

Oorzaken van verdringing op de arbeidsmarkt

Een beschouwing naar aanleiding van Coen Teulings, Conjunctuur en kwalificatie.

Wiemer Salverda*

Onlangs verscheen Coen Teulings' proefschrift *Conjunctuur en kwalificatie*¹. Het behandelt het verschijnsel verdringing op de arbeidsmarkt: mensen met meer kwalificatie dan voor het werk nodig is, bezetten banen ten koste van anderen met voldoende opleiding die werkloos worden of blijven. Het proefschrift vormt een belangrijk moment in een reeks onderzoeken die Teulings vanaf plusminus 1985 heeft verricht tezamen met verschillende collega's van de Amsterdamse Stichting economisch onderzoek SEO. Dit biedt een goede gelegenheid om deze activiteiten te evalueren en, mede naar aanleiding van ander verdringingsonderzoek, in te gaan op de mogelijke oorzaken van verdringing. In § 1 bespreek ik de theoretische kant van verdringing in en naar aanleiding van het proefschrift, in § 2 richt ik me op het empirische deel van Teulings' onderzoek. Ik sluit af (§ 3) met enkele opmerkingen over perspectieven voor verder onderzoek en voor arbeidsmarktbeleid.

Het moet onmiddellijk gezegd: zowel het proefschrift als de andere publikaties van Coen Teulings' hand zijn werkelijk uitstekend geschreven. Een frisse schrijfstijl maakt het betoog goed leesbaar en bovendien wordt telkens zonder veel terughoudendheid én helder uitgelegd wat een argumentatie of een leerstuk betekent en wat de beperkingen ervan zijn, al stapt hij naar mijn smaak wel eens iets te gemakkelijk heen over de betekenis van sommige beperkingen voor de kracht van het betoog: waar ligt bijvoorbeeld de grens tussen "beperkte geldigheid" (p. 59) en óngeldigheid? Het verdient bovendien alle lof dat hij zich als een van de weinige economen op verdringing richt en de mogelijkheid serieus neemt dat die massaal optreedt op de Nederlandse arbeidsmarkt. Hoe ernstig de situatie mogelijk is, laat ik zien in tabel 1.

* Wiemer Salverda is universitair docent Economische Faculteit Groningen.

¹ Tabellen en paginanummers in dit artikel verwijzen hiernaar.

Tabel I. Alternatieve verdelingen opleidingsniveau - functieniveau, 1985.
Aantallen x 1000

	Opleidingsniveau:				Totaal	Gemiddeld Opleidings- niveau*
	Basis	MAVO/LBO MBO	HAVO-VWO/	HBO/WO		
I. Bestaande situatie						
Werkzaam	577	1217	1679	828	4300	2.74
Gemiddeld functieniveau#	1.95	2.56	3.79	5.52	3.53	
Aanbod	797	1447	1840	911	4994	2.67
Werkloos	220	230	161	83	694	2.21
Idem, %	28	16	9	9	14	
II Uniform werkloosheidspercentage**						
Werkzaam	686	1246	1584	784	4300	2.67
Gemiddeld functieniveau	1.80	3.34	3.52	5.36	3.53	
Aanbod	797	1447	1840	911	4994	2.67
Werkloos	111	201	256	127	694	2.67
Idem, %	14	14	14	14	14	
III. Zoveel mogelijk werkend op eigen niveau ##						
Werkzaam 797	1447	1372	684	4300		2.53
Gemiddeld functieniveau	1.69	3.01	3.91	6.00	3.53	
Aanbod	797	1447	1840	911	4994	2.67
Werkloos	0	0	468	227	694	3.50
Idem, %	0	0	25	25	14	

* uitgaande van 4 opleidingsniveau's met weging 1,2,3 en 4,5. # uitgaande van 5 functieniveau's met weging 1,2,3,4 en 6. ** werkloosheid gegeven, overigens eerst werk op eigen functieniveau, dan van onder af opgevuld. ## eerst werk op eigen functieniveau, dan van onder af opgevuld, werkloosheid als sluitpost. Bron: *berekend uit F. Huijgen (1989a)*.

De tabel toont naast (I) de bestaande verdeling van werkgelegenheid en werkloosheid naar opleiding, twee simpele en tamelijk mechanistische², gedachtenexperimenten met een andere verdeling. In het ene experiment (II) zijn werkloosheid en werkgelegenheid volledig gelijkmatig over de niveaus verdeeld, in het andere (III) zijn de banen op de verschillende functieniveau's primair opgevuld met degenen die een daarbij passende opleiding hebben genoten met de rest als sluitpost.

De werkloosheidsquote van 14 procent is in de drie gevallen geheel verschillend samengesteld. Worden de banen op elk functieniveau primair opgevuld met degenen die juist op dat niveau zijn opgeleid (III) dan doet zich op de laagste twee opleidingsniveau's géén werkloosheid voor. Dit staat in schrille tegenstelling tot de reële situatie

² Uitgaande van een directe relatie opleiding baanvereisten (vergelijk Wielers & Glebbeek (1990) voor een relativering).

(I). Anders gezegd, er zijn genoeg banen aanwezig voor werklozen op deze twee niveaus maar ze zijn niet beschikbaar omdat ze door hoger opgeleiden worden ingenomen.

1 Theorie van de verdringing

Eerst geef ik de theoretische hoofdlijn van het proefschrift weer, daarna ga ik dieper op de theoretische onderbouwing in. Hierbij komen ook andere verdringingsonderzoeken aan de orde, waaronder die waaraan Teulings verder meewerkte.

Conjunctuur en kwalificatie

Teulings meent dat verdringing zich slechts kan voordoen onder invloed van werkloosheid. Hij noemt verdringing per definitie neerwaarts gericht, evenals Kok (1988) en Salverda (1990), in tegenstelling tot Huijgen (1990a) die (formeel) ook een opwaartse beweging onderscheidt. De hoofdlijn van zijn betoog is als volgt. In de inleiding wordt eerst heel summier de ouderwetse (vóór 1970) neo-klassieke benadering tegenover de baanconcurrentietheorie van Thurow (1975) gezet. De ene laat geen ruimte voor verdringing, de andere heeft dat juist als centrale implicatie in geval van (massale) werkloosheid. Thurows benadering wordt (helaas, helaas) gelaten voor wat ze is en dient verder alleen nog als referentiepunt. Vervolgens gaat Teulings na of de theorie over zoekgedrag op de arbeidsmarkt iets te zeggen heeft over verdringing. Deze theorie is de afgelopen twee decennia gaan behoren tot de standaard-inventaris van de gemoderniseerde neo-klassieke theorie (nieuw-klassieken en nieuw-keynesianen). Wanneer meer en minder moeilijke banen worden onderscheiden, én aangenomen wordt dat beter gekwalificeerde mensen op de moeilijker banen economisch gezien beter op hun plaats zijn, dan zullen werkgevers volgens Teulings' uitwerking (gebaseerd op de theorie van Mortensen (1970)) behalve het loon ook de vereiste kwalificaties voor een baan variëren. In een conjuncturele neergang, als zij minder mensen willen aanstellen, kan dan verdringing optreden omdat de opleidingseisen worden verscherpt.

Deze verdringing is echter tijdelijk, totdat de gedupeerde minder gekwalificeerden zich met een lager loon hiertegen gaan verdedigen. Combinatie van de zoektheorie met de 'efficiency wage'-gedachte maakt het volgens Teulings echter mogelijk dat verdringing de korte termijn te boven gaat. Dit leerstuk postuleert dat de produktiviteit van werkenden afhangt van hun loon (daalt als hun loon zou worden verlaagd) en verklaart aldus niet alleen neerwaartse loonstarheid van werkenden maar ook de onmogelijkheid voor werklozen om met een lager loon te concurreren en zo alsnog werk te vinden.

Met deze dynamische zoektheoretische onderbouwing (hoofdstuk 2-3) gaat de auteur over tot het empirische deel van zijn verdringingsanalyse (hoofdstuk 4-6), zie § 2, om daarna terug te keren tot de theorie (hoofdstuk 7). In dit tweede theorie-gedeelte richt hij zich op de algemene evenwichtsbenadering, dat is op de natuurlijke werkloosheid. Teulings schuift nu de 'efficiency wage'-gedachte, en daarmee de loonstarheid, opzij en behandelt de positie van de loonvorming in de zoektheorie. Hij probeert de loonvor-

ming endogeen te maken door een *simultane* behandeling van het zoekgedrag van beide partijen op de arbeidsmarkt, wat ontbreekt in de standaard zoektheorie.

Deze aanpak leidt tot de interessante conclusie dat zo een zoektheoretische benadering ongedetermineerd is, dat wil zeggen niet het *unieke* evenwicht oplevert waarop een groot deel van de mainstream economie zo dol is. Binnen het betoog als geheel staat deze verhandeling evenwel nagenoeg op zichzelf: Coen Teulings had nog een appeltje te schillen met de zoektheorie en/of de algemene evenwichtstheorie en verliest de verdringing even uit het oog... Dat kan simpel worden geïllustreerd aan de originele gevolgtrekking waarmee hij dit hoofdstuk besluit. Die staat haaks op het verdringingsverhaal. In de jaren tachtig zou het evenwicht zijn verschoven van lage werkloosheid-kleine loonverschillen naar hoge werkloosheid-grote loonverschillen. Het argument is dat bij grotere loonverschillen mensen langer zullen zoeken naar een andere baan omdat de kans op werk met een betere beloning toeneemt. Grotere loonverschillen komen in de Nederlandse situatie (gegeven het minimumloon) neer op de-nivellering, uitrekking van de beloningsschaal aan de bovenkant: hoger loon voor hogere opleiding en moeilijker werk. Een dergelijke vergroting van loonverschillen tussen opleidingsniveaus verbetert binnen het neo-klassieke raamwerk echter de concurrentiepositie van de lager opgeleiden of, geredeneerd binnen Teulings' raamwerk, de hoger opgeleiden gaan langer naar een baan zoeken en vergroten zo hun aandeel in de werkloosheid. Dit vermindert juist de verdringing en draagt niet bij aan de verklaring ervan.

Gelet op deze positie van hoofdstuk 7 heeft De Grip (1990) gelijk in zijn bespreking van het boek, dat het betoog verbreekt. Aandacht voor de loonvorming is op zich volkomen terecht, maar de neo-klassieke uitwerking daarvan staat uiteindelijk geheel los van het onderzoek naar verdringing. De verbroekeling is zelfs paradoxaal omdat de theorie van hoofdstuk 7 geheel op het loon is gericht, dat in het empirische onderzoek naar verdringing van het boek schittert door afwezigheid.

Ergo, de theoretische onderbouwing van het verdringingsbetoog beperkt zich tot de zoektheorie annex loonstarheid van hoofdstuk 2. Dit vormt een tamelijk smalle basis vanwege de vele beperkende vooronderstellingen, en is empirisch aanvechtbaar. Ik zal daar kort op in gaan in § 2. Het is hier niet de plaats om de 'efficiency wage'-gedachte als zodanig tot op het bot te ontleden. Ik wil volstaan met de stelling dat ze, naast bijvoorbeeld impliciete contracten, een voorbeeld is van ad hoc redeneringen waarmee de neo-klassieke benadering gedurende de laatste twee decennia probeert in het reine te komen met de voortdurende massa-werkloosheid. Ik noem het 'ad hoc' omdat niet onder ogen wordt gezien of serieuze bestudering van de (reële!) arbeidsmarkt-verschijnselen die als argument worden gebruikt³, misschien dynamiet legt onder de basisgedachten van de neo-klassieke benadering.

Verdringingsonderzoek van het SEO

In de gehele reeks van onderzoeken naar verdringing waaraan Teulings met wisselende partners heeft gewerkt, vormt het proefschrift de academische 'upgrading' van eerder onderzoek dat ten behoeve van SVO is verricht en is verwoord in het rapport Kansen

³ Bij 'efficiency wage' bijv. vier elementen van beheersing van de verrichtingen en het verloop van arbeid, zie Yellen (1984).

op werk (Belderbos & Teulings (1988)). De empirie van beide is identiek. Een gradueel verschil tussen beide publicaties ligt in de uitvoeriger weergave van de zoektheoretische onderbouwing (inclusief duurm modellen) in het proefschrift; een wezenlijke toevoeging vormt hoofdstuk 7 dat zoals gezegd aan de verklaring van verdringing echter weinig bijdraagt. De twee vormen door de dynamische benadering een paar apart binnen de gehele reeks.

Andere delen van de reeks zijn comparatief-statisch van karakter en vergelijken 1979 en 1981 (Koopmanschap & Teulings (1987), Teulings & Koopmanschap (1989)) of 1979 en 1985 (Webbink, Teulings & Tang (1990)), die verderop zijdelings ter sprake komen. De gehele reeks wordt gekenmerkt door de afwezigheid van loon en de aanwezigheid van beroep plus de opdeling in regio's om verschillende conjuncturele situaties te representeren. Met name in de sterke aandacht voor beroep ligt ook empirisch het specifieke element van Teulings' werk (zie ook Teulings & Vriend (1988), Koopmans & Teulings (1988)).

Twee benaderingen van verdringing

Het begrip verdringing kan (comparatief-)statisch of dynamisch worden opgevat. De dynamische aanpak richt zich direct op de processen van aanbod en selectie op de arbeidsmarkt, de statische op de beschrijving van de resultante van deze processen in een of meer situaties. Teulings bezigt in het proefschrift en Kansen op werk de dynamische aanpak, in zijn andere publicaties de statische. Dat laatste geldt ook voor Kok (1988), Huijgen (1989a) en Salverda (1990).

In een statische beschouwing gaat het om de constatering van een verschil tussen de opleidingsstructuur van de werkgelegenheid (= de funktieniveaustruktuur) enerzijds en van de beroepsbevolking anderzijds. Niet elk verschil tussen die twee kan als verdringing worden beschouwd. Er zijn verschillende andere redenen waarom beide structuren van elkaar kunnen afwijken⁴. Met name moet worden voorkomen dat ook het vullen van "opleidingsgaten" als verdringing wordt opgevat. Een dergelijk gat treedt op als het aantal personen op een bepaald opleidingsniveau tekortschiet ten opzichte van het aantal banen op dat niveau. Het is beter in dat geval over een scholingsprobleem te spreken dan over verdringing. Als bijvoorbeeld iedereen een diploma van het vervolgonderwijs zou bezitten en niemand meer met uitsluitend basisschool een baan zoekt terwijl er wel plenty banen op dat niveau zijn, dan is het weinig relevant om de MAVO-ers en LBO-ers die waarschijnlijk die banen zouden bezetten, als slachtoffers van verdringing op te vatten.

Om dit onderscheid te kunnen maken is het noodzakelijk banen niet alleen met hun bezetters (de werkzame beroepsbevolking) te confronteren, zoals in Huijgens verdringingsanalyse⁵, maar met de gehele beroepsbevolking inclusief werklozen zoals ook Teulings doet. Statisch gezien heeft het geen zin om van verdringing te spreken als er geen slachtoffers te vinden zijn, met andere woorden als er geen werkloosheid heerst. Dit statische begrip verdringing werkt klassificerend en geeft de quantitative grenzen aan waarbinnen de processen van aanbod en selectie leiden tot verschillen tussen funk-

⁴ Deze argumentatie is verder uitgewerkt in Salverda (1990).

⁵ Ook Kok (1988) 28, spreekt mijns inziens ten onrechte over verdringing bij een mogelijk tekort aan LBO-ers met bouwspecialisatie dat wordt opgevuld met andere LBO-ers.

tie en kwalificatie. Met andere woorden, als verdringing statisch gezien vaststaat, ligt de oorzaak nog open (zie ook Kok (1988) 31). Is het een (neo-klassiek) marktconform proces: verdringen hoger opgeleiden de anderen door een gunstiger kosten/opbrengsten-verhouding? Of is het een vorm van discriminatie net als racisme: zijn hoger opgeleiden meer "ons soort mensen" die wel aangenomen worden ook al zijn ze duurder en niet navenant produktiever? Beide processen⁶ kunnen als verdringing in dynamische zin worden betiteld, maar de discriminatoire variant vormt waarschijnlijk de eigenlijke invulling die velen bij het begrip verdringing voor ogen staat. Het onderscheid tussen beide oorzaken valt vermoedelijk grotendeels, maar niet geheel, samen met dat tussen een conjunctureel en een structureel proces.

Als we ervan uitgaan dat verdringing statisch is vastgesteld, is het gewenst voornamelijk van beide oorzaken uit te gaan en te proberen in nader onderzoek de invloed van elk van beide vast te stellen. Onderzoek hiernaar staat nog in de kinderschoenen; daaraan heeft Teulings een bijdrage geleverd waarop ik nu wil ingaan. Dat brengt ons bij het empirische deel van zijn werk.

2 De empirie van de verdringing

Eerst schets ik de hoofdlijn van zijn empirische aanpak, dan geef ik kort de beperkingen aan van het zoektheoretische stramien ervan en daarna bespreek ik het empirische onderzoek gezien vanuit loonverhoudingen versus discriminatie en vanuit conjunctuur versus structuur.

Baanvindkans en beroepkans

Vanuit de zoektheoretische achtergrond vormt de zoekduur van werklozen tot zij een baan vinden, het instrument waarmee Teulings het probleem te lijf gaat. Het gaat om de theoretisch bepaalde, verwachte volledige zoekduur, Teulings beschikt niet over waarnemingen van werkelijke, voltooid zoekduren. Het bijzondere van zijn aanpak is de splitsing van het zoekproces in twee stappen, baanvindkans en beroepkans: het vinden van een baan in het algemeen en vervolgens het krijgen van die baan in een bepaald beroep. Uitgaande van het materiaal van de vier Arbeidskrachtentellingen van 1979 tot 1985 wordt met behulp van de logit-methode de invloed van een aantal kenmerken van de werkzoekenden (opleidingsniveau en opleidingsrichting, nationaliteit, herintreding, leeftijd, geslacht en huishoudelijke relaties) op de zoekduur bepaald; hier ontbreekt dus het (gewenste) loon van betrokkenen. Op deze wijze kan wel het verschil tussen individuen worden vastgesteld maar niet invloed van de verdringing, die in Teulings' benadering afhankelijk is van de conjunctuur. Deze neemt hij op een inventieve manier op in het onderzoek door in elk van de vier jaren te werken met 4 regio's die uiteenlopende verhoudingen tussen werkzoekenden en baanvinders kennen⁷. De al-

⁶ Het door Teulings & Webbink (1990) 471 genoemde mechanisme van Oi (1962) dat in laagconjunctuur vooral de laaggeschoolde beroepen verdwijnen, kan wel een oververtegenwoordiging van laag opgeleiden in de werkloosheid veroorzaken maar geen verdringing omdat met de laaggeschoolden ook hun baan verdwijnt.

⁷ Dit is second best, werkzoekenden: vakatures is beter maar onmogelijk vanwege data-problemen met vakatures in het onmisbare jaar 1979 (p. 47). Als gevolg van de regio-benadering blijven HBO

gemene baanvindkans van deze 16 situaties die volgt uit de bovengenoemde eerste stap, dient als conjunctuur-indicator om in de tweede stap, de bepaling van de beroepskans, vast te stellen welke werkzoekenden hun kansen op een bepaald beroep drastisch zien verslechteren in vergelijking met anderen. Mocht blijken dat systematisch degenen met een lager opleidingsniveau aan het kortste eind trekken, dan is er sprake van verdringing.

Het zoektheoretisch stramien

De empirische uitwerking steunt direct op Mortensens zoektheorie van hoofdstuk 2. Het is een dynamische benadering die de werkloosheid als proces behandelt, wat alleen maar kan worden toegejuicht omdat stromen en duur veel direkter de economische handelingen reflecteren en in beginsel minder speculaties toelaten dan de gewoonlijk gehanteerde bestandsgegevens. In de praktijk wordt de dynamiek in dergelijke beschouwingen echter meestal nogal gestileerd en ingeperkt door de gehanteerde vooronderstellingen, en moet ze het vaak zelfs geheel zonder dynamische data stellen. Bij Teulings is dat laatste niet het geval, hij gebruikt uitdrukkelijk stroomcijfers, afkomstig uit het AKT-materiaal. Tegelijkertijd kent ook zijn benadering beperkingen, waarvan ik er hier een aantal wil noemen. Sommige daarvan kleven aan de achterliggende zoektheoretische benadering, andere vloeien voort uit de toepassing ervan, dat wil zeggen uit de combinatie van de gehanteerde methode (om de werkloosheidsduur te berekenen) en de beschikbare data.

De zoektheorie van Mortensen, maar niet alleen die, wordt behalve door het exogene karakter van het loon, dit Teulings in hoofdstuk 7 ter discussie stelt, gekenmerkt door een zeer beperkte weergave van het zoekproces op de arbeidsmarkt. In het bijzonder gaat Teulings' uitwerking voorbij aan zelf-selectie in het zoekproces. Het opschroeven van de qualificatie-eisen bij neergaande conjunctuur, waarop de tijdelijke verdringing in zijn neo-klassieke raamwerk berust, treedt op gegeven de vooronderstelling dat op elke vacature een a-selecte steekproef van de werkzoekenden solliciteert (p. 28, dit impliceert ook de afwezigheid van heterogene keuze-criteria, oftewel de afwezigheid van andere motieven om een baan te accepteren dan de loonhoogte). Aangenomen wordt, met andere woorden, dat de werkzoekenden niet bekend zijn met de specifieke vacatures. Dit is volledig irreëel, de gevraagde opleiding is misschien wel het meest geadverteerde kenmerk van vacatures, vaker nog dan het loon.

Ook wordt het zoekproces voorgesteld als een gesloten circuit: uitstroom uit de werkloosheid staat gelijk aan het vinden van werk en het zoeken naar een baan valt samen met werkloosheid. Vanuit een baan zoekt men derhalve niet naar werk; en men stopt niet met zoeken zonder een baan te vinden. Ook dit is evident in strijd met de werkelijkheid: naar schatting worden twee derden van de vacatures door reeds werkenden bezet en slechts een zesde door werklozen (Boot (1990) 863; de resterende 1/6 betreft (her)intreders). Teulings probeert deze kritiek te pareren door zijn data-gebruik zorgvuldig te beperken tot het zoeken vanuit werkloosheid en af te zien van vrijwillige baan-baan-mobiliteit (p. 20 en 68). Ik denk echter dat dat een aanpassing in de ver-

en WO verder buiten beschouwing. Of deze opdeling de conjunctuur adequaat weerspiegelt, is de vraag: het baanvinden is tamelijk stabiel over de regio's verdeeld en vooral het werkzoeken varieert (zie tabel 4/9) wat andere oorzaken kan hebben.

keerde richting is omdat de baanvindkansen van werklozen niet los te zien zijn van die van werkenden, dat is die vrijwillige mobiliteit, en niet als op zichzelf staand behandeld kunnen worden. Dit maakt het stoppen met zoeken zónder een baan te vinden tot een aanmerkelijk groter probleem voor de gevolgde methode. De zoekduren worden volgens Teulings (p. 97) al overschat omdat werklozen die stoppen met zoeken, ontbreken. Onder werkende werkzoekenden is het stoppen zonder nieuwe baan nog aanzienlijk waarschijnlijker, omdat het minder desastreus is daar ze al werk en een inkomen hebben. De sterke toename van de vrijwillige baan-baan-mobiliteit nadat de crisis over zijn top heen was, weerspiegelt waarschijnlijk de ontmoediging van het zoeken vóór die tijd maar draagt boven al stellig bij aan de verklaring van de hardnekkigheid van de werkloosheid sindsdien.

Tenslotte moet de veronderstelling van een stationaire instroom van werkzoekenden genoemd worden, die nodig is om uit de beschikbare data de verwachte zoekduur te kunnen construeren. Gebrek aan openheid kan Coen Teulings op dit punt niet worden aangewreven. Maar "in dit onderzoek ligt dit echter enigszins problematisch" (p. 52) is bepaald een eufemistische qualificatie in het licht van de enorm toegenomen instroom in de werkloosheid vanaf 1980. Een soortgelijke stationariteitsveronderstelling is niet ongebruikelijk⁸ maar haalt juist de dynamische angel van de massa-werkloosheid uit het onderzoek.

Loon en discriminatie

Zoals gezegd kan verdringing het gevolg zijn van twee mechanismen, onvoldoende loonaanpassing en discriminatie. Dit scheidt een dilemma voor elk onderzoek naar de verklaring van verdringing omdat discriminatie in wezen negatief is gedefinieerd: als het niet een kwestie van loonverhoudingen⁹ is, dán is het discriminatie, gegeven een adequate behandeling van qualificaties van mensen en banen die bijvoorbeeld rekening houdt met een veranderende inhoud bij gelijkblijvende benamingen en omgekeerd. Een dergelijke simultaneïteit zit in beginsel ook in Teulings' zoektheoretische onderbouwing - qualificatie-eisen en loonaanbod kunnen beide worden aangepast door de ondernemer. In het pure zoekmodel betekent een hogere qualificatie-eis geen discriminatie, zolang ze maar is geïnspireerd door produktiviteitsverschillen. De verdediging met lager loon vormt evenmin discriminatie zolang ze maar correspondeert met de qualificatie. Discriminatie duikt pas op met efficiency wage (p.37): ook al passen de lager gekwalificeerden hun loon aan de produktiviteitsverhoudingen aan toch hebben ze geen kans op een baan.

In het begin van zijn proefschrift merkt Teulings op dat het ontbreken van loongegevens het hem onmogelijk maakt de verdringingshypothese af te zetten tegen de neo-klassieke verklaringen (p. 9). Het is zeker waar dat de data ontbreken, maar misschien speelt op de achtergrond toch de gedachte dat dat niet zo erg is omdat er weinig veranderd is in de loonverhoudingen.

⁸ Holt (1970) en Driehuis (1978) menen dat gedwongen plus vrijwillige ontslagen over de conjunctuur heen stabiel zijn.

⁹ Kostenverhoudingen is eigenlijk een betere term, omdat het gaat om loon gekorrigeerd voor verschillen in produktiviteit als gevolg van kwalificatie.

Tabel 2 Loon* mannen naar leeftijd en hoogste diploma, Oktober 1985

Leeftijd	diploma	okt. 1979 = 100
*16-22	uitg. lager	113
*23-34	uitg. lager	115
	uitg. lager technisch	113
	uitg. lager niet-technisch	120
	middelbaar	112
	middelbaar technisch	113
	middelbaar niet-technisch	112
*35-44	lager	119
	uitg. lager	122
	uitg. lager technisch	120
	middelbaar	114
	middelbaar technisch	116
*45-64	lager I	27
	uitg. lager	129
	middelbaar	117
*14-64	lager	123
	uitg. lager	124
	uitg. lager technisch	121
	uitg. lager niet-technisch	130
	middelbaar	114
	middelbaar technisch	115
	middelbaar niet-technisch	116

* Bruto maandloon voltijdse werknemers, particulier bedrijf, exclusief landbouw en visserij.

Bron: Corpeleijn (1987) tabel 1 en 5.

Daarvan gaat hij tenminste uit in eerder onderzoek waarin het loon wel expliciet constant is gehouden (Teulings & Koopmanschap (1989) 1656). Dit is echter empirisch aanvechtbaar omdat er juist sterke veranderingen zijn opgetreden in de onderzochte periode. Tabel 2 schetst, met opleidingsniveau als invalshoek, de loonontwikkeling van zo homogeen mogelijk gehouden populaties (alleen mannen, en exclusief overheid omdat die nogal heeft gesneden in de beloning van hogere opleidingen) tijdens de beschouwde periode. Ze laat zien dat over het algemeen het nominale loon op lager en uitgebreid lager niveau fiks meer is gestegen dan op middelbaar niveau. Het ontbreken van loon doet dan ook ernstig afbreuk aan de waarde van Teulings' resultaat.

Gesteld dat men evenwel accepteert dat de loonverhoudingen onder ceteris paribus worden opgeborgen, dan is vervolgens de vraag hoe plausibel Teulings weet te maken dat er sprake is van discriminatie. In de eerste stap van de empirische argumentatie wordt de relatie tussen de baanvindkans en de persoonskenmerken van werkzoekenden onderzocht. Dit levert sprekende resultaten zoals de drastische verslechtering van de baan-perspectieven voor buitenlanders. De invloed van het opleidingsniveau op de baankansen neemt toe naarmate de werkloosheid groter is. Meer dan een beschrijving (voor 16 arbeidsmarkten) van de groepen die het meest onder de toename van de werkloosheid lijden, is het in eerste instantie echter niet. Bij het opleidingsniveau blijft het een open vraag of misschien de arbeidsmarkt vraag zodanig is afgenomen dat de betrokkenen minder kans hebben. Van buitenlanders staat discriminatie nu wél vast. Zij

hebben in 1983 en 1985 minder kans op een baan ook al zijn hun relevante kenmerken voor functievervulling, volledig gelijk aan die van Nederlanders.

Deze beschrijving levert een indicatie voor verdringing (omdat de minst gekwalificeerden het meest te lijden hebben, p. 92) maar geen bewijs. De centrale bewijsvoering op dit punt ligt in de tweede empirische stap, de beroepskans. Eerst behandelt hij de invloed van persoonskenmerken en conjunctuur (gerepresenteerd door de zoekduur van stap 1) per beroep in een reeks modellen gericht op deelverzamelingen van de 26 onderscheiden beroep(s)groepen. Deze modellen zijn niet doorgerekend voor de 16 afzonderlijke arbeidsmarkten maar voor het geheel. De invloed van opleidingsniveau is soms, die van conjunctuur meestal niet significant¹⁰. Zet men de invloed van opleidingsniveau op een rij (analoog aan de zoekduur in tabel 6/12, zie verderop) dan levert dit niets anders op dan dat men voor sommige beroepen meer scholing nodig heeft dan voor andere (maatschappelijk werkers en middelbare technici boven aan, textiel- en bouwvakarbeiders onderaan de lijst). Teulings bepaalt vervolgens een volgorde van beroepen: beroepen waarvoor de beroepskans het meest conjunctuurgevoelig is (de meest negatieve coëfficiënt voor de zoekduur), worden zijns inziens het meest gewaardeerd. Dat deze volgorde (tabel 6/12) goed overeenstemt met de algemene maatschappelijke waarderingsvolgorde van beroepen (volgens Sixma & Ultee (1983)) noemt Teulings "een zeer sterke aanwijzing ten gunste van de verdringingshypothese" (p. 191).

Op die overeenstemming is wel wat af te dingen¹¹, maar geeft men hem daarin gelijk dan blijft toch de vraag wat dit eigenlijk zegt over verdringing. Het is op zichzelf niet zo verwonderlijk dat de kans op een baan in een meer gewaardeerd beroep in het algemeen sterker afneemt met de conjunctuur dan voor een minder gewaardeerd beroep¹². Het is bijvoorbeeld heel goed denkbaar dat de mobiliteit in de beter geschoolde beroepen meer afneemt dan in de minder geschoolde (segmentering). Voor verdringing is méér nodig: de kans voor lager opgeleiden op *dezelfde* beroepen dient sterker af te nemen dan voor hoger opgeleiden, uiteraard rekening houdend met hun getalsverhoudingen. Die situatie behandelt Teulings alleen in twee (wegens de hoeveelheid werk) beperkte simulaties (tabel 6/13 en 14) van de conjuncturele ontwikkeling¹³ van de baanvindkans en de beroepskans op de drie opleidingsniveau's voor dezelfde beroepen. Uitsluitend de verschillen in ontwikkeling tussen de niveaus geven een aanwijzing over verdringing, mits men ervan uitgaat dat de voorkeursvolgorde¹⁴ van beroepen onafhankelijk is van opleidingsniveau en conjunctuur (en natuurlijk stilzwijkend van adequate loonaanpassing).

10 Zelf vermoedt Teulings (1990) 124, dat "de gekozen modelstructuur geen volledige beschrijving van de werkelijkheid" geeft.

11 Er is overeenstemming voor mannen in technische beroepen, bij allerlei andere beroepen treden nogal wat verschillen op.

12 Van deze beperkte visie op verdringing lijkt Teulings zich niet helemaal losgemaakt te hebben (p. 190).

13 De twee meest uiteenliggende situaties: Utrecht plus Noord-Holland in 1979 tegenover Limburg plus Noord-Brabant in 1983.

14 Dit gaat verder dan status of waarderingsvolgorde, omdat mensen met verschillende opleiding ook daadwerkelijk voor de banen in aanmerking moeten komen en ernaar moeten solliciteren.

Tabel 3 Beroepskans van baanvinders naar conjunctuur. Technisch opgeleide 21-jarige mannen, zonder partner, met Nederlandse nationaliteit en nieuwkomend op de arbeidsmarkt.

Opleidingsniveau:	Middelbaar		Uitgebreid Lager		Lager	
	Krap	Ruim	Krap	Ruim	Krap	Ruim
Arbeidsmarkt:						
Beroep(sgroep):						
Middelbare technici e.d.	22	12	2	1	0	0
Elektriciens e.d.	13	11	12	6	2	1
Productievakpersoneel	25	28	46	33	24	15
Laders enz.	3	6	5	7	16	19
Bouwwerkers	3	6	10	14	16	18
Productiepersoneel	3	6	5	8	10	13
Overig	31	31	21	31	32	34
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: Teulings (1990) 128.

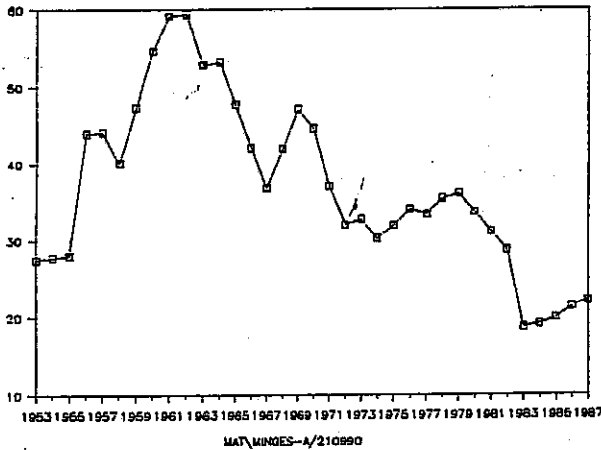
In tabel 3 is uit één van deze simulaties¹⁵ de verdeling naar beroep weergegeven van degenen die daadwerkelijk een baan vinden. Die beroepskans geeft het beste inzicht omdat de getalsverhoudingen tussen de opleidingsniveau's die wel in de baanvindkans tot uiting komen, zijn uitgeschakeld. De kans om als middelbaar technicus een baan te vinden wordt zowel voor middelbaar als uitgebreid lager opgeleiden gehalveerd. Voor de kans om elektricien te worden geldt hetzelfde op uitgebreid lager en lager niveau; de positie van middelbaar niveau is op dat punt beter. Tamelijk sterk treedt de opleidingsinvloed aan het licht voor een baan als productievakman. Voor de overige drie genoemde beroepen zijn de onderlinge verschillen gering: op alle opleidingsniveau's stijgt de kans om daarin aan de slag te komen. Dit vormt een bewijs voor verdringing als gevolg van opleidingsdiscriminatie, maar na al de moeite die er voor gedaan is, is het wel vrij mager.

Conjunctuur en structuur

Ter afsluiting van de inhoudelijke beschouwing over Coen Teulings' onderzoek wil ik enkele opmerkingen maken over zijn conjuncturele invalshoek. De conjuncturele beïnvloeding van baanvind- en beroepskansen doordeesemt zijn hele betoog. Zij lijkt soms wel alle aandacht op te eisen, zo ontbreekt bijvoorbeeld een (uit structureel oogpunt interessante) afweging tegen de invloed van het scholingsniveau in de deelmodellen van § 6.4, maar ze vormt zeker een belangrijke stap vooruit ten opzichte van onderzoek waarin de kans op werk uitsluitend met kenmerken van de werkzoekende in verband wordt gebracht (vergelijk p. 188). De implicatie is dat verdringing zich wel voordoet, maar vooral in een laagconjunctuur. Dat spreekt ook uit zijn promotie-stelling dat rassendiscriminatie op de arbeidsmarkt "voor een belangrijk deel" met de conjunctuur samenhangt. In ander onderzoek stelt hij dit uitdrukkelijk: bij een verbeterde arbeidsmarktsituatie als gevolg van economisch herstel (1983-85) hoort een omkering of sterke vermindering van verdringing (Webbink, Teulings en Tang (1990) 19).

¹⁵ De andere betreft in persoonlijke verzorging opgeleide vrouwen in dezelfde situatie.

Figuur 1 Werkloosheid minder geschikten en personeel algemene dienst. In procenten van de totale werkloosheid; mannen.



Bron: CBS, Sociale maandstatistiek.

Ik denk dat het tegenovergestelde verdedigbaar is. Verdringing is een arbeidsmarkt-inherent proces dat in bepaalde omstandigheden meer kansen krijgt en tot uiting komt in een oververtegenwoordiging van lager opgeleiden in de werkloosheid. Tijdens een snelle economische achteruitgang worden juist relatief veel hoger opgeleiden ontslagen, dat is het specifieke van crisis: een maatschappelijk gezien veel grotere groep wordt het slachtoffer van werkloosheid, niet in de laatste plaats door de sluiting van complete bedrijven. Tegelijkertijd maakt dit het voor de lager opgeleiden moeilijker een baan te bemachtigen. Tijdens een hernieuwde opgang van de conjunctuur zullen uit de wachtlijn echter eerst de hoger opgeleide werklozen aangenomen worden en pas op het allerlaatst, "als het echter niet anders kan", komen de minst opgeleiden aan de beurt. Tijdens een crisis blijven bovendien de beter opgeleide werkenden ook zitten waar ze zitten, om pas bij een opgang weer massaal te gaan bewegen en aldus beter opgeleide vacatures te laten ontstaan. Deze invulling van verdringing is goed te verenigen met een toenemend aandeel van lager opgeleiden in de werkloosheid *nadat* die over zijn hoogtepunt heen is. Een dergelijke ontwikkeling komt pregnant naar voren uit het verloop over langere termijn, zie figuur 1. Vóór circa 1975 is de opleiding van werklozen onbekend, maar minder geschikten en personeel in algemene dienst kunnen globaal als de zwakste groepen worden beschouwd. Vrijwel tijdens elke neerwaartse conjuncturele beweging (1957-58, 1965-67, 1971-72 en 1979-83) daalt het aandeel van de zwaksten in de

werkloosheid om daarna weer toe te nemen. 1974-75 vormt een uitzondering, wellicht omdat toen op grote schaal tijdelijk korter werken is toegepast in plaats van ontslag. Tijdens het werkloosheidsminimum van de eerste helft van de jaren zestig bevindt hun aandeel zich op record-hoogte.

Hierbij kan meteen gewezen worden op de mogelijkheid dat verdringing als opleidingsdiscriminatie, tegenwoordig juist meer dan vroeger een structureel verschijnsel vormt (zie ook Salverda (1990) 14-15). Ruwweg tot en met de jaren zestig had het overgrote deel van de beroepsbevolking niet meer dan lagere school en kwamen de "minder geschikten" aan de kant te staan nádat men ervaring met hen had opgedaan, niet als groep maar als persoon. Hun positie brengt dan ook niet direkt discriminatie op de arbeidsmarkt tot uiting, ook al zijn zij de dupe van een economisch stelsel waarin het inkomen afhankelijk is van het vinden van betaald werk.

Tegenwoordig beschikt de beroepsbevolking over een enorm scala aan formele onderwijsdiploma's en is de groep zonder diploma klein. Die situatie biedt veel meer kansen aan opleidingsdiscriminatie, statistische discriminatie van een gehele groep zonder zich nog om (de produktiviteit van) personen te bekommeren.

3 Conclusie en verder

Op twee punten, dynamiek en beroep, heeft Teulings een specifieke bijdrage geleverd aan verdringingsonderzoek. De benadering naar beroeps(sgroep) is aanwezig in al het onderzoek dat hij alleen of samen met anderen verrichtte, en is uniek en onmiskenbaar belangrijk. Ze mondt uit in een beschrijving van verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt in de jaren tachtig (Webbink, Teulings & Tang (1990)), die aanmerkelijk gedifferentieerder en nauwkeuriger is dan het pionierswerk van Huijgen. De discriminatie van buitenlandse werkzoekenden na 1980 is onweerlegbaar. De poging tot dynamisering blijft beperkt tot Teulings' proefschrift. Ze is gericht op de verklaring van verdringing: loonconcurrentie of discriminatie? Ze is van meet af aan gehandicapt door het ontbreken van loongegevens, en levert uiteindelijk een relatief gering resultaat, met een iets te exclusieve belangstelling voor de conjuncturele kant van de zaak. Het is, kort gezegd, jammer dat Coen Teulings met al zijn inventiviteit niet buiten de neo-klassieke paden is getreden en bijvoorbeeld veel systematischer is uitgegaan van Thurows baanconcurrentietheorie en niet heeft geprobeerd de tekortkomingen daarvan te verhelpen.

In beschrijvende zin staat verdringing nu onomstotelijk vast, hooguit is enige perfectieoning van bestaand onderzoek geboden (met name naar leeftijd). De oorzaken van verdringing liggen echter nog geheel open, inclusief de conjuncturele of structurele ontwikkeling. De twee mogelijkheden zijn loonconcurrentie en discriminatie. Zij vormen binnen een economische gedachtegang, door de dominantie van de neo-klassieke benadering, in wezen polaire argumentaties waarvan de tweede pas aan bod komt als de eerste is uitgewerkt. Binnen dat stramien kan slechts gedetailleerd onderzoek naar kosten/opbrengstverhoudingen uitsluitel geven. Dergelijk onderzoek lijkt echter vrijwel onmogelijk. Het is immers onvoldoende om alleen loonverhoudingen te bestuderen en de opbrengsten, dat is produktiviteit, buiten beschouwing te laten. Voor werkenden is dit al vrijwel niet te doen, laat staan voor werkzoekenden (afgewezen sollicitanten versus baanvinders) waar het hier eigenlijk om gaat. Dergelijk onderzoek is gelukkig

echter slechts nodig voor een nauwkeurige boekhouding van de bijdrage van elk van beide oorzaken.

Voor het dagelijks leven is het voldoende om te weten of een bepaalde oorzaak een rol speelt en daartoe is het in concreto voldoende om te laten zien dat discriminatie daadwerkelijk verdringing veroorzaakt zonder de preciese bijdrage te kunnen vaststellen. Opleidingsdiscriminatie is a priori plausibel, te meer daar ze niet verboden is in tegenstelling tot discriminatie van buitenlanders, die Teulings heeft aangetoond. Direct onderzoek naar opleidingsdiscriminatie is nodig, maar zal nog moeilijker zijn dan die naar ras of nationaliteit omdat daarvan ceteris paribus mag worden aangenomen dat ze niet relevant is voor de functievervulling in onderscheid met opleiding. De vraag is dan ook of dergelijk onderzoek nog wel iets voor economen is. Die lijken niet verder te komen dan de discriminatie op de markt van baseball-plaatjes (Keuzenkamp (1990)) waarop kosten en opbrengsten ondubbelzinnig vastliggen. Andere sociale wetenschappers kunnen hier beter scoren (Glebbeck & Mensen (1986), Bills (1988)), maar ook dan zijn de problemen legio: de band tussen functieniveau en kwalificaties is niet eenduidig, het aanbod kan aan zelfselectie doen, aanpassing van meningen (werkenden over al of niet onderbenutting, personeelsfunctionarissen over al of niet belang van opleidingen) aan de heersende situatie is goed denkbaar enzovoort. Dat maakt de schaal waarop onderzoek kan plaatsvinden, haast per definitie gering. Ook de tijdsdimensie, die relevant is voor het onderscheid conjunctuur-structuur, vormt een probleem door het verloop van functionarissen en de aanpassing van meningen.

Totdat het tegendeel bewezen is, mag worden aangenomen dat beide oorzaken plausibel zijn en dat ze náást en niet tegenover elkaar opereren. De beleidsperspectieven voor beide oorzaken lopen op zich uiteen maar kunnen met elkaar worden verzoend. Werk voor de laagst opgeleiden is er voldoende, dat is de cruciale bijdrage van de verdringingsdiscussie. De beschrijving van verdringing laat zien dat middelbaar opgeleiden in grote mate banen bezetten die geschikt zijn voor lager en uitgebreid lager opgeleiden (Salverda (1990), Webbink, Teulings & Tang (1990)). Scheppen van banen op middelbaar niveau is nodig om de doorstroming te bevorderen. Sleutelen aan het minimumloon, dat wil zeggen aan de onderkant van de loonverhoudingen, heeft daartoe weinig zin. Hetzelfde geldt voor het sleutelen aan de scholing van de laagst opgeleiden, zij blijven daarmee achter in de rij staan. Bevordering van arbeidstijdverkortening en deeltijdarbeid op dit niveau plus verbetering van de bruto loonkosten van middelbare functies ten opzichte van nog meer geschoolde functies zijn een betere weg. Verlaging van premie- en belastingdruk, door de premiegrenzen en belastingschijven op te trekken naar gelang van de de-nivellering van de hoogste beloningen, kan hierbij wellicht behulpzaam zijn.

Literatuur

- CBS (1983), *Loonstructuuronderzoek 1979*, Den Haag.
 R. Belderbos & C. Teulings (1988), *Kansen op werk*, SEO, Amsterdam.
 D.B Bills (1988), Educational credentials and hiring decisions: what employers look for in new employees, in: *Research in social stratification and mobility*, volume 7, 71-97.

- P.A. Boot, De arbeidsmarkt in 1990, *ESB*, 19-9-1990, 860-863.
- A.W.F. Corpeleijn (1987), Verdiende lonen van werknemers met verschillende opleiding 1985, *Supplement Sociaal-economische Maandstatistiek CBS 1987/8*.
- W. Driehuis (1978), *Labour market imbalances and structural unemployment*, Kyklos, 638-661.
- I. Gadourek & J. Peschar, red. (1989), De open samenleving, *Mens en Maatschappij boekaflevering*, Deventer.
- A. Glebbeek & T. Mensen (1986), Opleiding als selectie criterium: een onderzoek onder werkgevers, in: *J. Hartog & J. Ritzen, red.*, 129-150.
- A. de Grip (1990), Verdringing op de arbeidsmarkt, *ESB*, 1 aug., 712.
- J. Hartog (1985), Overscholing?, *ESB*, 13 feb., 152-156.
- J. Hartog (1986), Earnings functions: beyond human capital, *Applied Economics*, 1291-1309.
- J. Hartog (1988), Een hedonische interpretatie van allocatie en beloning, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nr 2, 47-52.
- J. Hartog & J. Ritzen, red. (1986), *Economische aspecten van onderwijs*, Lisse.
- J. Hartog, G. Ridder & M. Visser (1990), *Allocation of individuals to job levels under rationing*, mimeo.
- C. Holt (1970), Job search, Phillips' wage relation and union influence: theory and evidence, in: *E.S. Phelps (1970)*, 224-256.
- F. Huijgen & J. Smits (1990), Verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt: fictie of werkelijkheid? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nr 2, 19-21.
- F. Huijgen (1989a), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel III*, OSA, Den Haag.
- F. Huijgen (1989b), Opleiding van werknemers en het niveau van hun werk. De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid 1960-1985, in: *I. Gadourek & J. Peschar, red. (1989)*, 79-101.
- H. Keuzenkamp, Kleurenblinde wetenschap, *Intermediair*, 21-9-1990, 9-10.
- K. Kok (1988), *Verdringing op de bouwmarkt*, EIB, Amsterdam.
- C. Koopmans & C. Teulings (1988), Overschotten en tekorten op de arbeidsmarkt, *ESB*, 22 juni, 584-588.
- M. Koopmanschap & C. Teulings (1987), Verdringing op de arbeidsmarkt, *ESB*, 24 juli, 592-595.
- D. Mortensen (1970), Job search, the duration of unemployment and the Phillips curve, *American Economic Review*, 847-862.
- W.Y. Oi (1962), Labour as a quasi-fixed factor, *Journal of Political Economy*, 538-555.
- E.S. Phelps, ed. (1970), *Microeconomic foundation of employment and inflation theory*, New York.
- W. Salverda (1990), Verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nr 2, 4-18.
- H. Sixma & W. Ultee (1983) Een beroepsprestigeschaal voor Nederland in de jaren tachtig, *Mens en Maatschappij*, 360-382.
- C. Teulings & M. Koopmanschap (1989), An econometric model of crowding out of lower education levels, *European Economic Review*, 1653-1664.

- C. Teulings & H. Webbink (1990), Verschuivingen in werkgelegenheidsstructuren, *ESB*, 23 mei, 469-472.
- H. Webbink, C. Teulings & P. Tang (1990), De werkgelegenheid voor laaggeschoolden 1979-1985, *Werkdokument 45*, WRR, Den Haag.
- R. Wielers & A. Glebbeek (1990), Worden we écht te slim voor ons werk? *Mens en Maatschappij*, aug., 271-288.
- L. Thurow (1975), *Generating inequality*, New York.
- J. Yellen (1984), Efficiency wage models of unemployment, *American Economic Review*, 200-204.