

3. DE REGIONALE ARBEIDSMARKTWAARDE VAN OPLEIDINGEN

A.C. Glebbeek & R.K.W. van der Velden

Een belangrijk uitgangspunt van de decentralisering van de arbeidsvoorziening, is de gedachte dat een beter bij de regionale omstandigheden passend beleid ontwikkeld zou kunnen worden. In het bijzonder zou ook een betere regionale afstemming van onderwijs- en scholingsvoorzieningen tot stand kunnen komen (Edzes & Glebbeek, 1992; Meijs, 1989). Deze in beleidskringen wijd verbreide gedachte vooronderstelt dat de arbeidsmarktwaarde van specifieke opleidingen sterk verschilt tussen regio's, met andere woorden: dat opleidingen niet alleen een algemene, maar ook een *regionale* arbeidsmarktwaarde hebben.

Waarom zou dat zo zijn? Om dit te kunnen begrijpen, moeten we allereerst een theorie ontwikkelen omtrent de arbeidsmarktpositie van opleidingen. Het navolgende is een op de regionale situatie toegesneden uitwerking van een theoretisch model dat uitvoeriger is beschreven in Glebbeek (1988). Enkele verwachtingen vanuit het model worden vervolgens empirisch beproefd aan de hand van onderzoeksgegevens over schoolverlaters uit het voortgezet onderwijs (Wieling, Van de Loo & Van der Velden, 1993).

3.1 Theoretische uitgangspunten

Bij het nadenken over de arbeidsmarktwaarde van opleidingen is het naar ons inzicht van belang vier uitgangspunten in acht te nemen, waarin afstand wordt genomen van het door veel beleidsmakers gehanteerde 'naïeve model' van de relatie onderwijs-arbeidsmarkt (Van Hoof & Dronkers, 1980; zie ook het vorige hoofdstuk).

De rol van opleidingen op de arbeidsmarkt verschilt naar de mate waarin lonen (in)flexibel zijn.

In een zuivere marktsituatie, waar lonen flexibel zijn en er loonconcurrentie bestaat, concurreren werknemers met elkaar op basis van specifieke combinaties van prijs (loon) en kwaliteit. Werknemers met een hogere kwaliteit liggen beter in de markt en kunnen op grond daarvan een hoger loon bedingen. Omgekeerd kunnen werknemers met een geringere kwaliteit hun

concurrentiepositie verbeteren door met een geringere beloning genoegen te nemen. De werkgever selecteert op grond van de gunstigste prijs-kwaliteit verhouding. In deze situatie hebben opleidingen geen andere rol dan het verhogen van de individuele kwaliteit en het daarmee te verdienen loon. De mate waarin zij daarin slagen hangt af van de kenmerken van de opleiding, van de werknemer, van de wisselwerking tussen beiden en van wat door de werkgever onder kwaliteit wordt verstaan.

In een situatie van starre lonen - lonen die op korte termijn vastliggen met de functie - verandert deze situatie radicaal. Werknemers kunnen niet meer met elkaar concurreren via hun prijzen, maar alleen nog maar op basis van hun kwaliteit. Deze kwaliteit wordt door de werkgever afgemeten aan verschillende kenmerken, waarvan de genoten opleiding een heel belangrijke is. Werknemers staan mede op grond van deze opleiding gerangschikt in een zogenaamde *aanbodsrj* (Thurow, 1975). Degenen die vooraan in de rij staan, komen het eerst aan bod. Niet alleen het absolute kwaliteitsniveau, maar de relatieve positie in de aanbodsrj, is in deze situatie dus bepalend. De behaalde opleiding krijgt hierdoor een gewicht dat zwaarder is voor de kans op werk, c.q. het verkrijgen van een bepaalde baan waar men een hoog inkomen mee verdient, dan in de situatie van een zuivere markt het geval zou zijn.

Opleidingen leveren geen homogeen produkt.

Een kenmerkend onderscheid tussen de meeste industriële produkten en de 'produkten' van het schoolsysteem is, dat bij de laatste achter het waarmerk van het diploma nog een wezenlijke variatie in kwaliteit schuilgaat. Bij de ene opleiding is dat overigens sterker het geval dan bij de andere. Opleidingen die sterk selectief zijn (of opleidingen waar sprake is van een sterke zelf-selectie van studenten) geven als het ware een garantie af dat de afgestudeerden minimaal een bepaald kwaliteitsniveau bezitten. Het risico voor een werkgever om een werknemer aan te trekken die 'onder de maat' is, is in dat geval praktisch afwezig. Ook is de ene functie gevoeliger voor een dergelijk risico dan een andere. Het valt in dat licht gemakkelijk te begrijpen waarom de selectie-eisen bij bijvoorbeeld medicijnen hoger liggen dan bij letterenstudies. Zowel de mate van variatie als de gevoeligheid van arbeidsplaatsen voor deze variatie zijn bepalend voor de arbeidsmarktpositie van de betreffende opleiding. Dit is een belangrijke bron van variatie en onzekerheid met betrekking tot het effect dat van specifieke opleidingen op de arbeidsmarkt mag worden verwacht.

Het is onzeker of een diploma een zelfstandige betekenis heeft boven individuele kwaliteit/produktiviteit.

Het is een werkgever in beginsel natuurlijk te doen om de individuele kwaliteit van de aan te trekken werknemer. Als hij deze kwaliteit perfect en zonder hoge kosten zou kunnen vaststellen, zou een diploma er op zichzelf niet toe doen. De variatie in kwaliteit tussen werknemers met hetzelfde diploma zou volstrekt worden weerspiegeld in hun overeenkomstig variërende arbeidsmarktposities. Het diploma zelf zou daar niets aan toevoegen.

Anders wordt dit evenwel wanneer de individuele kwaliteit van sollicitanten/werknemers moeilijk valt vast te stellen en de werkgever het probleem heeft van hoge informatiekosten. In dat geval moet hij afgaan op een keurmerk - het diploma - dat hem een zo groot mogelijke zekerheid verschaft omtrent de te verwachten kwaliteitskenmerken. Een diploma is zo beschouwd een collectief goed, waar gediplomeerden met een individueel geringere kwaliteit van kunnen meeprofiteren. Als er echter van deze laatsten teveel komen, verliest het diploma zijn betrouwbaarheid als kwaliteitsgarantie en daalt de arbeidsmarktwaarde navenant.

De relatie opleiding-arbeidsplaats is niet voor elk type baan of elk type deelmarkt hetzelfde.

Functies verschillen naar de mate waarin en de wijze waarop de vereiste vaardigheden in schoolverband kunnen worden aangeleerd. Als gevolg daarvan vervullen opleidingen voor verschillende typen arbeidsplaatsen uiteenlopende rollen. Om op deze diversiteit conceptueel greep te krijgen, is voorgesteld de deelmarkttypologie van Lutz en Sengenberger op dit terrein toe te passen (Van Hoof & Dronkers, 1980). Deelmarkten kunnen dan onderscheiden worden naar de mate waarin de functievervulling afhankelijk is van beroepsspecifieke, bedrijfsspecifieke of algemene vaardigheden. Dit leidt ertoe dat in de rol die opleidingen spelen op de arbeidsmarkt in het bijzonder een *tweetal elementen* onderkend kunnen worden: *produktiviteit* en *informatie*. Deze beide elementen worden gewoonlijk in twee hypothesen samengevat:

- De *human capital* hypothese: het onderwijs als verschafter van productieve vaardigheden. In het onderwijs leren mensen allerlei vaardigheden, waardoor ze produktiever worden of geschikter voor bepaalde soorten werk, en aldus betere kansen hebben op de arbeidsmarkt;
- De *screening* hypothese: het onderwijs als leverancier van informatie

over persoonlijke geschiktheidskenmerken. Het onderwijs vergroot niet zozeer de individuele bekwaamheid, maar onthult welke individuen het meest bekwaam zijn. Daarbij vormt het bereiken van een bepaald opleidingsniveau tevens een indicatie voor eigenschappen als doorzettingsvermogen, aanpassingsvermogen en leervermogen.

Deze beide hypothesen¹ verwijzen naar verschillende selectiemechanismen op de arbeidsmarkt en sluiten elkaar derhalve niet uit. Onder uiteenlopende arbeidsmarktcondities kan het ene of het andere aspect meer op de voorgrond treden. Vanuit dit gezichtspunt kan een poging worden ondernomen beide hypothesen te integreren in één model. Het voorstel dat daartoe is gedaan (Glebbeeck, 1988) kan worden omschreven als het *trainingskostenmodel*. Trainingskosten zijn volgens dit model alle tijd, geld en moeite die door de werkgever moet worden geïnvesteerd om de werknemer op het vereiste prestatieniveau te brengen. Wat betekent dit nu voor de arbeidsmarktpositie van een opleiding? Werkgevers vergelijken opleidingen op grond van indicaties omtrent de te verwachten trainingskosten van de afgestudeerden van de betreffende opleidingen. Deze verwachte trainingskosten van een afgestudeerde voor een bepaalde functie zijn het resultaat van een wisselwerking tussen *drie componenten*:

- *de aansluitingscomponent*: de relatieve mate waarin door het curriculum van de opleiding in de vereiste vaardigheden wordt voorzien;
- *de homogeniteitscomponent*: het risico dat een individuele afgestudeerde de onderrichte vaardigheden in mindere mate beheerst;
- *de leervermogenscomponent*: de op de opleiding gebaseerde indicaties voor de relatieve moeite die moet worden gedaan om het verschil, de niet door de opleiding op beheersingsniveau aangebrachte vaardigheden, te overbruggen.

De verwachte trainingskosten zijn lager wanneer een opleiding specifiekere opleidt voor een bepaalde functie; de kwaliteit van de afgestudeerden beter wordt bewaakt en het leervermogen van de afgestudeerden gunstiger wordt ingeschat. Als de verwachte trainingskosten van een bepaalde opleiding lager zijn, staan de afgestudeerden van die opleiding meer vooraan in de aanbodsrij voor de betreffende functie.

In het model is nog geen rekening gehouden met de gevoeligheid van een opleiding voor de vraag-aanbod verhoudingen op de arbeidsmarkt. De aanbodsrijpositie van een opleiding is functie-specifiek, mogelijk zelfs werkgever-specifiek. Voor het zetten van de stap naar de meer algemene arbeidsmarktpositie is één kwestie van doorslaggevend belang: in hoeveel uiteenlopende aanbodsrijen neemt de opleiding een vooraanstaande positie

in? Daaromtrent kan in het algemeen worden aangenomen dat meer beroeps-specifieke opleidingen in minder aanbodsrijen een vooraanstaande positie hebben, zodat hun arbeidsmarktpositie kwetsbaarder is voor specifieke vraag-aanbod verhoudingen in de betreffende deelmarkten. De meer algemeen georiënteerde opleidingen staan wellicht in geen enkele aanbodsrij geheel vooraan, maar zijn in principe meer gespreid in hun mogelijkheden. In het geval van een ongunstige arbeidsmarktsituatie in een bepaalde sector, kunnen hun afgestudeerden derhalve makkelijker uitwijken naar andere sectoren.

Afrondend kunnen de implicaties van het trainingskostenmodel in een tweetal proposities worden samengevat:

- Hoe minder voorsprong een opleiding weet te bereiken in het exclusief verschaffen van de voor een bepaald functiegebied vereiste vaardigheden, hoe gevoeliger haar arbeidsmarktpositie wordt voor homogeniteits- en leervermogenindicaties.
- Naarmate een opleidingscategorie in een gering aantal uiteenlopende aanbodsrijen een vooraanstaande positie inneemt, is haar arbeidsmarktpositie meer gevoelig voor specifieke vraag-aanbod verhoudingen op deelmarkten.

3.2 Een regionaal model

De hamvraag is nu waarom, gezien vanuit dit algemeen trainingskostenmodel, opleidingen zouden verschillen in hun regionale arbeidsmarktwaarde. Het zijn de genoemde modelcomponenten die bepalen in hoeveel verschillende aanbodsrijen een opleiding een vooraanstaande positie heeft. Indien dit aantal beperkt is, en de arbeidsmarktpositie van de opleiding dus in beginsel kwetsbaar, is het vooral de vraag-aanbod situatie in de betreffende (regionale) deelmarkt die bepaalt of de (regionale) arbeidsmarktwaarde van de opleiding groot of klein is. Een ongunstige vraag-aanbod verhouding op de deelmarkten die voor de opleiding essentieel zijn kan dan leiden tot een geringere arbeidsmarktwaarde, zowel in alle als in afzonderlijke regio's.

Daarnaast kunnen ook op grond van de afzonderlijke modelcomponenten regionale variaties in arbeidsmarktwaarde worden beargumenteerd, zij het moeizamer:

de aansluitingscomponent: Op grond hiervan kunnen regionale variaties worden verwacht als er sprake is van grote regionale verschillen in de kwalificatievereisten voor een zelfde type functie, of sterke regionale verschillen in de functiestructuur van een zelfde type arbeidsorganisatie. De opbrengsten van een bepaalde opleiding kunnen dan substantieel tussen de regio's vari-

eren, zowel in absolute als in relatieve zin.

de homogeniteitscomponent: Dit is al moeilijker voor te stellen. Om op grond hiervan regionale variaties te beargumenteren, moet er sprake zijn van regionale verschillen in de kwaliteit c.q. kwaliteitsbewaking van de scholen. Een dergelijk effect kan eigenlijk alleen verwacht worden in een sterk gedecentraliseerd onderwijsbestel. In deze zin kan de roep om een meer gedecentraliseerd onderwijsbeleid tot gevolg hebben dat de regionale verschillen in de arbeidsmarktwaarde van opleidingen zullen toenemen.

de leervermogenscomponent: Hier lijkt de kans op regionale variatie het geringst. Een mogelijkheid zou nog zijn als er sprake is van belangrijke regionale verschillen in de kwalitatieve samenstelling van de leerlingpopulaties. Hierbij zou bijvoorbeeld gedacht kunnen worden aan regionale verschillen in de mate waarin het LBO (VBO) als 'restonderwijs' functioneert.

Deze overwegingen tezamen geven aanleiding tot een aantal mogelijkheden met betrekking tot de al dan niet variërende regionale arbeidsmarktwaarden van opleidingen. Deze regionale arbeidsmarktwaarde kan op twee manieren verschillen:

- De *absolute* opbrengst van opleidingen verschilt tussen regio's. Voor alle opleidingen geldt dan bijvoorbeeld dat ze meer waard zijn in economisch sterke gebieden. De rangordening van opbrengsten van verschillende opleidingen varieert in dit geval echter niet tussen de regio's.
- De *relatieve* opbrengst van opleidingen verschilt tussen regio's. Opleidingen die in de ene regio naar verhouding een goede arbeidsmarktpositie opleveren, moeten in andere regio's andere opleidingen laten voorgaan. Dit is in feite de situatie die vraagt om een sterk decentraal georiënteerd onderwijs- en arbeidsmarktbeleid.

Het trainingskostenmodel - zie de eerdere proposities - zou voorspellen dat de laatste situatie zich vooral voordoet in het geval van specifieke beroepsopleidingen en onwaarschijnlijk is in het geval van meer algemene opleidingen. Weliswaar zijn de algemene opleidingen het sterkst afhankelijk van de algemene arbeidsmarktsituatie van een regio, maar hun relatieve positie ten opzichte van andere opleidingen zal daarbij doorgaans hetzelfde zijn. Juist voor de specifieke opleidingen geldt dat zich forse verschuivingen tussen regio's kunnen voordoen in de relatieve positie die een dergelijke opleiding inneemt.

Er kan zich overigens een tweetal mechanismen voordoen die deze regionale verschillen in arbeidsmarktwaarde weer neutraliseren. In de eerste

plaats kan er sprake zijn van regionale mobiliteit, waardoor werknemers vertrekken naar een regio waar hun opleiding een betere arbeidsmarktwaarde heeft. In de tweede plaats kan als gevolg van een slechte regionale arbeidsmarktwaarde de instroom in een dergelijke opleiding verminderen, waardoor op den duur de arbeidsmarktwaarde als gevolg van gewijzigde vraag/aanbod verhoudingen zal verbeteren. Dit zijn echter tegenkrachten die pas op langere termijn hun effect hebben, zodat op grond van korte termijn vraag-aanbod verhoudingen regionale verschillen in arbeidsmarktwaarde verwacht mogen worden.

3.3 Empirische gegevens

In de vorige paragraaf is aangegeven dat regio's zowel kunnen verschillen in de algemene arbeidsmarktwaarde van opleidingen, als in de specifieke rangorde van opleidingen in termen van arbeidsmarktwaarde. Welke van beide mogelijkheden opgaat, kan het beste worden bepaald aan de hand van recente en voor de verschillende regio's representatieve schoolverlatersgegevens. Bij schoolverlaters - personen die korter dan een jaar op de arbeidsmarkt zijn - kan de arbeidsmarktwaarde van opleidingen zuiverder worden vastgesteld dan bij een dwarsdoorsnede van alle werknemers, die variëren in leeftijden en loopbanen. De traditionele gegevens van Arbeidskrachten-tellingen of Enquête Beroepsbevolking (CBS) zijn daarom minder geschikt. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeid (ROA) in Maastricht beschikt over gegevens die wel bij uitstek geschikt zijn, namelijk de schoolverlatersgegevens uit het RUBS-project (Registratie Uitstroom en Bestemming van Schoolverlaters)².

Voor de beantwoording van de vraag naar de regionale arbeidsmarktwaarde van opleidingen kijken we naar drie indicatoren, die gezamenlijk de arbeidsmarktpositie van opleidingscategorieën nagenoeg volledig beschrijven. Deze zijn:

1. Het werkloosheidspercentage onder schoolverlaters die zich hebben aangeboden op de arbeidsmarkt.
2. Het percentage werkenden dat een functie vervult dat onder het niveau van de opleiding ligt.
3. Het gemiddelde netto maandsalaris van de werkenden.

De hier gepresenteerde gegevens hebben uitsluitend betrekking op de gediplomeerde schoolverlaters. Dit ligt ook voor de hand, omdat het, wanneer we praten over de arbeidsmarktpositie van een opleiding, niet zinvol is deze af te meten aan de positie die schoolverlaters innemen die de betreffende opleiding niet hebben afgemaakt. In totaal worden in het RUBS-bestand 73

verschillende opleidingsrichtingen onderscheiden. Vanwege de overzichtelijkheid zullen we deze hier terugbrengen tot 13 opleidingsclusters: 3 binnen het AVO, 4 binnen het LBO (VBO), 2 binnen het KMBO en 4 binnen het MBO. Regionale verschillen worden gerepresenteerd door een indeling in vier landsdelen³. Deze vangt het contrast tussen de economisch sterke en zwakke regio's en moet dus afdoende zijn om de principiële verschillen in regionale arbeidsmarktwaarde van opleidingen aan het licht te kunnen brengen (Beck & Colclough, 1988). Een nog fijnmaziger regio-indeling zou wellicht nog wat nuances kunnen toevoegen, maar daarbij tevens het gevaar van regionale toevalligheden in zich dragen.

Het is goed de uitkomsten met betrekking tot de drie genoemde indicatoren in hun onderlinge samenhang te bezien. We hebben de betreffende tabellen daarom achter elkaar geplaatst. In elk van de tabellen staat per opleidingscategorie de gemiddelde waarde van de indicator weergegeven, met daarachter tussen haakjes de relatieve positie van de opleiding in de betreffende regio. Onder de tabellen staat aangegeven in welke mate de relatieve positie van de dertien opleidingen tussen de regio's maximaal varieert.

Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven kunnen zich nu twee situaties voordoen. Op de eerste plaats kan er sprake zijn van grote verschillen tussen regio's in werkloosheid, onderbenutting of gemiddeld inkomen, *zonder* dat de rangorde in de verschillende regio's varieert. Op de tweede plaats kan blijken dat ook de rangorde sterk verschilt tussen regio's. Een opleiding heeft dan in de ene regio bijvoorbeeld een hoge relatieve positie en in een andere regio een lage.

Tabel 3.1 geeft een overzicht van de werkloosheidspercentages onder de schoolverlaters driekwart jaar na hun diplomering. Het werkloosheidspercentage is berekend conform de definitie van Geregistreeerde Werkloosheid die ook in de officiële CBS-statistiek wordt gebruikt. Uit de cijfers blijken meteen de forse verschillen tussen de onderscheiden regio's. De werkloosheid ligt over de gehele linie het laagst in de economisch sterkste regio (West) en het hoogst in het notoir zwakste landsdeel (Noord-Nederland). Het hier waargenomen percentage ligt beduidend boven het cijfer dat gewoonlijk voor de frictiewerkloosheid wordt gehanteerd. Ook voor de afzonderlijke opleidingsclusters geldt dat de werkloosheidspercentages in het noorden steeds boven dat in de andere landsdelen ligt. Alleen de overigens nauw verwante schooltypen LEAO en LHNO vertonen in het noorden een zekere rolwisseling in vergelijking met de rest van Nederland. Dit contrast tussen de landsdelen krijgt nog meer reliëf door het te vergelijken met de gemiddelde maandinkomens van degenen die wel een baan hebben gevonden (tabel 3.2).

Tabel 3.1 Werkloosheidspercentage naar opleiding per landsdeel

Opleiding	Landsdeel			
	Noord	Oost	West	Zuid
LBO-agrarisch	7.1 (5)	0.0 (1)	3.0 (6)	4.8 (8)
LBO-technisch	4.1 (2)	0.5 (2)	1.3 (1)	1.8 (4)
LBO-econ.adminis.	20.1 (12)	3.6 (6)	3.5 (7)	5.3 (9)
LBO-verzorgend	8.9 (7)	10.4 (12)	6.3 (12)	14.7 (13)
KMBO-technisch	6.5 (4)	5.1 (11)	1.8 (3)	1.2 (2)
KMBO-econ.adminis.	9.1 (9)	11.2 (13)	6.8 (13)	8.6 (12)
MBO-agrarisch	3.3 (1)	0.7 (3)	1.5 (2)	0.4 (1)
MBO-technisch	4.7 (3)	3.4 (5)	2.5 (5)	1.4 (3)
MBO-econ.adminis.	8.6 (6)	4.6 (9)	1.8 (3)	3.8 (7)
MBO-verzorgend	9.0 (8)	4.1 (8)	3.6 (8)	3.0 (5)
MAVO	27.0 (13)	4.9 (10)	5.4 (11)	7.5 (10)
HAVO	9.2 (10)	3.9 (7)	4.0 (9)	8.3 (11)
VWO	12.8 (11)	2.7 (4)	4.6 (10)	3.1 (6)
Totaal	8.5	3.9	3.4	4.5

Aantal afwijkingen in rangorde: 0-2 punten: 44; 3-4 punten: 20; 5 of meer punten: 14.

Bron: ROA/RUBS

Regionale verschillen zijn nu nauwelijks - en zeker niet systematisch - aanwezig. De gemiddelde inkomens lopen tussen de regio's nauwelijks uiteen⁴. Gelet op het gepresenteerde theoretische model, is deze uitkomst niet zo verrassend. Voor grote delen van de arbeidsmarkt geldt dat de beloningstructuur zeer star is en de hier gepresenteerde uitkomsten ondersteunen het feit dat op deze intredeniveaus de beloningen in ons arbeidsbestel nagenoeg volledig vastliggen in minimum jeugdloonregelingen en CAO's. Verschillen in economische sterkte (en dus marginale produktiviteit) tussen de regio's kunnen zich derhalve niet manifesteren in prijsaanpassingen (lonen), zodat slechts hoeveelheidsaanpassingen (werkloosheid) resteren.

Tabel 3.2 Gemiddeld netto maandsalaris naar opleiding per landsdeel

Opleiding	Landsdeel			
	Noord	Oost	West	Zuid
LBO-agrarisch	750 (11)	770 (10)	880 (7)	810 (10)
LBO-technisch	900 (8)	900 (8)	840 (9)	840 (9)
LBO-econ.adminis.	810 (10)	540 (13)	790 (11)	740 (11)
LBO-verzorgend	620 (13)	750 (11)	730 (12)	740 (11)
KMBO-technisch	1390 (2)	1200 (5)	1270 (5)	1220 (5)
KMBO-econ.adminis.	1070 (6)	1110 (6)	1160 (6)	1100 (6)
MBO-agrarisch	1220 (5)	1330 (3)	1530 (2)	1410 (3)
MBO-technisch	1730 (1)	1660 (1)	1720 (1)	1720 (1)
MBO-econ.adminis.	1330 (3)	1340 (2)	1460 (3)	1410 (3)
MBO-verzorgend	1270 (4)	1310 (4)	1440 (4)	1410 (3)
MAVO	630 (12)	680 (12)	700 (13)	610 (13)
HAVO	860 (9)	850 (9)	880 (7)	880 (8)
VWO	950 (7)	920 (7)	800 (10)	920 (7)
Totaal	1160	1080	1090	1110

Aantal afwijkingen in rangorde: 0-2 punten: 67 punten; 3-4 punten: 11; 5 of meer punten: 0

Bron: ROA/RUBS

Een voor de hand liggende volgende vraag is of de verschillen in werkgelegenheidskansen tussen de regio's wel tot uitdrukking komen in uiteenlopende kansen op het vinden van *passend werk* en daarmee in regionale verschillen in verdringings- en onderbenuttingspercentages. Aan de schoolverlaters is in dit verband gevraagd aan te geven wat het door de werkgever minimaal vereiste opleidingsniveau voor de door hen uitgeoefende functie was. In tabel 3.3 kunnen de percentages werkende schoolverlaters die een functie beneden hun opleidingsniveau uitoefenen worden afgelezen. Gemiddeld blijkt zo'n 30% van de gediplomeerde schoolverlaters een functie beneden het eigen opleidingsniveau te bezetten. Dit ligt lager dan gewoonlijk wordt aangenomen. Dat heeft vooral te maken met het feit dat hier op een meer rechtstreekse wijze het vereiste opleidingsniveau wordt vastgesteld, terwijl doorgaans met een vaste niveau-indeling (van Huijgen) wordt ge-

werkt (Huijgen, 1990). De percentages onderbenutting variëren sterk per opleiding en daarbinnen onsystematisch tussen de landsdelen. Dat de hoeveelheidsaanpassingen op de arbeidsmarkt zich consistent vertalen in regionale verschillen in de kans op passend werk, kan op grond van deze gegevens niet worden beweed⁵.

Tabel 3.3 Percentage onderbenutting naar opleiding per landsdeel

Opleiding	Landsdeel			
	Noord	Oost	West	Zuid
LBO-agrarisch	38.6 (9)	28.2 (6)	30.9 (7)	39.7 (8)
LBO-technisch	11.9 (1)	10.7 (1)	16.5 (1)	14.6 (1)
LBO-econ.adminis.	31.0 (4)	38.4 (7)	36.3 (9)	34.0 (6)
LBO-verzorgend	31.4 (5)	41.7 (8)	30.7 (6)	40.9 (9)
KMBO-technisch	33.3 (7)	43.8 (9)	36.1 (8)	38.5 (7)
KMBO-econ.adminis.	35.0 (8)	57.5 (11)	58.9 (11)	55.3 (11)
MBO-agrarisch	41.1 (10)	25.9 (4)	23.5 (4)	21.7 (4)
MBO-technisch	19.0 (2)	17.7 (2)	18.0 (2)	15.8 (2)
MBO-econ.adminis.	20.3 (3)	19.8 (3)	18.3 (3)	18.6 (3)
MBO-verzorgend	33.0 (6)	28.0 (5)	23.9 (5)	26.2 (5)
MAVO	45.9 (11)	47.0 (10)	39.6 (10)	41.4 (10)
HAVO	59.0 (12)	67.7 (12)	68.8 (13)	70.8 (13)
VWO	61.0 (13)	74.7 (13)	63.6 (12)	58.1 (12)
Totaal	28.8	33.6	31.4	31.1

Aantal afwijkingen in rangorde: 0-2 punten: 65; 3-4 punten: 9; 5 of meer punten: 4.

Bron: ROA/RUBS

Dat brengt ons op de vraag of er aanwijzingen zijn voor het bestaan van *relatieve verschillen* tussen de regio's in de arbeidsmarktwaarde van opleidingen. Deze zouden moeten blijken uit aanzienlijke verschillen in de rangorde van de opleidingscategorieën binnen de verschillende regio's. Onderaan elke tabel is, zoals gezegd, een overzicht gegeven van de variaties in deze rangorde. Van substantiële afwijkingen van de rangorde is in onze

opvatting sprake bij een verschil van vijf of meer punten in de rangpositie van een opleiding tussen twee regio's. Verschillen van twee of minder kunnen als onbeduidende fluctuaties worden afgedaan.

Het blijkt dan dat vooral bij de werkloosheidspercentages van substantiële relatieve verschillen sprake is. Van de 78 paren die vergeleken kunnen worden blijken in 44 gevallen de opleidingen in beide regio's ongeveer dezelfde rangorde te hebben, in 20 gevallen wijken deze plaatsen in de rangorde enigszins af en in 14 gevallen substantieel. Deze substantiële afwijkingen doen zich met name voor bij het LBO (VBO) (met uitzondering van het LBO-technisch) en bij het KMBO-technisch, het VWO en het MBO economisch-administratief. Dit is tegengesteld aan wat we verwacht hadden. Niet bij de meest beroepsgerichte opleidingen (opleidingen in het KMBO en MBO) vinden we de grootste regionale verschillen in arbeidsmarktwaarde, maar juist bij de meer algemene en beroepsvoorbereidende opleidingen. Als ook de economisch-administratieve opleidingen naar hun aard tot de meer algemene opleidingen zouden worden gerekend, zou dit de conclusie alleen maar verder onderstrepen.

Eerder hebben we aangegeven dat de meer algemene opleidingen voor hun arbeidsmarktkansen weliswaar sterker zijn aangewezen op de algemene werkgelegenheidssituatie, maar dat dit voor de rangorde een op zichzelf minder grote betekenis heeft. Men zou kunnen veronderstellen dat deze redenering niet klopt en dat hierin een verklaring voor de aangetroffen verschillen kan worden gevonden. De cijfers ondersteunen deze tegenwerping echter niet. De algemene en beroepsvoorbereidende opleidingen nemen immers niet altijd de laagste plaats in de rangorde in bij de economisch zwakste regio (het noorden), maar ook in andere regio's. Eigenlijk moeten we concluderen dat het patroon van regionale afwijkingen te grillig is om een zekere wetmatigheid te ontdekken.

Bij de beide andere indicatoren is nauwelijks sprake van substantiële regionale verschillen in de rangorde. Dit geldt met name, zoals verwacht mocht worden, voor de inkomensverschillen. Het is interessant te zien in tabel 3.2 hoe de gemiddelde netto maandsalarissen sterk variëren met het behaalde opleidingsniveau, waarbij met name de opleidingen uit het AVO relatief sterk achterblijven. Opvallend is echter tevens dat er hierbij nauwelijks variatie optreedt in de rangorde van de opleidingen binnen de regio's. Die verschillen in rangorde zijn iets sterker bij de onderbenuttingspercentages, maar betreffen ook dan niet meer dan vier gevallen⁶.

3.4 Conclusies

Zijn er verschillen in de regionale arbeidsmarktwaarde van opleidingen? Ja, die zijn er, althans wanneer we kijken naar de kansen op werk. Deze verschillen zijn al een stuk minder duidelijk wanneer we ons beperken tot de kans op passend werk (of kans op onderbenutting). In het geval van inkomen is zelfs in het geheel geen sprake van regionale verschillen in arbeidsmarktwaarde. We interpreteren dit als een duidelijke aanwijzing dat de beloningstructuur erg star is en volkomen wordt bepaald door institutionele afspraken in minimum jeugdloonregelingen en CAO's. Regionale verschillen in de economische situatie kunnen zich derhalve alleen manifesteren in uitlopende kansen op werk en niet in verschillen in beloning.

De regionale verschillen in kansen op werk kunnen zich op twee manieren uiten. Er kan sprake zijn van algemene verschillen tussen regio's, die derhalve voor elke opleiding gelden. In dat geval zou het beleid met name moeten bestaan uit een algemene stimulering van achtergebleven regio's en een landelijk onderwijs- en arbeidsmarktbeleid. Aan een specifiek regionaal beleid op het gebied van de relatie onderwijs en arbeidsmarkt is dan nog geen behoefte. In deze zin is inderdaad sprake van regionale verschillen. Tussen regio's bestaan forse algemene verschillen in de kansen op werk, waarbij de scheidslijn loopt tussen het noorden en de rest van Nederland.

Een andere situatie doet zich echter voor wanneer tussen regio's ook de specifieke rangorde van opleidingen varieert. Daarmee doelen we op de situatie dat een opleiding in de ene regio een relatief lage werkloosheid heeft ten opzichte van de andere opleidingen in die regio, maar in een andere regio een relatief hoge werkloosheid kent. Het is juist deze situatie die om een specifiek *regionaal* onderwijs- en arbeidsmarktbeleid vraagt. Het lijkt erop dat deze situatie zich slechts in beperkte mate voordoet, wederom uitsluitend voorzover het de kans op werk betreft. De grootste afwijkingen in de rangorde doen zich voor bij de algemene en beroepsvoorbereidende opleidingen. Deze afwijkingen volgen echter geen systematisch patroon, in die zin dat de grootste afwijkingen zich met name zouden voordoen in de zwakste regio's. Dat beperkt natuurlijk de mogelijkheden van regionale instanties om adequaat op deze situaties te reageren. Het lijkt ons dat de mogelijkheden voor een dergelijk regionaal beleid slechts aanwezig zouden zijn wanneer de nu aangetroffen regionale afwijkingen ook in de tijd bezien een meer constant beeld zouden opleveren en niet van jaar op jaar sterk variëren. In dat geval is regionaal beleid niet alleen gewenst maar ook mogelijk. Toekomstige metingen in het RUBS onderzoek zouden moeten uitwijzen of dit inderdaad het geval is.

Men zou kunnen beargumenteren dat het gekozen ruimtelijk aggregatieniveau, dat van de landsdelen, te hoog is om regionale verschillen in

arbeidsmarktwaarde van opleidingen te kunnen vinden. Deze zouden dan wel gevonden kunnen worden op het niveau van het RBA. Dit lijkt ons niet erg waarschijnlijk. Tussen de landsdelen bestaat immers een fors verschil in economische structuur en algemene werkgelegenheidssituatie. Wanneer er sprake zou zijn van serieuze verschillen in regionale arbeidsmarktwaarde van opleidingen, dan zouden deze verschillen in ieder geval ook op het niveau van de landsdelen zichtbaar moeten zijn. Daar komt bij dat op een lager aggregatieniveau de betrokken aantallen snel te klein worden. Dat betekent dat eventueel aangetroffen verschillen op RBA-niveau een grotere kans hebben om op toeval te berusten.

Het bewerkstelligen van regionaal maatwerk in de opleidings sfeer lijkt op grond van deze gegevens daarom voorlopig nog geen al te hoge noodzaak te zijn. Daarmee is niet gezegd dat een regionaal beleid niet op andere terreinen in een grote behoefte zou kunnen voorzien. Het regionale bestuursniveau is waarschijnlijk het beste in staat gestalte te geven aan regiefuncties, vorm te geven aan samenwerking tussen instanties en greep te krijgen op ondoelmatig functionerende scholingsinstellingen - zaken waar blijkens onderzoek nog wel het een en ander aan te verbeteren valt (Bosman, 1992). Ook dat is een weg om de regionale arbeidsmarktwaarde van opleidingen te bevorderen.

Noten:

1. Er kan nog een derde mechanisme worden onderscheiden: de *credentials* hypothese: het onderwijs als instrument van arbeidsmarktbeheersing. Volgens deze benadering zegt de genoten opleiding niet zoveel over produktiviteit of bekwaamheid, maar wordt deze in onze 'diplomamaatschappij' gebruikt als middel om de toegang tot de meeste banen te reguleren, waarmee beroepsgroepen manipuleren om hun marktpositie veilig te stellen. We laten dit mechanisme hier verder buiten beschouwing, omdat het niet relevant is voor ons verdere betoog.
2. Het RUBS-project is een grootschalig onderzoek waarmee periodiek de uitstroom en bestemming van gediplomeerde en voortijdige schoolverlaters uit de eerste en tweede fase van het voortgezet onderwijs wordt geregistreerd. Het is gebaseerd op een schriftelijke enquête onder schoolverlaters, ongeveer driekwart jaar na hun schoolverlaten. Het project is enkele jaren geleden op initiatief van de Contactcentra voor Onderwijs en Arbeid ontwikkeld. In 1992 heeft voor het eerst, met financiering van zowel landelijke als regionale opdrachtgevers (Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, het Landelijk Dienstverlenend Centrum en verschillende Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening) een landelijk representatieve meting over de volle breedte van het voortgezet onderwijs plaatsgevonden. De projectleiding hiervan was in handen van het ROA. In totaal zijn in het voorjaar van 1992 zo'n 80.000 schoolverlaters benaderd. De respons bedroeg 55%, zodat voor ruim 44.000 schoolverlaters informatie is verkregen. De dataset bevat een omvangrijke hoeveelheid gegevens over de arbeidsmarktintrede van de schoolverlaters en de kenmerken van de functie die ze op het moment van de enquête vervullen. Voor een volledig verslag van deze meting verwijzen we naar M.H. Wieling, P.J.E. van de Loo & R.K.W. van der Velden (1993).
3. Binnen het KMBO worden de opleidingsclusters KMBO-agrarisch en KMBO-verzorgend vanwege de kleine aantallen buiten beschouwing gelaten. De volgende regionale indeling is gehanteerd:
Regio Noord: Groningen, Friesland, Drenthe.
Regio Oost: Overijssel, Gelderland, Flevoland.

Regio West: Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland, Zeeland.
Regio Zuid: Noord-Brabant, Limburg.

4. De kleine variatie in de randtotalen is waarschijnlijk vooral een gevolg van de uiteenlopende opleidingssamenstelling van de regio's.
5. Als werkgevers in een zwakke regio vanwege de ruimere arbeidsmarkt hogere opleidingseisen stellen, kunnen bij de in de enquête gekozen vraagstelling regionale verschillen in onderbenutting onopgemerkt blijven.
6. Vooral het MBO-agrarisch vormt in dit verband de uitbijter. Voor het hoge onderbenuttingspercentage in het Noorden hebben we geen inhoudelijke verklaring.