

Training van schoolverlaters

Citation for published version (APA):

van Smoorenburg, M. S. M., & van der Velden, R. K. W. (1996). Training van schoolverlaters. In *De Nederlandse Arbeidsmarktdag 1995* (pp. 89-103). CBS.

Document status and date:

Published: 01/01/1996

Document Version:

Early version, also known as pre-print

Document license:

Unspecified

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

No. 79

Training van schoolverlaters

M.S.M. van Smoorenburg en
R.K.W. van der Velden

Overgenomen uit:

De Nederlandse Arbeidsmarktdag 1995,
Centraal Bureau voor de Statistiek,
Voorburg/Heerlen, 1996, pp. 89-103.

TRAINING VAN SCHOOLVERLATERS

M.S.M. van Smoorenburg en R.K.W. van der Velden*

Inleiding

Mensen zitten een kwart van hun leven op school en toch houdt het leren daarna niet op. Voor zowel organisaties als individuen wordt 'education permanente' langzamerhand een normaal verschijnsel. Soms biedt het werk zelf volop leermogelijkheden (on-the-job training), andere keren worden buiten de directe werkomgeving cursussen gevolgd. Deze training kan verschillende functies hebben, variërend van omscholing (als gevolg van beroepsmobiliteit), bijscholing (als gevolg van kennisveroudering) of het inwerken in een nieuwe functie. De laatst genoemde vorm van training is vooral van belang bij nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Door het bestuderen van training bij de intrede op de arbeidsmarkt, komt de feitelijke aansluiting tussen de vereiste kwalificaties op de arbeidsmarkt en de verworven kwalificaties in het onderwijssysteem in beeld. Daarbij speelt onder andere de vraag welke kwalificaties binnen het reguliere onderwijs moeten worden bijgebracht en welke daarbuiten.

Bij dit vraagstuk over de reikwijdte van het reguliere onderwijs is het interessant om het alternatief – training op de arbeidsmarkt – in ogenschouw te nemen. De centrale vraagstelling van dit paper heeft betrekking op de determinanten van training. Wat bepaalt de kans dat een schoolverlater na het verlaten van het initieel onderwijs training volgt? Worden initiële verschillen in menselijk kapitaal door aanvullende training gecompenseerd of juist vergroot? En is de functie van training vooral gelegen in het compenseren van tekorten in het onderwijs, of bouwt ze juist voort op de in het onderwijs verworven kwalificaties?

In dit paper wordt gekeken naar de determinanten van training voor schoolverlaters uit het voorbereidend en middelbaar beroepsonderwijs (VBO en (K)MBO) en het algemeen voortgezet onderwijs (AVO). Bij deze groep kunnen twee verschillende vormen van training worden onderscheiden: de *cursussen en bedrijfsopleidingen* enerzijds en de *opleidingen in het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs (dual onderwijs)* anderzijds. Deze twee vormen van training verschillen in meerdere opzichten.

De opleidingen in het leerlingwezen en in-service onderwijs vormen een belangrijk alternatief voor schoolverlaters uit het VBO en AVO die geen volledig dagonderwijs meer willen volgen, maar zich wel verder willen kwalificeren. In de regel is er sprake van een leerwerkovereenkomst, dat wil zeggen een of twee dagen per week beroepsgerichte scholing, gecombineerd met (betaald) werk in een voor die opleiding relevant beroep. De meeste opleidingen in het leerlingwezen of in-service onderwijs hebben een nominale duur van 2 jaar. Cursussen en bedrijfsopleidingen daarentegen hebben veel meer een divers karakter, zowel qua opzet, doel als intensiteit. Deze vorm van training kan variëren van een tweedaagse cursus tekstverwerken tot gespecialiseerde interne bankopleidingen.

* Drs. M.S.M. Smoorenburg is als onderzoeker werkzaam bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Dr. R.K.W. van der Velden werkt als hoofdonderzoeker bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Beide typen training verschillen ook nog in een ander belangrijk opzicht. Van oudsher is het duaal onderwijs sterk beroeps- en branchegericht opgezet waardoor de kwalificaties in allerlei organisaties kunnen worden gebruikt. Bij cursussen en vooral bedrijfsopleidingen is daarentegen veelal een organisatiespecifiek element aanwezig. Training door middel van cursussen of bedrijfsopleidingen heeft hierdoor buiten de desbetreffende organisatie geen of slechts een beperkte waarde, terwijl de kwalificaties die opgedaan zijn in het duaal onderwijs juist in meerdere organisaties waardevol zijn. Bovendien verschillen beide typen training in de mate van doorzichtigheid van de opgedane kwalificaties. Opleidingen in het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs hebben vaak al een lange traditie en daarnaast leidt de regelgeving en interventies van overheid en landelijke organen tot curriculumstandaarden, gezamenlijke afnames van de examens, landelijke certificering, voorlichting etc. Daarentegen ontbreekt deze doorzichtigheid grotendeels bij het immense en gevarieerde aanbod van cursussen en bedrijfsopleidingen. Werkgevers zullen daarom moeite hebben om de waarde van de gevolgde cursussen of bedrijfsopleidingen van potentiële werknemers op hun merites te beoordelen.

In dit paper zal worden nagegaan of de bovengeschetste verschillen tussen beide vormen van training ook leidt tot verschillen in de determinanten ervan.

Theoretisch kader

De vraagstelling van dit paper verwijst naar twee belangrijke functies van training. Enerzijds kan training worden opgevat als een investering in menselijk kapitaal, eventueel voortbouwend op de kwalificaties die reeds in het initieel onderwijs verworven zijn. Anderzijds heeft training een functie in het overbruggen van eventuele verschillen tussen gevraagde en aangeboden kwalificaties. Theoretisch sluit dit aan bij twee, deels overlappende, theoretische invalshoeken: de human capital theorie en de matching theorie. Er wordt gesproken van overlappende theorieën, omdat het aanvullen van kwalificaties uiteraard niet het investeringskarakter ervan uitsluit. Toch staan beide theorieën model voor twee verschillende zienswijzen met betrekking tot training.

Het centrale uitgangspunt van de *human capital theorie* luidt dat opgedane vaardigheden, kennis en inzichten, menselijk kapitaal vertegenwoordigd, dat door organisaties wordt gewaardeerd aangezien het leidt tot een hogere produktiviteit. Onder bepaalde condities zal de hogere produktiviteit eveneens leiden tot een hogere beloning (Becker, 1975). Hiermee wordt ook meteen het investeringskarakter van onderwijs en training zichtbaar. Door gerichte uitgaven op korte termijn, kan een 'cash flow' op langere termijn worden gegenereerd. Net als bij andere investeringsprojecten is het mogelijk om een kosten/baten-analyse uit te voeren volgens bijvoorbeeld de netto contante waarde- of interne rentevoet methode (Psacharopoulos, 1987).

Werkgevers zullen overgaan tot training, indien het verwachte rendement van de trainingsinvestering hoger is dan het alternatieve rendement met gelijk risico (bijvoorbeeld de marktrente). Het verwachte trainingsrendement is uiteraard afhankelijk van de trainingskosten, maar ook van de looptijd, de toename in produktiviteit en de toename in de loonkosten. Bij de toename in loonkosten is de mate van organisatiespecificiteit en de mate van ondoorzichtigheid van de te verwerven kwalificaties van groot belang. Organisatiespecifieke kwalificaties worden gedefinieerd als kwalificaties die uitsluitend binnen de eigen organisatie waarde hebben (Becker, 1975; Hashimoto, 1981), terwijl ondoorzichtige kwalificaties niet zonder beoordelingskosten door een andere dan de eigen organisatie op hun waarde kunnen worden geschat (Katz & Ziderman, 1990). Uitsluitend bij

training die organisatiespecifieke en/of ondoorzichtige kwalificaties opleveren ('specifieke training'), hebben organisaties een prikkel om te investeren aangezien in dat geval de produktiviteitsstijging niet geheel verloren gaat aan de werknemer (middels de noodzakelijke loonsverhoging). In het geval waarin training niet organisatiespecifiek is en concurrenten tevens zonder beoordelingskosten een oordeel kunnen vellen over de waarde van de training ('algemene' training), zal een werkgever geen financieel belang hebben bij de training van het personeel.

Maar ook *werknemers* kunnen besluiten om te investeren in training, en zij zullen dit volgens de human capital theorie doen zodra het verwachte rendement van de investering hoger is dan het alternatieve rendement met gelijk risico. Het saldo van de baten (hoger loon) en trainingskosten gedurende de looptijd levert een interne rentevoet op, die wordt vergeleken met een alternatieve rentevoet. Indien de training kwalificaties oplevert die niet alleen een waarde hebben in de eigen organisatie en bovendien door andere organisaties zonder beoordelingskosten op hun waarde kunnen worden geschat, zal de toename in produktiviteit noodzakelijkerwijs leiden tot een evenzo grote toename in beloning. De werknemer draagt nu de kosten en incasseert de baten¹⁾. In situaties waarin geen sprake is van *volledig* specifieke of *volledig* algemene training, hebben werkgever en werknemer een gezamenlijk belang, uitmondend in gedeelde kosten en gedeelde baten.

In de inleiding is aangeduid dat een opleiding in het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs kan worden opgevat als training die niet-organisatiespecifieke en doorzichtige kwalificaties oplevert (in het vervolg 'algemene' training), terwijl een cursus of bedrijfsopleiding organisatiespecifieke en ondoorzichtige kwalificaties oplevert (in het vervolg 'specifieke' training). Indien deze assumptie opgaat dan kan een verschillend effect op de beloning tijdens de trainingsperiode worden voorspeld. Bij algemene training zal de werknemer de investeerder zijn, zodat de trainingskosten door het individu zullen worden gedragen. De trainingskosten zullen door de werkgever volledig worden afgewenteld op de beloning van de werknemer, omdat de werkgever immers geen belang heeft bij dit soort training. Bij het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding kan deze afwenteling niet plaatsvinden, want de werkgever is nu de investeerder. Voor deze hypothese is empirische ondersteuning gevonden (Van Smoorenburg & Van der Velden, 1995a). Schoolverlaters van het reguliere onderwijs die een opleiding in het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs volgen, verdienen na correctie voor andere factoren (zoals leeftijd en opleidingsniveau), gemiddeld 13% minder dan schoolverlaters die geen duale opleiding volgen. Men zou derhalve kunnen stellen dat de leerling gemiddeld 13% van zijn of haar beloning investeert in algemene training in de verwachting dat dit op langere termijn wordt terugverdiend. Bij het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding is een dergelijke verlaging van het bruto uurloon niet waargenomen. Bij volledig specifieke training zal de werkgever de trainingskosten moeten dragen en ze niet kunnen afwentelen op de werknemer.

¹⁾ Overigens wijst Ritzen (1991) op het gegeven dat individuen moeilijker toegang tot de kapitaalmarkt hebben en bovendien risico-mijdend zijn, waardoor het alternatieve rendement (de drempelwaarde) op een hoger niveau komt te liggen, hetgeen kan leiden tot een onderinvestering in algemene training.

Indien het duaal onderwijs inderdaad kan worden beschouwd als een vorm van algemene training en cursussen en bedrijfsopleidingen meer als een vorm van specifieke training dan zullen ook de determinanten van training variëren²⁾. Bij algemene training zullen de determinanten voortkomen uit het gedrag/belang van de werknemer en bij specifieke training zullen de determinanten voortkomen uit het gedrag/belang van de werkgever. De investering wordt immers door de werknemer respectievelijk werkgever gedaan. Daarnaast kan, vanwege het feit dat de opleidingen in het leerlingwezen en in-service onderwijs een langduriger investering vergen dan de meeste cursussen of bedrijfsopleidingen, in het algemeen sterkere effecten verwacht worden van deze determinanten in het geval van de duale opleidingen.

Op grond van de human capital theorie kan nu een aantal hypothesen worden geformuleerd ten aanzien van de determinanten van training van schoolverlaters. Deze hypothesen kunnen worden afgeleid uit het karakter van de training (algemeen versus specifiek), de verwachte kosten en de verwachte opbrengsten van de investering in training.

De kosten van training, zowel voor individuen als voor werkgevers, worden voor een belangrijk deel bepaald door de snelheid waarmee individuen nieuwe kwalificaties kunnen verwerven. Voor individuen die beschikken over een groter leervermogen, zoals tot uitdrukking komt in het bereikte opleidingsniveau, zullen de kosten van zowel specifieke als algemene training daarom lager liggen. Dit leidt tot de volgende hypothese:

(1) Een hoger opleidingsniveau leidt tot meer kans op training.

Uit omvangrijk empirisch onderzoek blijkt dat grote organisaties hun personeel veel intensiever trainen dan kleine organisaties (CBS, 1995). Dit kan deels te maken hebben met schaalvoordelen bij het verschaffen van training. Bij intern georganiseerde training kunnen de constante trainingskosten (bijvoorbeeld het management en de locatie van een trainingsafdeling) worden gedeeld door een groter aantal werknemers en bij extern georganiseerde training zal een quantum-korting kunnen worden bedongen. Verder zou door de 'pooling' van meerdere trainingsrisico's het totale investeringsrisico kunnen worden verminderd³⁾. Als de kosten van training door werknemers zullen worden gedragen, zoals dit het geval is bij algemene training, dan zal de organisatiegrootte de kans op het volgen van training niet beïnvloeden, omdat de kenmerken van de organisatie dan immers irrelevant zijn.

(2) Naarmate organisaties groter zijn is de kans op het volgen van een bedrijfsopleiding of cursus groter. De organisatiegrootte heeft daarentegen geen effect op het volgen van een duale opleiding.

Bij de bepaling van de verwachte opbrengsten is vooral de looptijd van belang. Indien de trainingskosten en de trainingsopbrengsten per tijdseenheid (produktiviteitsmutatie minus beloningsmutatie) een gegeven zijn, dan zal bij een kortere (verwachte) looptijd de netto contante waarde en de interne rentevoet van de investering, lager zijn. In het geval

²⁾ Dit sluit overigens niet uit dat duale opleidingen soms een organisatiespecifieke component kunnen hebben, en omgekeerd de cursussen en bedrijfsopleidingen een algemene component. Zoals gemeld zal dit leiden tot gedeelde kosten en gedeelde baten ('sharing').

³⁾ Een soortgelijk argument geven Ritzén & Stern (1991) indien zij stellen dat de onmogelijkheid van 'pooling' van trainingsrisico's bij individuen leidt tot een onderinvestering in (algemene) training.

van specifieke training zal een werkgever daarom minder snel overgaan tot training van werknemers die in een part-time dienstverband werken, vanwege het geringere aantal toekomstige arbeidsuren, alsmede van werknemers die een tijdelijk contract hebben, vanwege het hogere risico op verloop.

- (3) Werknemers die in een part-time dienstverband werken hebben een lagere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding.
- (4) Werknemers die een vaste aanstelling hebben, hebben een hogere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding.

Niet zozeer de feitelijke looptijd maar juist de (subjectief) *verwachte* looptijd speelt een rol bij een trainingsinvestering. Werkgevers die verwachten dat vrouwen sneller uit het arbeidsproces zullen treden, komen in hun calculatie tot een lagere verwachte interne rentevoet (zie ook Groot, Schippers & Siegers, 1988). Die rationele verwachting is gebaseerd op het gemiddelde feitelijke arbeidsmarktgedrag van een groep of een subgroep van vrouwen (Green, 1993). Dit kan voor een werkgever de aanleiding vormen om minder snel te investeren in specifieke training van vrouwen. Maar ook voor individuele vrouwen die voor de beslissing staan om te investeren in algemene training, geldt dat ze een inschatting maken van de looptijd van de investering. Een verschil met het verwachtingspatroon van de werkgever is het gegeven dat een werkgever uitgaat van de verwachte verblijfsduur in de eigen organisatie, terwijl daarentegen (vrouwelijke) werknemers zich zullen baseren op de verwachte, totale verblijfsduur op de arbeidsmarkt. Vrouwelijke werknemers die verwachten (enkele jaren) uit het arbeidsproces te zullen treden, zullen daarom minder snel investeren in algemene training.

- (5) Vrouwen hebben een lagere kans op training dan mannen.

In het voorafgaande is training vooral opgevat als een vorm van investering in menselijk kapitaal, waarbij de training hetzij een algemeen hetzij een organisatiespecifiek karakter kan hebben. Training kan echter tegelijkertijd de functie hebben om verschillen tussen de kwalificaties waarover iemand beschikt en de kwalificaties die worden vereist te overbruggen. Het meest expliciet is dit aspect van training verwoord in de *matching theorie*. Volgens deze theorie heeft een mismatch tussen de vereiste en de genoten kwalificaties belangrijke gevolgen voor de produktiviteit, de beloning, de kans op verloop e.d.. Variaties in de kwaliteit van de match (naar niveau en richting) zullen daarom leiden tot een verschillende behoefte aan additionele training (Barron, Black & Loewenstein, 1989). Indien het vereiste opleidingsniveau voor de functie lager is dan het genoten opleidingsniveau wordt gesproken van overscholing (of onderbenutting) en als het vereiste opleidingsniveau voor de functie hoger ligt dan het genoten opleidingsniveau duidt dit op onderscholing (of overbenutting). Bij onderscholing zal er volgens de matching theorie een grotere noodzaak zijn tot het volgen van aanvullende training in de vorm van een bedrijfsopleiding of cursus, terwijl de noodzaak bij overscholing juist geringer is.

- (6) Overscholing zal leiden tot een lagere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding, onderscholing juist tot een hogere kans.

Naast deze niveau-component is de match tussen de gevolgde en de vereiste *richting* relevant. Bij overeenstemming tussen de gevolgde en de vereiste vakrichting zal de behoefte aan aanvullende training in de vorm van een bedrijfsopleiding of cursus volgens de matching theorie minder worden, en omgekeerd.

- (7) Het hebben van een baan binnen de eigen vakrichting zal leiden tot een lagere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding. Omgekeerd zal een baan buiten de eigen vakrichting leiden tot een grotere kans op een cursus of bedrijfsopleiding.

Opleidingen variëren ook in de breedte van het beroepenveld waarop ze voorbereiden (De Grip & Heijke, 1989). Sommige opleidingen bereiden voor op een smal beroepenveld (bijvoorbeeld MDGO apothekers assistente), andere daarentegen op een vrij breed beroepenveld (bijvoorbeeld MTO werktuigbouwkunde). Indien schoolverlaters van een 'smalle' opleiding terechtkomen in hun eigen vakrichting zal de behoefte aan aanvullende training waarschijnlijk geringer zijn dan bij 'breed' opgeleiden die in hun eigen vakrichting terechtkomen. Echter, indien de schoolverlaters van een 'smalle' opleiding buiten hun eigen vakrichting terechtkomen zal er juist sprake zijn van een extra grote behoefte aan training (omscholing).

(8) Schoolverlaters die afkomstig zijn van een 'smalle' opleiding en in hun *eigen* vakrichting terecht komen, hebben een lagere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding, en als zij in een andere richting terechtkomen hebben ze een hogere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding dan een vergelijkbare groep 'breed' opgeleiden.

Data

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen wordt gebruik gemaakt van het onderzoek 'Registratie van de Uitstroom en Bestemming van Schoolverlaters' (RUBS) van 1994. Dit RUBS-onderzoek geeft een landelijk representatief beeld van de personen die in het schooljaar 1992-1993 een opleiding in het algemeen voortgezet onderwijs, het voorbereidend of het (kort) middelbaar beroepsonderwijs hebben verlaten. De meting vindt plaats een klein jaar na het schoolverlaten via een schriftelijke vragenlijst ⁴⁾.

Voor de huidige analyse is gebruik gemaakt van een deelbestand, bestaande uit gediplomeerde schoolverlaters die op het moment van enquête tenminste 12 uur per week betaald werk in Nederland verrichten, niet werkzaam zijn als zelfstandige of in het bedrijf van de ouders/partner en ook geen voltijdse vervolgopleiding volgen. Personen met missende waarden op een van de variabelen zijn niet meegenomen in de analyses. Dit heeft geresulteerd in een deelbestand van 2 985 cases afkomstig uit 79 verschillende opleidingsrichtingen.

Als indicator voor training is opgenomen de vraag of schoolverlaters op enquêtedatum al dan niet een cursus of bedrijfsopleiding volgen ⁵⁾. Het al dan niet volgen van een cursus of bedrijfsopleiding is niet gemeten over een tijdvak maar betreft een momentopname (in mei/juni 1994), waarbij geen rekening is gehouden met mogelijke verschillen in de intensiteit van de training. Daarnaast is gevraagd of de schoolverlaters op enquêtedatum een opleiding in het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs volgen.

⁴⁾ Zie voor nadere beschrijving van de resultaten en de opzet respectievelijk Van Smoorenburg & Van der Velden (1995a) en (1995b).

⁵⁾ Dit kunnen zowel interne als externe opleidingen betreffen. Verder is in de vraagstelling duidelijk aangegeven dat het geen hobbycursus mag betreffen. Indien desondanks hobbycursussen werden ingevuld, dan kregen deze antwoorden in de data-cleaning een missende waarde.

Als voorspellers voor de kans op training zijn de volgende variabelen meegenomen: geslacht, etniciteit, gevolgde opleidingsniveau, breedte van de opleiding, regio waarin men werkt, organisatiegrootte, branche⁶⁾, part-time werk⁷⁾, over/onderscholing⁸⁾ en de vereiste vakrichting voor de functie⁹⁾.

De operationalisatie van de breedte van de gevolgde initiële opleiding vereist enige toelichting. Voor de 79 verschillende opleidingsrichtingen is telkens de zogenaamde Gini-Hirschman-coëfficiënt berekend van de bedrijfsklassespreiding en van de beroepsgroepenspreiding (Sheldon, 1985). Deze coëfficiënt is een continue variabele die loopt van 0 (elke schoolverlater komt in dezelfde bedrijfsklasse respectievelijk dezelfde beroepsgroep terecht) tot 1 (schoolverlaters zijn gelijkmatig verspreid over alle bedrijfsklassen respectievelijk beroepsgroepen). De breedte van de opleiding is bepaald als het gemiddelde van de bedrijfsklassespreiding en de beroepsgroepenspreiding (onderlinge correlatie is 0,79).

Resultaten

Van de onderzochte schoolverlaters volgt 20% op enquêtedatum een cursus of bedrijfsopleiding en 29% een opleiding in het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs. Aangezien het nauwelijks voorkomt dat schoolverlaters tegelijkertijd deelnemen aan beide typen training kunnen de beide percentages bijna worden opgeteld, om te komen tot het algehele trainingspercentage van schoolverlaters (47%). Bijna de helft van de schoolverlaters volgt dus op het moment van enquêteren een van beide soorten training.

Wat zijn nu de belangrijkste determinanten van training? Om deze centrale vraag te beantwoorden zijn twee logistische regressievergelijkingen geschat, namelijk de kans op het volgen van een bedrijfsopleiding of cursus en de kans op het volgen van een opleiding in het kader van het leerlingwezen of het in-service onderwijs. De resultaten hiervan zijn opgenomen in staat 1.

In het theoretisch kader zijn persoons-, opleidings-, en organisatiekenmerken aan de orde gekomen, die tevens deel uit maken van de specificatie van het te schatten model (zoals het geslacht, het opleidingsniveau, de breedte van de gevolgde initiële opleiding en de organisatiegrootte). Daarnaast zijn in de schattingen nog enkele controlevariabelen opgenomen (eticiteit, bedrijfstak en vestigingsplaats) die niet expliciet in het theoretisch kader zijn behandeld. Verder zijn bij de schatting van de kans op het volgen van een bedrijfsopleiding of cursus nog enige functiekenmerken (vaste baan, part-time functie, opleidingsvereisten) in de logistische regressievergelijking opgenomen die eveneens afgeleid zijn uit het theoretisch model. Bij de schatting van de kans op het volgen van een

⁶⁾ Gecodeerd conform SBI classificatie.

⁷⁾ Gedefinieerd als contractuele aanstelling voor 34 uur of minder per week.

⁸⁾ Het vereiste opleidingsniveau voor de functie is vergeleken met het niveau van de gevolgde opleiding. De opleidingen zijn als volgt naar niveau ingedeeld: (1) basisschool (2) VBO/MAVO (3) KMBO (4) MBO (5) HBO of hoger. Als het vereiste opleidingsniveau lager is dan het genoten opleidingsniveau wordt dit overscholing of onderbenutting genoemd en als het vereiste opleidingsniveau hoger is dan het genoten opleidingsniveau wordt gesproken over onderscholing of overbenutting.

⁹⁾ De matching naar vakrichting is rechtstreeks vastgesteld door de respondenten te vragen of voor de functie de eigen vakrichting, een andere vakrichting of geen speciale vakrichting is vereist.

Staat 1

Schattingresultaten van respectievelijk de kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding en de kans op het volgen van een opleiding in het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs.

	Cursus of bedrijfsopleiding		Leerlingwezen of in-service onderwijs	
	Regressie-coëfficiënt	Standaardfout	Regressie-coëfficiënt	Standaardfout
Vrouw	-0,14	0,11	-0,64**	0,15
Allochtoon	-0,48	0,38	-1,12*	0,61
VBO/MAVO	-0,54*	0,26	3,50**	0,17
KMBO	-0,74**	0,24	1,75**	0,18
MBO/HAVO/VWO	ref.	ref.	ref.	ref.
Breedte initiële opleiding	1,09**	0,34	-1,40**	0,39
1 t/m 9 werknemers	-0,26*	0,14	0,28	0,19
10 t/m 49 werknemers	ref.	ref.	ref.	ref.
50 t/m 499 werknemers	0,05	0,13	0,57**	0,17
500 of meer werknemers	0,39**	0,13	0,89**	0,17
Noord-Nederland	0,06	0,14	-0,08	0,19
Oost-Nederland	-0,16	0,13	0,17	0,16
West-Nederland	ref.	ref.	ref.	ref.
Zuid-Nederland	-0,12	0,12	0,35*	0,15
Landbouw & visserij	0,70*	0,41	0,67	0,44
Industrie & delfstoffenwinning	ref.	ref.	ref.	ref.
Bouwnijverheid	0,29	0,24	0,71*	0,29
Handel & horeca	0,39*	0,17	0,09	0,23
Transport & communicatie	0,27	0,27	0,22	0,41
Zakelijke dienstverlening	0,88	0,19	-0,51	0,39
Overige dienstverlening	0,03	0,18	1,41**	0,23
Overscholing	-0,26*	0,11	.	.
Aansluitend niveau	ref.	ref.	.	.
Onderscholing	1,03**	0,34	.	.
Eigen vakrichting	ref.	ref.	.	.
Anderere vakrichting	-0,12	0,20	.	.
Geen vakrichting	-0,12	0,11	.	.
Vaste baan	0,17	0,10	.	.
Part-time baan	-0,09	0,11	.	.
Leerlingwezen/in-service	-2,14**	0,28	.	.
Constante	-1,92**	0,34	-2,24**	0,36
Aantal cases		2 985		2 985
-2 log Likelihood		2 843		2 001

*: p<10%; ** p<1%; .: niet opgenomen in model.

duale opleiding zijn deze functiekenmerken echter achterwege gebleven, omdat voor deze kenmerken geen causale relatie met de kans op een duale opleiding kan worden gelegd. De start in een baan met bepaalde functiekenmerken vindt immers op hetzelfde moment plaats als de start van de duale opleiding.

De eerste hypothese luidde dat de kans op het volgen van training toeneemt naarmate het opleidingsniveau van de schoolverlater hoger is. Deze hypothese wordt bevestigd voor het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding¹⁰⁾, maar niet voor het volgen van een duale opleiding. Het gevonden resultaat wat betreft cursus of bedrijfsopleiding is in lijn met andere empirische studies, waaruit blijkt dat er een duidelijk positief verband bestaat tussen het opleidingsniveau van werknemers en de deelname aan training (zie bijvoorbeeld OECD, 1991; Allaart e.a., 1991)¹¹⁾. Het feit dat met betrekking tot het duale onderwijs het gevonden effect zelfs duidelijk omgekeerd is, duidt erop dat deze vorm van training een zeer specifieke plaats inneemt in het onderwijssysteem¹²⁾. Het duale onderwijs heeft een duidelijke functie als alternatieve leerroute voor de gediplomeerde uitstroom uit het VBO en AV0, naast het middelbaar beroepsonderwijs. Dit uitgebreide aanbod is deels te herleiden tot het gegeven dat gediplomeerde schoolverlaters van VBO en MAVO in tegenstelling tot de afgestudeerden van de overige schooltypen nog vaak (partieel) leerplichtig zijn, zodat zij noodzakelijkerwijs moeten kiezen voor voltijds of duaal vervolgonderwijs. Voor gediplomeerde schoolverlaters van het MBO is daarentegen slechts een zeer beperkt aanbod van duaal onderwijs voorhanden dat het kwalificatieniveau zou kunnen verhogen (uitsluitend enkele tertiaire opleidingen en sommige in-service opleidingen). Voor hen is de meest geëigende vorm om het kwalificatieniveau te verhogen, de doorstroom naar het HBO.

Het vaak aangetoonde positieve verband tussen organisatiegrootte en de deelname aan cursussen of bedrijfsopleidingen blijkt eveneens bij schoolverlaters op te gaan (hypothese 2), ofschoon de verschillen tussen kleine en grote organisaties niet zo groot zijn als in de gehele beroepsbevolking (CBS, 1995). In zeer grote bedrijven of instellingen (tenminste 500 werknemers) komt het significant vaker voor dat de schoolverlaters deelnemen aan training dan in organisaties met 10 tot 50 werknemers (de referentiegroep), terwijl in zeer kleine organisaties (1 tot 10 personen) een significant lagere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding wordt aangetroffen.

Verder kan uit staat 1 worden opgemaakt dat middelgrote organisaties (10 tot 50 werknemers) betrekkelijk weinig gebruik maken van het leerlingwezen/in-service onderwijs. Men zou kunnen spreken van een U-vormig verband tussen de organisatiegrootte en de kans op duaal onderwijs. Deze effecten van de organisatiegrootte op de kans om een opleiding in het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs te volgen, is niet conform de verwachting. Indien het leerlingwezen/in-service onderwijs namelijk wordt beschouwd als volledig doorzichtige en niet-organisatiespecifieke training, dan mogen organisatiekenmerken zoals de organisatiegrootte geen rol spelen in de kans op dit soort

¹⁰⁾ In het basismodel is de verklarende variabele 'leerlingwezen/in-service onderwijs' opgenomen ten einde rekening te kunnen houden met het gegeven dat zeer weinig schoolverlaters tegelijkertijd beide vormen van training ondergaan.

¹¹⁾ Indien wordt gecorrigeerd voor alle overige factoren in de regressievergelijking en wordt uitgegaan van het opleidingsniveau 'MBO/HAVO/VWO', dan gelden de volgende deelnamepercentages bij het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding: MBO/HAVO/VWO 27%, KMBO 15% en VBO/MAVO 18% (ongecorrigeerd respectievelijk 27%, 17% en 9%).

¹²⁾ Indien wordt gecorrigeerd voor alle overige factoren in de regressievergelijking en wordt uitgegaan van het opleidingsniveau 'MBO/HAVO/VWO', dan gelden de volgende deelnamepercentages bij het duaal onderwijs: MBO/HAVO/VWO 8%, KMBO 33% en VBO/MAVO 74% (ongecorrigeerd respectievelijk 8%, 28% en 68%).

training. De kosten zullen dan namelijk niet door de werkgever maar door de werknemer worden gedragen, zodat schaalvoordelen e.d. irrelevant zijn. Toch blijkt de organisatiegrootte een rol te spelen in de kans op duaal onderwijs, hetgeen erop zou kunnen wijzen dat blijkbaar deze vorm van training ook een deels organisatiespecifiek karakter heeft.

De *derde hypothese* die was afgeleid uit de human capital theorie luidde, dat part-timers een geringere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding hebben, aangezien bij hen de 'life-time'-baten van de nieuwe kwalificaties geringer zullen zijn. Voor deze hypothese is geen bevestiging in de schattingsresultaten gevonden. Het teken van de regressiecoëfficiënt is weliswaar negatief, maar de waarde is erg klein en zeker niet significant verschillend van 0 (zie staat 1). Ook de *vierde hypothese* dat personen met een vast dienstverband vaker een cursus of bedrijfsopleiding zullen volgen dan personen zonder vast dienstverband, wordt niet bevestigd door de uitgevoerde multivariate analyse. Schoolverlaters met een vast dienstverband volgen weliswaar iets vaker een cursus of bedrijfsopleiding dan schoolverlaters met een tijdelijk dienstverband, maar het verschil is niet significant.

De *vijfde hypothese* aangaande de lagere kans op training van vrouwen wordt in het geval van duaal onderwijs duidelijk bevestigd. Mannen gaan significant vaker een duale opleiding volgen dan vrouwen, ook indien rekening wordt gehouden met de overige factoren zoals de gevolgde opleiding¹³⁾. Indien wordt uitgegaan van het mannelijke deelnamepercentage aan het duaal onderwijs van 44% en er wordt gecontroleerd voor de overige factoren in de regressievergelijking dan wordt het deelnamepercentage van vrouwen significant lager, namelijk 29%. Bij de andere vorm van training, deelname aan een cursus of bedrijfsopleiding, blijkt dat vrouwen weliswaar iets minder vaak een training volgen dan mannen, maar dat het verschil niet significant is. Indien rekening zou worden gehouden met het feit dat vrouwen vaker een economisch-administratieve opleiding volgen en dat juist deze opleidingssector leidt tot een hogere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding, dan zou het berekende effect overigens wel significant worden (zie voor een dergelijke specificatie Van Smoorenburg & Van der Velden, 1995a). Desalniettemin is het effect van het geslacht op de kans op het volgen van een bedrijfsopleiding of cursus wat minder pregnant dan bij het duaal onderwijs. De verklaring hiervoor is dat de investering van een werkgever in een cursus of bedrijfsopleiding (soms bijvoorbeeld een meerdaagse cursus tekstverwerken) minder groot is dan de investering van een werknemer in een opleiding die bij optimale voortgang toch twee of drie jaar zal gaan duren. Door de betrekkelijk geringe investeringskosten voor de werkgever zal de verwachte looptijd al snel kleiner zijn dan de verwachte verblijfsduur bij de organisatie. Het is daarom vanzelfsprekend dat het sexeverschil sterker doorwerkt op de kans om een opleiding in het leerlingwezen/in-service onderwijs te volgen dan op de kans om een bedrijfsopleiding of cursus te volgen.

In het theoretisch kader zijn enkele hypothesen geformuleerd die te maken hebben met de functie van training om verschillen tussen aangeboden en gevraagde kwalificaties te

¹³⁾ De eventuele tegenwerping dat vrouwen minder vaak een technische opleiding kiezen en dat het leerlingwezen bij uitstek is geconcentreerd in de technische sector gaat niet op, want op de eerste plaats is in de schatting reeds rekening gehouden met de bedrijfstakken en op de tweede plaats wordt de negatieve regressiecoëfficiënt behorende bij het geslacht niet gereduceerd door het opnemen van opleidingssector-dummy's.

overbruggen. De theoretische achtergrond voor deze hypothesen wordt gevormd door de matching theorie en heeft betrekking op de comparatieve voordelen die iemand met een bepaalde opleidingsachtergrond in een specifieke functie kan hebben boven iemand met een andere opleidingsachtergrond.

In *hypothese 6* is geformuleerd dat iemand die een hoger opleidingsniveau heeft gevolgd dan vereist (overscholing), een lagere kans heeft op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding, terwijl onderscholing juist tot een hogere kans leidt. Uit de resultaten van staat 1 blijkt dat onder- en overscholing inderdaad de verwachte effecten hebben op de kans om een cursus of bedrijfsopleiding te volgen. Overscholing leidt tot een significant lagere en onderscholing tot een significant hogere kans op dit soort training. Dit resultaat komt precies overeen met de bevinding van Sicherman (1991). Zodra een schoolverlater in een baan onder zijn of haar opleidingsniveau terecht komt (overscholing) wordt de kans op een cursus of bedrijfsopleiding geringer en indien het vereiste opleidingsniveau voor de functie hoger is dan het feitelijke opleidingsniveau (onderscholing) wordt de kans op een cursus of bedrijfsopleiding veel groter.

Staat 2

Schattingsresultaten van de kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding in het basismodel, en apart voor schoolverlaters die werkzaam zijn in een functie waarvoor respectievelijk de eigen, een andere en geen speciale vakrichting is vereist (regressiecoëfficiënten met tussen haakjes de standaardfouten)

	Basismodel	In eigen richting	In andere richting	Geen richting vereist
Breedte initiële opleiding	1,09 ** (0,34)	0,85 * (0,46)	-2,12 * (1,18)	1,94 ** (0,62)
Niveau:				
Overscholing	-0,26 * (0,11)	-0,15 (0,16)	-0,25 (0,55)	-0,36 * (0,17)
Aansluitend niveau	ref.gr	ref.gr	ref.gr	ref.gr
Onderscholing	1,03 ** (0,34)	1,29 ** (0,49)	0,06 (1,19)	0,84 (0,60)
Richting:				
Eigen richting vereist	ref.gr	.	.	.
Andere richting vereist	-0,12 (0,20)	.	.	.
Geen richting vereist	-0,12 (0,11)	.	.	.
Overige determinanten	x	x	x	x
Aantal cases	2 985	1 562	176	1 247
-2 Log Likelihood	2 843	1 512	144	1 121

*p<10%; ** p<1%; . : niet opgenomen in model.

x: geslacht, etniciteit, opleidingsniveau, organisatiegrootte, regio, bedrijfstak, vaste baan, part-time werk, leerling-wezen/in-service onderwijs, constante.

Het is goed denkbaar dat de effecten van onder- en overscholing verschillen al naar gelang het feit of iemand in de eigen vakrichting terecht is gekomen of juist daarbuiten. In staat 2 is daarom de kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding apart geschat voor schoolverlaters die in een functie terecht zijn gekomen, waarvoor respectievelijk de eigen vakrichting, een andere vakrichting of geen speciale vakrichting werd vereist. In de staat zijn uitsluitend de schattingsresultaten weergegeven van de voor deze analyse rele-

vante variabelen (over/onderscholing en breedte van de gevolgde opleiding). Uit deze aparte schattingen komt naar voren dat de genoemde effecten van over- en onderscholing min of meer onafhankelijk zijn van het gegeven of de eigen, een andere of geen speciale vakrichting voor de uitgeoefende functie is vereist. De regressiecoëfficiënten hebben telkens hetzelfde teken en de verschillen tussen de regressiecoëfficiënten in de drie aparte schattingen zijn niet significant. Kennelijk verlaagt overscholing en verhoogt onderscholing de kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding, onafhankelijk van de aansluiting tussen de gevolgde en de vereiste vakrichting.

Opvallend genoeg blijkt de hypothese dat schoolverlaters die in hun eigen vakrichting werkzaam zijn minder behoefte hebben aan aanvullende training dan de schoolverlaters die in een andere dan de gevolgde vakrichting terechtkomen (*hypothese 7*), niet bevestigd te worden door de schattingsresultaten. Dit is absoluut niet in lijn met de veronderstelling dat schoolverlaters die binnen de eigen vakrichting werkzaam zijn, een comparatief voordeel hebben ten opzichte van degenen die buiten de eigen vakrichting werkzaam zijn, vooral niet omdat in de schatting voor eventuele niveau-effecten gecorrigeerd is. We moeten daarom concluderen dat de functie van training niet alleen is gelegen in het overbruggen van kwalificatietekorten. Het is goed mogelijk dat bedrijfsopleidingen of cursussen niet alleen dienen om tekortschietende kwalificaties voor een bepaalde functie aan te vullen, maar tevens kunnen fungeren als verdere specialisatie of als eventuele verbreding ten behoeve van toekomstige functies. Een schoolverlater die in zijn eigen vakrichting terecht is gekomen, heeft dan weliswaar iets minder *functiegerichte*, scholing nodig, maar zal daarentegen wel vaker *loopbaangerichte* scholing volgen. Dit leidt er per saldo toe dat het effect van de eigen vakrichting op de kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding, niet significant is.

Hoe smaller de gevolgde initiële opleiding is, des te kleiner is de kans op het volgen van een bedrijfsopleiding of cursus (zie staat 1). Kennelijk is de behoefte aan additionele training het kleinst indien de gevolgde opleiding reeds specifiek gericht is op bepaalde bedrijfsklassen of beroepsgroepen. *Hypothese 8* luidt dat schoolverlaters die van een 'smalle' opleiding afkomstig zijn (dat wil zeggen een opleiding gericht op één of enkele beroepen) en in hun *eigen* richting terecht komen, een lagere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding hebben, dan 'breed' opgeleiden. Als zij daarentegen in een *andere* dan de eigen vakrichting terechtkomen hebben zij juist een hogere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding. Deze hypothese wordt bevestigd, want het positieve verband tussen de breedte van de initiale opleiding en de kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding bij schoolverlaters die werkzaam zijn in de eigen vakrichting, slaat om in een negatief verband indien schoolverlaters werkzaam zijn in een functie waarvoor een andere vakrichting werd vereist (zie staat 2). Als een schoolverlater in een functie terecht is gekomen waarvoor een andere dan de gevolgde richting werd vereist, dan leidt een smalle opleiding juist tot een significant hogere kans op het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding. Breder geschoolden hebben bij uitwijking naar een alternatief segment op de arbeidsmarkt dus minder omscholing nodig dan smaller geschoolden, want hun bredere kwalificaties kunnen in meerdere segmenten van de arbeidsmarkt worden benut. Degenen die opgeleid zijn voor een smal beroependomein hebben een trainingsvoordeel boven breed opgeleiden, mits men in een functie terecht komt waarvoor de eigen vakrichting vereist is.

Een smallere initiële opleiding, dit wil zeggen een opleiding die gericht is op één of enkele bedrijfsklassen of beroepsgroepen, leidt echter tot een hogere kans op een opleiding in

het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs (zie staat 1). Hieruit blijkt dat het duaal onderwijs een geheel andere functie heeft dan het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding. Terwijl het volgen van een cursus of bedrijfsopleiding gericht is op het op beperkte schaal aanvullen van leemtes in de verworven kwalificaties, is het volgen van een opleiding in het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs een duidelijke investering van het individu, gericht op het verwerven van een hoger kwalificatieniveau. Individuen die reeds een duidelijke keuze hebben gemaakt voor een specifieke richting zullen eerder geneigd zijn om te investeren in de richting van hun voorkeur, wellicht ook omdat dit de slaagkans verhoogt.

Samenvatting en conclusies

Training van schoolverlaters is een substantieel verschijnsel. Twintig procent van de schoolverlaters volgt een bedrijfsopleiding/cursus en 29 procent volgt een duale opleiding, zodat bijna de helft van de schoolverlaters een klein jaar na afstuderen wordt getraind. De probleemstelling in dit paper had betrekking op de determinanten van enerzijds het volgen van een bedrijfsopleiding of cursus en anderzijds het volgen van een opleiding in het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs.

Op basis van de human capital theorie en de matching theorie is een aantal hypothesen geformuleerd. Samengevat zijn dit de belangrijkste bevindingen:

- (1) Een hoger opleidingsniveau leidt tot een hogere kans op deelname aan een bedrijfsopleiding of cursus. In tegenstelling tot de verwachting blijkt bij het duale onderwijs echter het omgekeerde te gelden.
- (2) De kans op het volgen van een bedrijfsopleiding of cursus is – zoals voorspeld – hoger naarmate organisaties groter zijn. In tegenstelling tot de verwachting is de kans op het volgen van een opleiding in het kader van het leerlingwezen of in-service onderwijs niet onafhankelijk van de organisatiegrootte.
- (3) In tegenstelling tot de verwachting volgen part-timers niet significant minder vaak een bedrijfsopleiding of cursus dan fulltimers.
- (4) Eveneens in tegenstelling tot de verwachting hebben schoolverlaters met een vast dienstverband geen significant hogere kans op het volgen van een bedrijfsopleiding of cursus.
- (5) Vrouwen hebben een veel lagere kans op het volgen van duaal onderwijs, terwijl de kans op het volgen van een bedrijfsopleiding of cursus ook iets lager is (niet significant);
- (6) Conform de verwachting leidt overscholing tot een lagere kans op het volgen van een bedrijfsopleiding of cursus en onderscholing tot een hogere kans, een bevinding die bovendien onafhankelijk is van het feit of voor de uitgeoefende functie de eigen, een andere of geen speciale vakrichting is vereist;
- (7) In tegenstelling tot de verwachting volgen schoolverlaters die buiten de eigen vakrichting werkzaam zijn niet vaker een cursus of bedrijfsopleiding dan schoolverlaters die binnen de eigen vakrichting werkzaam zijn.
- (8) Schoolverlaters van een 'smalle' opleiding (dat wil zeggen een opleiding die gericht is op een of enkele beroepen en/of branches) en werkzaam zijn binnen hun eigen vakrichting, volgen minder vaak een aanvullende cursus of bedrijfsopleiding, dan schoolverlaters van een bredere opleiding die in hun eigen vakrichting terechtkomen. Wanneer ze echter in een functie terecht komen waar een andere vakrichting werd vereist, dan geldt – wederom zoals voorspeld – het omgekeerde.

Concluderend, is het duale onderwijs vooral een alternatieve leerroute voor leerlingen uit het VBO (en AVO) die reeds een 'smalle' opleiding achter de rug hebben en die een hoger kwalificatieniveau wensen te bereiken en bereid zijn om daartoe een loonoffer te doen. Bij een verwachte, kortstondige participatie op de arbeidsmarkt zal er voor individuen minder bereidheid zijn om inderdaad te investeren in training, zoals blijkt uit de lagere trainingsparticipatie van vrouwen.

Vanuit de human capital theorie werd echter tevens voorspeld dat organisatiekenmerken geen rol zouden mogen spelen in de kans om zo'n duale opleiding te volgen. Toch is de kans op een duale opleiding niet onafhankelijk van bijvoorbeeld de omvang van de organisatie of van de bedrijfstak waarin een schoolverlater werkzaam is. Dit onderzoeksresultaat maakt het aannemelijk dat er wel degelijk een organisatiespecifieke component aan een leerarbeidsplaats kleeft, zodat niet alleen de leerling maar ook de werkgever een belang heeft bij deze vorm van training.

Terwijl bovengenoemde – niet voorspelde – effecten nog gemakkelijk in een human capital kader kunnen worden geplaatst, is dit lastiger bij de niet significante effecten van bijvoorbeeld part-time werk of vast werk. Er moet dan ook worden geconstateerd dat voor zover het hypothesen betreft omtrent de *kostenkant* van cursussen of bedrijfsopleidingen (zoals het opleidingsniveau en de organisatiegrootte) de hypothesen wel worden bevestigd, maar zodra het gaat om de *batenkant* (part-time werk, vaste baan) dit niet het geval is. Dit is in overeenstemming met de bevindingen uit een recent kwalitatief onderzoek naar de kosten en baten van bedrijfsopleidingen (Van Smoorenburg & Heijke, 1995). Uit deze studie kwam naar voren dat bedrijven uitsluitend zicht hebben op de kosten van bedrijfsopleidingen en slechts zeer globale indicaties hebben over de baten ervan, ofschoon men er wel van overtuigd is dat ze er zijn. De batenkant van bedrijfsopleidingen wordt echter in grote mate gekenmerkt door onmeetbaarheid en onzekerheid over de (life-time) produktiviteit van de getrainden.

Volgens de zienswijze van de matching theorie kan het reguliere onderwijssysteem en training op de arbeidsmarkt worden opgevat als 'communicerende vaten'. Er zijn drie onderzoeksresultaten gevonden die er inderdaad op wijzen dat training kan worden beschouwd als het gevolg van discrepanties tussen de aangeboden en de gevraagde kwalificaties. Allereerst is er het feit dat schoolverlaters die onder hun opleidingsniveau werkzaam zijn, minder getraind worden. Dit is een belangrijke bevinding, omdat maar liefst één op de drie werkzame schoolverlaters overschoold is. Er is kennelijk een economische rationale voor werkgevers om overschoolden in dienst te nemen, indien de arbeidsmarktsituatie dit tenminste toelaat. Het bespaart op de –grotendeels door werkgevers gedragen – trainingskosten.

Ook uit de omgekeerde situatie – namelijk indien schoolverlaters in een baan terecht komen die op een hoger niveau ligt dan waarvoor men is opgeleid – blijkt het aanvullende karakter van cursussen of bedrijfsopleidingen. Zo'n situatie van formele onderscholing leidt namelijk tot een extra grote behoefte aan het volgen een cursus of bedrijfsopleiding. Een derde duidelijke indicatie voor het compenserende karakter van cursussen of bedrijfsopleidingen blijkt uit de effecten van de 'breedte' van de gevolgde initiële opleiding. Smallere opleidingen leiden tot minder behoefte aan aanvullende training indien men in de eigen richting terecht komt en juist tot meer training indien wordt uitgeweken naar een alternatief segment op de arbeidsmarkt. Kwalificatietekorten worden dus met name gecompenseerd voor diegenen die hetzij een aansluitende, bredere opleiding achter de rug hebben, hetzij een niet-aansluitende, smalle opleiding.

Opvallend genoeg blijken schoolverlaters die in hun eigen vakrichting werkzaam zijn echter net zo vaak getraind te worden als schoolverlaters die in een andere dan de gevolgde vakrichting terechtkomen. Dit wijst erop dat de functie van cursussen en bedrijfsopleidingen niet alleen is gelegen in het overbruggen van kwalificatietekorten maar ook in de verdere specialisatie of verbreding van reeds opgedane kwalificaties. Bij een adequate match tussen de aangeboden en de gevraagde kwalificaties komt kennelijk een andere soort training in beeld, namelijk scholing die gericht is op een loopbaan op de interne dan wel externe arbeidsmarkt.

Literatuurlijst

- Allaart, P.C. R. Kunnan, W.C.M. Praat, H.A. van Stiphout & J.P. Vosse, (1991), Trendrapport aanbod van arbeid, Stichting Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).
- Barron, J.M., D.A. Black & M.A. Loewenstein (1989), Job matching and On-the-Job Training, *Journal of Labor Economics*, Vol. 7, no. 1.
- Becker, G.S. (1975), *Human Capital, A theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press, second edition.
- CBS, (1995), *Bedrijfsopleidingen 1993, Particuliere sector*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Staatsuitgeverij, Den Haag.
- Green, F. (1993), The determinants of Training of Male and Female Employees in Britain, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 55, 1.
- Grip, A. de & J.A.M. Heijke (1989), Het flexibiliteitspotentieel van universitaire studierichtingen, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 5, pp. 69–81.
- Groot, L.F.M., J.J. Schippers & J.J. Siegers, (1988) The effect of interruptions and part-time work on women's wage-rate: a test of the variable-intensity model, *The Economist*, Vol. 136, No. 2.
- Hashimoto, M. (1981), Firm-specific capital as a shared investment, *American Economic Review*, Vol. 71, 475–482.
- Katz, E. & Ziderman, A. (1990), Investment in general training: the role of information and labour mobility, *The economic journal*, Vol. 100, 1147–1158.
- OECD, (1991), *Enterprise-related Training, Employment Outlook*, Paris.
- Psacharopoulos, G., (1987), *The Cost-Benefit Model, Economics of Education, Research and Studies*, Pergamon Press.
- Ritzen, J.M.M. (1991), Market failure for general training and remedies, In: *Market Failure in Training?, New economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, D. Stern & J.M.M. Ritzen (eds.), Springer-Verlag.
- Sheldon, G. (1985), Die berufliche un geographische Flexibilität, *Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Beitrage AB 92, Nürnberg*.
- Sicherman, N. (1991), 'Overeducation' in the Labor Market, *Journal of Labor Economics*, Vol. 9, no. 2, pp 101–122.
- Smooenburg, M.S.M. van & J.A.M. Heijke (1995), *Training in bedrijven*, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht (nog te verschijnen).
- Smooenburg, M.S.M. van, R.K.W. van der Velden, (1995a), *Schoolverlaters op de arbeidsmarkt, de uitstroom en bestemming van het schooljaar 1992–1993*, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht, Uitgave: Stichting Landelijk Dienstverlenend Centrum voor Studie- en Beroepskeuzevoorlichting, Leeuwarden.
- Smooenburg, M.S.M. van, R.K.W. van der Velden, (1995b), *Technisch werkdocument RUBS 1994, de uitstroom en bestemming van schoolverlaters van 1992–1993*, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.