

## Bijlage 2

*Menselijk kapitaal en de levensloop*  
prof. dr. J.J. Schippers



# 1 Menselijk kapitaal en de levensloop

prof. dr. J.J. Schippers\*

## 1 *Inleiding*

Aanhoudende sociale ongelijkheid heeft in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw geleid tot de ontwikkeling van het begrip ‘menselijk kapitaal’ als indicator voor de kwalitatieve dimensie van het arbeidspotentieel waarover mensen beschikken (Becker, 1964; Mincer, 1974). Wie over minder menselijk kapitaal beschikt, heeft een minder aantrekkelijke baan en verdient minder dan wie over meer menselijk kapitaal beschikt. Later heeft het begrip zich verbreed tot het totaal aan kennis en vaardigheden van individuen of – in macroperspectief – van de bevolking als geheel, los van de vraag of die nu al dan niet bij de (betaalde) arbeid wordt ingezet. In dat macroperspectief keert het begrip menselijk kapitaal regelmatig terug in de context van uitspraken als: ‘Nederland beschikt behalve over aardgas nauwelijks over andere natuurlijke hulpbronnen, maar wel over een enorm potentieel aan menselijk kapitaal’. Menselijk kapitaal is zo bezien de grondstof die zit in de hoofden van de burgers van dit land.

Binnen de standaardlevensloop van leren – werken – rusten (zie o.a. Liefbroer & Dykstra, 2000) zijn de verschillende vormen van investeringen in menselijk kapitaal keurig over verschillende levensfasen verdeeld: in de eerste levensfase verwerf je menselijk kapitaal via het volgen van onderwijs. Daarna sluit je de scholingsperiode af (mensen met een lagere opleiding eerder en mensen met een hogere opleiding later), breekt de fase van het arbeidzame leven aan en wordt menselijk kapitaal (vooral) verworven via de route van het opdoen van ervaring. Wie een standaardcarrièrepatroon volgt, doet vooral aan het begin van de arbeidscarrière veel ervaring op; bijna alles wat je meemaakt, is nieuw en leerzaam. In de loop van de tijd neemt het aantal nieuwe ervaringen dat je opdoet geleidelijk aan af en tegen de tijd dat het moment van pensionering daar is, heb je het allemaal al eens gezien en meegemaakt en is er nog nauwelijks sprake van nieuwe ervaringen. In de derde fase van de standaardlevensloop is van investeringen in menselijk kapitaal in het geheel geen sprake meer.

De theorie heeft zich goeddeels bij deze praktijk van de levensloop aangesloten en zich vooral op scholing en arbeidservaring geconcentreerd. Wel werd ook aandacht besteed aan bijvoorbeeld de gevolgen van loopbaanonderbrekingen voor de opbouw van menselijk kapitaal (o.a. Groot e.a., 1988; Mertens, 1998). Loopbaanonderbrekingen – het woord zegt het al – werden geanalyseerd in termen van afwijkingen van het ‘normale’ patroon, dat vooral het patroon is van mannen.

Nu in het kader van de discussie over de levensloop (zie o.a. SZW, 2002) de vraag op tafel ligt of het ‘normale’ patroon nog wel de norm vormt, rijst tevens de vraag hoe het, als mensen andere invullingen aan hun levensloop gaan geven,

zal en moet gaan met het verwerven van menselijk kapitaal. Deze vraag vormt tevens de centrale vraag van deze bijdrage. Bij het beantwoorden van de vraag kunnen verschillende dimensies worden onderscheiden: het verschil tussen algemeen en specifiek (beroepsgericht) menselijk kapitaal, de micro- versus de macro-invalshoek en, niet los daarvan, de verhouding tussen enerzijds individuele en collectieve kosten en baten van investeringen en menselijk kapitaal en anderzijds die tussen publieke en private organisatie en financiering van die investeringen. In het vervolg van deze bijdrage zullen die verschillende dimensies achtereenvolgens aan de orde worden gesteld. Centraal denkkader vormt daarbij het model van de transitionele arbeidsmarkt (o.a. Schippers, 2001a), zoals dat ook wordt gehanteerd in de Verkenning Levensloop (SZW, 2002). Hoewel dit model de arbeidsmarkt en transitie van en naar die arbeidsmarkt centraal stelt, leent het zich uitstekend voor uitbreiding met andere domeinen en voor die andere domeinen relevante transitie (zie ook Van Vucht Tjissen, 2002). Bovendien lijkt betaalde arbeid in het leven van steeds meer burgers een rol van betekenis te spelen, ondanks dat wellicht de exclusieve oriëntatie op betaalde arbeid per individuele burger in sommige levensfasen afneemt (SCP, 2000; Esveldt e.a., 2002; Schippers, 2002). Dit laatste spoort in dubbel opzicht met het beleidsmatige streven naar economische én zorgzelfstandigheid voor zoveel mogelijk mensen (mannen én vrouwen) die zich in Nederland bevinden (SZW, 2000).

## 2 *Investeringspatroon in menselijk kapitaal: het trechtermodel van de 20<sup>e</sup> eeuw*

Zoals in de inleiding aangegeven, wordt het investeringspatroon van individuele burgers en de Nederlandse samenleving als geheel al decennia lang gekenmerkt door een duidelijke cesuur: die tussen de periode van formele scholing en de fase daarna. Die eerste periode is vrijwel exclusief gewijd aan investeringen in menselijk kapitaal. Alle kinderen beginnen met het leggen van een fundament waarvan lezen, schrijven en rekenen de hoofdbestanddelen vormen. Later zullen zij daarvan de baten ondervinden. Maar zij niet alleen: gezamenlijk vinden we het belang dat alle kinderen zich deze kennis en vaardigheden eigen maken zo groot, dat de afspraak is gemaakt dat deze investeringen collectief worden gefinancierd. En om het risico uit te sluiten dat sommigen ondanks deze collectieve financiering de vruchten van dit onderwijs zouden versmaden, is als stok achter de deur bovendien een leerplicht ingesteld<sup>1</sup>. Voor een deel is dit breed onderkende belang gelegen in de wijze waarop deze basis(school)kennis en -vaardigheden bijdragen aan het functioneren van volwaardige burgers in een democratische samenleving. Voor een ander deel betreft het de betekenis van die kennis en vaardigheden voor de bijdragen die goed geschoolde burgers op termijn kunnen leveren aan het opbouwen c.q. in stand houden van de welvaart van Nederland. Hoewel niet iedereen deze belangen op dezelfde wijze weegt, is de

1 Dezelfde argumenten kunnen worden gebruikt ter verdediging van de verplichting dat 'nieuwkomers' in Nederland in elk geval de Nederlandse taal in voldoende mate leren beheersen.

uitkomst in de vorm van collectieve financiering en leerplicht onomstreden. Als het fundament eenmaal is gelegd, is de parterre aan de beurt. Onder het motto 'Op een fundament alleen kun je niet wonen' geldt ook daar dat de positieve externe effecten zodanig groot zijn dat collectieve financiering en leerplicht blijven gelden. Ook al zou een dertien- of veertienjarige zelf de afweging maken dat verder leren voor hem of haar 'geen nut' heeft, dan denken wij daar gezamenlijk toch anders over en laten we hem of haar enige vorm (naar keuze en naar mogelijkheden) van vervolgonderwijs volgen. Bij verdere vormen van vervolgonderwijs verschuift de afweging. Vanuit de gedachte dat de samenleving als geheel zeker gebaat is bij hoger opgeleiden (bijvoorbeeld op hbo- of universitair niveau), maar dat de baten niet alleen bij de collectiviteit, maar te zijner tijd ook bij het individu zelf neerslaan, worden allerlei vormen van vervolgonderwijs weliswaar (flink) gesubsidieerd, maar wordt van betrokkenen zelf eveneens een bijdrage gevraagd (zoals in de vorm van collegegeld). Er is daar ook geen sprake meer van leerplicht: iedereen wordt verondersteld zelf de afweging te maken of vervolgonderwijs wel of niet zinvol is. En wie vervolgens bij een of andere bedrijfsgerichte opleiding nog een aanvullend diploma wil behalen als startbeveiliging voor een loopbaan in 'de wereld van het grote geld' moet zelf maar regelen dat deze ook wordt bekostigd. Hoewel elk land zijn eigen specifieke institutionele regelingen en voorzieningen kent, geldt daarmee voor alle welvarende landen een vergelijkbaar patroon: naarmate mensen ouder worden en hogere vormen van onderwijs worden gevolgd, neemt het aandeel van de collectieve financiering en de mate waarin de overheid zich met het onderwijs 'bemoeit' af (zie onder andere Polachek & Siebert, 1993). Van een publieke zaak wordt investeren in menselijke kapitaal met het klimmen der jaren meer een private zaak. De leeftijdsgrens van dertig jaar voor de studiefinanciering kan bovendien worden opgevat als een signaal dat de initiële investeringsperiode dan toch echt wel moet zijn afgerond (Van Vucht Tijssen, 2002): de overheid lijkt zijn handen af te trekken van wie daarna nog wil studeren (Emancipatieraad, 1997).

Na het afsluiten van de periode van formele scholing vinden investeringen in menselijk kapitaal vooral plaats via het opdoen van ervaring, bedrijfsopleidingen en 'on-the-job-training'. Veelal zijn deze investeringen gekoppeld aan het werk dat iemand verricht<sup>2</sup>. Daarmee komt naast het individu in zijn rol van werknemer ook de werkgever in beeld. Tal van onderzoeken maken duidelijk dat a. werkgevers niet in alle werknemers in gelijke mate investeren, en b. de meeste banen een dalend investeringsprofiel kennen: aan het begin van de loopbaan wordt nog een aanzienlijk deel van de tijd aan investeringen, dat wil zeggen het opdoen van nieuwe kennis en nieuwe vaardigheden, besteed; met het vorderen der jaren neemt de investeringsinspanning af (OSA, 1999). De theoretische verklaring daarvoor is dat naarmate de rendementsperiode (dat is de periode waarin de investering nog 'te gelde' kan worden gemaakt en die gewoonlijk wordt beëindigd door het bereiken van de pensioenleeftijd) korter is, investeringen aan

2 Ook wetenschappelijk onderzoek heeft gewoonlijk op aan het werk gekoppelde investeringen betrekking. Zie voor een overzicht Schippers (1987), alsmede Polachek en Siebert (1993).

rentabiliteit inboeten. Een cursus van 8000 euro is daarmee bijvoorbeeld nog wel besteed aan een veertigjarige, maar niet meer aan een vijftigjarige, omdat de werkgever daar voor de laatstgenoemde nog slechts een beperkt aantal jaren profijt kan trekken. Het ad a gememoreerde onderscheid hangt vooral samen met het type baan of beroep. In laaggekwalificeerde beroepen is een werknemer al snel 'volleerd' en valt er verder weinig meer te investeren, tenzij het expliciet in de bedoeling ligt de werknemer klaar te stomen voor een hogere functie. In hooggekwalificeerde beroepen kan het een tijd duren voordat iemand alle kneepjes van het vak kent en voor steeds meer van die beroepen (we kunnen daarbij denken aan rechters, medici of notarissen) wordt verondersteld dat zij zich met enige regelmaat op de hoogte dienen te stellen van nieuwe ontwikkelingen op hun vakgebied.

In het spoor van deze bevindingen is in de wetenschappelijke literatuur een uitgebreide discussie ontstaan over de relatie tussen de aard van de investeringen en de vraag wie voor de financiering opdraait (o.a. Chiang & Chiang, 1990; Acemoglu & Pischke, 1999). Grosso modo is de opvatting dat naarmate investeringen een specifiek karakter kennen en dus vooral bij de 'eigen' werkgever te gelde gemaakt kunnen worden volledige financiering door de werkgever voor de hand ligt, terwijl investeringen met een algemener karakter, die de werknemer meer mogelijkheden elders bieden, ook voor een groter deel voor rekening van de werknemer zouden moeten komen. In de praktijk (veelal ook ingekleurd door afspraken in het kader van onderhandelingen over cao's) lijken werkgevers op dit punt niet zo scherp te calculeren, is vaak sprake van 'gemengde financiering' (waarbij de werkgever bijvoorbeeld de financiële kosten voor zijn rekening neemt, terwijl de werknemer een training gedeeltelijk in de eigen tijd volgt) en krijgt de mogelijkheid voor aanvullende investeringen in menselijk kapitaal steeds vaker het karakter van een secundaire arbeidsvoorwaarde of, in de sfeer van zelfstandige ondernemers (bijvoorbeeld in de medische wereld), een 'relatiegeschenk'.

Natuurlijk kun je na het afsluiten van de periode van formele scholing ook buiten de sfeer van de betaalde arbeid doorgaan met investeren. Voor zover het om scholing gaat, gebeurt dat ook massaal (via de LOI, de Open Universiteit of het buurthuis dat een cursus internet-voor-beginners of een cursus bloemschikken organiseert) (SCP, 2001). Je staat er daarbij als burger wel alleen voor: behalve (in sommige gevallen) een zekere mate van subsidiëring van de aanbieder, verschaft de overheid geen prikkels ter bevordering van dit type investeringen, noch rechtstreeks, noch indirect via het belastingstelsel, tenzij het direct aan betaalde arbeid gerelateerde investeringen betreft.

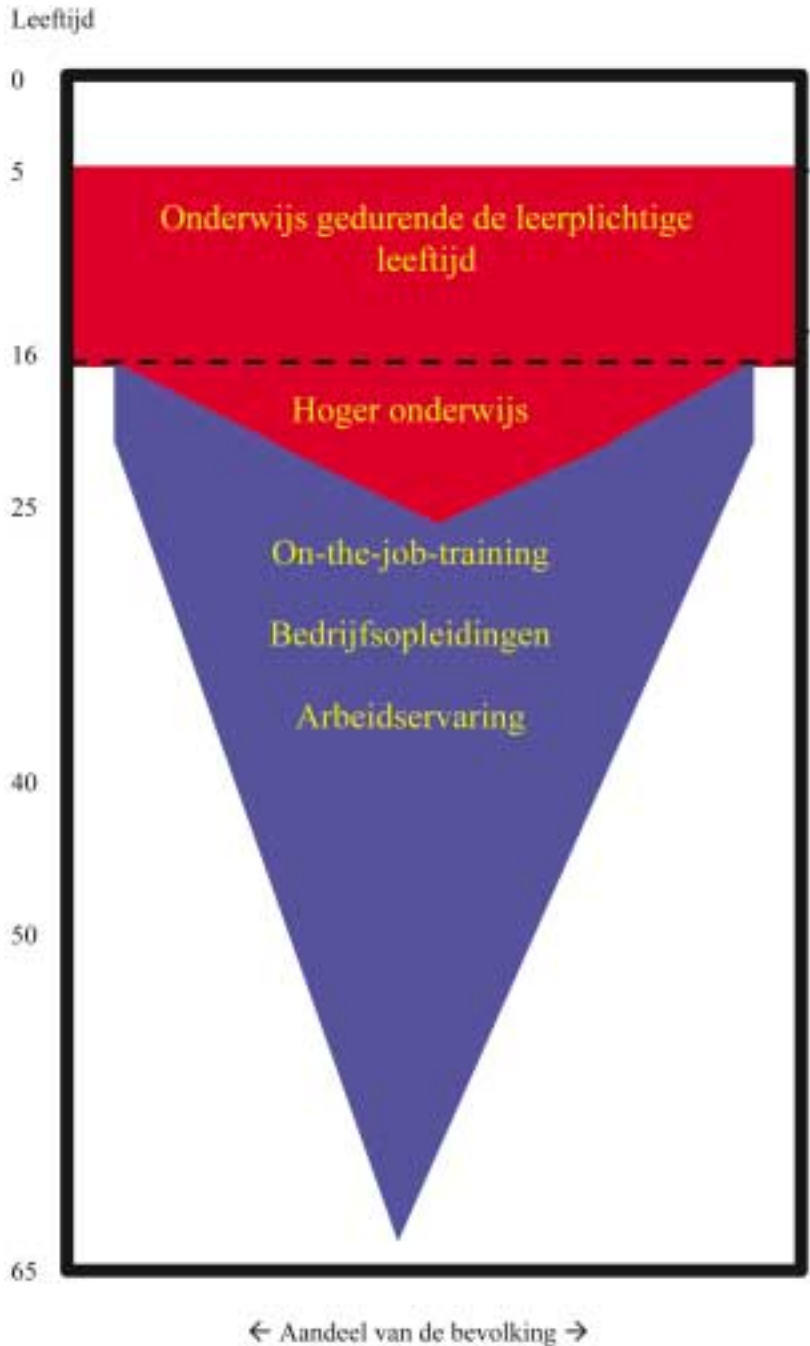
Voor zover het buiten het domein van de betaalde arbeid opgedane ervaring betreft, blijkt opnieuw de overheersende invloed van het standaard levenslooppatroon en de mannelijk norm die daar in tal van opzichten aan ten grondslag ligt. Ervaring in onbetaalde zorg, vrijwilligerswerk of welke andere activiteiten ook in de sfeer van de onbetaalde arbeid worden ondernomen, telt veelal niet mee als 'arbeidsverleden' en wordt zeker niet serieus genomen als iemand (weer) de transitie van het domein van de onbetaalde naar dat van de betaalde arbeid

wil maken. Pas recent wint het inzicht veld dat vooral de ‘competenties’ van werknemers van belang zijn en dat die competenties in sommige gevallen ook buiten de betaalde arbeid kunnen worden verworven (zie hierover o.a. de Verkenning Levensloop).

Er is nog slechts één specifieke situatie waarin de overheid in beeld komt bij het faciliteren van investeringen in menselijk kapitaal door mensen buiten het domein van de betaalde arbeid, namelijk als het gaat om toeleiding naar de arbeidsmarkt van mensen in een uitkeringssituatie. Verschillende socialezekerheidsregelingen voorzien in door de overheid gefinancierde scholingstrajecten die beogen de afstand tot de arbeidsmarkt voor specifieke groepen uitkerings-trekkers te verkleinen. Ook (mede) vanuit collectieve middelen gefinancierde werkervaringsplaatsen passen in dit stramien. Hoewel er goede gronden zijn om te verdedigen waarom de overheid zich tot financiering van investeringen voor deze specifieke groepen dient te beperken, kan van deze selectieve benadering tegelijkertijd een stigmatiserende werking uitgaan: enerzijds kan ten aanzien van de gebruikers van dit type voorzieningen gemakkelijk de gedachte postvatten dat ‘het wel ver met je gekomen moet zijn, wil je in deze categorie vallen’; er is dan kennelijk iets ‘niet pluis’. Anderzijds kunnen ‘omstanders’ gemakkelijk tot de conclusie komen dat dit type investeringen later in de levensloop vooral iets is voor ‘losers’; je komt alleen in dit traject als er iets te ‘repareren’ valt.

Al met al is het investeringspatroon van de laatste decennia van de 20<sup>e</sup> eeuw er dus een waarbij de systematische opbouw van menselijk kapitaal een trechtervormig verloop kent (zie figuur 1). Aan het begin van de levensloop investeert iedereen en wordt in iedereen geïnvesteerd. Na het einde van de leerplichtige leeftijd verlaat een deel van de jongeren het reguliere dagonderwijs. Sommigen van hen vervolgen hun levensloop binnen het domein van de betaalde arbeid. Zoals gezegd, biedt dit domein voor de een ruime en voor de ander slechts beperkte investeringsmogelijkheden. Wie na het einde van de leerplichtige periode het onderwijs nog niet verlaat, stelt de entree in het domein van de betaalde arbeid nog enige tijd uit. Op 25-jarige leeftijd hebben de meeste mensen de scholingsperiode wel afgesloten en betreedt van elk geboortecohort inmiddels meer dan negentig procent in elk geval voor enige tijd de arbeidsmarkt.

Figuur 1. Schematische weergave van het in Nederland gebruikelijke patroon van 'georganiseerde' investeringen in menselijk kapitaal





Zoals de figuur laat zien, is er vanaf de leeftijd tussen veertig en vijftig jaar voor veel mensen geen sprake meer van georganiseerde en systematische vormen van het verwerven van nieuw of onderhouden van eerder opgebouwd menselijk kapitaal. Er is sprake van aanzienlijke 'witte vlekken'. Het feit dat de onderkant van de figuur gevormd wordt door de leeftijdsgrens van 65 jaar is indicatief voor het feit dat hernieuwde investeringen in menselijk kapitaal voorbij die leeftijd al helemaal buiten de scope van het beleid vallen. Als 65-plussers nog wel eens een cursus volgen, denk bijvoorbeeld aan het aan populariteit winnende HOVO (Hoger Onderwijs Voor Ouderen), wordt dat veeleer opgevat als een vorm van vrijetijdsbesteding dan dat de perceptie bestaat dat deze ouderen bezig zijn met het investeren in menselijk kapitaal.

### *3 De behoefte aan menselijk kapitaal in het licht van een veranderende levensloop*

Wat betekenen de veranderingen in de levensloop voor de opbouw, het onderhoud en het gebruik van menselijk kapitaal? Het eerste, betrekkelijke evidente gevolg van een langere levensloop is dat mensen met wat ze in eerdere levensfasen aan kennis en vaardigheden opbouwen langer zullen moeten doen. Ook voor 'succesvol ouder worden' behoeven mensen bepaalde kennis en vaardigheden. Zo blijkt bijvoorbeeld dat mensen die na hun vijftigste nog investeren in menselijk kapitaal langer zelfstandig kunnen blijven wonen dan mensen die niet investeren. De grotere gebruiksmogelijkheden en de langere rendementsperiode rechtvaardigen hogere investeringen in menselijk kapitaal tijdens eerdere levensfasen. Afhankelijk van de vraag of de leeftijdsgrens voor het verrichten van betaalde arbeid al dan niet opschuift, zal daarbij de nadruk minder of meer op algemene vormen van menselijk kapitaal kunnen komen te liggen.

Deze laatste verschuiving dient in samenhang te worden gezien met twee ontwikkelingen ten aanzien van kennis die zich voordoen, los van veranderingen in de levensloop van burgers. De eerste heeft betrekking op de aard van de te verwerven kennis zelf. Voor diverse vormen van kennis geldt dat het tempo waarin deze veroudert, de afgelopen decennia sterk is toegenomen (zie ook SER/CSED, 2001). Hoewel dit in sterkere mate geldt voor specifieke, bedrijfsgerichte vormen van menselijk kapitaal, geldt het ook voor algemene vormen van menselijk kapitaal (denk aan het technologiseren van het dagelijks leven via de kaartjesautomaten van de NS, parkeren met de chipknip in sommige Nederlandse steden, de belastingdiskette en de toenemende noodzaak om geld uit een automaat te halen in plaats van het door een baliemedewerker te laten uittellen). We zien nu dat vooral degenen die nieuwe kennis en vaardigheden niet op een andere manier aangereikt krijgen (bijvoorbeeld via hun werk of activiteiten in de sociale sfeer), moeite hebben deze ontwikkelingen bij te houden. Vaak betreft het hier groepen die op enige wijze toch al in een achterstandspositie verkeren en door het missen van de aansluiting op dit punt verder in een isolement dreigen te raken.

Waar de snellere veroudering van kennis dus op zichzelf reeds vraagt om hernieuwde investeringen in andere dan uitsluitend de eerste fase van de levens-

loop, wordt deze vraag versterkt door de verlenging van de levensloop van veel burgers. Initieel leren zal, nog minder dan in het verleden, afdoende zijn om een leven lang mee toe te kunnen.

Een tweede ontwikkeling die hier van belang is, betreft de demografische ontwikkeling. Behalve dat de inwoners van Nederland en de meeste omliggende landen gemiddeld steeds langer leven en langer gezond en vitaal blijven, wordt de demografische ontwikkeling in Europa ook gekenmerkt door een serieuze mate van 'ontgroening': de jongste cohorten zijn minder omvangrijk dan in het verleden geboren cohorten. De wijze waarop de opbouw en verwerving van menselijk kapitaal is georganiseerd, maakt dat deze sterk leunt op de jongere generaties (zie figuur 1). Naarmate deze minder omvangrijk worden, dreigt ook het investeringsproces in de knel te komen. De consequenties daarvan raken vooral het collectieve niveau en in het bijzonder de arbeidsmarkt. Als alle in Nederland gevestigde organisaties samen gewend zijn om jaarlijks honderd ingenieurs met de meest recente technische kennis af te nemen, honderd artsen met recente medische kennis en honderd juristen die geheel 'up-to-date' zijn ten aanzien van het Europese recht, en de ontgroening leidt er toe dat deze instroom daalt tot tachtig, resulteert dat niet alleen in kwantitatieve zin in krapte op de arbeidsmarkt, maar blijven tal van organisaties ook verstoken van de toevoer van recente kennis en inzichten. Als de input van kennis niet langer, uitsluitend, van de jongste generaties kan komen, zal een groter beroep op de oudere generaties moeten worden gedaan om hun steentje bij te dragen aan het ook kwalitatief op peil houden van de voorraad menselijk kapitaal waar de Nederlandse economie in belangrijke mate op draait.

Ook deze ontwikkeling wijst dus – los van veranderingen in de vormgeving van de levensloop door individuele burgers – in de richting van de noodzaak om investeringen in latere fasen van de levensloop te faciliteren.

De variatie in individuele levenslopen lijkt zich vooral te vertalen in meer transitie. Zoals in diverse van de studies naar welke in het voorafgaande wordt verwezen, is onderzocht, is menselijk kapitaal dat niet wordt gebruikt onderhevig aan waardevermindering; je zou kunnen spreken van 'roestvorming'. Uiteraard geldt ook hier dat sommige vormen van menselijk kapitaal sneller roesten dan andere<sup>3</sup>. Het algemene punt is dat de discontinuïteit die ontstaat als gevolg van meer transitie in principe leidt tot een minder efficiënte inzet en grotere slijtage en waardevermindering van eerder opgebouwd menselijk kapitaal. Daar staat

3 Dit verschil wordt wel naar voren gebracht als verklaring voor het feit waarom het voor vrouwen, die een loopbaanonderbreking voorzien in verband met de zorg voor kinderen, efficiënt is om vooral te investeren in vormen van menselijk kapitaal die weinig aan slijtage en waardevermindering onderhevig zijn, zoals opleidingen in de sfeer van opvoeding en verzorging. Behalve dat deze minder slijten – ook na tien jaar loopbaanonderbreking kun je weer gemakkelijk met je kennis van de Franse grammatica voor de klas, zijn ze vaak gemakkelijker te onderhouden – je leest de nieuwe Franse literatuur als de kinderen slapen.

wel iets tegenover: meer mensen bouwen nieuwe kennis en vaardigheden op, verwerven nieuwe competenties in verschillende domeinen. Als daarmee de ‘grootste gemene deler’ toeneemt van het menselijk kapitaal waarover individuele burgers beschikken, kan dat op zich bijdragen aan de sociale cohesie in de samenleving.

Ook vanuit de invalshoek van meer transities bestaat er dus een noodzaak om meer te investeren. De transities zelf zouden daarbij het aangrijpingspunt kunnen zijn.

Zoals figuur 1 laat zien, wordt er in het huidige systeem verhoudingsgewijs weinig geïnvesteerd in mensen ouder dan 45 à 50. Daarbij bestaat bovendien een aanzienlijke achterstand van vrouwen ten opzichte van mannen. Ten opzichte van de gewenste situatie, waarbij meer investeringen worden gedaan en meer over alle levensfasen gespreid, moet juist voor deze groepen een forse inhaalslag worden gemaakt. Het gaat hier immers om generaties die al wel profiteren van de langere levensloop en de ruimere keuzemogelijkheden die zij aan het eind van hun derde en in de vierde levensfase zullen ervaren, maar daar nog weinig voor zijn toegerust.

Een ‘vrijere’ levensloop, waarin burgers meer zelf *mogen* en daarmee feitelijk ook zelf *moeten* kiezen – het valt niet uit te sluiten dat individuele burgers steeds vaker op hun eigen verantwoordelijkheid voor de inrichting van hun levensloop zullen worden aangesproken – vergt dat in het initiële onderwijs extra plaats wordt ingeruimd voor ‘leren kiezen’<sup>4</sup>. Dat leerproces zou dan in elk geval betrekking moeten hebben op zowel temporele als financiële vraagstukken. In het licht van de eerder gemaakte opmerkingen over de noodzaak investeringsactiviteiten ook te richten op volgende levensfasen, behoeft ook ‘leren leren’ extra aandacht. Op zich is het reeds zo dat meer investeringen in menselijk kapitaal gedurende de eerste levensfase investeringen in latere levensfasen als het ware ‘uitlokken’. Investeringsgericht op hoe nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven, zorgen ervoor dat dit investeringsproces in latere levensfasen ook efficiënter verloopt. Met het ‘studiehuis’ lijkt – in elk geval op papier – reeds een goede aanzet in deze richting te zijn gegeven.

Bij de enigszins andere oriëntatie die het initieel onderwijs met het beklemtonen van deze aspecten van het leren krijgt, past wellicht ook versterking van de aandacht voor en mogelijkheden tot duaal leren (SZW, 2002). Zowel ‘leren kiezen’ als ‘leren leren’ komen vermoedelijk minder goed uit de verf in de schoolbanken dan in wisselwerking met enige vorm van beroepspraktijk en daarmee tot op zekere hoogte in de praktijk van het (volwassen) leven.

4 Op zich zou het economieonderwijs daarin kunnen voorzien. ‘Kiezen’ is immers de ‘core-business’ van de economische wetenschap. De toepassing op het thema levensloop is momenteel echter nog geen gemeengoed binnen het economieonderwijs.

Op hoofdlijnen lijkt daarmee de vraag naar de behoefte aan investeringen in menselijk kapitaal in het licht van veranderende levenslopen voldoende beantwoord. De volgende vraag is hoe het investeringsproces te organiseren.

#### 4 *De organisatie van het investeringsproces*

De vraag hoe te bewerkstelligen dat de in de vorige paragraaf geschetste investeringsbehoefte ook daadwerkelijk kan worden vervuld, kan in een beperkte bijdrage als deze slechts indicatief worden beantwoord. In de eerste plaats hangt het antwoord mede af van politieke keuzes. In de tweede plaats zijn er bestuurlijk-technische overwegingen die bepaalde antwoorden de facto in de weg staan. Een en ander neemt niet weg dat toch een aantal ijkpunten kan worden geformuleerd die bij het zoeken van een antwoord in het oog dienen te worden gehouden.

Een allereerste vereiste lijkt te zijn dat een klimaat wordt geschapen waarin investeren in menselijk kapitaal door alle burgers in alle levensfasen als volstrekt normaal wordt beschouwd. Sterker nog: dit klimaat dient zich zo te ontwikkelen dat investeren in menselijk kapitaal iets begerenswaardigs wordt ('wanneer ben ik weer aan de beurt?'). Complement daarvan is dat wie langdurig afziet van investeringen iets uit te leggen heeft, al was het maar op een verjaardagspartijtje.

Een dergelijk klimaat kan worden bewerkstelligd door leermogelijkheden te koppelen aan elk domein waarin mensen gedurende hun levensloop kunnen verblijven. Nu bestaan die mogelijkheden wel voor mensen die werkloos zijn of in de bijstand zitten, maar de facto niet voor wie zich vooral bezig houdt met zorgtaken. En – anders dan in de vorm van aan de werkgever gekoppelde bedrijfsopleidingen – eigenlijk ook niet voor werknemers, noch voor zelfstandigen. Wie werkloos is of in de bijstand zit, moet in principe ook van zo'n mogelijkheid gebruik maken. Aan de ene kant is er het recht (en de collectieve financiering) om een opleiding of training te volgen; aan de andere kant is er de plicht om van dit aanbod gebruik te maken. Voor mensen die zich in andere domeinen bevinden, ligt de situatie anders, zij het eerder gradueel dan principieel. Een huisman die zich jaren op zorgtaken heeft geconcentreerd, heeft niet alleen zelf baat bij een opfriscursus, beroepsoriëntatie of het leren van een gedeeltelijk nieuw vak. Ook zijn toekomstige werkgever, alsmede de economie als geheel profiteert ervan als hij goed toegerust de transitie terug naar de arbeidsmarkt maakt. Daarmee zijn alle partijen beter af dan met een onvoorbereide transitie die vermoedelijk niet veel meer perspectief biedt dan een laagwaardige arbeidsplaats zonder veel perspectief. Ook geldt dat een zelfstandige die niet op tijd aan zijn/haar investeringen toekomt, op termijn wellicht in een vergelijkbare situatie belandt als degene die nu werkloos is of in de bijstand zit. Ten aanzien van de menselijke en financiële schade die daarbij optreedt, geldt de volkswijsheid: voorkomen is beter (en goedkoper!) dan genezen. Het – in economische termen – voorkomen van negatieve externe effecten c.q. het bevorderen van positieve externe effecten rechtvaardigt in principe overheidsoptreden

en collectieve financiering. Omdat, zoals gezegd, er ook sprake is van private baten – zowel voor de individuele burger, als voor diens (toekomstige) werkgever – lijkt de optimale financieringsstructuur er een waarbij alle betrokken partijen hun aandeel leveren. Het is immers niet de bedoeling dat sommige burgers eendeloos blijven leren, zonder dat de samenleving daar iets voor terug ziet. En het is ook niet bedoeling dat de overheid uit publieke middelen de investeringen financiert waarvan vervolgens het bedrijfsleven de vruchten plukt. Omdat particulier initiatief vermoedelijk geen adequaat, want onvoldoende breed, aanbod zal weten te realiseren, lijkt het voortouw hier toch bij de overheid te moeten liggen.

Ten opzichte van de combinatie ‘gratis, maar verplicht’ bij opleidingen voor werklozen zou kunnen worden overwogen de prijs die individuele burgers voor een of andere vorm van scholing of training zouden moeten betalen afhankelijk te maken van het domein waarin zij zich bevinden en eventueel ook van de aard van de gewenste scholing: scholing die economische en/of zorgzelfstandigheid dichterbij brengt, komt voor een hogere collectieve bijdrage in aanmerking dan scholing die lager scoort op dit punt. Er zou ook een relatie kunnen worden gelegd tussen een aanstaande transitie en de mate waarin investeringsactiviteiten worden ondersteund. De voors en tegens van verschillende technische uitwerkingen, zoals een persoonlijke ontwikkelingsrekening (POR), een individuele leerrekening (ILR), een persoonsgebonden (leer)budget (PGLB) of een voucher-systeem dienen nader te worden onderzocht. Daarbij lijkt vooral de vraag met betrekking tot het individuele maximum dat aan financiering kan worden genomen een lastige<sup>5</sup>.

Investerings in menselijk kapitaal vergen naast geld gewoonlijk ook tijd. Zeker in ‘het spitsuur van het leven’ is vooral die tijd schaars. Steeds meer werknemers omschrijven hun baan als ‘time-greedy’; het werk kan niet binnen de formele contracturen worden afgerond, werknemers nemen werk mee naar huis en zo ze daar thuis al niet feitelijk mee bezig zijn dan blijft het bij velen toch in hun hoofd zitten. In een wat relaxter arbeidsbestel dat het logische complement lijkt van meer mogelijkheden voor een vrijere inrichting van de levensloop zou in principe ook meer tijd beschikbaar moeten komen voor scholing, training, het volgen van cursussen etc. In de tussentijd bieden verlofsparen, adv-dagen en – in sommige gevallen – cao-à-la-carte-systemen gedeeltelijk soelaas<sup>6</sup>.

Een belangrijke voorwaarde voor een goed functionerend systeem dat investeringen in menselijk kapitaal over een brede linie bevordert, is dat het systeem

- 5 Op het punt van de tarifiering zijn natuurlijk tal van varianten denkbaar; bijvoorbeeld: de eerste cursus (daar struikelen we reeds over de eerste definitiekwestie) gratis en daarna voor elke volgende een oplopende bijdrage. Zo'n systeem zou kunnen gelden voor de hele levensloop, maar bijvoorbeeld ook voor opeenvolgende perioden van vijf of tien jaar.
- 6 Vaak is het overigens zo dat de tijd die hiermee beschikbaar komt, besteed moet worden aan al die dagelijkse dingen waar mensen in hun drukke leven niet aan toekomen.

transparant en flexibel is. Oligopolies van aanbieders die wel weten ‘wat goed voor u is’ dienen te worden vermeden.

Bedrijfsspecifieke investeringen blijven in deze context een zaak van particulier initiatief en private financiering. Tijdelijk ligt een helpende hand van de overheid voor de hand waar het gaat om bedrijfsspecifieke investeringen gericht op oudere werknemers. Zij lijken vooral het slachtoffer van wat in de literatuur wordt aangeduid als statistische discriminatie (Schippers, 2001b), dat wil zeggen in verband met een vermeende tekortschietende toekomstige productiviteit achten werkgevers investeringen in oudere werknemers niet rendabel. Zo blijft een vicieuze cirkel in stand van werkgevers die niet in oudere werknemers investeren, oudere werknemers die hun werk niet langer uitdagend en interessant achten en het daarom al op relatief jonge leeftijd voor gezien houden, hetgeen de werkgever sterkt in zijn gedachte dat het niet zinvol is om te investeren in oudere werknemers, omdat die toch vroegtijdig het arbeidsproces verlaten, enzovoorts. Tijdelijke overheidssubsidie kan werkgevers over de drempel helpen om toch het experiment maar eens aan te gaan en wél in oudere werknemers te investeren. Als de denkbeelden over oudere werknemers vervolgens worden gelogenstraft, passen – aldus de theorie inzake statistische discriminatie – werkgevers hun gedrag aan en kan de subsidie weer worden afgeschaft.

Bij alle vormen van investeringen in menselijk kapitaal – algemeen of bedrijfsspecifiek, verplicht dan wel vrijwillig – zal meer de nadruk moeten worden gelegd op competenties die worden verworven dan op diploma's die mogelijk worden behaald. Door competenties centraal te stellen, kan scherper worden beoordeeld of bepaalde investeringen daadwerkelijk een aanvulling of uitbreiding vormen van het menselijk kapitaal waarover iemand beschikt en daarmee ook of de investering voor een tegemoetkoming van overheidswege in aanmerking komt. Als iemand over de competenties beschikt, maar geen diploma heeft, is het vermoedelijk efficiënter een proces in gang te zetten om deze competenties alsnog te erkennen dan, gechargeerd weergegeven, om iemand een scholingstraject te laten doorlopen dat weliswaar een diploma oplevert, maar waar betrokkene niets nieuws leert.

Aandacht voor en erkenning van ‘elders verworven competenties’ (EVC) voorkomt dat buiten het domein arbeid beschikbaar menselijk kapitaal over het hoofd wordt gezien en dat investeringen worden gedaan die strikt genomen achterwege hadden kunnen blijven, omdat ook via de ‘erkenningroute’ in de behoefte had kunnen worden voorzien. Aandacht voor deze competenties kan ook tot de onthutsende conclusie leiden dat her en der in de samenleving een aanzienlijke hoeveelheid menselijk kapitaal braak ligt en dat deze bovendien slecht wordt onderhouden. Dat vormt dan wel een extra prikkel voor de overheid om in actie te komen.

## Literatuur

- Acemoglu, D. en Pischke, J.S. (1999), The structure of wages and investment in general training, *Journal of Political Economy*, 107, 539-572.
- Becker, G.S. (1964), *Human capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Chiang, S.H. en Chiang, S.C. (1990), General human capital as a shared investment under asymmetric information, *Canadian Journal of Economics*, 23, 175-188.
- Emancipatieraad (1997), *Maatschappelijk zelfstandig met hoger onderwijs. Het gendereffect nader bekeken*, Advies nr. IV/61/97, Den Haag.
- Esveldt, I., Beets, G., Henkens, K., Liefbroer, A.C. en Moors, H. (2001), *Meningen en opvattingen van de bevolking over aspecten van het bevolkingsvraagstuk 1983-2000*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI). NIDI-rapport nr. 62, p. 140
- Groot, L.F.M., Schippers, J.J. en Siegers, J.J. (1988), The effect of interruptions and part-time work on women's wage rates: a test of the variable-intensity model, *The Economist*, jg. 136, no. 2, p. 220-238.
- Liefbroer, A.C. en Dykstra, P.A. (2000), *Levenslopen in Verandering. Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*. Den Haag: Sdu, 255 p. (WRR Voorstudies en Achtergronden V107).
- Mertens, E.H.M. (1998), *Loopbaanonderbrekingen en kinderen: gevolgen voor de beloning van vrouwen*, Dissertatie Universiteit Utrecht.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, experience and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- OSA (1999), *Tendrapport Aanbod van Arbeid 1999*. Tilburg: OSA.
- Polachek, S.W. en Siebert, W.S. (1993), *The economics of earnings*. Cambridge (Mass.): Cambridge University Press.
- Schippers, J.J. (1987), *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Schippers, J.J. (2001a), *Arbeidsmarkt- en emancipatiebeleid: de vraag naar diversiteit*. Oratie Universiteit Utrecht. Utrecht: Economisch Instituut.
- Schippers, J.J. (2001b), *Gewin of tegenzin? Leeftijdscriminatie in economisch perspectief*, in: Quispel Y. & Christ L. (red.), *Ouder worden: een kwestie van leeftijd?* Utrecht: LBL, p. 125-135.

Schippers, J.J. (2002), Sociaal stelsel en werken. Een trendanalyse, in: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Verkenning Levensloop. Achtergronddeel: analyses van trends en knelpunten*. Den Haag, p. 43-67.

SCP (2000), *Sociaal en Cultureel Rapport 2000*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Elsevier.

SCP (2001), *Trends in de tijd: een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordening*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SERCSED (2001), *Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen*. Rapport Commissie Sociaal-Economische Deskundigen. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

SZW (2000), *Meerjarenbeleidsplan Emancipatie. Het emancipatiebeleid voor de korte en middellange termijn*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

SZW (2002), *Verkenning Levensloop. Beleidsopties voor leren, werken, zorgen en Wonen*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vucht Tijssen, B.E. (2002), Onderwijs en levensloop. Een trendanalyse, in: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Verkenning Levensloop. Achtergronddeel: analyses van trends en knelpunten*. Den Haag, p. 69-107.

\* Prof. dr. J.J. (Joop) Schippers is als hoogleraar Arbeids- en Emancipatie-economie verbonden aan het Economisch Instituut van de Universiteit Utrecht. Behalve zijn proefschrift over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen publiceerde Joop Schippers onder andere over loopbanen van vrouwen, menselijk kapitaal, arbeid-en-zorgarrangementen en flexibilisering van de arbeid. Eerder was hij lid van de Emancipatieraad, waar hij onder andere betrokken was bij de totstandkoming van het advies 'Met zorg naar nieuwe zekerheid' en het advies 'Van lasten en lusten. De toekomst van de opvang van 0- tot 16-jarigen in Nederland', en van de Tijdelijke Expertisecommissie Emancipatie in het Nieuwe Adviesstelsel (TECENA), 1998-2000. Recentelijk was hij betrokken bij het opstellen van de Emancipatie-effectrapportage inzake het nieuwe belastingstelsel, de Verkenning van het domein arbeid, zorg en inkomen ten behoeve van de Meerjarennota Emancipatiebeleid en de achtergrondstudie over het sociaal stelsel en werken ten behoeve van de Verkenning Levensloop. Sinds 2000 is hij tevens als programma-hoogleraar verbonden aan de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).