

Kwalificatie: een kostbaar begrip

Over de kloof tussen arbeidsmarkttheorie en onderzoek naar overscholing

Overscholing en onderscholing verwijzen beide naar kwalitatieve discrepanties tussen op de arbeidsmarkt gevraagde en aangeboden onderwijskwalificaties. Kwalitatieve aansluitingsproblemen kennen twee verschijningsvormen. In de eerste plaats spreken we van kwalitatieve aansluitingsproblemen wanneer de kennis en vaardigheden die in een opleiding zijn opgedaan niet overeenkomen met de kennis en vaardigheden die een adequate functie vervulling vereist. In de tweede plaats spreken we van kwalitatieve aansluitingsproblemen wanneer de aard van de gevraagde en aangeboden kwalificaties uiteen lopen. We spreken daarbij van horizontale discrepanties wanneer vraag en aanbod voor wat betreft richting en van verticale discrepanties wanneer deze voor wat betreft niveau uiteenlopen. In het laatste geval is er sprake van over- dan wel onderscholing. Op deze wijze gedefinieerd zijn over- en onderscholing te beschouwen als specifieke onderdelen van de allocatieproblematiek. Deze problematiek betreft de aansluiting van op de arbeidsmarkt gevraagde en aangeboden kwalificaties in bredere zin. Deze constatering doet de vraag rijzen hoe het overscholingdebat zich verhoudt tot economische en sociologische arbeidsmarkttheorieën, waarbinnen allocatie immers centraal staat. Ter beantwoording van deze vraag wordt in de eerstvolgende paragraaf empirisch onderzoek naar overscholing in kort bestek besproken. De volgende paragraaf is gewijd aan de bespreking van een aantal economische en sociologische theorieën. Het vertrekpunt daarbij is de neoklassieke arbeidseconomie. Teneinde deze theoretische benaderingen aan het overscholingdebat te kunnen relateren, wordt vervolgens het kwalificatiebegrip aan een nadere beschouwing onderworpen. Dit artikel wordt afgesloten met een kritische beschouwing van de gangbare onderzoekspraktijk die uitmondt in een onderzoeksagenda.

Empirisch onderzoek

In deze paragraaf wordt eerst een beknopt overzicht gepresenteerd van de ontwikkelingen in overscholing, zoals die kunnen worden vastgesteld op basis van een aantal Nederlandse empirische studies¹. Het resterende gedeelte van deze paragraaf is gewijd aan een beschouwing van de wijze waarop overscholing wordt gemeten.

Ontwikkelingen in overscholing

In Tabel 1 zijn verschillende studies waarin

overscholing is gemeten, samengebracht. Gezamenlijk beslaan deze studies de periode van 1960 tot en met 1995. De studies van Huijgen et al. (1983), Huijgen (1989a/b) en Asselberghs et al. (1998) kunnen als een reeks worden opgevat, omdat deze zijn uitgevoerd met behulp van dezelfde methodiek. Voor wat betreft deze reeks kan uit Tabel 1 worden afgelezen dat het percentage overschoolde werknemers in de periode tussen 1971 en 1977 bijna is verdubbeld van 18 tot 35 procent. Nadien is dit percentage nog licht gestegen en hebben zich slechts relatief kleine fluctuaties voorgedaan. Desalniettemin is de conclusie dat in 1995 bijna vier van

* De auteurs zijn verbonden aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam, respectievelijk als Assistent-in-Opleiding en Wetenschappelijk Docent en als Universitair Hoofddocent Arbeid & Organisatie.

Tabel 1 Het percentage overschoolden in verschillende studies

	1960	1971	1977	1982	1990	1995
Huijgen et al. (1983)		18	35			
Huijgen (1989a/b)				39		
Asselberghs et al. (1998)					36	38
Groot en Maassen v/d Brink (1996)				22		24
Hartog en Jonker (1998)	7	14	26	16		24

de tien werknemers hoger zijn opgeleid dan voor een adequate uitvoering van hun functie is vereist.

Indien deze gegevens worden geconfronteerd met de uitkomsten van de twee andere onderzoeken waarvan de resultaten in de tabel zijn opgenomen, dan springt een opmerkelijk verschil in het oog: het voor de afzonderlijke jaren gemeten percentage overschoolden verschilt in aanzienlijke mate per studie. Deze constatering werpt de vraag op hoe overscholing in diverse studies wordt gemeten.

Het meten van overscholing

We onderscheiden operationalisering van overscholing naar twee criteria. Het eerste criterium betreft de meting van het niveau van de vereiste kwalificaties. Het arbeidsmarktonderzoek overziende onderscheiden we drie manieren om vereiste kwalificaties te meten (Hartog, 1998:32; Groot & Maassen van den Brink, 1996:75):

Baananalyse (BA): op basis van een analyse van functiebenamingen in een beroepenclassificatie kent de onderzoeker functies een niveau toe. Deze meting kan worden beschouwd als een objectieve meting.

Werknemersevaluatie (WE): de werknemer geeft zelf aan welk opleidingsniveau voor het vervullen van zijn of haar functie is vereist. Deze meting kan worden beschouwd als een subjectieve meting.

Gerealiseerde combinaties (GC): het vereiste kwalificatieniveau wordt gelijk gesteld aan het gemiddelde of de mediaan van het opleidingsniveau van alle (in het onderzoek betrokken) werknemers in de desbetreffende functie. Deze derde methode geeft echter niet zoeer het niveau van de vereiste kwalificaties weer, doch veel meer het resultaat van werving en selectie in de praktijk. Dat vereiste opleiding en

beschikbare opleiding van elkaar kunnen verschillen is juist het onderwerp van onderzoek. Deze meting is voor onderzoek naar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt naar ons oordeel dan ook niet geschikt.

In de tweede plaats kan de meting van de aansluiting van kwalificaties ofwel de meting van overscholing zelf objectief of subjectief zijn. Van een objectieve meting is sprake wanneer de onderzoeker de mate van aansluiting bepaalt. Wanneer de werknemer zelf aangeeft of er sprake is van een goede 'match', spreken wij van een subjectieve meting van aansluiting. De combinatie van de twee criteria levert het volgende schema op.

Om een uitwerking van elk van de drie soorten metingen te kunnen vergelijken, hebben

Schema 1 Metingen van overscholing

meting aansluiting	objectief	subjectief
meting vereiste kwalificaties		
objectief	meting 1	
subjectief	meting 2	meting 3

wij deze eerder toegepast op één databestand (Groeneveld, 1997:273-282)². Het resultaat van de analyse is samengevat in Tabel 2.

Uit de tabel blijkt dat zowel het gemiddeld percentage overschoolden als het percentage overschoolden per opleidingsniveaucategorie varieert al naar gelang de meting die wordt toegepast. Bovendien varieert het patroon zowel in verticale als in horizontale richting. Het verschil in meetresultaat tussen de eerste twee metingen kan zijn gelegen in de overscholingsmodellen en in de meting van vereiste kwalificaties. Voor kritiek op overscholingsmodellen verwijzen we naar het hiervoor ge-

Tabel 2 Percentage overschoolde respondenten per opleidingsniveaucategorie volgens drie metingen

<i>opleidingsniveau</i>	<i>meting 1 (N = 955)</i>		<i>meting 2 (N = 962)</i>		<i>meting 3 (N = 962)</i>	
lager	-		-		-	
uitgebreid lager	37,4	(102)	6,2	(17)	6,9	(19)
middelbaar	38,7	(124)	23,6	(76)	15,8	(51)
semi-hoger	19,4	(46)	21,9	(53)	16,6	(40)
hoger	23,3	(21)	42,4	(39)	20,7	(19)
totaal	30,7	(293)	19,3	(185)	13,4	(129)

noemde artikel. De bezwaren tegen de metingen van functieniveau dan wel vereist opleidingsniveau kunnen worden samengevat in de volgende drie punten:

Gevraagde opleiding en arbeidsmarktsituatie

Bij de eerste meting wordt het door de onderzoeker vastgestelde functieniveau tot uitgangspunt genomen. Bij de tweede meting wordt (de inschatting van de respondent van) het door het management gevraagde opleidingsniveau in de analyse opgenomen. Bij een aanbodoverschot op de arbeidsmarkt heeft het management de mogelijkheid hoger opgeleiden te vragen dan strikt genomen voor functies zijn vereist. Op basis van de in de volgende paragraaf te bespreken human capital theorie, screening theorie en job competition theorie kan worden verwacht dat werkgevers dat ook zullen doen. Daarbij komt dat werknemers in deze situatie eerder bereid zijn een functie te accepteren beneden hun opleidingsniveau. Overigens wijzen Van Ours en Ridder (1995) erop dat deze bereidheid verschilt tussen de opleidingsniveaucategorieën. Bovendien passen werkgevers hun wervings- en selectiebeleid in de loop van de tijd aan wat gebruikelijk is in een functie, zonder dat dat overeen hoeft te komen met wat voor een functie is vereist. Bijgevolg is een eventuele discrepantie tussen gevraagde opleiding en opleiding van respondenten kleiner dan een eventuele discrepantie tussen functieniveau en opleiding van respondenten. Dat gevraagde opleiding wordt beïnvloed door de arbeidsmarktsituatie betekent dat een objectieve meting van het functieniveau de voorkeur verdient.

Feitelijke functie-inhoud

Een andere verklaring voor het feit dat de tweede meting een ander resultaat geeft dan de eerste meting is dat in de tweede meting het niveau van de daadwerkelijke werkzaamheden

wellicht beter wordt geschat dan in de eerste meting. Een bezwaar tegen de meting van vereiste kwalificaties bij de eerste meting is dan ook dat werkzaamheden die behoren bij een bepaalde functiebenaming in werkelijkheid in niveau kunnen verschillen. Toch wordt aan deze werkzaamheden volgens de eerste meting hetzelfde functieniveau toegekend. Functies zijn geen vaststaand gegeven. Zo zijn er bijvoorbeeld grote verschillen tussen organisaties in de vormgeving van functies (met dezelfde benaming). Een ander bezwaar tegen de eerste meting in deze analyse is dat deze is gebaseerd op een codering van functies naar niveau die dateert uit 1985. Het niveau van de werkzaamheden die behoren bij bepaalde functiebenamingen kan echter in de afgelopen tien jaar zijn veranderd. Als dit niveau is gestegen, is het percentage overschoolden lager dan door middel van de eerste meting wordt vastgesteld. We hanteren kortom statische metingen voor een dynamische arbeidsmarkt. Onder meer als gevolg van technologische ontwikkelingen is de functie-inhoud voortdurend aan veranderingen onderhevig. Ook in de derde meting wordt wellicht een betere schatting gegeven van het niveau van de daadwerkelijke werkzaamheden die een werknemer verricht.

Objectief/subjectief

In de derde plaats is het mogelijk dat het afwijkende meetresultaat ten opzichte van de eerste meting moet worden toegeschreven aan het gegeven dat de meting van gevraagde kwalificaties in het geval van de tweede meting subjectief is. Bij het inschatten van het voor de functie vereiste opleidingsniveau worden werknemers wellicht beïnvloed door het gegeven van het eigen genoten opleidingsniveau. Zo is men er bijvoorbeeld aan gewend geraakt dat voor een bepaalde functie een bepaald opleidingsniveau wordt gevraagd, terwijl dat opleidingsniveau gezien de functie-inhoud wellicht niet

noodzakelijk is. Het bepalen van de vereiste opleiding wordt dan beïnvloed door de praktijk van werving en selectie. Dit argument kwamen we ook al tegen aan werkgeverszijde. Voorts heeft men de neiging een gewenste situatie, in dit geval een functie die een hogere opleiding vereist, als de feitelijke situatie af te schilderen. Het opheffen van cognitieve dissonantie biedt eveneens een verklaring voor het relatief lage percentage overschoolden volgens de derde meting. Wanneer een feitelijke situatie en verwachtingen ten aanzien van die situatie niet overeenkomen, kunnen mensen ofwel pogen hun situatie in gewenste richting te veranderen ofwel hun verwachtingen bijstellen. Omdat bij een ruime arbeidsmarkt de kans op een betere functie gering is, is het voor werknemers moeilijk om hun arbeidssituatie bij te stellen. Er kan dan ook worden verondersteld dat zij in geval van 'objectieve' overscholing hun verwachtingen ten aanzien van hun arbeidssituatie in neerwaartse richting bijstellen. Bijgevolg is de ervaren discrepantie tussen functievereisten en beschikbare opleiding kleiner dan 'objectief' gemeten discrepanties tussen vereiste dan wel gevraagde opleidingsniveaus en beschikbare opleidingsniveaus. Met andere woorden, het percentage overschoolde respondenten volgens meting drie valt lager uit dan dat volgens de eerste twee metingen, waarbij de aansluiting van gevraagde en beschikbare kwalificaties 'objectief' wordt vastgesteld.

Voordat een onderzoeksagenda kan worden gepresenteerd om aan bovengenoemde bezwaren tegemoet te komen, wordt eerst een aantal theoretische assumpties geëxpliciteerd.

Arbeidsmarkttheorieën

Voor de neoklassieke economen zijn allocatie en beloning op de arbeidsmarkt onlosmakelijk met elkaar verbonden. Lonen worden in deze benadering opgevat als prijzen voor de factor arbeid. Het marktmechanisme zorgt vervolgens voor evenwicht op de arbeidsmarkt (marktruiming). Na de presentatie van de veronderstellingen die aan het neoklassieke basismodel ten grondslag liggen, worden vier theorieën waarin deze veronderstellingen succesvol worden losgelaten kort besproken. Het betreft hier achtereenvolgens de 'human

capital-theorie', de 'matching-theorie', de 'signaling of screening-theorie' en de 'statistische discriminatietheorie'.

Wijzend op marktimperfecties als werkloosheid en niet-productieve loonverschillen benadrukken sociologen dat loonvorming en allocatie gescheiden processen zijn. Sociologen hebben in onderzoek de loonvorming veelal buiten beschouwing gelaten, maar zich met name gericht op de invloed van regels en procedures op de allocatie. De bespreking van dit zogenoemde institutionele perspectief vormt het sluitstuk van deze paragraaf.

Het individualistisch perspectief

In de hoofdstroom van de economische theorie, de neoklassieke economie, wordt de arbeidsmarkt voorgesteld door middel van een vraagcurve en een aanbodcurve. De vraagcurve geeft de samenhang weer tussen de prijs van arbeid (de loonvoet) en de omvang van de vraag van werkgevers naar arbeid. In de neoklassieke theorieën van de vraag naar arbeid wordt ervan uitgegaan dat de werkgever streeft naar winstmaximalisatie gegeven de technologie, de verkoopprijs en de factorprijzen. De vraag naar arbeid wordt bepaald door de waarde van het marginale product van arbeid. Zolang deze waarde hoger is dan de reële loonvoet worden er extra arbeidskrachten aangetrokken. De aanbodcurve geeft het verband weer tussen de loonvoet en de aangeboden hoeveelheid arbeid. In de neoklassieke theorieën van het aanbod van arbeid gaat men er vanuit dat aanbieders van arbeid streven naar nutsmaximalisatie gegeven inkomensbudgetrestricties en tijdsbudgetrestricties. In de nutsfunctie zijn opgenomen een samengesteld consumptiegoed en vrije tijd. Het aantal uren arbeid dat wordt aangeboden, wordt bepaald door de prijs van arbeid, de prijs van het samengestelde consumptiegoed en het niet-arbeidsinkomen. De arbeidsaanbodtheorie biedt zowel een verklaring voor het besluit om op de arbeidsmarkt te participeren als een verklaring voor het besluit omtrent het aantal aan te bieden uren.

Aan het basismodel van de neoklassieke arbeidsmarkttheorie liggen de volgende vijf veronderstellingen ten grondslag:

- 1 arbeid is een *homogeen* goed
- 2 er is sprake van *volkomen informatie*
- 3 er is sprake van *volkomen concurrentie* dan wel *vrije toetreding*

4 er is sprake van *elasticiteit* van de arbeidsvoorwaarden

5 de arbeidsmarktpartijen gedragen zich *economisch-rationeel*.

De veronderstelling dat arbeid een homogeen goed is, impliceert dat kwalitatieve discrepanties tussen vraag en aanbod niet worden geproblematiseerd. Bij gevolg kunnen uit het neoklassieke basismodel geen uitspraken worden afgeleid ten aanzien van het fenomeen overscholing.

Het loslaten van de eerste veronderstelling brengt ons bij de human capital theorie. Hierin wordt scholing als investering in plaats van als consumptie beschouwd (Becker, 1964). Gederfd inkomen en directe uitgaven die gepaard gaan met het volgen van scholing, moeten volgens deze theorie worden opgevat als een investering. Op een later moment leveren deze investeringen een rendement op in de vorm van een hoger loon. Dit hogere loon is de weerspiegeling van de hogere productiviteit als gevolg van scholing (Hartog & Theeuwes, 1990; Groot, 1991). De human capital theorie gaat er vanuit dat de arbeidsmarkt naar evenwicht tendeeert. In het evenwicht is de loonvoet gelijk aan de marginale productiviteit van arbeid. Door middel van de lonen worden vraag en aanbod op elkaar afgestemd.

In het algemeen wordt menselijk kapitaal breder opgevat dan slechts formele scholing. Menselijk kapitaal wordt wel gedefinieerd als 'de van nature aanwezige en verworven lichamelijke en geestelijke bekwaamheden van een individu' (Van der Burg, 1992:58). De verwerving van menselijk kapitaal vindt gedurende het gehele leven van een individu plaats. Voor het arbeidsaanbodmodel zijn twee perioden van bijzonder belang, te weten de periode van de formele scholing en de periode van het arbeidsleven. Formele scholing wordt opgevat als een investering in toekomstige verdiensten. Deze investering omvat directe kosten zoals schoolgeld en dergelijke en indirecte kosten zoals het inkomen dat niet wordt verdiend op het moment dat tijd wordt geïnvesteerd in het volgen van scholing. De verwerving van menselijk kapitaal tijdens het arbeidsleven omvat arbeidservaring, on the job training en formele (bedrijfs)opleidingen. Volgens de human capital theorie bestaat er een direct verband tussen opleiding en ervaring enerzijds en productiviteit, tot uitdrukking komend in een hoger

loon, anderzijds. De theorie zegt evenwel niets over de aansluiting tussen opleiding en functie. Hoe hoger de opleiding, hoe hoger de individuele productiviteit zal zijn, ongeacht de functie-inhoud (Becker, 1964; Oosterbeek, 1992). Gezien het productiviteitsvoordeel van hoger opgeleiden, handelen werkgevers dus rationeel wanneer zij hoger opgeleiden in dienst nemen. De toewijzing van deze individuen aan banen maakt voor de totale productie daarentegen niets uit (Hartog & Van Ophem, 1990). Het begrip overscholing is bij gevolg betekenisloos binnen deze benadering.

De aandacht voor en de inspanning die bedrijven leveren met betrekking tot werving en selectie, loopbaanplanning en personeelsbeleid in het algemeen wijzen echter op het belang dat wordt gehecht aan het principe van 'de juiste persoon op de juiste plaats'. Dit principe veronderstelt dat de productiviteit van een individu mede afhankelijk is van de arbeidsplaats. Met andere woorden: productiviteitsverschillen tussen individuen variëren met de functie. Een op het neoklassieke verklaringsschema gebaseerde theorie die dit principe tot uitgangspunt neemt is de zogenaamde 'matching'-theorie, ook wel de hedonische theorie van functies genoemd (Hartog, 1988; Van der Burg, 1992; Groot, 1991:49f). Kort gezegd komt de theorie erop neer dat hoe beter de aansluiting is tussen persoon en functie, hoe productiever de persoon in kwestie zal zijn en dus hoe beter de allocatie. Kern van de theorie is dat de vraag van werkgevers naar elk type arbeid gelijk is aan het marginale product. Werknemers investeren in scholing op basis van de verwachte rendementen en kiezen een werkgever die het hoogste loon biedt aan werknemers met hun opleidingsniveau. Toegepast op de arbeidsmarkt wijkt de hedonische theorie niet af van de uitgangspunten van de neoklassieke theorie. De theorie gaat er immers vanuit dat zowel werknemers als werkgevers streven naar nutsmaximalisatie. Aanbieders van arbeid streven naar maximale welvaart en zoeken de meest aantrekkelijke baan in termen van inkomen, benutting van capaciteiten en kwaliteit van arbeid. Vragers naar arbeid streven naar maximale winst en zoeken de meest aantrekkelijke werknemer voor een vacature. Bovendien vertrekt de hedonische theorie vanuit de neoklassieke veronderstellingen van volkomen informatie, volkomen concurrentie dan wel vrije

toetreding en elasticiteit van de arbeidsvoorwaarden.

In de hedonische theorie worden kwaliteitsverschillen tussen goederen uitgedrukt in eigenschappen van die goederen. In het geval van arbeid gaat het dan naast opleidingsniveau om eigenschappen als sociale vaardigheden en ervaring in het vakgebied. Uitgangspunt van de hedonische theorie is dat de kenmerken in kwestie niet los kunnen worden verhandeld. Een werknemer vertegenwoordigt kortom een bundel van competenties. Werkgevers en werknemers kunnen niet onderhandelen over afzonderlijke competenties. Er ontstaan dus geen eenheidsprijzen, maar beloningen voor de gehele bundel van competenties (Hartog & Van Ophem, 1990:193).

De allocatie- of 'matching'-theorieën hebben een tweetal pluspunten ten opzichte van de neoklassieke vraagmodellen en aanbodmodellen. In de eerste plaats wordt er rekening gehouden met de interactie tussen vraag- en aanbodfactoren. In de tweede plaats wordt er verondersteld dat werknemers en banen heterogeen zijn. Gegeven comparatieve productiviteitsverschillen tussen individuen treedt er dus een allocatieprobleem op. Met behulp van Tabel 3 kan dit begrip eenvoudig worden toegelicht. De tabel is ontleend aan Hartog (1992:107f) en geeft de individuele productiviteit uitgesplitst naar drie functieniveaucategorieën en drie opleidingsniveaucategorieën weer.

Individen met opleidingsniveau drie zijn het meest productief op alle functieniveaus. Op functieniveau één zijn de productiviteits-

Tabel 3 Individuele productiviteit naar functieniveau en opleidingsniveau

opleidingsniveau	functieniveau		
	1	2	3
1	20	30	60
2	40	60	80
3	100	110	120

verschillen tussen de onderscheiden opleidingsniveaucategorieën het grootst. Op functieniveau drie zijn deze verschillen het kleinst. Het comparatief voordeel van opleidingsniveaucategorie drie boven de opleidingscategoriën één en twee is het grootst op functieni-

veau één. Het comparatief voordeel van opleidingsniveaucategorie twee boven één is voor de functieniveaus één en twee even groot en groter dan op functieniveau drie. Een allocatie volgens comparatief voordeel impliceert dus dat opleidingsniveaucategorie drie wordt toegewezen aan functieniveau één, opleidingsniveaucategorie twee aan functieniveau twee en opleidingsniveaucategorie één aan functieniveau drie. Volgens deze werkwijze wordt de output gemaximaliseerd. Merk op dat individuen met het hoogste opleidingsniveau weliswaar het meest productief zijn op alle functieniveaus (overeenkomstig de human capital gedachte), maar worden toegewezen aan het functieniveau waarop de spreiding in productiviteit het grootst is (dat is functieniveau één). Omdat deze spreiding op functieniveau één het grootst is, kunnen we dit functieniveau als het hoogste beschouwen (de moeilijkste baan). Dus: individuen met een hoger opleidingsniveau worden toegewezen aan de moeilijkere banen³. Een eventueel surplus aan opleiding wordt verondersteld productief te worden aangewend (Wielers & Glebbeek, 1990). Overscholing wordt in deze benadering derhalve niet ge-problematiseerd.

Wanneer behalve de veronderstelling van homogeniteit, ook die van volledige informatie wordt losgelaten, dan komen we terecht bij de zogenoemde screening of signaling-theorie. De screening-theorie vertrekt vanuit de invalshoek van de werkgever. Het loslaten van de aanname van volledige informatie betekent dat de naar maximale winst strevende werkgever wordt geconfronteerd met de afweging tussen zoekkosten en trainingskosten. De zoekkosten betreffen de kosten die zijn gemoeid met het zoeken naar de perfecte match, dat wil zeggen de werknemer die voldoende is toegerust om het maximale productiviteitsniveau in de functie in kwestie te bereiken. Wanneer de werkgever besluit genoeg te nemen met een werknemer die niet perfect past op de baan in kwestie, maar wel eerder gevonden is, moet hij kosten maken om de desbetreffende werknemer te trainen om het maximale productiviteitsniveau te bereiken. Bij de selectie van kandidaten zal de werkgever afgaan op kenmerken van de werknemer die direct waarneembaar zijn en waarvan de werkgever kan veronderstellen dat zij een indicator zijn van de productiviteit van de kandidaat in de functie in kwestie. Bij ge-

volg zal de werkgever werknemers mede op grond van onderwijssignalen selecteren. De statistische discriminatietheorie (Arrow, 1973; Thurow, 1975:155-181; Dagevos, 1998:58) kan worden beschouwd als een variant op de screening-theorie. Behalve opleiding en ervaring spelen de aan een bepaalde categorie werknemers toegeschreven kenmerken een rol. (Veronderstelde) kenmerken van een bepaalde categorie werknemers worden toegeschreven aan individuele kandidaten die tot de desbetreffende categorie behoren. Vrouwen worden bijvoorbeeld verondersteld eerder hun loopbaan te onderbreken voor het verzorgen van kinderen dan mannen. Bij de selectie voor een baan waarmee investeringen in bedrijfsspecifieke kwalificaties zijn gemoeid, kiezen bij overigens gelijke kenmerken werkgevers om die reden eerder voor een mannelijke dan voor een vrouwelijke kandidaat. De signaling-theorie vertrekt – in tegenstelling tot de screening theorie – vanuit de invalshoek van werknemers: werknemers investeren in onderwijssignalen.

Wanneer tot slot ook de aanname van de elasticiteit van arbeidsvoorwaarden wordt losgelaten, dan komen we terecht bij de job competition-theorie van Thurow (1975). Uitsluitend baankenmerken bepalen volgens deze theorie de marginale productiviteit. Een individu krijgt training opdat hij of zij deze productiviteit kan leveren, maar beschikt niet over deze marginale productiviteit onafhankelijk van de baan in kwestie (Thurow, 1975:85). De baan bepaalt de marginale productiviteit en daarmee het loon van een individu. Of liever: het loon is een kenmerk van een baan. Lonen zijn immers vaak institutioneel bepaald⁴. De aanbieders van arbeid vormen een wachtrij voor een bepaalde baan. De positie in de wachtrij wordt bepaald door de door de werkgever ingeschatte trainingskosten. Een hoge opleiding is een indicator van lage trainingskosten en beïnvloedt de positie in de wachtrij dus positief. In tegenstelling tot de human capital-theorie, hebben onderwijskwalificaties in deze theorie een relatieve waarde (Hoek & Groot, 1997:119; Wolbers, 1998:2). De in onderzoek waargenomen effecten van scholing op inkomen worden dan ook niet zoals in de human capital theorie verklaard door het directe productiviteitsvoordeel van hoger opgeleiden, maar veeleer door de informatie die scholing aan werkgevers geeft omtrent te maken trainingskosten (Groot, 1991:38).

Het institutionele perspectief

Het zijn de sociologen en de (neo-)institutionele economen die naast de uitgangspunten van de neoklassieke arbeidsmarkttheorie de veronachtzaming van instituties bekritisieren. Het benadrukken van instituties betekent het loslaten van de laatste veronderstelling: het economisch-rationeel handelen van individuen. Mede als reactie op de rationele mens in de economische modellen hebben sociologen rationaliteit tot onderwerp van studie gemaakt. Rationaliteit is volgens de meeste sociologen een begrensde rationaliteit. Voorts is het gedrag van individuen ingebed in sociale structuren en wordt het geleid door regels (Vanberg, 1994; Veenman, 1997:26). Waar de neoklassieke economen het economisch systeem trachten te verklaren uit het rationele gedrag van individuen, benadrukken de institutionele economen en sociologen dat het handelen is ingebed in instituties. Institutionele regelingen, die bijvoorbeeld voortkomen uit de acties van werknemers(organisaties), het personeelsbeleid binnen bedrijven en het overheidsbeleid brengen structuur aan in de arbeidsmarkt, waardoor zogenoemde non-competing groups ontstaan. De arbeidsmarkt is volgens de institutionele economen dan ook opgedeeld in deelmarkten, waarop verschillende allocatiemechanismen werkzaam zijn.

In hun overzichtsartikel benadrukken Lang en Dickens (1988:71f) de verschillen tussen de segmenteringstheorie en het neoklassieke paradigma. Zij wijzen in de eerste plaats op het meest in het oog springende verschil, namelijk dat volgens aanhangers van de segmenteringstheorie (goede) banen niet worden verdeeld volgens het prijsmechanisme. In de tweede plaats wordt uitgegaan van wat in de organisatiesociologische literatuur wel 'organizational choice' wordt genoemd: winstmaximalisatie kan langs verschillende wegen worden bereikt. Een derde afwijking van de neoklassieke theorie kan worden samengevat als endogene kwalificering. Daarmee wordt bedoeld dat de verwerving van bepaalde (sociaal-psychologische) kwalificaties endogeen is aan het economisch systeem. Dat wil zeggen dat een werknemer in zijn werk vaardigheden opdoet als gevolg van scholing, training on the job dan wel de arbeidservaring zelf.

Drie arbeidsmarktsegmenten worden onder-

scheiden, te weten (bedrijfs)interne arbeidsmarkten, vakdeelmarkten – tezamen ook wel aangeduid als het primaire segment – en de secundaire arbeidsmarkt. Over het algemeen wordt in de literatuur segmentering, of liever het bestaan van een primair segment, verklaard op basis van twee processen, aangeduid als de institutionele en de radicale benadering. In de institutionele benadering wordt het bestaan van bedrijfsinterne arbeidsmarkten verklaard uit de investeringen in bedrijfsspecifieke kwalificaties waardoor binding noodzakelijk wordt voor beide partijen. Binding tot uitdrukking komend in een arbeidsovereenkomst voor langere duur garandeert dat de investeringen in bedrijfsspecifieke kwalificaties worden terugverdiend. In de radicale benadering wordt het bestaan van een bedrijfsinterne arbeidsmarkt verklaard uit de behoefte aan beheersing van de werknemer door de werkgever.

Althausen en Kalleberg (1990) benadrukken in hun omschrijving van interne arbeidsmarkten de opbouw van bedrijfsspecifieke kwalificaties. Zij specificeren zes structurele kenmerken van interne arbeidsmarkten: 1) een baanladder, die grafisch wordt weergegeven door middel van een raster gevormd door posities en lijnen getrokken naar aanleiding van functiewisselingen, 2) opwaartse mobiliteit vindt plaats langs minimaal drie posities, 3) mobiliteit is voornamelijk opwaarts en weerspiegelt functiewisselingen van een relatief groot deel van de functievervullers, 4) mobiliteit begint meestal op het laagste of nabij het laagste niveau van de ladder, 5) mobiliteit in een interne arbeidsmarkt eindigt in een stabiele aanstelling op of nabij het hoogste niveau of in uitstroom uit de hoogste niveaus naar andere structuren, 6) de snelheid van de mobiliteit is de resultante van de toenemende vaardigheden en kennis en de toepassing daarvan. Centraal in de theorie van de interne arbeidsmarkt is de bevoorrechtiging van de ingezetenen op de interne arbeidsmarkt. Bij het doorgroeien naar de vervolgfunctie ondervinden zij geen concurrentie van hen die op de externe arbeidsmarkt werkzaam zijn. Dit betekent dat de allocatie op de interne arbeidsmarkt in deze institutionele betekenis moet worden verklaard vanuit regels en procedures.

Tot slot staan wij stil bij de argumenten van het management voor de instelling en/of de in-

standhouding van de interne arbeidsmarkt. Deels kunnen deze worden herleid tot efficiëntie-overwegingen (Glebbeeck, 1993:46f). Uit de literatuur (zie onder meer Glebbeeck, 1993:46f en Gaspersz, 1993:43f) zijn grofweg twee argumenten voor de interne arbeidsmarkt af te leiden: de (efficiënte) opbouw van bedrijfsspecifieke vaardigheden (endogene kwalificering) en de loopbaan als motiverings- en beheersingsinstrument. Deze argumenten kunnen worden uitgewerkt tot zes efficiëntie-argumenten voor de interne arbeidsmarkt (Glebbeeck, 1993:46f). Het eerste argument is dat een interne arbeidsmarkt de ontwikkeling van met name bedrijfsspecifieke kwalificaties garandeert. Werknemers doen arbeidservaring op en de werkgever investeert in (bedrijfsspecifieke) scholing en training. De ontwikkeling van bedrijfsspecifieke kwalificaties leidt ertoe dat zowel werkgever als werknemer belang heeft bij een langdurig dienstverband. (terugverdiëntijd/rendement op investering) Daarbij komt dat in het geval van op de job training oudere werknemers bedrijfsspecifieke vaardigheden overdragen aan nieuwkomers. Zij zullen daartoe slechts bereid zijn, als hun eigen positie er niet door in gevaar komt. De beslissingen met betrekking tot opwaartse mobiliteit zijn om deze reden vaak gebaseerd op formele regels, bijvoorbeeld met betrekking tot anciënniteit en niet op de individuele productiviteit van een werknemer (Dekker et al., 1995:4). Het tweede argument hangt met het eerste samen. Doordat werknemers langdurig aan de organisatie worden gebonden, worden transactiekosten verlaagd. Met name de transactiespecifieke investeringen worden beschermd. Het derde argument betreft de screening van werknemers. De interne arbeidsmarkt maakt het mogelijk betrouwbare informatie te verkrijgen over werknemers, hetgeen van belang is voor de vervulling van de cruciale functies in de organisatie. Daarbij komt dat het vervullen van een functie op de interne arbeidsmarkt werknemers in staat stelt hun kwalificaties te demonstreren. Het vierde argument betreft de motivering van werknemers. De in de regels vastgelegde loopbaanpaden en de aan functie en ervaring gekoppelde loonschalen motiveren werknemers zich in te zetten voor het werk. Gegeven het toernooikarakter van de mobiliteit is de interne arbeidsmarkt bovendien een goedkope 'incentives'-structuur: slechts een beperkt deel van het per-

soneel komt uiteindelijk in aanmerking voor de hogere functies en beloningen. Het vijfde argument is dat door de langdurige binding aan de organisatie werknemers geleidelijk worden gesocialiseerd volgens de normen en waarden van de organisatiecultuur. Het zesde en laatste argument is dat de interne arbeidsmarkt de status- en gezagsstructuur van de organisatie ondersteunt. Met name doordat de promotie naar de hogere functies in de organisatie volgens vastgelegde en zichtbare regels verloopt, wordt de gezagsstructuur als legitiem ervaren. De laatste drie argumenten hebben betrekking op motivatie, socialisatie en legitimatie. De eerste drie betreffen kwalificaties en kwalificering en komen overeen met de argumentatie in de besproken individualistische benaderingen.

Uit deze bespreking van de interne arbeidsmarkt komt naar voren dat werknemers niet zozeer worden geselecteerd voor een baan, maar veeleer voor een loopbaan. Het gevolg daarvan voor overscholing wordt in de arbeidsmarktliteratuur wel aangeduid als de wachtkamerhypothese (zie bijvoorbeeld Asselberghs et al., 1998:24; Dekker et al., 1995:23 en Wolbers, 1998). Volgens deze hypothese zou overscholing het resultaat zijn van een selectiestrategie van werkgevers. Voor de intredefuncties worden personen geselecteerd die over een hogere opleiding beschikken dan voor deze functies is vereist. Wanneer deze werknemers ervaring hebben opgedaan, groeien zij door naar hogere functieniveaus die beter bij het opleidingsniveau passen. Overscholing kan in deze visie ook worden opgevat als compensatie voor gebrek aan ervaring. Groot en Maassen van den Brink (1996:74) evenals Wolbers (1998) vinden bewijs voor deze hypothese. Voorts brengt de hypothese met zich dat overscholing in de lagere regionen van de functieniveaustructuur tenminste voor een deel van de desbetreffende werknemers een tijdelijk karakter heeft.

Zoals in de inleiding is gesteld spreken we van over- dan wel onderscholing indien er sprake is van verticale discrepanties in gevraagde en aangeboden kwalificaties. Om de plaats van de diverse theoretische benaderingen in het overscholingdebat te kunnen duiden wordt tenslotte het kwalificatiebegrip aan een nadere beschouwing onderworpen.

Kwalificaties

In navolging van Christis (1988) beschrijven we kwalificaties in termen van de *handelingen* waartoe zij ons in staat stellen. Kwalificaties verwijzen naar de vraag *Kan ik iets?* en verschillen dus fundamenteel van motivaties. Motivaties verwijzen naar de vraag *Wil ik iets?* of *Ben ik bereid tot iets?* En 'kunnen en willen zijn verschillende dingen'. Hoewel zowel kunnen als willen van belang zijn wanneer het gaat om de functie-uitoefening, stellen wij het kunnen centraal. Deze keuze impliceert dat het kwalificatie-begrip betrekking heeft op de handelingen waartoe werknemers in staat zijn. Kwalificaties zijn dan het geheel aan kennis en vaardigheden die werknemers in staat stellen bepaalde handelingen te verrichten. Gegeven de koppeling aan werknemers spreken we in termen van de allocatieproblematiek in dit geval van aangeboden kwalificaties. Daarentegen kan het kwalificatie-begrip ook worden gerelateerd aan de functiestructuur van de arbeidsorganisatie. Het verwijst dan naar de handelingen die een werknemer moet kunnen verrichten om een bepaalde functie op een adequate wijze te vervullen. We spreken in dit verband van voor de desbetreffende functie vereiste kwalificaties. Als spiegelbeeld van de aangeboden kwalificaties onderscheiden we ten slotte de *gevraagde kwalificaties*. Deze betreffen de door de werkgever gewenste kwalificaties waarover aan te stellen werknemers dienen te beschikken. Gevraagde kwalificaties hoeven niet overeen te komen met de feitelijk voor een adequate functievervulling vereiste kwalificaties. Zo kunnen gegeven de vraag-aanbod-verhoudingen in een ruime arbeidsmarkt de gevraagde kwalificaties hoger zijn dan voor het vervullen van een bepaalde functie noodzakelijk is.

Indien we veronderstellen dat vereiste en gevraagde kwalificaties aan elkaar gelijk zijn, dan spreken we van een optimale match als de gevraagde en de aangeboden kwalificaties volledig met elkaar corresponderen. Daarbij doen zich in de praktijk tenminste twee complicaties voor. In de eerste plaats vormen kwalificaties geen homogene categorie. In de literatuur worden verschillende soorten kwalificaties onderscheiden. Een bekend onderscheid dat onder anderen door Moelker (1992) wordt gemaakt is dat tussen ascriptieve kwalificaties,

Schema 2 Explicitering van hiring criteria

<i>advertentie 1: electromonteur</i>	<i>advertentie 2: HR-manager</i>
diploma MTS-electrotechniek	sterk ontwikkeld analytisch vermogen
rijbewijs BE	academisch werk- en denkniveau
zelfstandig kunnen werken	stressbestendig
klantgericht	goede schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
woonachtig in of nabij Rotterdam	representatief

technisch-instrumentele kwalificaties en sociaal-normatieve kwalificaties. Onder *ascriptieve* kwalificaties verstaat Moelker achtergrondkenmerken die gegeven zijn, als geslacht, etniciteit en leeftijd. Met technisch-instrumentele kwalificaties wordt met name gedoeld op opleiding, vaardigheden en ervaring. *Sociaal-normatieve kwalificaties* worden door Moelker niet expliciet gedefinieerd, maar geduid in termen van voorbeelden als 'representatief' en 'daadkrachtig'. Een ander onderscheid dat in navolging van Lutz en Sengenberger (1974) met name in de literatuur over interne arbeidsmarkten wordt gehanteerd is het onderscheid in respectievelijk *beroepsspecifieke kwalificaties*, *bedrijfsspecifieke kwalificaties* en *niet-specifieke of allemans-kwalificaties*. Christis (1989:50f) maakt, als laatste van de hier te noemen auteurs, een onderscheid tussen vaktechnische kwalificaties, communicatieve kwalificaties en organisatorische, bestuurlijke kwalificaties. Vaktechnische kwalificaties zijn direct gerelateerd aan de uitvoering van het werk. Communicatieve of sociale kwalificaties verwijzen naar sociale interacties op de werkplek. Bestuurlijke of organisatorische kwalificaties tenslotte verwijzen naar de planning en organisatie van het werk.

In de tweede plaats verschillen kwalificaties naar de mate waarin kosten moeten worden gemaakt om informatie daaromtrent te verkrijgen. Zoals is opgemerkt in de vorige paragraaf vormt het problematiseren van de kostenloze beschikbaarheid van informatie de kern van de screeningtheorie. In dit licht is het door onder anderen Doeringer en Piore (1971) gehanteerde begrippenpaar hiring en screening criteria relevant. De hiring criteria zijn alle kwalificaties die door de werkgever worden gevraagd. Voor die kwalificaties waarover slechts tegen hoge kosten informatie kan worden verkregen, is de

werkgever aangewezen op indicatoren die tegen lage kosten beschikbaar zijn. Deze indicatoren worden screening criteria genoemd.

Bij het feitelijke selectieproces staat de werkgever voor de taak de hiring criteria te expliciteren ten behoeve van bijvoorbeeld een personeelsadvertentietekst. Ter illustratie zijn in Schema 2 de hiring criteria voor twee functies geëxpliciteerd.

Uit advertentie 1 blijkt dat sommige hiring criteria direct in termen van screening criteria worden vertaald. Bijvoorbeeld het diploma MTS-electrotechniek en het rijbewijs BE doen veronderstellen dat de bezitter naar aard en niveau beschikt over de kwalificaties die volgens de werkgever voor een adequate functie vervulling noodzakelijk zijn. Door het gebruik van deze screening criteria worden de kosten, die zouden zijn gemoeid met het in de praktijk vaststellen of de kandidaat in kwestie daadwerkelijk over de desbetreffende kwalificaties beschikt, in hoge mate gereduceerd. Voor de kwalificaties 'zelfstandig kunnen werken' en 'klantgericht' geldt dat ze in hiring termen zijn geformuleerd waarover niet direct informatie beschikbaar is. Beide kwalificaties zouden bijvoorbeeld door middel van een test moeten worden vastgesteld. Dit betekent dat met het verzamelen van informatie over deze aanbodenkenmerken per definitie kosten zijn gemoeid. Een niet ongebruikelijke manier om de kwalificatie 'klantgericht' in de vorm van een screening criterium te expliciteren en daarmee de zoekkosten te reduceren is de omschrijving 'werkervaring in een dienstverlenende organisatie'. De kwalificatie woonachtig in of nabij Rotterdam, als voorwaarde om bij storingen snel ter plaatse te kunnen zijn, is een voorbeeld van een hiring criterium waarover informatie in principe kostenloos beschikbaar is.

Voor advertentie 2 geldt dat de opgenomen

kwalificaties alle uitsluitend in termen van hiring criteria zijn geformuleerd. Desalniettemin verschillen ze naar de kosten die zijn gemoeid met het verzamelen van informatie omtrent de afzonderlijke kwalificaties. Informatie over de laatste twee is waarschijnlijk op basis van een sollicitatiebrief respectievelijk een sollicitatiegesprek tegen bescheiden kosten te verkrijgen. Hoewel de eerste twee kwalificaties vaak op deze wijze worden geformuleerd, wordt in het selectieproces veelal het screening criterium 'een voltooide academische opleiding' gehanteerd. Hieruit blijkt tevens dat één screening criterium als indicator voor verscheidene hiring criteria kan fungeren. Informatie over de kwalificatie 'stressbestendig' kan worden verkregen met behulp van een psychologische test.

Tot dusver is de vraagzijde belicht. Voor de aanbodzijde geldt dat werknemers onder andere in onderwijssignalen investeren, omdat zij preluderen op de door werkgevers gehanteerde screening criteria. Deze signalen worden in het vervolg aangeduid als signaling criteria. Deze zijn te beschouwen als indicatoren van kwalificaties die door de werknemer niet rechtstreeks demonstreerbaar zijn. Naar analogie van het begrippenpaar screening en hiring aan de vraagzijde, stellen we voor aan de aanbodzijde te spreken van signaling en selling criteria. Selling criteria zijn dan het totaal door een werknemer aangeboden kwalificaties.

Teneinde deze vier verschillende criteria te kunnen relateren aan de eerder besproken theoretische benaderingen, is gekozen voor de volgende schematische weergave. Wellicht ten overvloede zij hierbij aangetekend dat er, anders dan het schema wellicht suggereert, geen sprake is van elkaar wederzijds uitsluitende categorieën van hiring and selling criteria enerzijds en screening en signaling criteria anderzijds. Immers screening en signaling criteria zijn de indicatoren voor de deelverzameling van de hiring en selling criteria waarvoor geldt dat ze niet rechtstreeks waarneembaar respectievelijk demonstreerbaar zijn.

Als conform Van der Burg (1992:58) menselijk kapitaal wordt gedefinieerd als 'de van nature aanwezige en verworven lichamelijke bekwaamheden van een individu', dan valt deze definitie samen met het hiervoor geïntroduceerde begrip 'selling criteria'. Zoals bij de bespreking van de matching theorie is aangege-

Schema 3 Arbeidsmarkttheorie en selectiecriteria

vraag	aanbod
matching theorie	
hiring	selling human capital theorie
screening screening theorie	signaling signaling theorie

ven worden bij deze benadering naast de aanbodkenmerken ook de vraagkenmerken, in dezelfde brede betekenis, expliciet in de beschouwing betrokken. De screening en signaling theorieën blijven, zoals besloten ligt in de naamgeving, in hun aandacht beperkt tot de *indicatoren* van vraag- respectievelijk aanbodkenmerken waaromtrent slechts tegen aanzienlijke kosten informatie is te verkrijgen dan wel te verschaffen.

Onderzoeksagenda

De consequentie van het in de vorige paragraaf gepresenteerde schema is, dat wetenschappelijke toetsing van de onderscheiden theoretische benaderingen ten opzichte van elkaar alleen dan mogelijk is als daadwerkelijk informatie wordt verzameld over de hiring en selling criteria. Daarbij stuit de onderzoeker op hetzelfde probleem als de werkgever: het verwerven van informatie over kwalificaties brengt kosten met zich mee. Naast overeenkomst in de problematiek bestaat er eveneens een grote mate van gelijkenis in de daarvoor gekozen oplossing. De gangbare praktijk is dan ook dat de onderzoeker bij het vaststellen van de aansluiting tussen gevraagde en aangeboden kwalificaties, in onze terminologie hiring en selling criteria, zich in overwegende mate beperkt tot screening respectievelijk signaling criteria, operationeel veelal vertaald in het technisch-instrumentele criterium opleidingsniveau⁵. Het gevolg hiervan is, dat in empirisch onderzoek de allocatieproblematiek wordt gereduceerd tot de aansluiting van gevraagde en aangeboden onderwijskwalificaties. Hier wordt naar ons oordeel het onderscheid tussen twee alternatieve onderzoekslijnen relevant.

De eerste onderzoekslijn betreft de indivi-

duale en maatschappelijke effecten van schooling en overscholing. Daarbij kan worden gedacht aan de relatie tussen overscholing enerzijds en inkomen, baanduur en arbeidssatisfactie anderzijds. Binnen deze lijn kan worden volstaan met de confrontatie tussen gevraagde en aangeboden onderwijskwalificaties. Voor het vaststellen van overscholing is het op identieke wijze operationaliseren van aangeboden en gevraagde onderwijskwalificaties evenwel een noodzakelijke voorwaarde. Bij de vaststelling van de vereiste onderwijskwalificaties dienen voorts eenduidigheid en precisie uitgangspunten te zijn.

De tweede onderzoekslijn betreft de feitelijke allocatieproblematiek en daarmee het vraagstuk van onderbenutting. Binnen deze lijn kan niet worden volstaan met een operationalisering in termen van onderwijskwalificaties. Immers, gegeven het in het voorgaande gepresenteerde onderscheid dient hier de confrontatie tussen hiring en selling criteria centraal te staan. De daartoe geëigende dataverzamelingstechniek zal op hoofdlijnen overeenkomen met de methoden die worden gehanteerd in de praktijk van werving en selectie.

Vooralsnog is, gegeven de hiervoor gememoreerde afstand tussen de bredere allocatieproblematiek en de in operationele termen vertaalde overscholingsmodellen, voorzichtigheid voor wat betreft het trekken van conclusies geboden. Terughoudendheid met betrekking tot daarop te baseren beleidsaanbevelingen is dan ook gepast.

Noten

- 1 Voor een uitgebreide bespreking van deze ontwikkelingen zij op deze plaats verwezen naar Groot et al. (1998).
- 2 De vierde soort meting die een combinatie is van een objectieve meting van de vereiste kwalificaties en een subjectieve meting van aansluiting, komt in de praktijk niet voor.
- 3 Overigens is het opmerkelijk dat volgens dit voorbeeld de moeilijkste functies kennelijk de laagste productiviteit hebben.
- 4 Thurow (1975: 75-76) benadrukt evenwel dat het door hem ontwikkelde baanconcurrentiemodel moet worden opgevat als ideaaltypisch. Baanconcurrentie moet worden beschouwd als het uiteinde van een continuüm, waarvan loonconcurrentie het andere uiteinde vormt.
- 5 Merk op dat werkgevers met name voor hogere

functies in toenemende mate bereid zijn zoekkosten te maken in de vorm van bijvoorbeeld psychologische tests en assessmentcenters.

Literatuur

- Althausen R.P. & A.L. Kalleberg (1990), 'Identifying Career Lines and Internal Labor Markets within Firms: A Study in the Interrelationships of Theory and Methods'. In: Breiger, R.L. (ed.), *Social Mobility and Social Structure*, Cambridge University Press, Cambridge, blz. 308-356.
- Arrow, K. (1973), 'Higher Education as a Filter'. In: *Journal of Public Economics*, nr. 2, blz. 193-216.
- Asselberghs, K., R. Batenburg, F. Huijgen & M. de Witte (1998), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland deel IV. Bevolking in loondienst naar functieniveau: ontwikkelingen in de periode 1985-1995*, OSA, Den Haag.
- Bakker, B.F.M. (1994), 'De CBS Standaard beroepenclassificatie 1992'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 10, nr. 4, blz. 322-335.
- Bakker, B., I. Sieben, P. Nieuwebeerta & H. Ganzeboom (1997), 'Maten voor prestige, sociaal-economische status en sociale klasse voor de standaardberoepenclassificatie 1992'. In: *Sociale Wetenschappen*, jrg. 40, nr. 1, blz. 1-22.
- Becker, G.S. (1964), *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education*, Columbia University Press, New York.
- Burg, B.I. van der (1992), *Loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen binnen arbeidsorganisaties*, Wolters-Noordhoff, Groningen.
- Christis, J. (1988), 'Taylorisme en nieuwe productieconcepties. Herdefinitie van de kwaliteit van de arbeid'. In: Boekraad, H., W. Buitelaar & R. Vreeman (red.), *Het ontwerpen van arbeidsprocessen*, Te Elfer Ure 41, SUN, Nijmegen, blz. 43-73.
- Christis, J. (1989), 'Arbeidsprocesdiscussie en socio-techniek'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 5, nr. 2, blz. 43-59.
- Dagevos, J. (1998), *Begrensd mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland*, Van Gorcum, Assen.
- Dekker, R.J.P., A. de Grip & J.A.M. Heijke (1995), *Arbeidsmarktsegmentatie en arbeidsmarktgedrag*, OSA/ROA, Den Haag/Maastricht.
- Doeringer, P.B. & M.J. Piore (1971/1985), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath and Company, Lexington, Massachusetts.
- Gaspersz, J.B.R. (1993), *De keuze voor de interne arbeidsmarkt. Een verkennende studie vanuit de optiek van het personeelsmanagement*, Breukelen.
- Glabbeek, A.C. (1993), *Perspectieven op loopbanen*, RUG/Van Gorcum, Groningen/Assen.
- Groeneveld, S.M. (1997), 'Passend meten. Over definities en metingen van overscholing'. In: *Tijd-*

- schrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 13, nr. 3, blz. 273-282.
- Groot, W. (1991), *Scholing, arbeidsmarkt en economische ontwikkeling*. Een overzicht, VUGA, 's Gravenhage.
- Groot, W. & H. Maassen van den Brink (1996), 'Overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt'. In: *Economisch-Statistische Berichten*, 24 januari 1996, blz. 74-77.
- Groot, W., H. Maassen van den Brink, H. Oosterbeek, D. Webbink & J. Hartog (1998), *Overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt*, Welboom, Amsterdam.
- Hartog, J. (1985), 'Overscholing?'. In: *Economisch-Statistische Berichten*, jrg. 70, nr. 3493, blz. 152-156.
- Hartog, J. (1988), 'Een hedonische interpretatie van allocatie en beloning'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 4, nr. 2, blz. 47-52.
- Hartog, J. (1992), *Capabilities, Allocation and Earnings*, Kluwer Academic Publishers, Boston/Dordrecht/London.
- Hartog, J. (1998), 'Overscholing en beloning: waar zijn we en waar moeten we heen?'. In: Groot, W., H. Maassen van den Brink, H. Oosterbeek, D. Webbink & J. Hartog, *Overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt*, Welboom, Amsterdam, blz. 31-54.
- Hartog, J. & J.J.M. Theeuwes (1990), 'De ontwikkeling van de arbeidseconomie'. In: Schippers, J.J. (red.), *Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid*, Wolters-Noordhoff, Groningen, blz. 7-39.
- Hartog, J. & H. van Ophem (1990), 'Beloning en allocatie'. In: Schippers, J.J. (red.), *Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid*, Wolters-Noordhoff, Groningen, blz. 187-211.
- Hartog, J. & N. Jonker (1998), A Job tot Match Your Education: Does It Matter? In: Heijke, H. & L. Borghans (eds.), *Towards a Transparent Labour Market for Educational Decisions*, Ashgate, Aldershot.
- Hoek, A. & L. Groot (1997), 'Baanconcurrentie op de Nederlandse arbeidsmarkt'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 13, nr. 2, blz. 116-131.
- Huijgen, F., B.J.P. Riesewijk & G.J.M. Conen (1983), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland*. Bevolking in loondienst en functieniveaustuur in de periode 1960-1977, NPAO-publicatie nr. 17, Staatsuitgeverij, Den Haag.
- Huijgen, F. (1989a), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel III. Bevolking in loondienst en functiestructuur in 1977 en 1985*, OSA, Den Haag.
- Huijgen, F. (1989b), 'Opleiding van werknemers en het niveau van hun werk. De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid 1960-1985' In: Gadourek, I. & J.L. Peschar (red.), *De open samenleving? Sociale veranderingen op het terrein van geloof, huwelijk, onderwijs en arbeid in Nederland*, Van Loghum Slaterus, Deventer, blz. 79-101.
- Lang, K. & W.T. Dickens (1988), 'Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets'. In: Farkas, G. & P. England (eds.), *Industries, Firms, and Jobs. Sociological and Economic Approaches*, Plenum Press, New York, blz. 65-88.
- Lindenberg, S. (1992), 'The method of decreasing abstraction'. In: Coleman, J.S. & T.J. Fararo (eds.), *Rational Choice Theory. Advocacy and Critique*, Sage, Newbury Park, blz. 3-20.
- Lutz, B. & W. Sengenberger (1974), *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik*, Otto Schwartz & Co., Göttingen.
- Moelker, R. (1992), *Zou hij onze nieuwe werknemer kunnen zijn? Veranderingen in gevraagde kwalificaties als weerspiegeling van veranderingen in de betekenis van prestatie. Een inhoudsanalyse van personeelsadvertenties*, ABC, De Lier.
- Oosterbeek, H. (1992), *Essays on Human Capital Theory*, Thesis Publishers, Amsterdam.
- Thurow, L. (1975), *Generating Inequality*, Basic Books, New York.
- Vanberg, V.J. (1994), *Rules and choice in economics*, Routledge, London/New York.
- Veenman, J. (1997), *Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid. Over oorzaken en gevolgen*, Van Gorcum, Assen.
- Wielers, R. & A.C. Glebbeek (1990), 'Worden we echt te slim voor ons werk'. In: *Mens & Maatschappij*, jrg. 65, nr. 3, blz. 271-288.
- Wolbers, M.H.J. (1998), *Diploma-inflatie en verdringing op de arbeidsmarkt. Een studie naar ontwikkelingen in de opbrengsten van diploma's in Nederland*, ICS/ Thesis Publishers, Nijmegen.