrijfsopleiding hebben gevolgd lost 47% kleine problemen zelf op, 3% meer dan onder jongere werknemers zonder bedrijfsopleiding. Bij de ouderen is dit omgekeerd: werknemers van 45 jaar en ouder met een bedrijfsopleiding lossen minder vaak problemen zelf op dan zij die in 1992-1993 geen bedrijfsopleiding hebben gevolgd.

Dit werpt weer een ander licht op het vermeende productiviteitsprobleem van ouderen. Het lijkt er eerder op dat ouderen juist productiever zijn dan jongeren. Ook lijkt het of bedrijfsopleidingen daar geen (of zelfs een negatief!) effect op hebben.

Meer scholing

Drie conclusies kunnen worden getrokken uit de empirische gegevens. De eerste is dat oudere werknemers minder deelnemen aan bedrijfsopleidingen dan jongere werknemers. De tweede conclusie is dat de geringere deelname aan bedrijfsopleiding vooral komt doordat oudere werknemers anders worden behandeld dan jongere werknemers. Wellicht denken werkgevers dat een opleiding voor een oudere werknemer niet rendabel is. Ten onrechte. Want de derde conclusie is dat de inzetbaarheid van oudere werknemers die een bedrijfsopleiding hebben gevolgd groter is dan die van jongere werknemers met een bedrijfsopleiding. Het vermogen om problemen in het werk zelfstandig op te lossen neemt weliswaar niet toe met een bedrijfsopleiding, maar is bij ouderen ook zonder opleiding al hoger dan bij jongeren.

Scholing voor ouderen is dus zinvol. Dit roept de vraag op hoe de scholingsintensiteit kan worden vergroot. Om te beginnen zouden de sociale partners in CAO's afspraken kunnen maken over scholing voor oudere werknemers. Voorzover in CAO's nu al gesproken wordt over opleidingen voor ouderen, gaat het veelal om cursussen ter voorbereiding op pensionering of vervroegde uittreding³.

Echter, als werknemers door scholing langer actief blijven op de arbeidsmarkt, vermindert het beroep op de sociale zekerheid. Deze maatschappelijke baten vormen een argument voor overheidsbemoeienis met bedrijfsgerelateerde scholing⁴.

Een educatief verlofregeling waarbij het verlof afhankelijk is van de duur van het dienstverband, zoals bij 'sabbatical leave' het geval is, zou scholing van oudere werknemers bevoordelen ten opzichte van jongere werknemers. Een van de meest uitgebreide systemen van educatief verlof is dat in Zweden. Zweden is ook het enige OESO land waar de deelname aan bedrijfsopleidingen onder oudere werknemers hoger dan is dan onder jongere werknemers. In 1993 had 41% van de Zweedse werknemers tussen 45 en 64 jaar in de voorafgaande 12 maanden een bedrijfsopleiding gevolgd tegen 33% van de 35-44 jarigen en 36% van de 25-34 jarigen ⁵.

Om de deelname aan scholing te stimuleren, zouden er extra belastingfaciliteiten kunnen worden gecreëerd. Op dit moment zijn die er voor bedrijven al voor de kosten van het leerlingwezen. Een vergelijkbare regeling zou kunnen worden ontworpen voor de scholingskosten die bedrijven maken voor hun oudere werknemers. Een alternatief is de scholingskosten voor oudere werknemers meerdere malen (anderhalf, of twee maal) aftrekbaar te maken.

Voor werknemers zou kunnen worden gedacht aan een spaarsysteem voor educatief verlof. Hierbij zouden werknemers een deel van hun bruto loon apart kunnen zetten op een spaarrekening om in de kosten van levensonderhoud en studie te kunnen voorzien in de periode dat van educatief verlof gebruik wordt gemaakt. Dit deel van het loon zou dan niet belast worden in het jaar waarin het wordt verdiend, maar in het jaar waarin van educatief verlof gebruik wordt gemaakt. Het gespaarde loon zou als aanvulling kunnen dienen op een eventuele uitkering van de overheid bij educatief verlof. Het voordeel voor de werknemer van een spaarregeling zou er in kunnen liggen dat in het jaar waarin van educatief verlof gebruik wordt gemaakt het inkomen lager is en tegen een lager tarief wordt belast dan in het jaar waarin het inkomen wordt verdiend

1 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Sociale Nota 1997*, Sdu, Den Haag, tabel 2b.

2 Dit ligt enigszins anders als niet wordt gekeken naar deelname aan bedrijfsopleidingen in de afgelopen twee jaar, maar of ooit is deelgenomen aan bedrijfsopleidingen. Jongere werknemers zijn dan iets vaker elders inzetbaar dan oudere werknemers. Bedrijfsopleidingen die in het verre verleden zijn gevolgd, zijn echter minder relevant voor de inzetbaarheid dan recent gevolgde opleidingen

3 Centraal Planbureau, *Sociaal Economisch Plan 1995*, Sdu, Den Haag, 1995.

4 Tot voor kort vond de Nederlandse overheid dat scholing voor werkenden een verantwoordelijkheid van de sociale partners was. Onlangs heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid plannen aangekondigd voor een regeling voor educatief verlof. Ook de belastingmaatregelen voor het leerlingwezen kunnen worden gezien als een verandering van het beleid op dit terrein.

5 OESO, *Education at a glance 1995*, Parijs, Tabel P08.