

# Werknemers beter toegerust voor de eisen van het werk

In 1991 gaf bijna de helft van de Nederlandse werkgevers aan dat het werknemersbestand onvoldoende toegerust is voor de eisen die het werk stelt. In 2011 ging nog slechts een kwart akkoord met deze stelling. Deze daling kan worden verklaard door het gestegen opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking.

## MELLINE SOMERS

Promovendus aan de Universiteit Maastricht

## SOFIE CABUS

Universitair docent aan de Universiteit Maastricht

**D**e afgelopen twee decennia is er vanuit het beleid steeds meer aandacht gekomen voor de macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod van mbo-, hbo- en wo-instellingen (Onderwijsraad, 2012; Sociaal-Economische Raad, 2002). Zo is het overheidsbeleid met betrekking tot macrodoelmatigheid sinds 2003 neergeslagen in een beleidsregel en zijn er in 2009 commissies in het leven geroepen die de doelmatigheid van opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs zorgvuldig moeten beoordelen. Hiermee werd beoogd om een betere aansluiting van het opleidingsaanbod op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen; en om zodoende te kijken naar enerzijds het perspectief van de arbeidsmarkt – de aansluiting van het aanbod bij de vraag – en anderzijds naar het perspectief van de deelnemer – de toegankelijkheid van het (beroeps)onderwijs (Kenniscentrum Beroeps- en Hoger Onderwijs Arbeidsmarkt, 2012).

Omdat de vraag op de arbeidsmarkt naar hogeropgeleid personeel gestegen is, betekent een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt ook een toename van de scholingsgraad en vaardigheden onder de beroepsbevolking. Om te voldoen aan de stijgende vraag naar hogeropgeleid personeel, is het aantal jongeren dat een havo- of vwo-diploma haalt en vervolgens deelneemt aan het hoger onderwijs, zowel in Nederland als in andere OESO-landen, toegenomen (Hartog, 2000; Schofer en Meyer, 2005). Daarnaast is het aantal jongeren dat het onderwijs verlaat zonder startkwalificatie (minimaal havo-, vwo- of mbo-2-niveau) aanzienlijk afgenomen in de laatste twee decennia (Rijksoverheid, 2017). Dit artikel gaat in op de vraag of werkgevers inderdaad baat hebben gehad bij de afname van voortijdige schoolverlaters en de toegenomen participatie in het hoger onderwijs. In het bijzonder wordt er nagegaan of het geste-

gen opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking heeft geleid tot een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt vanuit het perspectief van de werkgever.

## ENDOGENE WERVING EN SELECTIE

De samenstelling van het personeelsbestand komt op endogene wijze tot stand. De werving en selectie van werknemers wordt namelijk bepaald door het personeelsbeleid en de strategieën die van bedrijf tot bedrijf kunnen verschillen. Zo kan een bedrijf er bijvoorbeeld voor kiezen om enkel werknemers aan te nemen die al over specifieke vaardigheden en kennis beschikken. Aan de andere kant zullen, in het bijzonder in sectoren die sterker onderhevig zijn aan technologische veranderingen, werkgevers er vaker voor kiezen deze vaardigheden intern te ontwikkelen (Bartel, 1994; Cappelli, 2008). De mate waarin werknemers toegerust zijn voor de eisen die het werk stelt, kan daarmee niet per definitie worden toegeschreven aan het opleidingsniveau van het personeelsbestand.

Het beschikbare menselijk kapitaal op de regionale arbeidsmarkt is voor een werkgever exogeen. Dit betekent concreet dat een bedrijf in grote mate afhankelijk is van het menselijk kapitaal op de regionale arbeidsmarkt waarin dit gevestigd is. Dit geldt in het bijzonder voor kleine en middelgrote ondernemingen die niet kapitaalkrchtig genoeg zijn om over de grenzen heen te rekruteren (Rauch, 1993). Om zinvolle (causale) uitspraken te doen over het effect van het opleidingsniveau van het personeelsbestand op mismatch moet deze endogene relatie worden doorgeknipt. Dit doen we aan de hand van de methode van instrumentele variabelen.

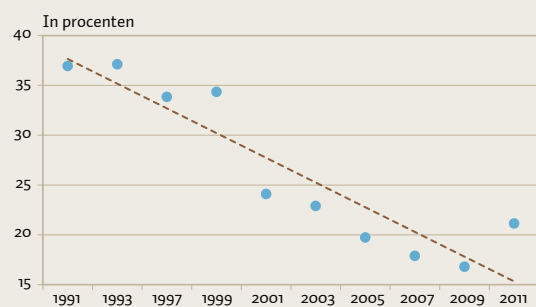
## Methodologie

Een goede instrumentele variabele heeft een nauwe relatie met de endogene variabele (het opleidingsniveau van het personeelsbestand), terwijl deze geen oorzakelijk verband heeft met de uitkomstvariabele (namelijk de door werkgevers gerapporteerde mismatch). We gebruiken het gemiddelde opleidingsniveau van de regionale beroepsbevolking in jaar  $t-1$  als instrument voor het gemiddelde opleidingsniveau van het personeelsbestand binnen bedrijven die gevestigd zijn in dezelfde regio in jaar  $t$ . We gebruiken een vertraagde waarde van de beroepsbevolking over de tijd ( $t-1$ ) als instrument, omdat veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking op de regionale arbeidsmarkt

Dit artikel is gebaseerd op Cabus en Somers (2017).

## Percentage werkgevers dat mismatch rapporteert

FIGUUR 1



## Mismatch en opleiding statistieken

TABEL 1

	Gemiddeld	Standaardafwijking
<i>Mismatch binnen bedrijf gerapporteerd (in procenten)</i>		
Ongewogen	31,2	0,46
Gewogen	27,7	0,45
<i>Hoogst behaalde opleiding personeelsbestand (in procenten)</i>		
Wo; hbo	24,9	17,1
Mbo; havo; vwo	35,4	30,3
Vmbo	32,0	25,8
Basisonderwijs	7,7	29,8
Onderwijs (in jaren)	13,4	1,9
Onderwijs (in maanden)	160,5	23,0

Noot: De data presenteren beschrijvende statistieken van veertig COROP-regio's en elf jaren ( $N = 440$ ,  $n = 11.817$ )

niet meteen zichtbaar zijn in de samenstelling van het personeelsbestand. Zo vallen het moment waarop gediplomeerde jongeren de arbeidsmarkt betreden en het moment waarop zij een baan vinden dikwijls niet samen (Pissarides, 2000). Daarnaast vergt de totstandkoming van een goede match tussen werknemers en vacatures tijd (Rogerson *et al.*, 2005).

Het voorgestelde instrument wordt beschouwd als sterk en goed, en wel om ten minste drie redenen. Ten eerste stellen we vast dat de meeste werkgevers geen invloed hebben op het gemiddelde opleidingsniveau op de regionale arbeidsmarkt. Jongeren maken namelijk op individueel niveau keuzes over investeringen in onderwijs (Rauch, 1993; Becker, 1964; Holland *et al.*, 1980). Ten tweede is het instrument een goede voorspeller van de samenstelling van het personeelsbestand binnen bedrijven. Werkgevers zijn sterk afhankelijk van het beschikbare menselijk kapitaal op de regionale arbeidsmarkt, aangezien werknemers geneigd zijn de woon-werkafstand te minimaliseren (Van Ham *et al.*, 2001; Van Ommeren *et al.*, 1998). Ten derde is het onwaarschijnlijk dat het instrument een direct effect heeft op de mate waarin werkgevers hun werknemers als onvoldoende toegerust beschouwen. Het opleidingsniveau van individuen op de regionale arbeidsmarkt kan de mismatchperceptie van werkgevers alleen beïnvloeden wanneer zij daadwerkelijk bij het desbetreffende bedrijf in dienst treden. Daarmee heeft het opleidingsniveau van de regionale beroepsbevolking enkel een indirecte invloed op de uitkomstvariabele.

## DATA EN METHODE

Dit onderzoek maakt gebruik van het Arbeidsvraagpanel (van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek en het Sociaal en Cultureel Planbureau), en beslaat de periode 1991–2011. De vragenlijst wordt met behulp van een onafhankelijke interviewer anoniem afgenomen, wat de kans op rapportagebias reduceert. Hoewel werkgevers desondanks terughoudend kunnen zijn in het rapporteren van mismatch, is er geen reden om aan te nemen dat de terughoudendheid van werkgevers is toegenomen over de tijd. Gemiddeld genomen werd de vragenlijst tweemaal ingevuld door werkgevers. De uiteindelijke steekproef bestaat uit 11.817 observaties van 7.451 unieke bedrijven waarvan geen antwoorden ontbreken op de surveyvragen. De gegevens worden bij de analyses gewogen om te zorgen voor een representatieve steekproef.

Mismatch vanuit het perspectief van de werkgever werd gemeten door de vraag: “Zijn er onder het huidige personeelsbestand werknemers die onvoldoende zijn toegerust voor de eisen die het werk stelt voor de komende jaren?” Werkgevers konden ‘ja’ (er is sprake van mismatch) op deze vraag antwoorden of ‘nee’ (er is geen sprake van mismatch). Figuur 1 toont aan dat het aandeel werkgevers dat mismatch rapporteert substantieel is afgenomen. Van de werkgevers geeft 28 procent aan dat in de periode 1991–2011 het personeelsbestand onvoldoende was toegerust voor de eisen van het werk (tabel 1).

Omdat het opleidingsniveau van de regionale beroepsbevolking niet meer als exogeen kan worden beschouwd wanneer bedrijven zich vestigen in een COROP-gebied op basis van het beschikbare menselijk kapitaal in de desbetreffende regio, controleren we voor bedrijven die zich in een andere regio gevestigd hebben en het jaar dat het bedrijf is opgericht.

Het gemiddelde opleidingsniveau op de regionale arbeidsmarkt is berekend aan de hand van het Arbeidsaanbodpanel. Tussen 1990 en 2010 werd 56.122 individuen gevraagd om hun hoogst behaalde opleidingsniveau te rapporteren. Het gemiddelde aantal jaren scholing onder de beroepsbevolking wordt berekend voor alle veertig COROP-gebieden in Nederland en per surveyjaar. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen, omdat vrouwen steeds hoger zijn opgeleid en de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is toegenomen. Daardoor kunnen we verwachten dat het arbeidspotentieel van vrouwen vandaag beter wordt benut dan in het verleden (Cabus en Somers, 2017). Door in het aantal jaren scholing op de regionale arbeidsmarkt onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen kunnen we nagaan in hoeverre het beschikbare menselijk kapitaal onder vrouwen in de afgelopen decennia is benut binnen bedrijven.

Ook voor het personeelsbestand van bedrijven is het aantal jaren scholing berekend. Vastgesteld wordt dat Nederland inderdaad een onderwijsexpansie heeft gekend over de afgelopen twintig jaar. Het aandeel personen met een hbo- of wo-diploma is in de periode 1990–2010 gestegen van 15 naar 32 procent. Het aandeel individuen dat hoogstens een po- of vmbo-diploma heeft behaald, is daarentegen gedaald van 53 naar 29 procent.

## RESULTATEN

Tabel 2a toont het geschatte verband tussen het aantal maanden scholing op de regionale arbeidsmarkt en het

### Resultaten first-stage-regressie

TABEL 2A

y = aantal maanden scholing binnen bedrijf	Model 1
Aantal maanden scholing onder vrouwelijke regionale beroepsbevolking	0,12*** (0,05)
Aantal maanden scholing onder mannelijke regionale beroepsbevolking	0,15*** (0,05)
Aantal clusters	6.760
Aantal observaties	10.868
Aangepaste R <sup>2</sup>	0,47

### Resultaten second-stage-regressie

TABEL 2B

y = mismatch	Model 2
Aantal maanden scholing binnen bedrijven	-0,03*** (0,01)
Aantal clusters	6.767
Aantal observaties	10.686
Aangepaste R <sup>2</sup>	0,08

\*/\*\*/\*\*\* Significant op respectievelijk tien-, vijf en eenprocentniveau. Alle modellen corrigeren voor de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand, of er werknemers zijn met tijdelijke contracten, de bedrijfsgrootte, de functie van de respondent, de mate waarin het bedrijf gevoelig is voor schommelingen in de conjunctuur, of het bedrijf een cao volgt, het jaar waarin het bedrijf is opgericht, of bedrijven zich in een ander COROP-gebied hebben gevestigd in de periode 1991–2011 en fixed effects voor regio en sector. Standaardfouten zijn geclusterd op het bedrijfsniveau en worden tussen haakjes weergegeven.

aantal maanden scholing binnen bedrijven. Tabel 2a laat zien dat een stijging van één maand scholing onder de vrouwelijke regionale beroepsbevolking in jaar  $t-1$  samenhangt met 0,12 maanden meer scholing binnen bedrijven in jaar  $t$ . Voor de mannelijke beroepsbevolking is dat 0,15 maanden. Deze bevindingen duiden erop dat de toename van het aantal maanden scholing onder zowel de vrouwelijke als de mannelijke beroepsbevolking leidt tot een hoger opgeleid personeelsbestand binnen bedrijven.

Tabel 2b geeft het geschatte verband weer tussen de samenstelling van het personeelsbestand en de mismatch-variabele. Een stijging van één maand scholing in het opleidingsniveau van werknemers, die plaatsvindt doordat het opleidingsniveau op de regionale arbeidsmarkt stijgt, leidt tot een drie procentpunten kleinere kans dat werkgevers mismatch rapporteerden.

Het gestegen opleidingsniveau binnen bedrijven, dat tot stand is gekomen door een hogeropgeleide beroepsbevolking, heeft ervoor gezorgd dat werknemers beter toegerust zijn voor het werk. Aan deze bevindingen kunnen verschillende mechanismen ten grondslag liggen. Enerzijds is het financiële rendement voor hogeropgeleiden in de afgelopen twee decennia toegenomen, wat erop duidt dat de relatieve vraag naar hogeropgeleiden ten opzichte van lageropgeleiden sterker is gestegen dan het relatieve aan-

bod (Jacobs en Webbink, 2006). Gegeven de gedaalde mismatch-trend, kunnen de bevindingen er daarom op duiden dat de waarde van een extra jaar scholing is toegenomen. Anderzijds zouden de bevindingen kunnen impliceren dat het aandeel overgekwalificeerde werknemers is toegenomen op de arbeidsmarkt. Ondanks het gestegen onderwijsrendement zijn er namelijk ook aanwijzingen dat de creatie van banen voor hogeropgeleiden achterblijft bij het stijgende aanbod van hogeropgeleiden (Cedefop, 2014).

### CONCLUSIE

Hoewel in 1991 nog bijna de helft van de Nederlandse werkgevers aangaf dat het werknemersbestand onvoldoende toegerust is voor de eisen die het werk stelt, ging in 2011 nog slechts een kwart van de werkgevers akkoord met deze stelling. Deze gunstige evolutie kan mede verklaard worden door het gestegen opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking. Hoewel uit de resultaten van deze studie blijkt dat deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt positieve implicaties hebben gehad voor de werkgever, sluiten deze trends echter niet uit dat er sprake is van overkwalificatie op de arbeidsmarkt.

### LITERATUUR

- Bartel, A.P. (1994) Workplace training in the United States. In: S. Asefa en W.C. Huang (red.), *Human capital and economic development*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 109–128.
- Becker, G. (1964) *Human capital*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Cabus, S.J. en M.A. Somers (2017) Mismatch between education and the labour market in the Netherlands: is it a reality or a myth? The employers' perspective. *Studies in Higher Education*, te verschijnen.
- Cappelli, P. (2008) Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*, 86(3), 74–81.
- Cedefop (2014) *Cedefop's latest skill supply and demand forecasts highlight Europe's employment challenge*. Nieuwsbericht op [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu), 1 april.
- Ham, M. van, P. Hooimeijer en C.H. Mulder (2001) Urban form and job access: disparate realities in the Randstad. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 92(2), 231–246.
- Hartog, J. (2000) Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131–147.
- Holland, J.J., D.C. Gottfredson en P.G. Power (1980) Some diagnostic scales for research in decision making and personality: identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1191–1200.
- Jacobs, B. en H.D. Webbink (2006) Het rendement op onderwijs blijft stijgen. *ESB*, 91(4492), 405–407.
- Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (2012) *Macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod in het mbo*. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.
- Ommeren, J.N. van, P. Rietveld en P. Nijkamp (1998) Spatial moving behavior of two-earner households. *Journal of Regional Science*, 38(1), 23–41.
- Onderwijsraad (2012) *Zicht op een macrodoelmatig opleidingsaanbod*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Pissarides, C.A. (2000) *Equilibrium unemployment Theory*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Rauch, J.E. (1993) Productivity gains from geographic concentration of human capital: Evidence from the cities. *Journal of Urban Economics*, 34(3), 380–400.
- Rijksoverheid (2017) Opnieuw minder jongeren voortijdig van school. Artikel op [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl), 21 februari.
- Rogerson, R., R. Shimer en R. Wright (2005) Search-theoretic models of the labor market: A survey. *Journal of Economic Literature*, 43(4), 959–988.
- Schofer, E. en J.W. Meyer (2005) The worldwide expansion of higher education in the twentieth century. *American Sociological Review*, 70(6), 898–920.
- Sociaal-Economische Raad (2002) *Koersen op vernieuwing*. Den Haag: SER.

### In het kort

- ▶ Het opleidingsniveau op de Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen decennia toegenomen.
- ▶ Werkgevers rapporteren dat hun werknemers steeds beter toegerust zijn voor het werk.
- ▶ Dit sluit niet uit dat er sprake is van overkwalificatie op de arbeidsmarkt.