



Terugkeer naar de slavernij?

Auteur(s):

Delsen, L.

*Verbonden aan de opleiding Economie van de Katholieke Universiteit Nijmegen.***Verschenen in:**

ESB, 86e jaargang, nr. 4310, pagina 427, 18 mei 2001

Rubriek:

Prikkel

Trefwoord(en):

De praktijk binnen het Nederlandse bedrijfsleven ten aanzien van scholing en opleiding verschilt aanzienlijk van de uitgangspunten van de economische analyse en het human resource management. Zo behandelen bedrijven de uitgaven aan scholing niet als een investering in een kapitaalgoed, maar als zogenaamde periodekosten, dat wil zeggen als consumptieve uitgaven die in een bepaalde periode samenvallen met kosten. De gemaakte kosten voor de verdere opleiding van personeelsleden worden dus volledig in de winst- en verliesrekening geregistreerd in de periode dat zij zich voordoen. Hierdoor levert een investering in scholing op de korte termijn voor de werkgever een kostennadeel op ten opzichte van zijn concurrenten. Dit maakt investeringen in menselijk kapitaal zeer kwetsbaar en conjunctuurgevoeliger dan investeringen in fysiek kapitaal. Een ander belangrijk verschil tussen fysiek en menselijk kapitaal is dat de werknemers het bedrijf kunnen verlaten of kunnen staken, afwezig kunnen zijn en kunnen lijntrekken. Dit maakt de investering van bedrijven in menselijk kapitaal onzekerder dan de investering in machines.

Menselijk kapitaal en technologische vooruitgang zijn complementair. Onderinvestering in scholing en opleiding heeft daardoor vergaande negatieve gevolgen voor de concurrentiekracht van de Nederlandse economie. Subsidiëring en fiscale facilitering door de overheid van de training en scholing van bedrijven kan hier deels een oplossing bieden. Een meer fundamentele benadering om dit probleem op te lossen is de trainingskosten te kapitaliseren en afschrijvingen te introduceren in plaats van de trainingskosten als consumptieve uitgaven te beschouwen.

De veel genoemde reden waarom menselijk kapitaal momenteel bijna in geen enkele balans als een actief voorkomt (wel bijvoorbeeld bij Ajax), hangt samen met het feit dat de productiefactor arbeid geen eigendom is van de bedrijfshuishouding. Menselijk kapitaal als een actief op de balans zetten, betekent echter niet dat mensen verworden tot machines of een veestapel, noch dat mensen worden afgeschreven of dat sprake is van slavenarbeid, zoals wel wordt gesuggereerd in bepaalde bedrijfseconomische literatuur¹. Het betekent wel dat de kennis en vaardigheden van werknemers daadwerkelijk als een duurzaam kapitaalgoed worden behandeld in de bedrijfsboekhouding. Er is een aantal goede redenen om dit menselijk kapitaal ook bedrijfseconomisch als duurzaam productiemiddel te erkennen. De concurrentiepositie van Nederland wordt steeds meer bepaald door de kwaliteit van de werkzame beroepsbevolking. Door technologische innovaties (ict) worden de kennis en vaardigheden van de medewerkers steeds belangrijker voor de productie en dienstverlening en daarmee van cruciaal belang voor een bedrijf. De vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking impliceren dat bedrijven meer dan in het verleden nieuwe kennis moeten verwerven via de zittende werknemers. Dat de kwaliteiten van mensen een steeds belangrijker productiefactor worden, zo zij al niet reeds het belangrijkste productiemiddel van een onderneming zijn, dient ook tot uitdrukking te komen in de jaarrekening.

De scholings- en trainingsuitgaven van bedrijven zijn dan als een echte investering te beschouwen en worden als zodanig ook boekhoudkundig behandeld. Dat wil zeggen als een investering in immateriële activa waar periodiek op wordt afgeschreven. Deze afschrijving representeert dan de waardevermindering door economische veroudering als gevolg van technologische ontwikkeling. Het te vormen afschrijvingsfonds moet vervolgens voldoende zijn om de verouderde kennis van het personeel weer op peil te brengen en op peil te houden. Daarmee wordt bereikt dat de scholings- en trainingsuitgaven zoveel mogelijk tot uitdrukking worden gebracht in de periode waarin opbrengsten worden gerealiseerd als gevolg van die uitgaven. Door dit toerekenen of 'matchen' krijgt het management een beter beeld van het resultaat en dit leidt tot betere beslissingen ten aanzien van scholing en opleiding. Dat is pure winst. Bovendien geeft de jaarrekening dan een betere indicatie van de waarde en concurrentiekracht van een moderne onderneming. Dit sluit ook beter aan bij de manier waarop bedrijven duurzame materiële vaste activa, zoals gebouwen, machines en transportmiddelen in de jaarrekening verwerken. Die worden immers als regel geactiveerd en afgeschreven en daardoor is het gemakkelijker vermogen te besteden aan dergelijke activa dan aan scholing en opleiding. Dit vereist evenwel een verandering in de bestaande conventies in de interne en externe verslaggeving en berichtgeving. De jaarrekeningen van ondernemingen in het betaalde voetbal waarin hun profvoetballers zijn geactiveerd kunnen hier als voorbeeld fungeren voor het overige Nederlandse bedrijfsleven².

De overheid zou het bedrijfsleven tot de overgang naar afschrijvingen op scholing en opleiding van medewerkers financieel kunnen prikkelen. De introductie van investeringspremies en investeringsaftrek zou daarbij behulpzaam kunnen zijn

1 Zie bijvoorbeeld N.P. Mol, *Bedrijfseconomie voor de collectieve sector*, Samsom/VUGA, Alphen aan den Rijn, 1998, blz. 28-29.

2 Zie W.A. Dolfsma, Mensen op de balans. Voetbalorganisaties als voortrekker?, *MAB*, april 2001, blz. 134-141.

