

# Reactie op: Pensioenverwachtingen en menselijk kapitaal

Scholingsdeelname van ouderen is een actueel beleidsonderwerp. Deelname aan scholing ligt onder ouderen behoorlijk lager dan onder jongeren, en neemt met name sterk af vanaf het 50ste levensjaar. Een kortere periode waarin kan worden geprofiteerd van de investeringen in scholing is een van de redenen die de *humancapital*-theorie aandraagt voor een lagere scholingsdeelname van ouderen. Het is deze hypothese die Montizaan en De Grip toetsen door gebruik te maken van een verhoging in de verwachte pensioneringsleeftijd voor werknemers in de publieke sector, veroorzaakt door een versobering van de pensioenrechten. Als eerste wil ik opmerken dat de auteurs op inventieve wijze gebruikmaken van een natuurlijk experiment. Daarmee laten zij overtuigend zien dat de versobering van de pensioenrechten heeft geleid tot een vermindering van de motivatie voor scholingsdeelname, wat dus ingaat tegen de voorspelling van de *humancapital*-theorie. Dit roept tevens zorg op over het effect op de productiviteit van deze werknemers. Daarnaast wil ik drie kanttekeningen plaatsen. Ten eerste is de gehanteerde definitie van scholing vrij algemeen. Het gaat om "het volgen van opleidingen die nodig zijn voor een goede uitoefening van de functie". Dit betekent dat cursussen van enkele uren (opfriscursussen) over één kam worden geschoren met intensieve cursussen van enkele weken of zelfs maanden. Nadere informatie over de duur en aard van de scholing zou juist een betere indicatie kunnen geven van eventuele effecten op productiviteit.

Een tweede kanttekening is dat het op voorhand de vraag is of in de gegeven context een positief effect op (motivatie tot) trainingsdeelname kan worden verwacht, zoals de *humancapital*-theorie voorspelt. Het gaat hier om een groep mid-vijftigers in de sector onderwijs en overheid die relatief hoog is opgeleid. Bekend is dat hier over het algemeen sprake is van een relatief sterke mate van ontslagbescherming en

vlakke loonprofielen over de resterende arbeidsduur. Beide factoren beperken de prikkel voor ouderen om deel te nemen aan scholing vanwege een laag verwacht rendement op scholing voor de werknemer. Van een extra jaar terugverdientijd mogen we in deze situatie dan ook nauwelijks een positief effect verwachten op (motivatie tot) scholingsdeelname. Een verklaring voor het gevonden negatieve effect op motivatie is dat het een kortetermijneffect betreft op een groep werknemers die te horen heeft gekregen dat ze opeens geen recht meer hebben op de pensioenrechten waar ze wel recht op dachten te hebben (een frustratie-effect). Montizaan en De Grip spreken in dit verband van een inbreuk op een impliciet contract. Het is echter onduidelijk of we ook een blijvend negatief effect op motivatie mogen verwachten van een verhoging van de pensioenleeftijd, en of de motivatie van jongere werknemers ook negatief beïnvloed wordt. Een derde kanttekening is dat Montizaan en De Grip in deze bijdrage alleen de effecten presenteren op motivatie tot trainingsdeelname en niet de effecten op feitelijke scholingsdeelname. Uit productiviteitsoogpunt lijkt vooral het laatste effect interessant, verondersteld overigens dat scholingsdeelname (op oudere leeftijd) een positief effect heeft op productiviteit. Het is daarom belangrijk of de gevonden effecten op motivatie ook daadwerkelijk leiden tot minder deelname aan training. In nog lopend onderzoek van dezelfde auteurs (Montizaan, Cörvers en De Grip, 2007) is gevonden dat de versobering van de pensioenrechten geen effect heeft op de feitelijke deelname aan training. Het verlies aan motivatie zou daarom geen ernstige gevolgen kunnen hebben voor de productiviteit.

MARC VAN DER STEEG

Wetenschappelijk medewerker bij het Centraal Planbureau

## LITERATUUR

Montizaan, R., F. Cörvers en A. de Grip (2007) *The effects of pension rights and retirement age on training participation: evidence of a natural experiment*. Ongepubliceerd manuscript.