



## Laag opgeleiden: minder kans op een baan, meer kans op ontslag

**Auteur(s):**

Beer, P.T. de

Paul de Beer is verbonden aan het Sociaal en Cultureel Planbureau. Dit artikel is in belangrijke mate gebaseerd op het onlangs verschenen rapport *Het onderste kwart. Werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt*, Sociaal en Cultureel Planbureau/VUGA, Rijswijk/Den Haag, 1996.

**Verschenen in:**

ESB, 81e jaargang, nr. 4080, pagina 908, 6 november 1996

**Rubriek:****Trefwoord(en):**

arbeidsmarkt

*Het werkloosheidsprobleem is het meest ernstig voor laaggeschoolden. In dit artikel worden enkele mogelijke oorzaken besproken. Ten eerste wordt de verklaring dat de lonen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te hoog zouden zijn, vergeleken met de verdringingshypothese, die stelt dat werkgevers onafhankelijk van de hoogte van het loon de voorkeur geven aan hoger opgeleiden. Het blijkt dat verdringing voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt. Maar laag opgeleide werklozen komen niet alleen moeilijk aan een baan; als ze een baan hebben, verliezen ze die ook eerder. Dit is een tweede verklaring voor de werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt.*

Sinds het begin van de jaren tachtig concentreert de hoge werkloosheid in Nederland zich bij de laag opgeleiden. [tabel 1](#) illustreert dit voor de periode 1990-1995: de werkloosheid onder ongeschoolden (personen die ten hoogste het basisonderwijs hebben voltooid) is bijna vier maal zo hoog als onder middelbaar en hoog opgeleiden, de werkloosheid onder laag geschoolden (met ten hoogste een lbo- of mavo-diploma) meer dan anderhalf maal zo hoog.

**Tabel 1. Werkloosheidspercentage geregistreerde werkloosheid, naar opleidingsniveau en verhouding t.o.v. werkloosheidspercentage van middelbaar en hoog opgeleiden, 1990-1995**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
werkloosheidspercentage:						
totaal	6	5	5	7	8	7
bo	15	14	14	16	19	17
lbo/mavo	7	6	6	8	9	9
mbo/havo/vwo	4	4	4	5	6	5
hbo/wo	4	4	4	4	5	5
werkloosheidspercentage t.o.v. middelbaar en hoog opgeleiden:						
bo	4,0	3,8	3,6	3,4	3,6	3,4
lbo/mavo	1,8	1,6	1,6	1,8	1,7	1,7
mbo/havo/vwo/hbo/wo	1	1	1	1	1	1

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking 1995; SCP-bewerking.

Over de oorzaak hiervan lopen de meningen uiteen. De meest gangbare opvatting onder economen is, dat laag opgeleiden eenvoudigweg te duur zijn: hun loonkosten zijn in verhouding tot hun productiviteit te hoog en, in overeenstemming met de neoklassieke micro-economische theorie, geven werkgevers daarom de voorkeur aan wat duurdere, maar aanzienlijk productievere hoog opgeleiden. Dit wordt aangeduid als substitutie. Met enige regelmaat valt echter ook een andere verklaring te beluisteren. Deze luidt, dat werkgevers bij een overschot aan arbeidskrachten sowieso aan hoog opgeleiden de voorkeur geven boven laag opgeleiden, ongeacht hun beloning. Dan is er sprake van verdringing.

In dit artikel wordt onderzocht in hoeverre in beschikbaar datamateriaal steun kan worden gevonden voor de hypothese dat laag opgeleiden worden verdrongen door hoger opgeleiden. Daarbij wordt onder meer gebruik gemaakt van gegevens die in 1995 in opdracht van het Sociaal en Cultureel Planbureau zijn verzameld<sup>1</sup>. In het tweede deel wordt de aandacht gericht op een andere verklaring voor de hoge werkloosheid onder laag opgeleiden: hun relatief grote kans om werkloos te worden.

### Overscholing

Het verschijnsel van onderbenutting of overscholing wordt vaak als empirisch 'bewijs' gezien voor verdringing. Van overscholing is sprake indien een werknemer een hogere opleiding heeft dan benodigd is voor de functie die hij of zij vervult. Dat een aanzienlijk deel van de lagere functies wordt bezet door personen met een hogere opleiding dan voor die functies is vereist, staat buiten kijf. Op basis van de huidige beroepenclassificatie van het CBS gaat het om liefst 72% van de werknemers in elementaire beroepen (waarvoor geen

voortgezette opleiding benodigd is), en om 40% van de lagere beroepen (op lbo- of mavo-niveau) –. Dit wordt bevestigd door het jaarlijkse onderzoek in opdracht van Arbeidsvoorziening naar het wervingsgedrag van bedrijven. In 1995 werd 77% van de vacatures waarvoor niet meer dan basisonderwijs werd gevraagd, vervuld door een kandidaat met een hogere opleiding. De mate van overscholing bij vacatures op lbo-niveau en mavo-niveau bedroeg volgens dit onderzoek respectievelijk 17% en 38%<sup>3</sup>.

Het probleem bij overscholing als maatstaf voor verdringing is echter, dat er ook andere verklaringen voor overscholing mogelijk zijn: laag opgeleiden zijn niet beschikbaar, ze zijn te duur of de waarde van de diploma's is in de loop van de tijd veranderd.

#### *Te weinig laag opgeleiden beschikbaar?*

Een eerste alternatieve verklaring is, dat werkgevers op vacatures voor lagere functies (te) hoog opgeleide kandidaten aannemen, omdat zich onvoldoende laag opgeleide kandidaten aanbieden. In dat geval zijn er geen laag opgeleide werklozen die door hoger opgeleiden worden verdrongen.

Dit kan worden getoetst door aan werkgevers te vragen welke factoren een rol spelen bij het aannemen van personeel op laaggeschoolde functies. [tabel 2](#) laat zien dat het feit dat het moeilijk is om aan personeel te komen door slechts één op de twintig bedrijven wordt genoemd als een belemmering om meer laag opgeleiden aan te nemen.

**Tabel 2. Door bedrijven ervaren belemmeringen om on- of laaggeschoold personeel aan te nemen in procenten van het aantal bedrijven**

hoogte (minimum)loonkosten	17
ontslagbescherming	15
ontbreken van subsidies	4
vaardigheden/capaciteiten on/laaggeschoolden	53
motivatie on/laaggeschoolden	17
weinig of geen on/laaggeschoolde functies	48
moeilijk om aan personeel te komen	5
andere belemmeringen	10
gemiddeld aantal belemmeringen	1,7

Bron: SCP (OOA95).

Wordt aan werklozen zelf gevraagd of zij bereid zijn onaantrekkelijk werk tegen het minimumloon te accepteren, dan antwoorden laag en ongeschoolden veel vaker instemmend dan middelbaar en hoger opgeleiden. Zo zegt de helft van de ongeschoolde werklozen en tweederde van de werklozen met een lbo- of mavo-diploma dat zij 'zeker' of 'waarschijnlijk wel' bereid zijn schoonmaakwerk tegen het minimumloon te gaan doen, tegenover een derde van de middelbaar opgeleide werklozen en slechts één op de negen hoog opgeleide werklozen.

Overigens geven Van Ours en Ridder precies de tegenovergestelde reden waarom er geen sprake kan zijn van verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt<sup>4</sup>. Zij stellen dat middelbaar en hoog opgeleiden juist niet op laag gekwalificeerde functies solliciteren, omdat het aantal werklozen per vacature op dat niveau groter is dan bij hogere functies. De kans om te worden aangenomen op een lage functie zou voor hen daardoor kleiner zijn dan op een hogere functie. Daarbij veronderstellen zij echter dat de kans om op een lage functie te worden aangenomen voor hoog opgeleiden en laag opgeleiden gelijk is. Daarmee sluiten zij de mogelijkheid van verdringing in feite al bij voorbaat uit, aangezien verdringing zich juist voordoet wanneer hoger opgeleiden meer kans hebben om te worden aangenomen dan laag opgeleiden. In het onderzoek van Van Ours en Ridder wordt dan ook niet werkelijk getoetst of zich verdringing voordoet.

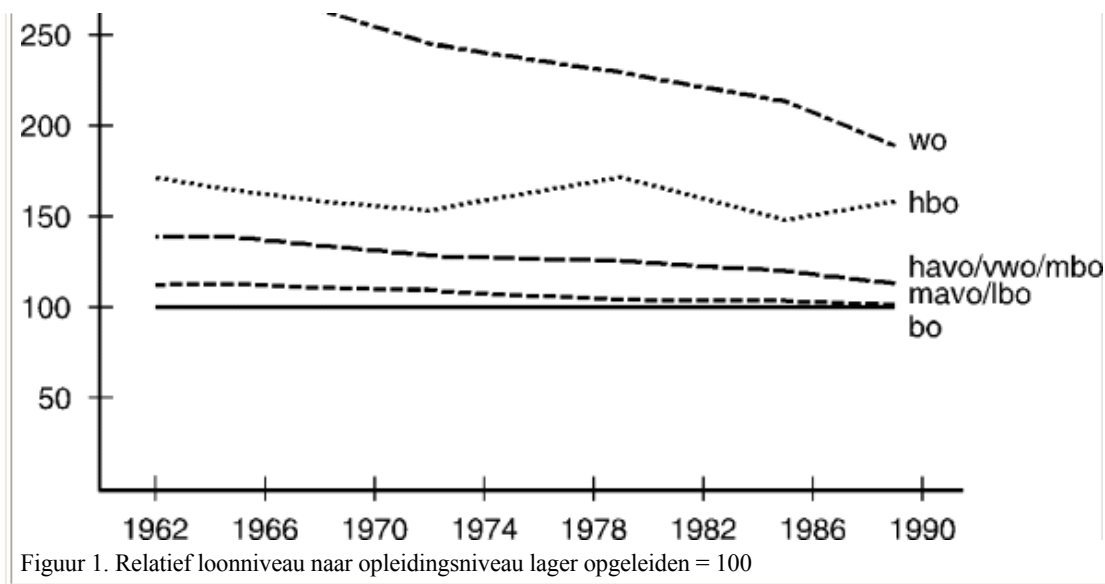
#### *Zijn laag opgeleiden te duur?*

Een tweede alternatieve verklaring is, dat overscholing juist wordt veroorzaakt door te hoge lonen van laag opgeleiden. Als een hoog opgeleide werknemer in een lage functie productiever is dan een laag opgeleide, terwijl er geen of slechts een klein verschil in beloning bestaat, dan zal een werkgever aan de hoger opgeleide de voorkeur geven. Er is dan geen sprake van verdringing, maar van substitutie.

Deze factor wordt door meer bedrijven als een belemmering ervaren om on- en laaggeschoolden aan te nemen dan de beschikbaarheid van laag opgeleide kandidaten. Maar toch gaat het om niet meer dan één op de zes bedrijven, zo blijkt uit [tabel 2](#). Het is daarom niet erg aannemelijk dat de hoge loonkosten van laag opgeleiden een belangrijke verklaring vormen voor overscholing.

Een andere aanwijzing dat laag opgeleiden te duur zijn en daarom worden vervangen door hoger opgeleiden, wordt wel gezocht in het feit, dat het beloningsverschil tussen hoog en laag opgeleiden in de loop van de tijd veel kleiner is geworden. In de jaren zestig verdienden academici gemiddeld nog bijna drie maal zoveel als ongeschoolden, aan het eind van de jaren tachtig was dit minder dan twee maal zoveel ([figuur 1](#)). Hieruit kan echter niet zonder meer worden geconcludeerd dat laag opgeleiden te duur zijn geworden. Het is immers mogelijk dat ook het verschil in productiviteit tussen hoog en laag opgeleiden is verminderd. Als er door verdringing in toenemende mate sprake is van overscholing, is dit zelfs heel aannemelijk. Werken hoog opgeleiden steeds vaker in een functie onder hun niveau en is hun productiviteit in deze functies lager dan in een functie op hun eigen niveau, dan zal de gemiddelde productiviteit van hoog opgeleiden zijn gedaald.





Om te toetsen of hiervan daadwerkelijk sprake is, kan worden onderzocht welke factoren van invloed zijn op het loon van werknemers met verschillende opleidingsniveaus en in verschillende functieniveaus. Als zich verdringing voordoet zal het loon van hoog opgeleiden in een lage functie lager zijn dan van hoog opgeleiden in een hogere functie. De hoog opgeleide in een lage functie zal echter meer verdienen dan een laag opgeleide op hetzelfde functieniveau. Schatting van een loonvergelijking waarin als verklarende variabelen zowel het opleidingsniveau als het beroepsniveau zijn opgenomen, bevestigt dit: het opleidingsniveau en het beroepsniveau hebben een ongeveer even grote invloed op het uurloon<sup>5</sup>. Concreet betekent dit, dat een middelbaar opgeleide werknemer op een lagere functie (d.w.z. een functie waarvoor een lbo- of mavo-diploma is vereist) gemiddeld 7% minder verdient dan een middelbaar opgeleide op een middelbare functie, maar 8% meer dan een laag opgeleide werknemer op een lagere functie.

#### Diploma-devaluatie

Een derde mogelijke verklaring voor verdringing is, dat de waarde van diploma's afneemt: een bepaald diploma zou vroeger wijzen op grotere capaciteiten dan tegenwoordig ('de havo is niet meer wat het geweest is'). Een dergelijke 'diploma-devaluatie' zou bijvoorbeeld een gevolg kunnen zijn van de grotere openheid van het onderwijs. Onder de laag opgeleiden bevindt zich daardoor steeds minder 'verborgen talent'. Het schaarse onderzoek op dit gebied duidt erop, dat de intelligentie en taalvaardigheid van de leerlingen in afzonderlijke opleidingen enigszins zijn gedaald, maar dat over de gehele schoolbevolking bezien niet van een verslechtering maar van een verbetering sprake is<sup>6</sup>.

Dat mensen met een lagere opleiding niet voldoende capaciteiten hebben wordt door werkgevers vaak genoemd als belemmering om laaggeschoold personeel aan te nemen (tabel 2), maar het is niet duidelijk in hoeverre dit wijst op devaluatie van de waarde van diploma's.

Om twee redenen is het onwaarschijnlijk dat devaluatie van diploma's een belangrijk deel van de toename van hoger opgeleiden op lagere functieniveaus kan verklaren. In de eerste plaats geven werkgevers zelf aan dat een fors aantal banen en vacatures op on- of laaggeschoold niveau door werknemers met een middelbare of hogere opleiding wordt vervuld. Zouden zij werkelijk van mening zijn dat voor een vacature op lbo- of mavo-niveau alleen kandidaten met een mbo- of havo-diploma geschikt zijn, dan zouden zij de betreffende vacature wel als een functie op mbo- of havo-niveau hebben aangeduid.

In de tweede plaats kan een verlaging van het niveau van diploma's slechts geleidelijk doorwerken in de kwaliteit van het arbeidsaanbod, aangezien dit lagere niveau alleen voor de instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt geldt. Van de huidige laag opgeleiden (personen met ten hoogste een mavo- of lbo-diploma) bevond circa 80% zich tien jaar geleden ook al op de arbeidsmarkt. Diploma-devaluatie die zich de afgelopen tien jaar heeft voorgedaan zou zich dan geheel bij de 20% nieuwkomers op de arbeidsmarkt moeten concentreren. Hooguit de helft van de 'overgeschoolde' werknemers in een laaggekwalificeerde functie is echter jonger dan dertig jaar, zodat devaluatie van het lbo- en mavo-diploma in de afgelopen tien jaar maximaal de helft van de huidige overscholing in lagere functies zou kunnen verklaren.

#### Verdringing!

Veel werknemers hebben een hogere opleiding dan benodigd voor hun baan. Dat kan wijzen op verdringing van lager opgeleiden door hoger opgeleiden, maar de overscholing kan ook andere oorzaken hebben. Drie daarvan, dat laag opgeleiden niet beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt, dat ze te duur zijn en dat hun diploma minder waard is geworden, blijken geen afdoende verklaring voor de aangetoonde overscholing te zijn. Er zijn dus sterke aanwijzingen voor verdringing. Maar dat is niet de enige oorzaak van de werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

#### Werkloos worden en werkloos blijven

tabel 3 laat zien dat het aandeel van laag opgeleiden in de langdurige werkloosheid veel groter is dan hun aandeel in de beroepsbevolking. Maar in bijna even sterke mate blijkt dit ook te gelden voor de kortdurige werkloosheid. Dit duidt erop dat de oververtegenwoordiging van laag opgeleiden in de langdurige werkloosheid vooral wordt veroorzaakt door hun relatief grote kans om werkloos te worden, en veel minder door hun grote kans om, als zij eenmaal werkloos zijn, langdurig werkloos te blijven. Anders gezegd, het verschil in werkloosheid tussen hoger en lager opgeleiden hangt vooral samen met een verschil in instroomkans en slechts in

beperkte mate met een verschil in uitstroomkans.

**Tabel 3. Samenstelling van de beroepsbevolking en werkloosheid naar werkloosheidsduur en opleidingsniveau 1995**

beroepsbevolking	Geregistreeerde werkloosheid (maanden)					
	totaal	0-5	6-11	12-23	24-35	> 36
aandeel van opleidingen in totaal (procenten):						
totaal	100	100	100	100	100	100
bo	9	22	18	20	22	28
mavo	7	9	8	9	8	10
lbo	15	19	20	20	18	20
havo/vwo/mbo	44	34	35	36	35	30
hbo/wo	25	16	17	17	16	14

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Kwartaalbericht arbeidsmarkt*, tweede kwartaal 1996 (blz. 14,15), CBS, *Enquête Beroepsbevolking 1995*; SCP-bewerking.

Uit [tabel 3](#) blijkt ook, dat op ieder opleidingsniveau tweederde van de werklozen langer dan een half jaar werkloos is en ten minste de helft langer dan een jaar. Langdurige werkloosheid is dus niet bij uitstek een probleem van laag opgeleiden, maar een algemeen probleem.

Bovenstaande cijfers werpen een wat ander licht op de hoge werkloosheid onder laag opgeleiden. Deze moet aan drie factoren worden toegeschreven:

- » laag opgeleiden hebben een relatief grote kans om werkloos te worden;
- » alle werklozen hebben een kleine kans om het werkloosheidsbestand te verlaten;
- » laag opgeleide werklozen hebben iets meer kans om langdurig werkloos te blijven dan hoger opgeleide werklozen.

Van deze drie factoren is de derde de minst belangrijke, doordat de verschillen in uitstroomkans uit de werkloosheid tussen hoog en laag opgeleide werklozen betrekkelijk klein zijn.

#### *De instroom in de werkloosheid*

De eerste factor, de instroom in de werkloosheid, heeft tot nog toe in het arbeidsmarktonderzoek opvallend weinig aandacht gekregen. Er is niet veel bekend over de factoren die de kans om werkloos te worden bepalen. Hier wordt niettemin gepoogd daarin enig inzicht te verschaffen.

[tabel 4](#) laat zien dat bijna tweederde van de werklozen door verlies van werk werkloos is geworden en dat ruim een derde afkomstig is van buiten de arbeidsmarkt. De laatste groep bestaat voornamelijk uit schoolverlaters en herintredende vrouwen, en daarnaast uit arbeidsongeschikten en immigranten. Dat deze groep gemiddeld een iets lagere opleiding heeft dan de gehele beroepsbevolking wordt vooral veroorzaakt door het feit dat herintreedsters (die ongeveer een derde van deze groep uitmaken) doorgaans (zeer) laag opgeleid zijn. Werkloze schoolverlaters (ruim de helft van de werkloze intreders) zijn juist iets hoger opgeleid, doordat academici en hbo'ers vaak vrij lang naar hun eerste (vaste) baan zoeken [7](#).

**Tabel 4. Herkomst van werklozen en verdeling naar opleidingsniveau 1995, procenten**

	werk participatie	non- participatie	totaal werkloos	beroeps- bevolking
herkomst van werklozen	64	36	100	
totaal	100	100	100	100
bo	14	14	14	9
lbo/mavo	31	24	29	22
mbo/havo/vwo	39	37	39	43
hbo/wo	15	24	19	25

a. Excl. arbeidsongeschiktheid.

Bron: SCP (LWW95).

Ter verklaring van het hoge werkloosheidsrisico van laag opgeleiden zijn echter vooral de werkenden die ontslagen worden interessant. Het aandeel laaggeschoolden in de categorie werkloze ex-werkenden is ongeveer anderhalf maal zo groot als in de beroepsbevolking. Hiervoor kunnen verschillende mogelijke oorzaken worden aangewezen.

Ten eerste kan men worden ontslagen vanwege disfunctioneren. Het ontslag hangt dan vooral met persoonlijke factoren samen. Er is evenwel geen reden om bij voorbaat te verwachten dat laag opgeleiden meer kans hebben om om deze reden ontslagen te worden. Ontslag vanwege disfunctioneren zal immers vooral het gevolg zijn van een verslechtering in persoonlijke kenmerken of gedrag en die kan zich bij hoog opgeleiden even goed voordoen als bij laag opgeleiden.

Ten tweede kan het tijdelijke contract waarop men werkzaam is, aflopen. Laag opgeleide werknemers hebben inderdaad relatief vaak een flexibel dienstverband: 10%, tegenover 7% van de middelbaar en hoog opgeleiden <sup>8</sup>.

Ten derde kunnen er bedrijfseconomische redenen zijn voor onvrijwillig ontslag. Het is aannemelijk dat bij saneringen en reorganisaties laag opgeleide werknemers een relatief groot ontslagrisico lopen. Werkgevers houden werknemers waarin zij veel hebben geïnvesteerd en die over belangrijke, bedrijfsspecifieke kennis en ervaring beschikken, zo lang mogelijk in dienst. Zij kunnen onmisbaar zijn voor de continuering van het bedrijf en het is kostbaar en tijdrovend om personeel met dezelfde kennis en ervaring te werven als men op een gegeven moment (bijvoorbeeld bij een conjuncturele opleving) de productie weer wil uitbreiden. Het gaat hierbij doorgaans om relatief hoog opgeleid personeel dat al geruime tijd in dienst is. Daarnaast zijn de aanname- en vooral de onslagkosten van hoger opgeleiden hoger dan van laag opgeleiden. Op grond hiervan kan worden verwacht, dat laag opgeleide personeelsleden het eerst zullen worden ontslagen <sup>9</sup>.

Zelfs indien er bij ontslag van personeel om bedrijfseconomische redenen geen selectie naar opleidingsniveau plaats vindt, kan op macro-niveau de kans van verschillende categorieën om werkloos te worden uiteenlopen. Dit is zo indien het ontslagrisico verschilt tussen bedrijfstakken en laag en hoog opgeleiden ongelijk over de bedrijfstakken zijn verdeeld. Een relatief groot deel van de laag opgeleiden is werkzaam in de landbouw, de industrie, de bouwnijverheid, vervoer en communicatie, de handel en horeca. De werkgelegenheid in de landbouw, industrie en bouwnijverheid kalft structureel af en is bovendien conjunctuurgevoelig. De kans om ten gevolge van bedrijfsinkrimpingen ontslagen te worden, is dan ook relatief groot. In de horeca is weliswaar de werkgelegenheid de afgelopen tien jaar aanzienlijk gegroeid, maar in deze sector wordt veel gebruik gemaakt van flexibele contracten, waardoor het risico om ontslagen te worden toch relatief groot is <sup>10</sup>. Alleen de oververtegenwoordiging van laag opgeleiden in de vervoerssector en in de handel biedt geen verklaring voor hun hoge ontslagrisico, aangezien de werkgelegenheid in deze sectoren gestaag groeit en het aandeel tijdelijke contracten niet bijzonder groot is <sup>11</sup>. 43% van de laag opgeleiden (en zelfs 48% van de ongeschoolden) werkt in de genoemde sectoren met ofwel een structureel inkrimpende en conjunctuurgevoelige werkgelegenheid (landbouw, industrie, bouwnijverheid) ofwel een groot aandeel tijdelijke contracten (horeca), terwijl slechts 24% van de middelbaar en hoog opgeleiden in deze sectoren werkt.

Voor zover de hoge ontslagkans van laag opgeleiden samenhangt met hun oververtegenwoordiging in krimpende sectoren, is hun werkloosheid een direct gevolg van de trendmatige verschuiving in de economische structuur van de nijverheid naar de dienstensector, en niet zo zeer van verdringing (zie ook het artikel van Van der Laan in deze ESB [Wie verdringt wie?](#)).

### *Uitstroom uit de werkloosheid*

Het grote aandeel van de langdurige werkloosheid, onder zowel laag opgeleiden als hoog opgeleiden, duidt erop dat in het algemeen de uitstroom uit de werkloosheid gering is. Naar de oorzaak hiervan is veel onderzoek verricht, zonder dat dit tot eenduidige conclusies heeft geleid. Vanwege het feit dat het grote aandeel langdurig werklozen een typisch West-Europees verschijnsel is, terwijl in de Verenigde Staten zowel de instroom in als de uitstroom uit de werkloosheid veel groter is, is de aandacht sterk gericht op institutionele factoren, zoals de regulering van de arbeidsmarkt en de stelsels van sociale zekerheid. Hierbij valt voor Europa onder meer te denken aan de ontslagbescherming, het wettelijk minimumloon, het geringe verschil tussen loonniveau en uitkeringsniveau (een hoge 'replacement rate'), de lange duur van werkloosheidsuitkeringen en het weinig activerende arbeidsmarktbeleid. Het is in het bestek van dit artikel niet mogelijk om op de merites van deze mogelijke verklaringen in te gaan <sup>12</sup>. Duidelijk is echter dat het hier niet om een specifiek probleem voor laag opgeleiden gaat, maar dat de geringe uitstroom een algemeen kenmerk van het werkloosheidsbestand is.

### **Beleidsconsequenties**

In het voorgaande is betoogd, dat het feit dat laag opgeleide werklozen minder gemakkelijk werk vinden dan hoger opgeleide werklozen, mede wordt verklaard door verdringing. Maar tevens is vastgesteld, dat ook het hoge ontslagrisico van laag opgeleiden een belangrijke verklaring vormt voor hun oververtegenwoordiging in de werkloosheid. Laag opgeleiden staan dus niet alleen achteraan in de rij bij de vervulling van vacatures, maar ze staan tevens vooraan de rij als er ontslagen vallen.

Dat er sprake is van verdringing, betekent dat financiële prikkels slechts een beperkte invloed hebben op de selectiemechanismen op de arbeidsmarkt. Alleen als het verschil in loonkosten tussen laag en hoger opgeleiden erg groot wordt, zullen werkgevers aan laag opgeleiden de voorkeur geven. Dit betekent dat een beperkte verlaging van het minimumloon waarschijnlijk weinig effectief is <sup>13</sup>.

Gezien het belang van gedwongen ontslagen voor de verklaring van de hoge werkloosheid onder laag opgeleiden, is een andere mogelijkheid om de kosten van ontslag te verhogen, bijvoorbeeld door enigerlei vorm van premiedifferentiatie in de WW <sup>14</sup>. Dit zou laagopgeleide werknemers een bescherming tegen ontslag kunnen geven, die hoog opgeleide werknemers al van zichzelf hebben door hun hogere inwerkkosten.

Zie ook C.A. Hazeu, [Werkgelegenheid en sociale zekerheid in de 21e eeuw](#), ESB, 19 november 1997, blz. 876-879

---

1 Het betreft het Leefsituatieonderzoek Werkenden, Werklozen en Arbeidsongeschikten (LWW '95) en het Onderzoek Onderkant Arbeidsmarkt (OOA '95). LWW '95 is een enquête onder een representatieve steekproef van 2251 werkenden en niet-werkenden, waarin uitgebreid is gevraagd naar onder meer de leefsituatie, de arbeidsmarktpositie en het arbeidsverleden van de respondenten. OOA '95 is een enquête onder 1123 bedrijven in de marktsector en de collectieve sector, waarin onder meer vragen zijn gesteld over laaggekwalificeerde en laagbetaalde functies. Voor een uitgebreide toelichting op beide onderzoeken, zie *Het onderste kwart*, bijlage A.

2 CBS, *Enquête Beroepsbevolking 1995*, Voorburg/Heerlen, 1996, blz. 111.

3 K. Pilgram, *Hoe werven bedrijven in 1995?*, Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening, Rijswijk, 1996, blz. 39.

4 Vgl. J.C van Ours en G. Ridder, Job matching and job competition: are lower educated workers at the back of job queues?, *European Economic Review*, 1995, blz. 1717-1731, en [de bespreking hiervan in deze ESB](#).

5 Een lineaire regressie (gewone kleinste kwadraten) van de logaritme van het uurloon levert voor het opleidingsniveau van de werknemer en voor het beroepsniveau van zijn functie de volgende parameterschattingen op (tussen haakjes t-waarden): opleidingsniveau 0,076 (6,1); beoepsniveau 0,066 (5,2); waarbij de waarde voor het opleidingsniveau varieert van 1 tot 4 (1=bo; 2=lbo/mavo; 3=havo/vwo/mbo; 4=hbo/wo) en het beroepsniveau van 1 tot 5 (1=elementair; 2=laag; 3=middelbaar; 4=hoog; 5=wetenschappelijk). Verder zijn in de vergelijking variabelen opgenomen voor het geslacht, etniciteit, de leeftijd, het aantal jaren werkervaring, de arbeidsduur per week (de laatste drie inclusief een kwadratische term) en de bedrijfstak.

6 Zie *Sociaal en Cultureel Rapport 1992*, Sociaal en Cultureel Planbureau/VUGA, Rijswijk/Den Haag, 1994, blz. 242, 243.

7 P. Berkhout, S. Loozen en J. van der Valk, De positie van schoolverlaters op de arbeidsmarkt: uitkomsten van de Enquête Beroepsbevolking 1992, *Supplement bij de sociaal-economische maandstatistiek*, 1993, nr. 5, blz. 17-25.

8 CBS, *Enquête Beroepsbevolking 1995*, Voorburg/Heerlen, 1996, blz. 128.

9 D.S. Hamermesh, *Labor demand*, Princeton University Press, Princeton, 1993, blz. 275-278.

10 Dit blijkt onder meer uit de instroomcijfers in de WW. Op de 100 personen die onder de bedrijfsvereniging voor de horeca vallen worden jaarlijks 23 nieuwe WW-uitkeringen toegekend, terwijl dit gemiddeld voor alle bedrijfsverenigingen 10 is. Ook in de agrarische sector en in de bouw is het aantal nieuwe uitkeringen per 100 verzekerden relatief hoog, namelijk resp. 20 en 18. Bron: CTSV.

11 In de detailhandel heeft wel een groot aandeel van werknemers een flexibele arbeidsduur, zoals oproepkrachten, invalkrachten en min-max-krachten, maar het gaat hierbij doorgaans niet om personeel met een tijdelijk dienstverband.

12 Zie hiervoor bijvoorbeeld *The OECD Jobs Study. Evidence and explanations*. Part II. The adjustment potential of the labour market, OESO, Parijs, 1994.

13 Slechts 5% van de ondervraagde werkgevers verwacht dan ook dat men extra arbeidsplaatsen zou scheppen indien het netto minimumloon zou worden verlaagd (bron: enquête OOA '95).

14 Zie voor een discussie van de voor- en nadelen en de werkgelegenheidseffecten van premiedifferentiatie in de WW: A.L. Bovenberg en R.A. de Mooij, [Nieuwe WW: balanceren tussen flexibiliteit en stabiliteit](#), en C.N. Teulings, [Premiedifferentiatie leidt niet tot minder vacatures](#), *ESB*, 23 oktober 1996, blz. 868-873.