

Verandert de arbeidsmarktpositie van opleidingen in de tijd?

Citation for published version (APA):

Smooenburg, M. S. M., & van der Velden, R. (1995). Verandert de arbeidsmarktpositie van opleidingen in de tijd? In F. Huijgen (Ed.), *Naar volwaardige werkgelegenheid?* (pp. 207-221). Siswo.

Document status and date:

Published: 01/01/1995

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Document license:

Free access - publisher

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. 77

**Verandert de arbeidsmarkt-
positie van opleidingen in
de tijd?**

Michel van Smoorenburg,
Rolf van der Velden

Overgenomen uit:

F. Huijgen e.a. (red.), *Naar
volwaardige werkgelegenheid?*,
SISWO-publicatie 394, Amsterdam,
1995, pp. 207-221

Verandert de arbeidsmarktpositie van opleidingen in de tijd?

Michel van Smoorenburg en Rolf van der Velden

1. Inleiding¹

In het centrale thema van het congres 'Naar volwaardige werkgelegenheid?' worden twee doelstellingen belicht. Enerzijds wordt gewezen op een kwantitatieve doelstelling die werk beoogt voor iedereen (of iedereen die dat wil). Anderzijds wordt gewezen op het belang om dit werk ook in kwalitatief opzicht volwaardig te doen zijn. Hieronder wordt verstaan werk dat aansluit bij de capaciteiten van werknemers, dat voldoende ontwikkelingsmogelijkheden biedt, een adequate beloning en een zekere mate van arbeidszekerheid. De discussie spitst zich daarbij toe op de vraag of en in welke mate beide doelstellingen met elkaar op gespannen voet staan.

In deze bijdrage wordt nagegaan hoe deze beide dimensies (kans op werk en kwaliteit van werk) zich bij de verschillende opleidingen in het voortgezet onderwijs tot elkaar verhouden. Meer specifiek zullen de volgende vragen aan bod komen. Welke opleidingen nemen op deze twee dimensies een gunstige arbeidsmarktpositie in? Zijn de opleidingen met een hoge kans op werk dezelfde opleidingen als diegenen met een hoge kwaliteit van werk? In hoeverre worden onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt aangepast door veranderingen in de beloningen of andere arbeidsvoorwaarden? Zijn er andere relevante dimensies in de arbeidsmarktpositie van opleidingen te onderscheiden? En is de positie die een opleiding op elk van deze dimensies inneemt stabiel in de tijd?

2. Theoretisch kader

Kansen op werk en kwaliteit van werk kunnen beschouwd worden als de uitkomsten van allocatie- en prijsmechanismen op de arbeidsmarkt. Over de rol van opleidingen hierbij en de mate waarin aanpassingsmechanismen zich manifesteren, bestaan verschillende, elkaar deels uitsluitende hypothesen. Deze hypothesen kunnen worden afgeleid uit de twee dominante theorieën op dit gebied: de 'human capital'-theorie en de arbeidsaanbodrij-theorie.

De 'human capital'-theorie (Schultz, 1961; Becker, 1964) wijst met name op de rol van het onderwijs bij de verwerving van produktieve vaardigheden. Deze kwalificatiefunctie van het onderwijs kan twee vormen aannemen. Enerzijds het bijbrengen van generieke kwalificaties (generiek menselijk kapitaal) zoals algemeen leervermogen en algemeen toepasbare kennis en vaardigheden. Anderzijds worden in het onderwijs specifieke kwalificaties bijgebracht die uitsluitend in

¹ De auteurs danken A.C. Glebbeek voor zijn heldere commentaar op een eerdere versie van het artikel.

een beperkt aantal beroepen en branches toepasbaar zijn. Vaak wordt de hoeveelheid generiek menselijk kapitaal geïndiceerd door het aantal jaren onderwijs of het niveau van de gevolgde opleiding, terwijl het specifiek menselijk kapitaal meer geassocieerd wordt met de gevolgde vakrichting. Ook binnen een en hetzelfde niveau kunnen echter verschillen tussen opleidingen bestaan in de verhouding tussen generiek en specifiek kapitaal. Zo zijn er opleidingen die opleiden voor een breed arbeidsmarktsegment (veel spreiding over beroepen en branches) en opleidingen die zich richten op een smal arbeidsmarktsegment (weinig spreiding over beroepen of branches).

Op basis van de 'human capital'-theorie kunnen verschillende voorspellingen worden afgeleid over de arbeidsmarktpositie van opleidingen. De 'human capital'-theorie legt een relatie tussen de investering van een individu in de opleiding, de daarmee verworven produktieve vaardigheden en de latere beloning. Produktiviteitsverschillen tussen opleidingen worden derhalve weerspiegeld in beloningsverschillen. Dit impliceert dat er een relatie is tussen het niveau van de opleiding (als indicatie voor de hoeveelheid generiek kapitaal) en de kwaliteit van het werk zoals dat in de beloning en het niveau van het werk naar voren komt.

Voor de kans op werk ligt dat anders. Indien de produktiviteits- c.q. niveauverschillen tussen opleidingen volledig weerspiegeld worden in de beloningsverhoudingen, impliceert dit dat er geen verband bestaat tussen het niveau van de opleiding en de kans op werk. Immers voor een werkgever maakt het in dat geval niet uit of hij meerdere laag opgeleiden in dienst neemt of enkele hoger opgeleiden. In een evenwichtssituatie is derhalve de kans op werk voor elke opleiding gelijk.

In een situatie waarin sprake is van onvolledige informatie, waardoor de keuze van jongeren voor een opleiding niet optimaal is, kunnen (tijdelijk) onevenwichtigheden veroorzaakt worden tussen vraag en aanbod. Gegeven het belang van specifiek menselijk kapitaal voor de produktiviteit van de afgestudeerden betekent dit dat de richting van de gevolgde opleiding van belang is voor de kans op werk. Bovendien kunnen deze onevenwichtigheden zich uiten in aanpassingen in de kwaliteit van het werk, zoals de beloningsverhoudingen of de arbeidszekerheid. Deze verschillen tussen richtingen zijn echter tijdelijk van aard.

In de arbeidsaanbodrij-theorie van Thurow (1975) staat de minimalisatie van de te verwachten trainingskosten van nieuwe werknemers centraal. Het vertrekpunt van deze theorie is dat de produktiviteit en de beloning bij een gegeven functie vastliggen. Aanbieders van arbeid concurreren derhalve niet met elkaar op basis van loon ('wage competition'), maar op basis van de vacatures die voorhanden zijn ('job competition'). Aangezien de beloning vast ligt zullen de verwachte trainingskosten doorslaggevend zijn in de selectie van nieuwe werknemers. Een tweede reden waarom de verwachte trainingskosten doorslaggevend zullen zijn, is de stelling van Thurow dat in het onderwijs slechts in beperkte mate die kwalificaties worden verworven die nodig zijn voor het goed uitoefenen van de functie

en dat de eigenlijke beroepskwalificaties on-the-job geleerd worden (Thurow, 1979). In het geval van een vacature plaatsen werkgevers de sollicitanten in een denkbeeldige rij. Vóóraan staan degenen met de geringste trainingskosten. De belangrijkste indicator voor deze verwachte trainingskosten is het niveau van de gevolgde opleiding.

Hieruit kan worden afgeleid dat er een positief verband is tussen het niveau van de opleiding enerzijds en zowel de kans op werk als de kwaliteit van het werk anderzijds. Immers voor het arbeidsaanbod geldt dat zij zich in eerste instantie zal aanbieden bij die wachtrijen die de hoogste kwaliteit van het werk garanderen. Binnen deze wachtrijen zullen successievelijk de hoogst opgeleiden worden geselecteerd, zodat voor de laagst opgeleiden de functies met een lage kwaliteit resterend of zelfs geen enkele functie. Wanneer men ervan uitgaat dat beroepskwalificaties vooral on-the-job worden bijgebracht, zal de richting van de gevolgde opleiding er minder toe doen.² Dit impliceert dat er noch een verband bestaat tussen de gevolgde richting en de kans op werk, noch tussen de gevolgde richting en de kwaliteit van het werk.

Resumerend kunnen uit de 'human capital'-theorie de volgende *hypothesen* worden geformuleerd.

1. Hoe hoger het niveau van de gevolgde opleiding, hoe hoger de kwaliteit van het werk.
2. Er is geen relatie tussen het niveau van de gevolgde opleiding en de kans op werk.
3. Uit 1 en 2 volgt dat er geen relatie is tussen de kans op werk en de kwaliteit van het werk.
4. Er kunnen, in een situatie van onvolledige informatie, tijdelijke c.q. instabiele verschillen tussen opleidingsrichtingen bestaan in de kans op werk en de kwaliteit van het werk.

Vanuit de arbeidsaanbodrij-theorie kunnen de volgende hypothesen worden afgeleid:

5. Hoe hoger het niveau van de gevolgde opleiding, hoe hoger de kwaliteit van het werk.
6. Hoe hoger het niveau van de gevolgde opleiding, hoe hoger de kans op werk.

² Vooral in de meer extreme vormen van de arbeidsaanbodrij-theorie wordt deze kwalificatiefunctie van het onderwijs van ondergeschikt belang geacht aan de selectiefunctie. Er kan echter ook betoogd worden dat in het onderwijs wel degelijk specifieke beroepskwalificaties kunnen worden bijgebracht, die derhalve de verwachte trainingskosten omlaag zullen brengen. Dit zou impliceren dat er wel degelijk verschillen kunnen bestaan tussen opleidingsrichtingen zowel in de kans op werk als de kwaliteit van het werk.

7. Uit 5 en 6 volgt dat er een positief verband is tussen de kans op werk en de kwaliteit van het werk.
8. Er zijn geen verschillen tussen opleidingsrichtingen in de kans op werk of de kwaliteit van het werk.

3. Data

Voor de analyse wordt gebruik gemaakt van het zogenaamde RUBS-onderzoek (Registratie Uitstroom en Bestemming Schoolverlaters). Dit betreft een jaarlijks onderzoek onder gediplomeerde en ongediplomeerde schoolverlaters uit de eerste en tweede fase van het voortgezet onderwijs (AVO, VBO, KMBO en MBO). De meting vindt plaats een klein jaar na afstuderen door middel van een schriftelijke vragenlijst. In het onderzoek wordt informatie verzameld over de doorstroom naar het vervolgonderwijs, de intrede van de schoolverlaters op de arbeidsmarkt, de maatschappelijke positie, kenmerken van het werk en de aansluiting tussen opleiding en beroep. In deze analyse wordt gebruik gemaakt van de onderzoeksgegevens uit 1992, 1993 en 1994. De totale omvang van de steekproef varieerde tussen de jaren, van 80.000 in 1992 tot bijna 40.000 in 1994. De respons lag tussen de 50 en 60%. Voor meer gedetailleerde informatie over de verschillende metingen verwijzen we naar de betreffende onderzoeksrapporten (Wieling, Van de Loo en Van der Velden, 1993; Van Smoorenburg et al. 1994; Van Smoorenburg en Van der Velden, 1995). In de analyse voor dit paper is de onderzoekspopulatie beperkt tot de gediplomeerde schoolverlaters die zijn uitgestroomd naar de arbeidsmarkt. Hoewel in het RUBS onderzoek meer dan 70 opleidingsrichtingen worden onderscheiden, is dit aantal voor de huidige analyse samengevoegd tot 15 opleidingsclusters.

In eerdere publikaties hebben we aangegeven dat het zinvol is om een onderscheid te maken in drie dimensies die gezamenlijk de positie van een opleiding op de arbeidsmarkt vastleggen (De Grip, Van der Velden en Wieling, 1993; Van der Velden en Wieling, 1994).³ De eerste dimensie betreft de *kans op werk* en wordt geïndiceerd door indicatoren als de duur van de zoektijd of het werkloosheidspercentage. In dit verband wordt ook wel gesproken over de kwantitatieve aansluiting tussen opleiding en beroep (Van Hoof en Dronkers, 1980). De tweede dimensie betreft de *kwaliteit van het werk* en heeft betrekking op indicatoren als de aansluiting van het werk bij de gevolgde opleiding (naar niveau en naar richting), het loon of de aard van het dienstverband. Deze dimensie wordt ook wel aange-

³ Dit is niet vanzelfsprekend. Vaak wordt de arbeidsmarktpositie van opleidingen geïndiceerd door slechts één enkel kengetal. Zo wordt de arbeidsmarktrelevantie van opleidingen geoperationaliseerd als de verwachte zoektijd tot de eerste baan (Teulings en Webbink, 1990; Berkhout en Mot, 1992), worden scholingsmaatregelen veelal geëvalueerd door te kijken naar de kansen op werk (zie voor een kritische beschouwing De Koning, 1994) en wordt in het hoger onderwijsbeleid het werkloosheidspercentage onder afgestudeerden als arbeidsmarktcriterium gebruikt (O&W, 1994).

duid als de kwalitatieve aansluiting tussen opleiding en beroep. Bij zowel de kans op werk als de kwaliteit van het werk gaat het om indicatoren die in beginsel van jaar op jaar kunnen veranderen. Ze geven een beeld van de huidige positie van een opleiding op de arbeidsmarkt. Beide dimensies zijn eenduidig als goed of slecht te typeren, in die zin dat een lage kans op werk of een lage kwaliteit van het werk duiden op een zwakke arbeidsmarktpositie.

De derde dimensie karakteriseert de *structurele risico's* die schoolverlaters van een bepaalde opleiding op de arbeidsmarkt ondervinden. Het gaat hierbij om meer stabiele kenmerken van het segment waarop de schoolverlaters zich bewegen, zoals de stabiliteit van de werkgelegenheid of de mate waarin men erin slaagt om bij teruglopende werkgelegenheid in het 'eigen' segment uit te wijken naar andere arbeidsmarktsegmenten. Het is moeilijker om hier eenduidig van een goede of een slechte positie te spreken. Het werken in een segment waarin zich weinig structurele risico's voordoen betekent niet automatisch dat een opleiding een sterke arbeidsmarktpositie inneemt. Wel zou men kunnen verwachten dat in een dergelijke situatie de stabiliteit van de arbeidsmarktpositie in de tijd gezien groter is dan bij opleidingen die geconfronteerd worden met een hoog structureel risico.

Met betrekking tot de dimensie kans op werk zijn voor de onderscheiden opleidingsclusters de volgende indicatoren opgenomen: het werkloosheidspercentage op het moment van enquête en het percentage schoolverlaters dat een zoektijd kent van meer dan drie maanden. Met betrekking tot de dimensie kwaliteit van werk zijn de volgende indicatoren berekend: het gemiddelde bruto uurloon, het percentage werkenden met een vast dienstverband, het percentage voltijders, het percentage werkenden met een baan op tenminste het eigen opleidingsniveau en het percentage werkenden met een baan binnen de eigen vakrichting. De laatste dimensie (structureel risico) is geïndiceerd door de conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid van de betreffende opleiding en de beroepenspreiding (voor operationalisatie van deze variabelen, zie Van Smoorenburg en Van der Velden, 1995).

4. De arbeidsmarktpositie van opleidingen

In een eerdere analyse hebben Van der Velden & Wieling (1994) laten zien dat de verschillende indicatoren die gebruikt kunnen worden om de actuele positie van een opleiding op de arbeidsmarkt te beschrijven tot twee onafhankelijke dimensies herleid kunnen worden. Op basis van een secundaire analyse van gegevens uit de HBO-Monitor⁴ en RUBS, brachten zij voor 100 opleidingen in het VBO, KMBO, MBO, HBO en AVO zeven verschillende indicatoren van de arbeidsmarktpositie in kaart. Dit waren dezelfde indicatoren als hierboven

⁴ De HBO-Monitor is een met RUBS vergelijkbaar onderzoek dat wordt uitgevoerd onder afgestudeerden van het HBO, ruim een jaar na afstuderen (Van de Loo en Van der Velden, 1994).

omschreven zijn bij de dimensies kans op werk en kwaliteit van werk⁵. Vervolgens werd door hen een factoranalyse uitgevoerd om na te gaan of deze indicatoren terug te brengen waren tot één of meerdere dimensies. Dat bleek het geval. De resultaten gaven aan dat er duidelijk twee factoren onderscheiden moeten worden. De eerste factor werd gevormd door indicatoren die de kwaliteit van het werk aanduiden, de tweede factor kon beschreven worden als de kans op werk.

Dit betekent dat het zinvol is om voor deze twee dimensies een samengestelde indicator te berekenen, waarbij het gewicht van de verschillende indicatoren bepaald wordt door de lading op de desbetreffende factor. Aangezien deze ladingen elkaar niet sterk ontlopen, is in deze analyse ervoor gekozen om elke indicator hetzelfde gewicht te geven. De procedure hiervoor was als volgt. Eerst zijn de scores op de indicatoren per jaar gestandaardiseerd tot een Z-score met gemiddelde 0 en standaarddeviatie 1. Vervolgens zijn deze scores per dimensie gesommeerd. Ook deze samengestelde indicator is gestandaardiseerd. De kwalitatieve typering ervan vond plaats volgens de methode van relatieve typering (Wieling, De Grip en Willems, 1990).⁶

Tabel 1. Typering arbeidsmarktpositie van opleidingen in 1994

Opleiding	Kans op werk	Kwaliteit van werk	Structureel risico
VBO-agrarisch	goed (stabiel)	gemiddeld (stabiel)	zeer weinig (stabiel)
VBO-technisch	goed (instabiel)	gemiddeld (stabiel)	zeer veel (stabiel)
VBO-econ. adm.	gemiddeld (instabiel)	gemiddeld (instabiel)	weinig (stabiel)
VBO-verzorgend	gemiddeld (stijgend)	gemiddeld (stabiel)	gemiddeld (stabiel)
KMBO-agrarisch	gemiddeld (instabiel)	gemiddeld (stabiel)	gemiddeld (stabiel)
KMBO-technisch	gemiddeld (dalend)	gemiddeld (stabiel)	zeer veel (stabiel)
KMBO-econ. adm.	slecht (stijgend)	gemiddeld (stabiel)	gemiddeld (stabiel)
KMBO-verzorgend	zeer slecht (dalend)	gemiddeld (stabiel)	veel (instabiel)
MBO-agrarisch	zeer goed (instabiel)	goed (stabiel)	gemiddeld (instabiel)
MBO-technisch	gemiddeld (dalend)	zeer goed (stabiel)	veel (instabiel)
MBO-econ. adm.	gemiddeld (stabiel)	goed (stabiel)	gemiddeld (stabiel)
MBO-verzorgend	gemiddeld (stabiel)	goed (stabiel)	veel (stabiel)
MAVO	gemiddeld (stabiel)	slecht (stabiel)	zeer weinig (stabiel)
HAVO	goed (instabiel)	zeer slecht (dalend)	weinig (stabiel)
VWO	gemiddeld (instabiel)	zeer slecht (stabiel)	weinig (stabiel)

⁵ Voor het uurloon geldt een kleine afwijking. In plaats van het gemiddelde uurloon hebben Van der Velden en Wieling gebruik gemaakt van een indicator die per niveau het percentage schoolverlaters aangeeft dat een relatief laag loon verdient.

⁶ Scores lager dan -1.282 worden getypeerd als zeer slecht/zeer weinig, tussen -1.282 en -0.524 als slecht/weinig, tussen -0.524 en +0.524 als gemiddeld, tussen +0.524 en +1.282 als goed/veel en boven de +1.282 als zeer goed/zeer veel.

In tabel 1 zijn voor de 15 opleidingsclusters de scores op de twee aldus samengestelde indicatoren weergegeven. Ook voor de dimensie structureel risico is een samengestelde indicator berekend die bepaald is als de som van de twee onderliggende indicatoren conjunctuurgevoeligheid en beroepspreiding⁷. Ook deze samengestelde indicator is getransformeerd tot Z-score en vervolgens kwalitatief getypeerd. De typering van de arbeidsmarktpositie van het opleidingscluster heeft betrekking op de situatie in 1994. Tussen haakjes is aangegeven wat de stabiliteit is van de opleiding op deze dimensies. Daartoe is nagegaan of de score van de opleiding door de jaren heen relatief constant is gebleven. Daarbij zijn de Z-scores uit 1992, 1993 en 1994 met elkaar vergeleken en volgens bepaalde regels ingedeeld in: stabiel, stijgend, dalend en instabiel.⁸

Bij de dimensie kans op werk valt allereerst op dat de positie die een opleiding inneemt vaak weinig stabiel is. Slechts 4 van de 15 opleidingen nemen op deze dimensie een stabiele positie in. Voor de overige opleidingen geldt dat ze door de jaren heen hetzij een betere of slechtere positie in zijn gaan nemen, hetzij een wisselend patroon te zien geven. Zo vertoont de kans op werk bij het KMBO-verzorgend, het KMBO-technisch en het MBO-technisch een dalende trend, terwijl de kans op werk bij het VBO-verzorgend in de afgelopen drie jaar -relatief gezien- is verbeterd. Een relatief gunstige positie wordt ingenomen door het VBO-agrarisch, het MBO-agrarisch en het VBO-technisch. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een goede tot zeer goede kans op werk. Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich de economisch-administratieve en de verzorgende opleidingen van het KMBO. Deze kenmerken zich door een zeer lage kans op werk. De AVO- en de MBO-opleidingen (met uitzondering van de eerder genoemde agrarische opleidingen) laten een gemiddelde kans op werk zien.

Bij de volgende dimensie, kwaliteit van werk, blijken de opleidingen een veel stabielere positie in te nemen. Voor 13 van de 15 opleidingen geldt dat er tussen 1992 en 1994 nauwelijks een verandering heeft plaatsgevonden met betrekking tot de relatieve positie op deze dimensie. Het beeld dat er uit naar voren komt is zeer eenduidig. De kwaliteit van het werk bij VBO-en KMBO-opleidingen is gemiddeld, bij MBO-opleidingen goed en bij de AVO-opleidingen slecht tot zeer slecht.

⁷ Beroepspreiding is hierbij gespiegeld, zodat een hoge score duidt op een hoog risico.

⁸ De drie Z-scores (Z92, Z93, Z94) behorende bij elk opleidingscluster zijn met elkaar vergeleken conform de volgende beslisregels:
(1) Indien de absolute waarde van Z94-Z93, de absolute waarde van Z94-Z92 en de absolute waarde van Z93-Z92 alle drie kleiner zijn dan 0.524, dan wordt de typering 'stabiel'; (2) indien niet aan beslisregel (1) wordt voldaan en Z94 is groter dan Z93 en Z93 is op zijn beurt weer groter dan Z92, dan wordt de typering 'stijgend'; (3) indien niet aan beslisregel (1) wordt voldaan en Z94 is kleiner dan Z93 en Z93 is op zijn beurt weer kleiner dan Z92, dan wordt de typering 'dalend'; (4) indien niet aan de vorige drie beslisregels wordt voldaan dan wordt de typering 'instabiel'.

Opvallend is dat het VBO en het KMBO elkaar niet veel ontlopen als het gaat om de kwaliteit van het werk. Verder valt met name de slechte positie van het AVO op. Dit heeft enerzijds te maken met het feit dat het geen eindonderwijs is. Degenen die naar de arbeidsmarkt gaan hebben daardoor al snel het imago van kneusjes. Anderzijds speelt hier (sterker dan bij de andere opleidingstypen) het probleem dat degenen die een bijbaantje hebben van minimaal 12 uur per week meetellen bij de bepaling van de arbeidsmarktpositie van de opleiding, ook wanneer hun hoofdactiviteit bestaat uit het volgen van vervolgonderwijs. Bij het AVO betreft dit 45% van de werkzame schoolverlaters.

De laatste dimensie betreft de structurele risico's. Ook voor deze dimensie geldt dat de meeste opleidingen een relatief stabiele positie innemen. De afgestudeerden van de technische opleidingen lopen zeer veel risico's. Dit geldt voor elk van de onderscheiden opleidingsniveaus. Vooral de conjunctuurgevoeligheid van de werkgelegenheid speelt de technisch opgeleiden nogal parten. Ook voor de afgestudeerden van de verzorgende opleidingen in het KMBO en het MBO geldt dat ze veel risico's lopen, met name als gevolg van de geringe uitwijkmogelijkheden naar andere beroepen. De afgestudeerden van het VBO-agrarisch, het VBO-economisch-administratief en het AVO lopen weinig risico's op de arbeidsmarkt. Enerzijds is de werkgelegenheidsontwikkeling in deze sectoren erg stabiel, anderzijds hebben de schoolverlaters van deze opleidingen veel mogelijkheden om in allerlei beroepen te werken.

5. Stabiliteit van de indicatoren

In het voorafgaande hebben we gezien dat bij de dimensie kans op werk de positie van een opleiding in de tijd sterk kan variëren, terwijl bij de dimensies kwaliteit van werk en structureel risico de positie van een opleiding relatief stabiel is. Nu zou dit bij de dimensie kwaliteit van werk te maken kunnen hebben met het feit dat de samengestelde indicator hier op 5 in plaats van 2 variabelen gebaseerd is, waardoor uitbijters eerder geneutraliseerd worden. Daarom is ook voor alle onderliggende indicatoren bepaald wat de stabiliteit is in de tijd. Hiertoe is per indicator in een variantie-analyse nagegaan wat de verhouding is tussen de variantie tussen de opleidingen en de totale variantie. Deze verhouding kan worden opgevat als een stabiliteitsindex. Wanneer de verhouding 1 is (d.w.z. wanneer er geen variantie is binnen de opleidingen tussen de jaren) dan bedraagt de stabiliteit 100%.

In tabel 2 is voor de verschillende indicatoren, alsmede voor de samengestelde indicatoren deze stabiliteitsindex weergegeven. Voor de twee indicatoren die de structurele risico's beschrijven geldt dat de stabiliteitsindex zeer hoog is, respectievelijk 90 en 97%. Ook bij de indicatoren die de kwaliteit van het werk beschrijven is de stabiliteit in het algemeen zeer hoog. Bij de indicator gemiddeld bruto uurloon is zelfs sprake van een vrijwel volledig gefixeerde situatie, d.w.z. de relatieve verhoudingen tussen de opleidingen blijven in deze drie jaren onaange-

tast. Alleen de indicatoren vast werk en werk op niveau kennen enige variatie in de tijd, dat wil zeggen dat opleidingen soms een betere dan weer een slechtere positie op deze indicatoren kunnen innemen.

Tabel 2. Stabiliteit indicatoren marktpositie opleidingen

Indicator	Stabiliteitsindex
uurloon	99%
eigen richting	98%
conjunctuurgevoeligheid	97%
fulltime	95%
beroepenspreiding	90%
zoektijd	88%
op niveau	85%
vast werk	79%
werkloos	69%
kwaliteit van werk	98%
structureel risico	95%
kans op werk	82%

Voor de indicator werkloosheid (stabiliteit 69%) en in mindere mate de indicator zoektijd (stabiliteit 88%) geldt daarentegen dat er duidelijk meer variatie is in de tijd. Opleidingen die het ene jaar een relatief goede kans op werk hebben, kunnen het jaar daarop hun kansen aanmerkelijk zien verslechteren. Opvallend is dat dit zich niet zozeer uit in een langere of kortere zoektijd, maar juist in een hogere werkloosheid op enquêtedatum. Dit spoort met de algemene bevinding van Van Smoorenburg en Van der Velden (1995) dat de schoolverlaters in dit segment van de arbeidsmarkt relatief snel werk vinden. Voor deze groep is echter niet zozeer van belang of ze werk vinden, maar vooral of ze dat werk ook houden.

6. Samenhang tussen de indicatoren

In tabel 3 is nagegaan of de kans op werk systematisch samenhangt met indicatoren van de kwaliteit van het werk of met een van de risico-indicatoren. Voor deze analyse is gebruik gemaakt van de totale beschikbare informatie over de drie jaren, zodat er 45 cases beschikbaar zijn. De uitkomsten bevestigen duidelijk de onafhankelijkheid van de dimensies kans op werk en kwaliteit van werk. De correlatie tussen de beide samengestelde indicatoren bedraagt slechts .08.

Ook voor de afzonderlijke indicatoren van de kwaliteit van het werk geldt dat in vier van de vijf gevallen er geen significante relatie bestaat met de kans op

werk. Er is alleen sprake van een samenhang tussen het werkzaam zijn op het opleidingsniveau en de kans op werk. Dit zou er op duiden dat in geval van werkloosheid, schoolverlaters eerder geneigd zijn om uit te wijken naar banen onder het eigen opleidingsniveau.

Tabel 3. Samenhang indicatoren met kans op werk

	Kans op werk
uurloon	0.10
vast werk	-0.26
fulltime	-0.08
eigen richting	0.16
op niveau	0.34 *
kwaliteit van werk	0.08
beroepenspreiding	0.38 **
conjunctuurgevoeligheid	-0.11

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$

Tenslotte wordt een significant verband gevonden tussen enerzijds de uitwijkmogelijkheden op de arbeidsmarkt (de beroepenspreiding) en anderzijds de kansen op werk. Opleidingen die een breed arbeidsmarktbereik hebben worden minder met werkloosheid geconfronteerd dan opleidingen die zich op een smal segment van de arbeidsmarkt richten. Dit bevestigt het karakter van de betreffende variabele.

7. Aanpassingprocessen op de arbeidsmarkt

Wat betekenen deze resultaten nu voor het functioneren van de arbeidsmarkt? In de neo-klassieke theorievorming worden onevenwichtigheden tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt 'geruimd' door het prijsmechanisme. Bij een overaanbod daalt de prijs waardoor de vraag zal toenemen, totdat vraag en aanbod weer met elkaar in evenwicht zijn. Het loon vormt natuurlijk het belangrijkste bestanddeel van deze prijs, maar ook andere arbeidsvoorwaarden (zoals een vast dienstverband, een baan op niveau) kunnen tot de prijs van arbeid gerekend worden. In een situatie waarin de lonen gefixeerd zijn met de functie, kunnen vragers van arbeid de selectiecriteria aanscherpen en mensen in dienst nemen die hoger opgeleid zijn dan feitelijk voor de functie is vereist.

Niet alleen de vragers, ook de aanbieders van arbeid beschikken over aanpassingsmogelijkheden. Bij een ruime arbeidsmarkt kunnen aanbieders van arbeid uitwijken naar functies onder het eigen opleidingsniveau (en daarmee zichzelf

'onder' de prijs aanbieden), men kan uitwijken naar andere arbeidsmarktsegmenten en men kan zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt en (bijvoorbeeld als reactie op verscherpte selectiecriteria) doorstromen naar vervolgopleidingen.

Kijken we nu naar de resultaten uit de voorgaande analyses, dan lijkt het erop dat de verschillende aanpassingsmechanismen om onevenwichtigheden te corrigeren slechts beperkt werkzaam zijn. Eigenlijk is de mate van onderbenutting het enige aanpassingsmechanisme dat zich duidelijk manifesteert. Dit aanpassingsmechanisme kan zowel vraaggestuurd zijn (werkgevers verscherpen bij een overaanbod hun selectiecriteria), als aanbodgestuurd (schoolverlaters wijken bij werkloosheid uit naar functies onder het eigen opleidingsniveau).

Voor alle overige indicatoren van de kwaliteit van het werk is niet of nauwelijks sprake van enige samenhang met de kans op werk. Dit betekent bijvoorbeeld dat het loon geen ruimende werking heeft op de arbeidsmarkt voor schoolverlaters. De beloningsverhoudingen op dit deel van de arbeidsmarkt liggen grotendeels vast in minimum jeugdloon en CAO-afspraken. Ook van de andere kenmerken als vast dienstverband of deeltijdarbeid gaat geen ruimende werking uit. Met andere woorden, vragers van arbeid reageren op dit deel van de arbeidsmarkt niet of nauwelijks op veranderende vraag/aanbod verhoudingen door aanpassingen in de beloning, door tijdelijke contracten aan te bieden⁹ of door werk in deeltijd te laten verrichten. De enige aanpassingsreactie vanuit de vraagzijde betreft het aanscherpen van de opleidingsvereisten, maar ook hiervoor geldt dat de aanpassing slechts gedeeltelijk plaatsvindt.

Voor de aanbieders van arbeid is het uitwijken naar een baan onder het eigen opleidingsniveau slechts één van de mogelijke aanpassingsmechanismen. Opvallend is dat het uitwijken naar banen buiten de eigen vakrichting niet of nauwelijks als aanpassingsmechanisme voorkomt. Blijkbaar geldt dat dit toch met te hoge kosten gepaard gaat voor hetzij de vragers hetzij de aanbieders. De aanbieders van arbeid beschikken daarnaast nog over een andere mogelijkheid om zich aan te passen: doorstroom naar vervolgonderwijs. Deze doorstroom kan zowel een reactie op hoge werkloosheidskansen zijn, als een reactie op verscherpte selectiecriteria van de vraagzijde.

In tabel 4 is de samenhang vermeld tussen het werkloosheidspercentage voor een opleidingscluster en de doorstroom naar vervolgonderwijs. De gegevens hebben betrekking op gepoolde data voor de drie jaren. Omdat de doorstroompatronen sterk samenhangen met het schooltype, is per schooltype (VBO, KMBO, MBO en AVO) geanalyseerd. Voor elk van de landsdelen (noord, oost, zuid,

⁹ Er is wel sprake van een algehele stijging van het percentage werkzame schoolverlaters met een tijdelijke aanstelling, hetgeen duidt op een algemeen toegenomen behoefte aan flexibiliteit.

west) en voor elk jaar afzonderlijk is per opleidingscluster het werkloosheidspercentage en het percentage doorstroom naar vervolgonderwijs bepaald¹⁰.

Tabel 4. De relatie tussen werkloosheid en doorstroom naar vervolgonderwijs

schooltype	VBO	KMBO	MBO	AVO
correlatie	.39	.55	.31	.21
N	44	34	52	26
p	<.01	<.01	.02	.31

In de tabel is te zien dat alleen bij het AVO geen samenhang bestaat tussen doorleren en werkloosheidskansen. Voor alle overige schooltypen geldt dat bij opleidingen met een hoge werkloosheid, de doorstroom naar vervolgonderwijs hoger is. Bij opleidingen met een lage werkloosheid is het omgekeerde het geval. De analyse duidt erop dat schoolverlaters bij hun keuze om zich al dan niet aan te bieden op de arbeidsmarkt, zich mede laten beïnvloeden door de actuele arbeidsmarktsituatie. Bij een slechte kans op werk is de stap naar vervolgonderwijs wat eerder gezet en bij een goede kans op werk is men geneigd om eerder de arbeidsmarkt te betreden.

8. Samenvatting en conclusies

We kunnen de resultaten als volgt samenvatten:

1. De arbeidsmarktpositie van een opleiding kan zinvol beschreven worden in termen van:
 - a) de kans op werk;
 - b) de kwaliteit van het werk;
 - c) de structurele risico's waarmee schoolverlaters geconfronteerd worden.
2. Opleidingen met een hoge kans op werk zijn niet per definitie dezelfde als opleidingen met een hoge kwaliteit van werk. De samenhang tussen beide dimensies is vrijwel nihil.
3. De meeste opleidingen laten in de loop der tijd een variërende kans op werk zien. Met betrekking tot de kwaliteit van het werk of de structurele risico's waarmee schoolverlaters geconfronteerd worden is deze variatie grotendeels afwezig. Dit betekent dat de relatieve positie van een opleiding op deze dimensies erg stabiel is.

¹⁰ Opleidingsclusters die in een bepaald landsdeel minder dan 25 respondenten telden, zijn bij de berekening buiten beschouwing gelaten.

4. De geringe samenhang tussen de kans op werk enerzijds en de indicatoren die de kwaliteit van het werk beschrijven anderzijds, impliceren dat de aanpassingsmechanismen die onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt moeten corrigeren, slechts gedeeltelijk functioneren. Van het loon gaat, op dit deel van de arbeidsmarkt, al helemaal geen ruimende werking uit. Dit geldt ook voor de andere aanpassingsmechanismen. Het enige aanpassingsmechanisme voor vragers van arbeid bestaat uit het aanscherpen van de opleidingsvereisten. Voor de aanbieders van arbeid bestaan de aanpassingsmogelijkheden uit het doorstromen naar vervolgopleidingen of het accepteren van werk beneden het eigen opleidingsniveau.
5. Tenslotte is ook de keuze van de opleiding van belang. Opleidingen die zich richten op een breed arbeidsmarktdomein hebben een grotere kans op werk dan opleidingen die zich op een smal segment van de arbeidsmarkt richten.

Wat betekenen deze resultaten nu in het licht van de eerder geformuleerde hypothesen? Zowel de 'human capital'-theorie als de arbeidsaanbodrij-theorie voorspellen een relatie tussen het niveau van de gevolgde opleiding en de kwaliteit van het werk (hypothesen 1 en 5). Kijken we naar het beroepsonderwijs, dan lijkt deze relatie zich inderdaad voor te doen: de kwaliteit van het werk bij de MBO-opleidingen is hoger dan bij de VBO- en KMBO-opleidingen. Bij het AVO doet zich een dergelijke relatie echter niet voor. In hoeverre dit geweten moet worden aan de specifieke situatie van het AVO, dan wel als een weerlegging van de hypothese beschouwd moet worden is echter niet eenduidig te bepalen.

Beide theorieën verschillen duidelijk in hun verwachting ten aanzien van de relatie tussen het niveau van de opleiding en de kans op werk. De 'human capital'-theorie voorspelt geen relatie, terwijl volgens de arbeidsaanbodrij-theorie wel een verband verwacht mag worden (hypothesen 2 en 6). De resultaten wijzen hier duidelijk in het voordeel van de 'human capital'-theorie. Noch bij het beroepsonderwijs, nog bij het AVO kan een relatie gevonden worden tussen het niveau van de gevolgde opleiding en de kans op werk.

Dit impliceert eveneens dat de vanuit de arbeidsaanbodrij-theorie voorspelde relatie tussen kans op werk en kwaliteit van het werk (hypothese 7) verworpen dient te worden. Conform de voorspelling uit de 'human capital'-theorie is er geen verband tussen de kans op werk en de kwaliteit van het werk (hypothese 3).

Vanuit de arbeidsaanbodrij-theorie wordt voorts voorspeld dat binnen een opleidingsniveau geen verschillen bestaan tussen de verschillende opleidingsrichtingen, noch in de kans op werk noch in de kwaliteit van het werk (hypothese 8). Vanuit de 'human capital'-theorie worden deze verschillen wel voorspeld (hypothese 4). Deze hebben echter een tijdelijk karakter en zijn niet structureel van aard. De uitkomsten wijzen uit dat wat betreft de kans op werk er duidelijk sprake is van verschillen tussen opleidingsrichtingen binnen een en hetzelfde niveau. Bovendien zijn deze verschillen niet stabiel. Dit wijst op een ondersteuning van

de 'human capital'-theorie. Wat betreft de kwaliteit van het werk is echter sprake van de omgekeerde situatie. Binnen de opleidingsniveaus is er niet of nauwelijks sprake van verschillen in de kwaliteit van het werk. De positie van opleidingen op deze dimensie is bovendien erg stabiel in de tijd. Dit is in lijn met de voorspellingen vanuit de arbeidsaanbodrij-theorie.

Voor een beoordeling van de arbeidsaanbodrij-theorie lijkt ons cruciaal te zijn dat er geen relatie is gevonden tussen het niveau van de opleiding en de kans op werk. Ook het bestaan van verschillen in kans op werk naar opleidingsrichting wijst op het belang van specifieke kwalificering en vormt daarmee een duidelijke ondersteuning voor de 'human capital'-theorie. De rol van onderwijs in het selectie- en allocatieproces wordt daarom het best verklaard vanuit het perspectief van de 'human capital'-theorie. Tegelijkertijd moet geconstateerd worden dat er institutionele barrières zijn die een optimale werking van de arbeidsmarkt in de weg staan. Het prijsmechanisme heeft geen ruimende werking op dit deel van de arbeidsmarkt en de enige aanpassingsprocessen hebben betrekking op het verscherpen van selectiecriteria enerzijds en doorstroom naar vervolgoopleidingen anderzijds.

Literatuurlijst

- Becker, G.S. - Human Capital. - New York: Columbia University Press, 1964
- Berkhout, P.H.G., E.S. Mot - De arbeidsmarktrelevantie van opleidingen. - Rijswijk: Arbeidsvoorziening, 1992
- Chapman, P.G. - The economics of training, LSE Handbooks in Economics Series. - Harvester Wheatsheaf, Great Britain, 1993
- Galan, C. de - Economie van de arbeid. - Alphen a/d Rijn: Samsom, 1981
- Glebbeeck, A.C. - De arbeidsmarktpositie van opleidingen. - In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, jrg. 4, 3 (1988) p. 75-89
- Grip, A. de, R.K.W. van der Velden, M.H. Wieling - De arbeidsmarktpositie van MDGO-schoolverlaters. - In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, jrg. 9, nr. 3 (1993) p. 241-252
- Hoof, J.J. van, J. Dronkers - Onderwijs en arbeidsmarkt. - Deventer: Van Loghum Slaterus, 1990
- Koning, J. de - De effectiviteit van arbeidsmarktbeleid : A state of the art. - In: H. Scholten en S.C. de Groot (red.) - Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid, Beleid in Beweging. - Tilburg: IVA, 1994, p. 289-318
- Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen - Ontwerp HOOP. - Den Haag, 1994
- Loo, P.J.E. van de, R.K.W. van der Velden - De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs, HBO-Monitor 1993. - Den Haag: HBO-Raad, 1994
- Reynolds, L.G. - Labor Economics and Labor Relations. - Englewood Cliffs, 1978

- Smoorenburg, M.S.M., R.K.W. van der Velden, P.J.E. van de Loo, M.H. Wieling - Schoolverlaters op de arbeidsmarkt : De uitstroom en bestemming van het schooljaar 1991-1992. - Leeuwarden: LDC, 1994
- Smoorenburg, M.S.M., R.K.W. van der Velden - Schoolverlaters op de arbeidsmarkt : De uitstroom en bestemming van het schooljaar 1992-1993. - Leeuwarden: LDC, 1995
- Schultz, Th.W. - Investment in human capital. - In: *American Economic Review*, 51 (1961) p. 1-17
- Teulings, C.N., W.V. Webbink - De bepaling van de arbeidsmarktrelevantie van opleidingen. - Amsterdam: SEO, 1990
- Thurow, L.C. - *Generating Inequality*. - Basic Books: New York, 1975
- Velden, R.K.W. van der, M.H. Wieling - De arbeidsmarktkansen per opleiding. - In: H. Scholten en S.C. de Groot (red.) - *Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid, Beleid in Beweging*. - Tilburg: IVA, 1994, p. 106-114.
- Wieling, M.H., A. de Grip, E.J.T.A. Willems - Een systematische kwalitatieve typering van arbeidsmarktinformatie. - Maastricht: ROA, 1990
- Wieling, M.H., A. de Grip, R.K.W. van der Velden - Indicatoren onderwijs-arbeidsmarkt technisch en economisch onderwijs (LBO en MBO). - Maastricht: ROA, 1992
- Wieling, M.H., P.J.E. van de Loo, R.K.W. van der Velden - Waar komen onze schoolverlaters terecht? De uitstroom en bestemming van het schooljaar 1990-1991. - Leeuwarden: LDC, 1993