



Waarom bedrijven voor algemene scholing betalen

Auteur(s):

Delsen, L.W.M.

Vakgroep toegepaste economie, Katholieke Universiteit Nijmegen.

Verschenen in:

ESB, 83e jaargang, nr. 4162, pagina 591, 31 juli 1998

Rubriek:

Uit de vakliteratuur

Trefwoord(en):

uit, de, vakliteratuur, onderwijs, scholing

Volgens de human capital theorie van Becker is de scholingsbeslissing economisch rationeel; zowel werknemer als werkgever zullen alleen geld aan scholing uitgeven als hier hogere opbrengsten tegenover staan¹. Bedrijven zijn daarom alleen bereid te investeren in menselijk kapitaal dat bedrijfsspecifiek is. Dit verhoogt de productiviteit van werknemers zonder dat werkgevers ze meer hoeven te betalen; werknemers kunnen deze kennis immers nergens anders te gelde maken. Algemene scholing dient juist wel betaald te worden door werknemers, omdat dit soort scholing op de arbeidsmarkt wordt gewaardeerd met hogere lonen. Werknemers kunnen hiervoor betalen met een lening, of door tijdelijk met een loon genoeg te nemen dat onder hun marginale productiviteit ligt.

De praktijk laat echter een tegenovergesteld beeld zien. Werknemers verdienen tijdens hun opleiding niet minder dan anders (en dus veel meer dan hun marginale productiviteit van dat moment), en ze betalen ook op andere wijze weinig of niets voor hun algemene scholing². In een recent artikel presenteren Acemoglu en Pischke een nieuwe theorie die dit kan verklaren³. Ze testen deze theorie op het Duitse leerlingwezen. Het leerlingwezen is hier geschikt voor omdat het gaat om algemene opleidingen (de kennis kan in meerdere bedrijven aangewend worden), terwijl individuele bedrijven voor deze uniforme opleidingen betalen. Waarom doen bedrijven dit?

Acemoglu en Pischke denken als volgt. Algemene scholing verhoogt de productiviteit van de werknemer. De mate waarin dit gebeurt hangt echter af van de capaciteiten ('abilities') van de werknemer. Door de scholing krijgt een werkgever informatie over deze mogelijkheden, die andere werkgevers niet hebben. Deze onvolledige informatie beperkt de lonen die werknemers op de externe markt kunnen krijgen en geeft de werkgever die schoolt monopsoniemacht (net als in het geval van bedrijfsspecifieke vaardigheden). Deze monopsoniemacht leidt er toe dat de werknemers na afronding van de opleiding beneden hun marginaal product kunnen worden betaald. Daardoor heeft het bedrijf er belang bij dit marginaal product te vergroten door te investeren in het menselijk kapitaal van de werknemer: meer algemene scholing betekent meer kennis voor de werkgever, en meer mogelijkheden om de werknemers onder hun marginaal product te betalen. Omdat zo een groot deel van de opbrengsten van scholing naar het bedrijf gaat, zijn werknemers niet bereid zelf te betalen voor algemene scholing. De einduitkomst staat haaks op de human capital theorie van Becker.

Asymmetrische informatie is echter een onvoldoende verklaring voor deze uitkomst. Om de door bedrijven betaalde training winstgevend te maken, moet de algemene scholing slechts worden verstrekt aan de werknemers met veel capaciteiten. Alleen bij deze werknemers zal de scholing leiden tot een flinke verhoging van de productiviteit, die (we gingen er immers van uit dat andere bedrijven de capaciteiten niet kunnen zien) niet op de arbeidsmarkt aangewend kan worden voor een hoger loon. Door scholing van deze werknemers kan een bedrijf een 'wig' creëren tussen loon en productiviteit, en zo de winst verhogen. De empirische resultaten bevestigen dat bedrijven de werknemers met grote capaciteiten selecteren. De werknemers die bij hun bedrijf zijn gebleven kregen na de leerlingplaats een hoger loon dan vrijwillig vertrokken of ontslagen werknemers elders gingen verdienen, maar verdienen ondanks hun grotere capaciteiten minder dan werknemers die om exogene redenen (militaire dienst) vertrokken.

In het model van Acemoglu en Pischke is de beslissing van een werknemer om te vertrekken afhankelijk van het geboden loon door het eigen bedrijf en het externe loon. Hierdoor zijn er meerdere uitkomsten mogelijk. Er is bijvoorbeeld een evenwicht bij een hoog aantal vertrekkende werknemers zodat werkgevers weinig monopsoniemacht hebben en weinig training aanbieden (zoals in de Verenigde Staten). Het andere evenwicht wordt gekenmerkt door een laag personeelsverloop en een hoog niveau van training (bijvoorbeeld Duitsland). Welk evenwicht wordt bereikt, hangt af van instituties. Het weggopen van personeel ('poaching') leidt ertoe dat de Amerikaanse economie een uniek evenwicht heeft met weinig scholing. In Duitsland is dit weggopen beperkt door de rol van de ondernemingsraden en is daardoor een evenwicht met veel scholing. Hoge ontslagkosten gecombineerd met het trainingssysteem en het lage vertrekken werken niet al te verstoring. Paradoxaal is dat het evenwicht met hoog verloop, dat een betere allocatie van werknemers over de banen bereikt, minder efficiënt kan zijn doordat het niveau van training laag is. Dit verklaart de goede resultaten van de Duitse economie gedurende de periode na de oorlog, ondanks dat de hoge mate van arbeidsmarktregulering de optimale allocatie van werknemers over bedrijven heeft geschaad

¹ G.S. Becker, *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, Columbia University Press, New York, 1964.

² Zie bijv. *OECD Jobs study. Evidence and explanations. Deel II: The adjustment potential of the labour market*, OESO, Parijs, 1994,

blz. 145-155.

3 D. Acemoglu en J.-S. Pischke, Why do firms train? Theory and evidence, *The Quarterly Journal of Economics*, February 1998, blz. 79-119.

Copyright © 1998 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)