

De kosten & baten van deelname aan arbeidsmarktgerelateerde opleiding vanuit het perspectief van de deelnemer. Samenvatting.

1. Conclusies en aanbevelingen t.a.v. huidige opleidingsbeleid

Globaal toont een overzicht van empirisch onderzoek m.b.t. werkgerelateerde opleiding van werknemers aan dat, zowel wat betreft de bedrijfsspecifieke als wat betreft de algemene variant, er sprake is van niet verwaarloosbare en soms zelfs substantiële opbrengsten voor zowel de deelnemers als voor de bedrijven.

Bij deze algemene vaststelling zijn een tweetal belangrijke nuanceringen te maken.

(1) In landen met een meer gestructureerd onderwijs- en opleidingsstelsel, waar de individuen ook typisch reeds op jongere leeftijd veel investeren in hun menselijk kapitaal (vb. Duitsland, Frankrijk,...), zijn de opbrengsten van deelname aan permanente opleiding typisch lager dan in landen waar zulks minder het geval is (vb. VK). Men kan aannemen dat Vlaanderen veeleer te situeren is binnen de eerste groep van landen, hetgeen suggereert dat ook hier de opbrengst van investeringen in blijvende opleiding, relatief gesproken, lager is.

(2) Er zijn sterke indicaties die wijzen op selectiviteit in de deelname. Dit houdt in dat de vastgestelde positieve opbrengsten van deelname niet noodzakelijk zullen gelden wanneer huidige niet-deelnemers wel zouden gaan deelnemen. De selectiviteit heeft betrekking op het feit dat degenen die meer baat hebben bij deelname nu reeds meer kans hebben om deel te nemen (door selectie of door zelfselectie), of ook op het feit dat de vermeende positieve opbrengst t.g.v. de deelname eigenlijk (gedeeltelijk) te verklaren is door een derde gemeenschappelijke oorzaak, zoals vb. een promotie.

Desalniettemin blijft de vaststelling dat de opbrengsten van deelname aan opleiding gemiddeld positief blijven. Duidelijk is ook dat het over private opbrengsten handelt, die met name toekomen aan de individuele werknemers en aan de bedrijven. Er zullen ongetwijfeld ook sociale opbrengsten worden gegenereerd, maar er is weinig reden om aan te nemen dat deze boven de private opbrengsten zouden liggen. Bijgevolg lijkt het moeilijk te verdedigen dat de overheid in het algemeen een belangrijke rol zou hebben bij het dragen van de kosten van deelname aan opleiding. Toch is dit wat onder meer gebeurt in het stelsel van de opleidingcheques voor werknemers, die een subsidie voorziet bij het deelnemen door een werknemer, op eigen initiatief, aan een arbeidsmarktgerichte opleiding. De overtuiging dat er zonder die overheidsinterventie te weinig zou worden geïnvesteerd in de permanente vorming van en door de werknemers zou een mogelijke legitimering voor deze benadering kunnen zijn. De vraag is echter

of er door deze financiële stimulering uiteindelijk veel additionele opleidingsinspanningen tot stand komen. Belangrijk en interessant lijkt het hier alvast om na te gaan of het systeem van de opleidingscheques voor werknemers, dat in de aanvangsmaanden onmiddellijk een substantiële omvang kreeg, eigenlijk tot een waarneembaar effect heeft geleid op de evolutie van het aantal door werknemers op eigen initiatief opgestarte opleidingen (het volume), dan wel of de cheques voornamelijk zijn aangekocht om opleidingen te financieren die men toch al van plan was te volgen. In bijkomende orde zou het bovendien interessant zijn om na te gaan of men via de opleidingcheques personen die voordien niet aan opleiding deelnamen, heeft kunnen overtuigen om opleiding te volgen.

Een speciale positie wordt inderdaad ingenomen door die groepen van werknemers die momenteel nauwelijks of niet deelnemen aan permanente opleiding, omdat ze hiertoe weinig of geen kansen krijgen binnen hun job, en omdat ze bovendien om welke reden dan ook er al evenmin toe komen om dit op eigen initiatief te doen. Uit diverse onderzoeken is geweten dat het hier in de eerste plaats gaat over die groepen die veelal so wie so al minder sterk staan op de arbeidsmarkt : werknemers met een lagere (initiële) opleiding, werknemers die (dus ook gemiddeld) in lagere functies zijn tewerkgesteld, arbeiders eerder dan bedienden, werknemers in precaire arbeidssituaties (onzekere en tijdelijke contracten), werknemers in de laagst betaalde functies, waar het repetitief karakter van het werk ook al weinig ruimte geeft voor werkplekieren, etc.

Men kan betogen dat het t.a.v. deze segmenten binnen de werknemerpopulatie extra-overheidsinspanningen, vb. onder de vorm van een financiële tegemoetkoming zoals een opleidingscheque, nodig en nuttig zijn, d.w.z. tot een duidelijke meerwaarde kunnen leiden.

Zo zijn het juist deze groepen die het meest kwetsbaar zijn en bij een neergang van de conjunctuur of een gebeurlijke herstructurering de grootste kans hebben om in de werkloosheid (of inactiviteit) terecht te komen, en, door de aard van hun kenmerken, vervolgens bovendien gemiddeld gezien niet zo heel vlug terug uit de werkloosheid zullen geraken. Bovendien zijn het dikwijls ook juist deze groepen van werknemers die gezien hun achtergrondkenmerken in banen zitten met een eerder beperkte verloning, zodanig dat financiële overwegingen inderdaad een obstakel kunnen vormen voor een opleidingsdeelname, en er alvast een sterk wervende kracht kan uitgaan van een geldbedrag onder de vorm van vb. een opleidingscheque. De bevinding dat de opbrengst van investeren in opleiding hoger zou zijn voor lagergeschoolden, kan als een bijkomende argumentatie worden gehanteerd voor een opleidingsaanmoedigend beleid t.a.v. deze groepen,

waarbij weliswaar op te merken valt dat een louter financiële aanmoediging wellicht ook niet zal volstaan om tot een groot resultaat te leiden.

Een en ander wijst m.a.w. naar een pleidooi om maatregelen zoals de opleidingscheque voor werknemers meer selectief te maken. Dit moet worden afgewogen tegen het feit dat daarmee een stuk van de eenvoud en transparantie van deze maatregel verloren gaat. Tegelijkertijd bieden de bevindingen inzake de opbrengst van werkgerelateerde opleiding voldoende grond om als overheid te investeren in sensibiliseringsacties, die werknemers ervan moeten overtuigen dat deelname aan opleiding inderdaad loont. Een belangrijke doelstelling hierbij kan zijn dat een toenemende opleidingsdeelname, door bredere lagen van de werknemerspopulatie wordt tot stand gebracht, waarbij bovendien in belangrijke mate ook private middelen worden ingezet ter financiering van deze verruimde opleidingsdeelname, d.w.z. waarbij ook de deelnemers zelf er toe worden overtuigd om eigen middelen te investeren in hun opleiding. Op te merken valt dat wat betreft deze laatste doelstelling, het instrument opleidingscheque een zekere potentie biedt, aangezien er voor het verkrijgen van een opleidingscheque ook steeds een eigen inbreng vereist is (momenteel 50%). Overwogen kan worden om dit percentage variabel te maken al naargelang de doelgroep.

Een groot aantal studies uit binnen- en buitenland tonen aan dat investeren in onderwijs, en het behalen van een diploma secundair onderwijs en/of hoger onderwijs een hoog (privaat) rendement geeft. Tegelijkertijd blijkt dat dit rendement afneemt naarmate het diploma op een latere leeftijd wordt behaald. Dit wordt verklaard door het feit dat de kosten van het behalen van het diploma gelijk blijven ongeacht de leeftijd (of eventueel zelfs stijgt, omdat men met meer ervaring een hoger verdienpotentieel heeft, en dus een hoger inkomen opgeeft om de studie te kunnen volgen), en de resterende verwachte duur van beroepsactiviteit daalt met de leeftijd, zodat de periode waarin het behaalde diploma vruchten oplevert, korter wordt. In hoeverre de opbrengst van deelname aan permanente opleiding gevoelig is voor de leeftijd van deelname, is veel minder duidelijk. Een en ander is wellicht afhankelijk van de actieve werkingsduur van datgene wat men tijdens de opleiding leerde. Van een opleiding waarin men onmiddellijk bruikbare vaardigheden leert, die echter na een paar jaar reeds duidelijk aan een update toe zijn (vb. bepaalde informaticaopleidingen), kan men vermoeden dat de opbrengst vooral zal worden gegenereerd tijdens deze gebruikperiode, en nadien uitgespeeld is. Voor opleidingen waarin men vaardigheden leert die langer houdbaar zijn, zal de "terugverdienperiode" overeenkomstig langer zijn. Een ander element dat

uiteeraard zal meespelen, is de initiële investeringskost. Een opleiding die relatief gezien weinig kost (in termen van geld, tijd of inspanning) hoeft niet zo lang en/of zo veel op te brengen om desalniettemin toch tot een positieve return te leiden. Bij een zwaardere investering daarentegen, en het voorbeeld bij uitstek is dan een hogere studie, zou men al zeer hoge, zelfs onrealistisch hoge opbrengsten moeten verkrijgen opdat men in staat zou zijn om deze investering in een korte tijd terug te verdienen. Binnen een maatschappelijke context die de nadruk legt op het belang van levenslang leren, is het natuurlijk niet onbelangrijk dat de relatie tussen leeftijd en opbrengst van deelname aan opleiding wordt uitgeklaard. Dit element, naast diverse andere waarover nog te veel onduidelijkheid bestaat, wordt verder toegelicht in de volgende sectie.

Voor wat betreft het behalen van een diploma secundair of hoger onderwijs op volwassen leeftijd, blijkt dan weer uit diverse studies dat de opbrengstvoeten hier eerder gering zijn, vooral dan als men deze studies op voltijdse basis volgt, en dus ondertussen niet kan werken. Dit gederfde inkomen is in dit geval als kostencomponent trouwens typisch veel belangrijker dan de directe studiekosten (inschrijvingsgelden enz.). Als men met andere woorden dergelijke meer langdurige vormen van leren op volwassen leeftijd wil aanmoedigen, zal in de eerste plaats moeten gezocht worden naar mechanismen die het gederfd inkomen kunnen reduceren. Systemen van tijdsparen zouden hier een antwoord kunnen bieden. Een andere, meer indirecte manier van werken die ook leidt tot een reductie van het gederfde inkomen, is de realisatie van een kortere studieduur door het meer veralgemeend toepassen van EVC-procedures.

2. Aandachtspunten voor verder onderzoek

Het is duidelijk dat er nog heel wat lacunes zijn in onze kennis over de kosten en baten van deelname aan diverse vormen van opleiding en vorming door individuen. Hierbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen lacunes en/of vragen op het conceptuele niveau, op het methodologische niveau, en op het vlak van de beschikbaarheid, bruikbaarheid en toegankelijkheid van gegevens.

2.1 Nood aan verder inhoudelijke uitdieping...

Een belangrijke vraag is alvast bij welk *soort van opleiding* een bepaalde *persoon* in een gegeven *omgeving of positie* het meest gebaat is. Zelfs al zou het begrip “baat” kunnen worden herleid tot een ééndimensionaal concept (loon, dus een uitdrukking in monetaire termen), dan nog wordt deze ogenschijnlijk eenvoudige vraag al vlug complex omdat zowel opleiding, persoon als omgeving potentieel multidimensionale concepten zijn. Zo kunnen wat betreft het niveau van de

opleiding, haar organisatie of haar vormgeving alvast diverse elementen worden opgesomd die mogelijk gerelateerd zijn aan de uiteindelijke kosten-batenbalans :

- duur, intensiteit;
- individueel of in groep, in klasverband, al dan niet formele werkplekopleiding;
- al dan niet met certificering, diploma, civiel effect;
- op initiatief werkgever of op eigen initiatief;
- bedrijfsspecifieke of meer algemene opleiding;
- aard aanbieder (al dan niet voorzien van label x of y, publiek of privaat, groot of klein, didactische kwaliteiten van lesgevers,...);
- door wie betaald (individu zelf, werkgever, overheid);
- mate waarin deelname aan opleiding resulteert uit behoefte detectie, mate waarin er binnen het bedrijf (of ruimer) vraag is naar de aangeleerde vaardigheden;
- opvolging na afloop van eigenlijke opleidingsdeelname;

Ook kenmerken van het individu kunnen potentieel een effect hebben op de opbrengstvoet, of kunnen maken dat het ene type van opleiding voor de persoon in kwestie meer zinvol is dan een ander type :

- leeftijd;
- initiële opleidingsniveau;
- reeds gevolgde opleiding;
- beroepservaring (overlapt met werkplekleren);
- moment in de loopbaan waarop men opleiding volgt (aan het begin, later,...);
- “talent” (“innate ability”);

Dit geldt tenslotte ook voor diverse omgevings- en situatiekenmerken :

- aard economische sector;
- aard bedrijf;
- functie, groeimogelijkheden binnen het bedrijf;
- economische omgeving (conjunctuur, etc.);

De bovenstaande opsommingen bogen geenszins op volledigheid. Belangrijker is het inzicht dat de vraag bij welk *soort van opleiding* een bepaalde *persoon* in een gegeven *omgeving of positie* het meest gebaat is, potentieel erg complex dreigt te worden. Nu is over de relatie tussen enerzijds diverse van de opgesomde elementen, en anderzijds de baat op het niveau van het individu wel een en ander te zeggen, al blijft dat dikwijls op het niveau van empirische uitspraken (“voor die steekproef in dat jaar in dat land blijkt dat opleidingstype x tot y% loonsstijging leidt”). Ook al zijn dergelijke uitspraken uiteraard zinvol, toch moet tegelijkertijd worden vastgesteld dat over veel van de verbanden waarop de empirische uitspraken betrekking hebben er op theoretisch-conceptueel niveau weinig of niets bekend is. In essentie blijft het proces dat er al dan niet toe leidt dat deelname aan

opleiding vatbaar is, te veel een zwarte doos. Soms is wel bekend dat x er in stoppen tot resultaat y leidt, maar waarom dat zo is, blijft onduidelijk. Een kleine wijziging aan x kan dan echter aanleiding geven tot een resultaat dat sterk afwijkt van y. Vandaar ook dat in het overzicht van de empirische studies in hoofdstuk 2 diverse studies die schijnbaar betrekking hebben op een vergelijkbaar opzet soms toch tot tegenstrijdige vaststellingen komen.

2.2 ...met een voldoende methodologische diepgang...

Zoals bij bijna al het evaluatieonderzoek, blijkt ook hier weer dat de bekomen resultaten (brengt deelname aan opleiding al dan niet op?) cruciaal afhankelijk kunnen zijn van de mate waarin de meting meer of minder gesofisticeerd wordt uitgevoerd. Vooral problemen van steekproefselectiviteit steken hier de kop op: de groep van deelnemers aan werknemersopleiding is veelal absoluut geen aselechte steekproef. Al is het ultieme methodologische antwoord nog niet gegeven, -- en ook het sociaal experiment is zeker niet het perfecte antwoord -- toch werden in de afgelopen decennia diverse strategieën voorgesteld in de literatuur terzake. De aanbeveling is dat alle toekomstig onderzoek rond de effecten van deelname aan opleiding voldoende rekening houdt met dit probleem, en dan nog bij voorkeur door middel van een methodologisch pluralisme.

2.3 ...en met aangepaste data.

Aangezien steekproefselectiviteit in essentie is te herleiden tot een probleem van niet-geobserveerde heterogeniteit (er is een verschil tussen deelnemers en niet-deelnemers, maar bij gebrek aan gegevens kunnen we dit verschil niet meenemen in de analyses), bestaat een voor de hand liggende strategie van oplossing er alvast uit om te vertrekken van voldoende rijke gegevens. Optimaliter zouden deze rijke gegevens dan bovendien een longitudinaal karakter moeten hebben, en zowel informatie op bedrijfsniveau moeten bevatten (zoals de PASO-databank), als informatie op individueel niveau. Van belang is daarenboven dat het concept "opleiding" voldoende verfijnd wordt bevraagd, zodanig dat een onderscheid tussen formele, informele en non-formele opleiding kan worden aangebracht, en waarbij verder wordt gegaan dan de standaardvraag "heeft in de afgelopen periode (jaar, maand) al dan niet een opleiding gevolgd". Bij dit laatste is nuttig en tot op zekere hoogte noodzakelijke bijkomende informatie het aantal tijdens de beschouwde periode gevolgde opleidingen, hun duur en intensiteit, en het per opleiding behaalde resultaat (al dan niet volledig gevolgd, etc.). Omdat menselijk kapitaal een voorraadconcept is, is het bovendien noodzakelijk om ook aandacht

te besteden aan de gedurende voorgaande periodes gecumuleerde opleidingsinvesteringen.