

---

# Training van laagopgeleiden in Nederland: de rol van economische prikkels en HRM

Fouarge, D., Schils, T. & de Grip, A. 2010. *Prikkels voor postinitiële scholing van laagopgeleiden*. Amsterdam: echo.

---

***Waarom nemen laagopgeleiden minder vaak deel aan training dan hoogopgeleiden? Dit onderzoek laat zien dat het niet komt door verschillen in economische prikkels. Wat wel een rol speelt is een lagere motivatie gerelateerd aan de perceptie van het nut van cursussen, de tijdsinvestering van scholing en examenangst. HRM-instrumenten zoals functioneringsgesprekken en een persoonlijk ontwikkelingsplan worden minder vaak gerapporteerd door laagopgeleide dan door hoogopgeleide werknemers. Beide instrumenten hebben juist een positief effect op de scholingsdeelname van hoogopgeleiden.***

Verskillende studies wijzen erop dat laagopgeleide werknemers minder vaak training volgen. Daar zijn verschillende argumenten voor te vinden. Ten eerste kan een laag persoonlijk rendement van scholingsinvesteringen voor laagopgeleiden een rol spelen in hun beslissing niet in hun scholing te investeren. Een laag rendement wijst er in dit geval op dat de financiële prikkel om training te gaan volgen onvoldoende hoog is. Ten tweede kan het gebrek aan motivatie voor deelname aan scholing een rol spelen bij laagopgeleiden. Ten derde is het mogelijk dat werkgevers onvoldoende rendement halen uit investeringen in training van laagopgeleiden en daarom minder vaak cursussen aanbieden.

Deze bijdrage is erop gericht meer zicht te geven op de prikkels die laagopgeleiden in Nederland hebben om cursussen of trainingen te gaan volgen. Eerst wordt onderzocht of de deelname aan

training door laagopgeleiden zich vertaalt in een grotere employability. Met andere woorden, of de kans dat men later in de loopbaan zijn baan verliest daardoor kleiner wordt. Daarna wordt onderzocht of er financiële prikkels uitgaan van training. Dat wil zeggen, in welke mate resulteert cursusparticipatie in een hoger loon? Vervolgens wordt ingegaan op de motivatie van laagopgeleiden om aan training deel te nemen. Ten slotte

wordt aandacht besteed aan de rol die de werkgever kan spelen bij het stimuleren van de scholingsparticipatie van laagopgeleiden, bijvoorbeeld door het gevoerde HRM-beleid en het effect daarvan op het rendement van de gevolgde scholing. Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van het OSA-Arbeidsaanbodpanel 1985-2006 en de ROA Levenslang Leren Enquête 2004 en 2007.

## Achtergrond

---

De economische theorie van het menselijk kapitaal stelt dat werkgevers en werknemers altijd samen de kosten van bedrijfsspecifieke scholing zullen dragen, omdat ze allebei het risico lopen dat de andere partij de arbeidsrelatie ontbindt. De theorie stelt vervolgens dat investeringen in algemene scholing niet door de werkgever zullen worden

gedaan. De bespreking van de economische theorie van marktimperfecties leert echter dat dit in een aantal gevallen wel kan gebeuren. Zo zullen werkgevers investeren in de algemene scholing van hun werknemers als zij de mogelijkheid hebben om een loon onder de marktwaarde van de werknemer te betalen. Dit kan ontstaan door (1) impliciete of expliciete afspraken met de werknemer, eventueel in ruil voor een hoger loon na de scholing of een grotere baan zekerheid, maar ook door institutionele loonafspraken (CAO's) of vanwege de kosten van baanmobiliteit; (2) informatieasymmetrie, (a) ten opzichte van andere werkgevers, die minder goed geïnformeerd zijn over de kwaliteiten van de getrainde werknemer en (b) ten opzichte van werknemers die onvoldoende geïnformeerd zijn over mogelijke andere banen en de daarin te verdienen lonen.

Het theoretische verband tussen opleidingsniveau en scholingsdeelname is niet eenduidig, noch als het gaat om de prikkel die werkgevers hebben om in de scholing van laagopgeleiden te investeren, noch als het gaat om de bereidheid van de werknemers om scholing te gaan volgen. Daarbij kunnen twee conflicterende perspectieven worden onderscheiden. Het accumulatieperspectief stelt dat initiële opleiding en latente training complementair zijn en dat hoogopgeleide werknemers vaker training volgen (meer zucht tot leren, discipline, motivatie, enzovoort). Het compensatieperspectief stelt dat laagopgeleide werknemers hun tekort aan menselijk kapitaal proberen te herstellen door middel van training, om op deze wijze hun employability op peil te houden. Institutionele loonafspraken, zoals vastomlijnde loon schalen of een minimumloon, beïnvloeden deze ambiguïteit. Loonmaxima in bepaalde functies spelen met name een rol aan de bovenkant van de arbeidsmarkt, maar verkleinen tegelijkertijd het rendement dat werknemers kunnen behalen van de scholingsinvestering. Minimumlonen maken met name laagopgeleide werknemers te duur voor scholing, maar kunnen anderzijds ook een prikkel geven om in de scholing van een werknemer te investeren als het minimumloon boven de marginale productiviteit van de werknemer ligt als deze geen scholing volgt.

## **Economische prikkels**

Uit analyses op het OSA-Arbeidsaanbodpaneel blijkt dat laagopgeleiden (met een opleiding onder het

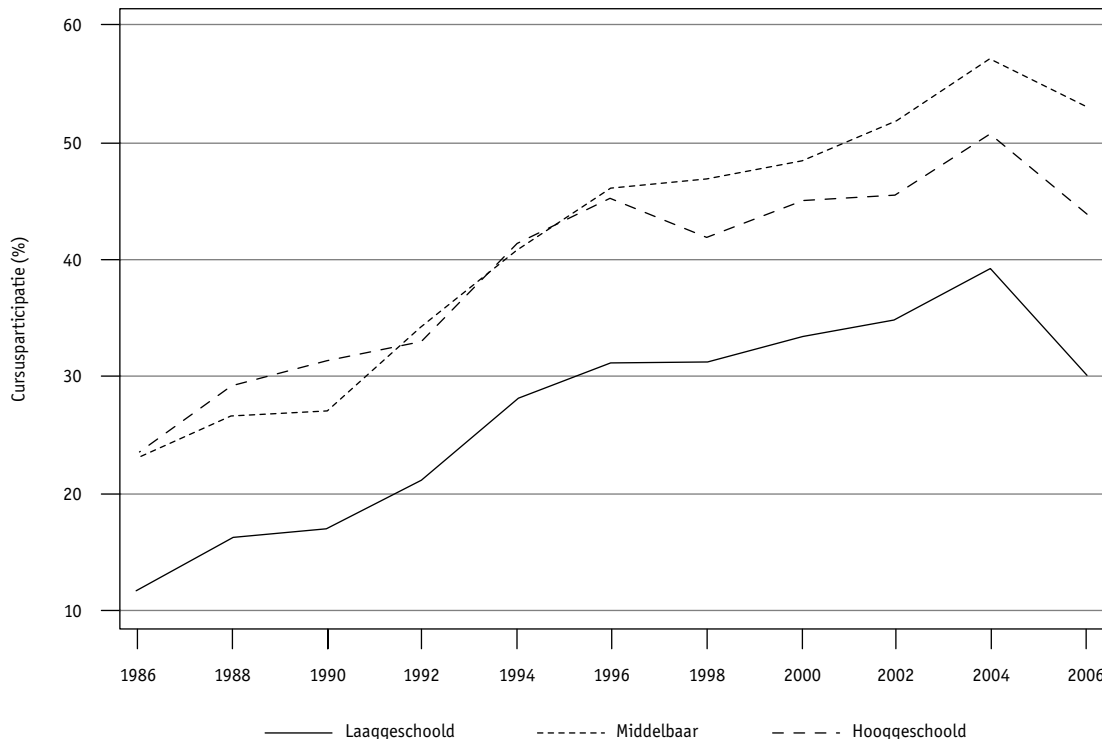
middelbaar beroepsonderwijs niveau; mbo) in Nederland minder vaak deelnemen aan scholingsactiviteiten dan hoger opgeleiden (cursussen puur uit interesse of hobby worden niet meegenomen). In 2006 heeft 30% van de laagopgeleide werknemers in de voorgaande twee jaar een cursus gevolgd. Bij de mbo'ers is dit 44%, terwijl 53% van de werknemers met een hoog opleidingsniveau (hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs) in de voorgaande twee jaar een cursus of training heeft gevolgd. Hoewel het percentage laagopgeleiden dat scholing volgt sinds 1986 is toegenomen (zie figuur 1), is het verschil in de scholingsparticipatie tussen laagopgeleiden en mbo'ers betrekkelijk constant gebleven. Laagopgeleiden halen hun achterstand in de scholingsparticipatie niet in. De achterstand van laagopgeleiden (en mbo'ers) ten opzichte van hoger opgeleiden is sinds 1996/1998 zelfs toegenomen. Wanneer zij wel training volgen, blijken laagopgeleiden overigens ook een geringer aantal cursussen of trainingen te volgen. Dit verschil in cursus en trainingparticipatie is opmerkelijk omdat de bereidheid door werkgevers om de scholing van laagopgeleiden te financieren groot is (Maximiano & Oosterbeek, 2007).

Van de deelname aan cursussen en trainingen gaan verschillende prikkels uit. Scholingsparticipatie kan resulteren in betere arbeidsmarkt kansen later in de loopbaan. Ook kan het resulteren in een hoger loon. Uit beschrijvende analyses komt naar voren dat werknemers die in de afgelopen twee jaar een cursus of training hebben gevolgd minder vaak een transitie uit betaalde arbeid maken (naar werkloosheid of inactiviteit) in de jaren daarna dan werknemers die geen cursus hebben gevolgd. De verschillen in de kans op baanverlies zijn bovendien groter voor de laagopgeleiden met en zonder scholing dan voor de hoogopgeleiden. Van de laagopgeleiden die geen training volgen is 24% tien jaar later niet meer werkzaam,<sup>1</sup> tegenover 14% voor degenen die wel een cursus of training hebben gevolgd. Bij de hoogopgeleiden zijn de percentages respectievelijk 14% en 11%.

Uit econometrische analyses – waarin rekening is gehouden met individuele verschillen in waarneembare (bijvoorbeeld geslacht, leeftijd) en niet-waarneembare kenmerken (bijvoorbeeld productiviteit, motivatie) – blijkt dat laagopgeleiden die in de afgelopen twee jaar training hebben gevolgd

**Figuur 1.**

Deelname van werkenden aan cursussen en trainingen in de afgelopen twee jaar, 1986-2006



**Bron:** OSA-Arbeidsaanbodpanel

ongeveer 2% minder kans maken om werkloos te worden (tabel 1). Dit effect is overigens vergelijkbaar voor de andere opleidingsniveaus. Ook als we corrigeren voor de mogelijkheid van zelfselectie in training aan de hand van de propensity score methode van Imbens (2000), vinden we nog dit effect.<sup>2</sup> Hieruit kan worden geconcludeerd dat er, door het positieve effect op de employability, voor laagopgeleiden prikkels aanwezig zijn om scholing te volgen en dat deze prikkels voor de laagopgeleiden niet kleiner zijn dan voor de hoogopgeleiden. Wie training volgt maakt minder kans om werkloos te worden.

Ook vinden wij dat scholingsparticipatie van laagopgeleiden zich vertaalt in een hoger loon. De deelname aan training in de afgelopen twee jaar, zo blijkt uit de beschrijvende analyses, resulteert in een ongeveer 5% hoger loon. Wanneer in econometrische analyses voor zowel waarneembare als niet-waarneembare persoonlijke kenmerken wordt

gecorrigeerd, dan blijkt het effect van scholingsparticipatie door laagopgeleiden op het loon kleiner te zijn, namelijk 1,2%. Wederom is dit effect echter niet minder dan voor werknemers met een hoger opleidingsniveau. Na controle voor mogelijke zelfselectie in de scholingsdeelname aan de hand van de door Heckman en Hotz (1989)<sup>3</sup> ontwikkelde 'pre-program test', wordt een vergelijkbaar effect gevonden: 1,6% meer loon voor laaggeschoolden die scholing hebben gevolgd en dit effect is gelijk tussen opleidingsniveaus. Hieruit kan worden geconcludeerd dat er ook door het positieve effect van de scholingsparticipatie op het loon van laagopgeleiden, prikkels aanwezig zijn om training te volgen en dat deze prikkels voor laagopgeleiden niet kleiner zijn dan voor de hoogopgeleiden. Wie scholing volgt krijgt een hoger loon.

**Tabel 1.**

Kans op verlies van werk in de twee jaar na het volgen van een cursus, periode 1985-2006 (marginale effecten na probit model)

|   | Probit model | Panel probit model |
|---|--------------|--------------------|
| Heeft scholing gevolgd in afgelopen 2 jaar? | -0,019***    | -0,018***          |
| Middelbaar opgeleid                         | -0,005       | -0,005             |
| Hoogopgeleid                                | -0,010**     | -0,010*            |
| Scholing * Middelbaar opgeleid              | 0,000        | 0,000              |
| Scholing * Hoogopgeleid                     | -0,011       | -0,012             |
| Vrouw                                       | 0,037***     | 0,037***           |
| Leeftijd                                    | -0,023***    | -0,022***          |
| Leeftijd kwadraat (/100)                    | 0,031***     | 0,031***           |
| Gewerkte uren (ref: 40 uur of meer)         |              |                    |
| 1-11 uren                                   | 0,073***     | 0,073***           |
| 12-23 uren                                  | 0,025***     | 0,025***           |
| 24-31 uren                                  | 0,020**      | 0,020***           |
| 32-39 uren                                  | 0,000        | 0,001              |
| Onbetaald overwerk                          | -0,007       | -0,007             |
| Betaald overwerk                            | -0,023***    | -0,022***          |
| Sector dummies                              | ja           | ja                 |
| Jaar dummies                                | ja           | ja                 |
| Pseudo R-kwadraat                           | 0,162        |                    |
| Chi-kwadraat                                | 1 227,682    | 618,666            |
| N   | 20 148       | 20 148             |

\*  $p < 0,10$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$

**Noot:** De econometrische analyse betreft een gewone probit vergelijking en een panel random effects probit vergelijking. De afhankelijke variabele is 0 indien men nog steeds werk heeft twee jaar later en 1 indien men niet meer werkt.

Een positief (negatief) teken betekent dat de betreffende variabele een positief (negatief) effect heeft op de kans op verlies van werk. De kans op verlies van werk is voor een laag-geschoolde die in de afgelopen twee jaar scholing heeft gevolgd 1,8% lager dan voor een laaggeschoolde die geen scholing heeft gevolgd (eerste getal in tweede kolom). Dit effect is niet anders voor middelbaar en hoog opgeleiden (coëfficiënten voor 'Scholing \* Middelbaar opgeleid' en 'Scholing \* Hoog opgeleid' zijn niet significant).

**Bron:** OSA-Arbeidsaanbodpanel

## Bereidheid tot scholing

De ROA Levenslang Leren Enquête laat een positief verband zien tussen iemands opleidingsniveau en de bereidheid tot scholingsdeelname. Laagopgeleiden hebben een geringere bereidheid om aan een cursus of training deel te nemen als deze geheel of voor een deel in eigen tijd moet worden gevolgd. De belangrijkste redenen die de laagopgeleide werkenden hiervoor aandragen zijn dat het nut van training niet altijd duidelijk is, dat ze 's avonds niet gemakkelijk tijd vrij kunnen maken om te studeren en dat ze het eng vinden om weer examen te doen.

Uit de analyses blijkt ook dat er een duidelijk positieve relatie is tussen de motivatie voor training en de deelname daaraan. Wie een grotere bereidheid rapporteert om scholing te volgen, neemt met een grotere waarschijnlijkheid inderdaad deel aan cursussen en training. Dit effect is even sterk voor alle opleidingsniveaus.

## Rol van de werkgever

De werkgever kan op verschillende manieren de scholingsdeelname van laagopgeleiden stimuleren. Dit kan bijvoorbeeld door het (mede) betalen van

de cursus of training, het mogelijk maken dat een cursus in werktijd wordt gevolgd of door het volgen van een cursus of training verplicht te stellen. Over het algemeen geldt dat in de jaren 1990-2000 de werkgever vaker voor de training van hoogopgeleiden betaalde dan voor de scholingsdeelname van laagopgeleiden. Echter, sinds 2002 zijn de verschillen niet groot en anno 2006 zijn er nagenoeg geen verschillen in de mate waarin de werkgever de scholingskosten van laag- en hoogopgeleiden betaalt. In de periode 1990-2004 was er vrijwel geen verschil in de mate waarin laag- en hoger opgeleiden hun cursussen en trainingen onder werktijd volgden. In 2006 blijken laagopgeleiden echter

vaker dan hoogopgeleiden hun scholing uitsluitend onder werktijd te volgen.

Uit nadere analyses blijkt dat vooral door de werkgever betaalde cursussen en trainingen en het volgen van de scholing in werktijd resulteren in betere arbeidsmarktkansen voor laagopgeleiden. Het zelf dragen van de kosten voor de gevolgde scholing heeft opmerkelijk genoeg een negatief effect op het loon. Het feit of laagopgeleiden de scholing in werktijd of in eigen tijd volgt, heeft daarentegen geen invloed op het loon. Verder blijkt dat vooral cursussen en trainingen die gevolgd zijn om promotie te kunnen maken en de door de werkgever

**Tabel 2.**

Het effect van training op het loon, periode 1985-2006 (coëfficiënten uit econometrische analyse)

|   | OLS       | Panel model | Panel model met controle voor endogene zelfselectie |
|---|-----------|-------------|---|
| Heeft scholing gevolgd in afgelopen 2 jaar? | 0,056***  | 0,012*      | 0,016*  |
| Middelbaar opgeleid                         | 0,111***  | 0,003       | -0,005  |
| Hoogopgeleid                                | 0,313***  | 0,045***    | 0,035*  |
| Scholing * Middelbaar opgeleid              | -0,019**  | 0,003       | 0,002   |
| Scholing * Hoogopgeleid                     | -0,058*** | -0,009      | -0,018  |
| Vrouw                                       | -0,172*** |             |   |
| Leeftijd                                    | 0,057***  | 0,047***    | 0,050***  |
| Leeftijd kwadraat (/100)                    | -0,058*** | -0,048***   | -0,042***   |
| Gewerkte uren (ref: 40 uur of meer)         |           |             |   |
| 1-11 uren                                   | 0,131***  | 0,414***    | 0,445***  |
| 12-23 uren                                  | 0,119***  | 0,272***    | 0,276***  |
| 24-31 uren                                  | 0,103***  | 0,176***    | 0,178***  |
| 32-39 uren                                  | 0,062***  | 0,076***    | 0,072***  |
| Onbetaald overwerk                          | 0,122***  | 0,034***    | 0,041***  |
| Betaald overwerk                            | 0,001     | 0,019***    | 0,020***  |
| Sector dummies                              | ja        | ja          | ja  |
| Jaar dummies                                | ja        | ja          | ja  |
| Constante term                              | 0,469***  | 0,809**     | 0,390   |
| "Pre-programme test"                        |           |             | -0,002  |
| R-kwadraat                                  | 0,431     |             |   |
| N   | 31 145    | 31 145      | 19 657  |

\*  $p < 0,10$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$

**Noot:** De econometrische analyse betreft een gewone regressievergelijking (OLS), een panel fixed effects vergelijking en een panel fixed effects met controle voor endogene selectie. De afhankelijke variabele is het uurloon (netto, in logaritme). Een positief (negatief) teken betekent dat de betreffende variabele een positief (negatief) effect heeft op het loon. Het loon van een laaggeschoolde die in de afgelopen twee jaar scholing heeft gevolgd is 1,2% hoger dan dat van een laaggeschoolde die geen scholing heeft gevolgd (eerste getal in tweede kolom). Dit effect is niet anders voor middelbaar en hoog opgeleiden (coëfficiënten voor 'Scholing \* Middelbaar opgeleid' en 'Scholing \* Hoog opgeleid' zijn niet significant).

**Bron:** OSA-Arbeidsaanbodpanel

verplichte scholing een positief effect hebben op het loon van laagopgeleiden.

Uit de analyses op basis van de ROA Levenslang Leren Enquête blijkt ook dat er een positief verband is tussen de door een bedrijf ingezette HRM-instrumenten en de scholingsdeelname van laagopgeleiden. Dit is met name het geval bij functioneringsgesprekken, persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's), werkoverleg, loopbaanplannen en prestatiebeloning. Deze HRM-instrumenten hebben echter geen effect op de bereidheid tot scholingsdeelname van werkenden (maar wel op de feitelijke deelname aan scholing). Bovendien lijkt een aantal HRM-instrumenten vaker te worden gerapporteerd door hoogopgeleide werknemers dan door laagopgeleiden, zoals het functioneringsgesprek en het POP. Beide instrumenten hebben een positief effect op de scholingsdeelname van hoogopgeleiden.

## **Besluit**

Training is eerst en vooral een zaak van werknemers en werkgevers. Met het oog op hun employability hebben werknemers de verantwoordelijkheid om in hun eigen menselijk kapitaal te investeren. Met het oog op veranderingen in de economie moeten werkgevers investeren in hun werknemers om concurrerend te blijven. Wie training volgt, maakt minder kans om werkloos te worden en krijgt een hoger loon. Dergelijke prikkels zijn even groot voor laag- als voor hoogopgeleiden. Het ontbreken van prikkels rond employability en loon is dus geen verklaring voor het feit dat laagopgeleiden minder vaak aan scholing deelnemen. Wat wel een rol speelt, is een lagere motivatie gerelateerd aan de perceptie van het nut van cursussen, de tijdsinvestering van scholing en examenangst. Een eerste beleidsimplicatie is dan ook dat werkgevers duidelijker maken aan laagopgeleide werknemers wat het nut van de gevolgde cursus is voor het bedrijf en voor de competentieontwikkeling en de employability van de werknemers zelf in hun huidige en toekomstige banen. Door het zichtbaar maken van het rendement van scholing kan de bereidheid van laaggeschoolden om daar aan deel te nemen mogelijk verhoogd worden.

HRM-beleid heeft kennelijk geen effect op de motivatie om aan scholing deel te nemen, wel op

het feitelijk volgen van scholing. Sommige HRM-instrumenten zoals functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) worden minder vaak gerapporteerd door laagopgeleiden terwijl juist deze instrumenten een positief effect hebben op de scholingsdeelname van hoogopgeleiden. Een tweede beleidsimplicatie is dat het vaker inzetten van functioneringsgesprekken en POP voor laagopgeleiden mogelijk ook de scholingsdeelname van deze groep zou kunnen stimuleren. In het algemeen zouden wij kunnen stellen dat het noodzakelijk is om het HRM-beleid beter af te stemmen op de ontwikkeling van laagopgeleide werknemers in de organisatie. Daar is een actieve(re) houding van de werkgever voor nodig. Een derde beleidsimplicatie is dat, wanneer het niet deelnemen aan scholing zijn oorzaak vindt aan een verkeerde perceptie van de meerwaarde, het verplicht stellen van cursussen (zonder dat dit ten koste gaat van de motivatie van de werknemers) en het koppelen van scholing aan prestatiebeloning de cursusdeelname van laagopgeleiden zou kunnen stimuleren.

*Didier Fouarge  
Andries de Grip  
Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)*

*Trudie Schils  
Universiteit Maastricht*

## **Noten**

1. Ze zijn werkloos of arbeidsongeschikt geworden, met vroegtijdig pensioen gegaan of op andere wijze vrijwillig uitgetreden.
2. Hiermee bedoelen wij het feit dat werknemers die er het meest van verwachten aan scholing deelnemen. Deze zelfselectie kan de meting van het echte effect van scholing vertekenen. De uitkomsten van dit model zijn niet in tabel 1 opgenomen.
3. De methode houdt in dat een controlevariabele in het model wordt meegenomen dat aangeeft of de betreffende respondent een toekomstig deelnemer is aan een cursus. Van een dergelijke variabele wordt verwacht dat het geen effect op het huidige loon heeft (derhalve wordt verwacht dat de variabele, mist het model correct is gespecificeerd, niet significant is).

### **Bibliografie**

Imbens, G. 2000. The role of the propensity score in estimating dose-response functions. *Biometrika*, 83, 706-710.

Heckman J. & Hotz, V. 1989. Choosing among alternative non-experimental methods for estimating the impact

of social programs: the case of manpower training. *Journal of the American Statistical Association*, 84, 862-874.

Maximiano, S. & Oosterbeek, H. 2007. *On the determinants of workers' and firms' willingness to train*. Paper voor de EALE 2007 conferentie, Oslo.