

## 2. De laagopgeleiden van de toekomst: meer dan een scholingsprobleem

---

Cok Vrooman, Edith Josten en Patricia van Echtelt (SCP)

### 2.1 Inleiding

In zijn bespreking van *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025* plaatste columnist Frank Kalshoven één belangrijke kanttekening: de analyse van de CPB/SCP-studie klopt, maar de voorgestelde remedies gaan naar zijn stellige mening voorbij aan de kern van het probleem (De Volkskrant 27 juni 2015). De beide Planbureaus merken volgens hem terecht op dat laagopgeleiden moeite hebben bij te blijven in een economie die steeds meer door technologische ontwikkelingen wordt gestuurd. Nu al werken ze minder, is de arbeid die ze verrichten vaker laagbetaald en van tijdelijke aard, en zijn ze frequenter werkloos en arm. Het toekomstbeeld dat de studie schetst is nog minder florissant. De groep laagopgeleiden zal slinken, maar hun arbeidsmarkt- en inkomensproblemen dreigen te verergeren, aangezien hun kwalificaties en productiviteit steeds minder goed aan zullen sluiten bij de oplopende eisen die werkgevers gaan stellen. Dit lost men volgens Kalshoven niet op via de beleidsmaatregelen die in de CPB/SCP-studie de revue passeren. Een verlaging van het minimumloon of meer loonkostensubsidies kunnen er wellicht voor zorgen dat laaggeschoolden nog net interessant blijven voor werkgevers. Dat zal echter ten koste gaan van de inkomenspositie van de laagopgeleiden (meer armoede) of de schatkist (hogere collectieve lasten). Het ligt daarom meer voor de hand het beleid rechtstreeks te richten op het tegengaan van het gebrek aan scholing bij deze groep. Dit zou ook goed mogelijk zijn, stelt Kalshoven, omdat in het verleden gebleken is dat het opleidingsniveau van de bevolking veranderlijk en beïnvloedbaar is. Door het scholingspeil te verhogen zal de groep aan de onderkant de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wel bij kunnen benen, en verdwijnen andere problemen eveneens als sneeuw voor de zon:

*“Nu en in de toekomst kinderen van school laten komen met een opleiding lager dan een mbo-diploma op niveau 2 is hen (en de samenleving) veroordelen tot leven in afhankelijkheid. Tot zeer lage lonen, een hoge kans op werkloosheid, armoede, de hele ratsmodee. Het beste armoedebeleid? Dat is scholingsbeleid. Het beste arbeidsmarktbeleid? Dat is scholingsbeleid. Het beste socialezekerheidsbeleid? Drie keer raden.”*

Dit lijkt haast te mooi om waar te zijn – al is het wel interessant dat Kalshoven scholing bestempelt tot het kernprobleem aan de onderkant van de arbeidsmarkt, en niet de ‘labbekakkerige’ instelling die driekwart van de bijstandontvangers zou hebben, zoals werkgeversvoorzitter Hans de Boer kort daarvoor had gesuggereerd.<sup>1</sup> Het spreekt echter niet vanzelf dat een gebrek aan kwalificaties het enige probleem is; en evenmin dat

scholingsbeleid het panacee voor alle kwesties aan de onderkant van de arbeidsmarkt is. In deze bijdrage proberen we hier licht op te werpen door enkele mogelijke verklaringen voor de achterblijvende positie van laagopgeleiden nader te beschouwen. Daarbij onderscheiden we mechanismen bij het aanbod van en bij de vraag naar arbeid.

## 2.2 Verwachtingen en vragen

In de CPB/SCP-studie is het aanbod van arbeid van opleidingsgroepen grotendeels opgevat als een autonome trend. Dat is niet zonder reden. De toekomstige verdeling van het arbeidsaanbod wordt immers deels bepaald door cohortvervanging. Instromende jongeren zijn hoger opgeleid dan de ouderen die de arbeidsmarkt verlaten, en daardoor stijgt het gemiddelde opleidingspeil als vanzelf. De gestage groei van het opleidingsniveau van schoolverlaters in de afgelopen decennia is in de scenario's, enigszins afgezwakt, doorgetrokken. Hierdoor daalt het aantal laagopgeleiden tussen 2013 en 2025 naar verwachting met 650.000 mensen, en komen er evenveel hoogopgeleiden bij. Het aantal middelbaar opgeleiden neemt met 100.000 af. Daarnaast stijgt het aanbod vanwege de groeiende arbeidsdeelname van ouderen – onder andere vanwege de oplopende pensioenleeftijd – en vrouwen. Dit positieve participatie-effect is het sterkst bij de laagopgeleiden (+150.000 in 2025) en het zwakst bij de hoogst opgeleide groep (+50.000). Door de gecombineerde demografische en participatoire veranderingen neemt het totale arbeidsaanbod toe van 9,2 naar 9,4 miljoen personen. Er zullen in 2025 naar verwachting 1,85 miljoen laagopgeleiden zijn, een afname van 21% ten opzichte van 2013. Het aanbod van middelbaar opgeleiden blijft per saldo constant en is over tien jaar precies twee maal zo groot als dat van laagopgeleiden (3,9 miljoen). De hoogopgeleide groep groeit met 23% en is met 3,7 miljoen vertegenwoordigers op de arbeidsmarkt van 2025 bijna net zo groot als de middencategorie. Per saldo zal één op de vijf aanbieders dat jaar laagopgeleid zijn, terwijl twee op de vijf een middelbare opleiding heeft, en eenzelfde aandeel hoger is opgeleid (CPB/SCP, 2015).

In de scenario's van de CPB/SCP-studie stond de toekomstige vraag van werkgevers centraal. Bij de beleidsopties is vooral gekeken naar factoren die daarop van invloed zijn: een relatieve verlaging van het minimumloon (niet langer koppelen aan de gemiddelde contractloonontwikkeling), loonkostensubsidies, werk met behoud van uitkering, beschut werk en mogelijkheden tot *job carving*. Dit is echter niet het gehele verhaal. Anders dan Kalshoven beweert, besteedt het rapport wel degelijk aandacht aan mogelijkheden om de scholingsgraad aan de onderkant te verhogen, al laten de effecten daarvan zich minder gemakkelijk kwantificeren. Een mogelijkheid is het tegengaan van uitval in het middelbaar beroepsonderwijs, door meer structuur te bieden en meer aandacht voor vakmanschap (Woittiez et al., 2014; Turkenburg, 2014). Omdat thans een kwart van de jongere laagopgeleiden die geen opleiding meer volgen een niet-afgeronde mbo-opleiding heeft, lijkt dit veelbelovend. De studie stelt echter wel dat het bij een dergelijke *upgrading* van laagopgeleiden met mbo-potentieel belangrijk is te zorgen voor aansluiting met de middelbare beroepen waar in de toekomst voldoende vraag naar bestaat. De CPB/SCP-studie wijst er verder op dat de productiviteit van een deel van de laagopgeleiden niet zo ver onder het minimumloon ligt, en voor die groep kan

kortdurende scholing de kans op uitstroom naar werk vergroten (zie ook Heyma en van der Heul, 2015). Dat vereist echter individueel maatwerk: wat kan en wil iemand, en waar liggen voor deze persoon reële mogelijkheden op de arbeidsmarkt? Meer uitgebreide scholingstrajecten worden in het onderzoek aanbevolen voor laagopgeleiden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Op de korte termijn kleven hieraan nadelen, want zulke trajecten leiden gemakkelijk tot *lock-in* effecten: mensen blijven langer werkloos doordat zij tijdens hun scholingsperiode niet of minder intensief naar werk zoeken (Heyma en van der Heul, 2015; Koning, 2012). Op de lange termijn verbeteren ze echter de kans op werk en op een goed salaris, en bij laagopgeleiden zijn die positieve gevolgen groter dan gemiddeld (Lammers et al., 2013).

De CPB/SCP-studie bepleit bovendien meer scholing voor werkenden, gericht op hun duurzame inzetbaarheid. Vaak is de scholing die werkenden volgen gericht op de huidige functie en niet op toekomstig werk. Voor laagopgeleiden zou ook dat echter zinvol kunnen zijn, omdat zij minder geneigd zijn scholing te volgen, vanwege examenvrees en slechte ervaringen in het verleden (Fouarge et al., 2013). Wanneer zij eerder met succes cursussen voor hun toenmalige werk volgden, is de stap naar bij- of omscholing als hun baan wegvalt misschien minder groot.

Naast zulke scholingsmogelijkheden signaleert de CPB/SCP-studie ook andere factoren die in de toekomst voor laagopgeleiden ongunstig uit kunnen pakken: een slechte gezondheidstoestand, discriminatie, mogelijke verdringing door migranten uit Midden- en Oost-Europa, de cumulatie van achterstanden bij mensen van niet-westerse herkomst, en problemen met omgangsvormen en taal bij een deel van de uitkeringsontvangers.

Dit alles bevat voldoende aanknopingspunten om hier uitgebreider in te gaan op de toekomstige positie van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt. We kiezen een ruimere invalshoek dan in de eerdere studie, en stellen twee vragen:

- Welke aanbod- en vraagfactoren staan arbeidsdeelname van laagopgeleiden nu en in de toekomst in de weg?
- Welke vormen van beleid zijn op grond daarvan meer en minder aanbevelenswaardig?

In een klassiek artikel wees Snower (1995) op een simpel gegeven dat vaak weinig aandacht krijgt: het theoretisch vertrekpunt dat men ten aanzien van de oorzaken van werkloosheid kiest, bepaalt in hoge mate de diagnose en de beleidsaanbevelingen waar men op uitkomt. Iemand die ervan uitgaat dat werkloosheid in beginsel vrijwillig is, zal al snel een *laissez-faire* benadering bepleiten, waarbij de overheid zo min mogelijk ingrijpt. Vanuit een Keynesiaans vertrekpunt komt men onvermijdelijk uit op anticyclische vraagversterking door de overheid, terwijl een protagonist van het *supply side* economisch denken zich vooral zal bekommeren om het vergroten van de arbeidsproductiviteit van werkenden. De institutionele econoom, ten slotte, zal het accent leggen op falende regels, zoals de ontslagbescherming of transactiekosten. In de komende paragrafen verduidelijken we dit door verscheidene economische en sociologische verklaringen voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden op een rij te zetten. Achtereenvolgens behandelen we aanbodfactoren, vraagfactoren, en de matching van vraag en aanbod. Hierbij schetsen we het veronderstelde causale mechanisme, de

historische trend, en de toekomstverwachtingen. In de slotparagraaf proberen we dit te synthetiseren en tot een prioriteitstelling voor toekomstig beleid te komen.

## 2.3 Aanbodfactoren

### 2.3.1 Veel laagopgeleiden hebben meer problemen

Laagopgeleiden beschikken niet alleen over minder kennis en vaardigheden dan hoger geschoolden, zoals een geringere taalbeheersing en minder ontwikkelde beroepsvaardigheden. Vaker dan gemiddeld kampen ze ook met andere problemen, en die kunnen het lastig maken een baan te vinden of te behouden. *Cognitieve beperkingen* springen hierbij het meest in het oog. Van de laagopgeleide bevolking heeft 1 à 2% een lichte verstandelijke handicap, en is 20 à 25% zwakbegaafd.<sup>2</sup> Dit stelt niet alleen grenzen aan hun schoolbaarheid, maar maakt het voor hen ook lastig te voldoen aan hoge of snel veranderende eisen in het werk of vanuit de complexer wordende maatschappij.

Bovendien is de *gezondheid* van laagopgeleiden van jongs af aan vaak slechter (Bruggink, 2009; De Hollander et al., 2006). Ze rapporteren vaker dan mensen met een hogere opleiding een matige of slechte gezondheid, krijgen op jongere leeftijd last van lichamelijke klachten en chronische ziekten, en hun levensverwachting is korter (zowel in zijn totaliteit als in de jaren die zij in goede gezondheid doorbrengen). Ook de multimorbiditeit – meer dan één ziekte tegelijk hebben – is onder lager opgeleiden groter, en nam onder de totale bevolking het afgelopen decennium toe (Harbers et al., 2013). Onderzoek dat Divosa (2011) onder consultants verrichtte, duidt erop dat van de bijstandontvangers ongeveer een derde kampt met fysieke belemmeringen en een kwart met psychische problemen (Van Echtelt en Guiaux, 2012). De slechtere gezondheidstoestand van de groep aan de onderkant vermindert hun arbeidsmarkt-kansen. Dat komt doordat werken veelal zwaarder is als men in slechte gezondheid verkeert (en soms zelfs te zwaar wordt en dan tot uitval leidt), maar ook omdat werkgevers geneigd zijn op een goede gezondheid te selecteren. De komende jaren vergrijst de laagopgeleide beroepsbevolking harder dan de hoogopgeleide, doordat het aantal 55-minners met een lage opleiding afneemt. Aangezien ouderen vaker ernstige gezondheidsklachten hebben dan jongeren, en zulke klachten bij laagopgeleiden bovendien op gemiddeld jongere leeftijd ontstaan (Poos et al., 2014), is te verwachten dat de gezondheidsverschillen tussen de laag- en hoogopgeleide beroepsbevolking in de toekomst gaan groeien; zie ook de bijdrage van het RIVM aan deze bundel. Tegelijkertijd moet iedereen – laag en hoogopgeleid – langer doorwerken, wat lastig of soms zelfs onmogelijk is met ernstige gezondheidsklachten. Voor laagopgeleiden kan dat nog moeilijker zijn, omdat zij vaker dan anderen lichamelijk zwaar werk hebben, waarvoor gezondheidsklachten eerder een belemmering vormen.

Ten slotte ervaren lager opgeleiden vaker problemen in de *thuissituatie*. Zo hebben zij frequenter betalingsachterstanden (Vroonhof et al., 2009), problematische schulden (Kerckhaert en De Ruig, 2013) of een kind met psychosociale problemen (Zeijl et al., 2005). Ook zijn er onder hen meer alleenstaande ouders dan gemiddeld (Coumans, 2008). De tijd en energie die deze problemen vergen, bemoeilijken hun deelname aan de

arbeidsmarkt (zie voor de effecten van schulden op arbeidsdeelname bijv. Van Geuns et al., 2010). Amerikaans onderzoek suggereert bovendien dat de stress die met langdurige geldzorgen gepaard gaat de cognitieve vermogens van mensen doet teruglopen. Omdat de laagopgeleide groep meer 'op het randje' leeft dan hoger opgeleiden, zou de kans groter zijn dat ze slechte beslissingen nemen die hen steeds verder in de problemen brengen (Mullainathan en Shafir, 2013). Het is op voorhand onduidelijk of deze problemen in de thuissituatie in de toekomst vaker voor zullen komen, al valt op grond van de CPB/SCP-ramingen enige groei in de armoede onder laagopgeleiden te verwachten (De Graaf-Zijl et al., 2015).

Hoeveel procent van de laagopgeleide werklozen met een cumulatie van meer problemen kampt is niet precies bekend. De groep lijkt echter vrij omvangrijk: de schaarse meer gerichte schattingen lopen uiteen tussen 26% en 66%.<sup>3</sup> In de toekomst zal de multiproblematiek bij laagopgeleiden vermoedelijk toenemen. Dat komt vooral door de groei in gezondheidsproblemen vanwege de vergrijzing, en door de hogere standaarden op de werkvloer en in de complexer wordende maatschappij – met inbegrip van het grotere en meer dwingende beroep dat de overheid op de burger doet (Veldheer et al., 2012; Woittiez, 2014).

### **2.3.2 Een leeglopend reservoir aan verborgen talent?**

Het percentage jongeren met een laag opleidingsniveau daalt nog steeds (CBS, 2015), maar de ondergrens zal op een gegeven moment zijn bereikt. Intelligentie is immers ongelijk verdeeld en aangezien de mogelijkheden voor doorleren tegenwoordig groot zijn, zou men steeds minder verborgen talenten onder laagopgeleiden mogen verwachten: mensen die wel de capaciteiten hadden voor een hogere opleiding, maar deze niet hebben weten te benutten (Gesthuizen en Kraaykamp, 2002; Van de Werfhorst, 2015). Als het reservoir aan verborgen talent bij laagopgeleiden in de toekomst leeg zou lopen, kan dit de arbeidsmarktpositie van de groep doen verslechteren. Volgens de meeste onderzoeken zijn er tot nu toe echter geen aanwijzingen voor een feitelijke verslechtering van de capaciteiten van laagopgeleiden (Buisman et al., 2013; Statistics Canada en OECD, 2005; Flynn, 1987; Fouarge et al., 2011; voor een uitzondering, zie Gesthuizen en Kraaykamp, 2002). Maar de geletterdheid onder middelbaar opgeleiden is tussen 1994 en 2008 wèl gedaald. De oorzaak daarvan is echter niet duidelijk. Het kan komen doordat er in die periode minder aandacht was voor taalonderwijs aan leerlingen en hun leerkrachten, een hoger aandeel allochtone leerlingen, of een grotere instroom van minder begaafde leerlingen die vroeger uitsluitend een lagere opleiding zouden hebben gevolgd (Buisman et al., 2013; Fouarge et al., 2011).

Het is bovendien mogelijk dat het talentenreservoir voller is dan we denken. Bij de kinderen van migranten en nieuwe migrantengroepen zit vermoedelijk nog potentieel. Ook kunnen mensen wel beschikken over een goed onderwijsniveau, maar een richting hebben gekozen die weinig perspectief biedt op de arbeidsmarkt, of verouderde kwalificaties hebben. Kwalificatieveroudering komt overigens bij hoger opgeleiden vaker voor dan bij de laaggeschoolden (Sanders en Kraan, 2013). Voor zover mensen schoolbaar zijn, bieden *upgrading* en 'een leven lang leren' hier mogelijk een oplossing. Op een fundamenteeler niveau kunnen de institutionele kenmerken van het Nederlandse

onderwijs ervoor hebben gezorgd dat het potentieel bij leerlingen nu niet volledig tot wasdom komt. Zo suggereert de overzichtsstudie van Wößmann et al. (2007) dat schoolsystemen die op *tracking* zijn gebaseerd – waarbij leerlingen op grond van hun veronderstelde potentieel op vroege leeftijd in gescheiden onderwijstrajecten worden geplaatst – negatief uitwerken op de taal- en rekenprestaties. Dit komt vooral doordat zulke stelsels samengaan met een ongelijkere verdeling van de prestaties. Deze toename in ongelijkheid wordt niet gecompenseerd door een stijging van de gemiddelde scores vanwege een efficiëntere allocatie via de vroege toedeling. Het mechanisme achter het ongelijkheidseffect is waarschijnlijk dat de minder getalenteerde leerlingen disproportioneel veel last hebben van hun 'langzame' leeromgeving, en daardoor op grotere achterstand geraken van hun meer talentvolle leeftijdgenoten dan noodzakelijk (Hanushek en Wößmann 2006, 2014).<sup>4</sup> Het Nederlandse middelbare onderwijs scoort in dit opzicht niet heel gunstig, vanwege de vroege selectie, het strikte onderscheid tussen algemeen vormend en beroepsonderwijs, en de afnemende mogelijkheden om diploma's te stapelen (wat soms een uitweg biedt voor een te lage initiële plaatsing of 'laatbloeiers').<sup>5</sup>

### **2.3.3 Laagopgeleiden hebben niet veel hulpbronnen, en hun partners evenmin**

De werkloosheid kan onder laagopgeleiden ook hoog zijn omdat zij over weinig hulpbronnen beschikken. Het kan lastig zijn een verzorgde indruk te maken bij een sollicitatiegesprek, wanneer men niet voldoende geld heeft voor representatieve kleding, een kappersbezoek of gebitsregulatie (Van Echtelt en Guiaux, 2012). Laagopgeleiden beschikken niet altijd over de werknemersvaardigheden en codes die werkgevers wenselijk vinden (zoals op tijd op het werk komen), en ook hun sociaal kapitaal schiet veelal tekort. Hun netwerken zijn kleiner dan die van hoger opgeleiden, en ook homogener (veelal andere laagopgeleiden) en meer gericht op de eigen buurt en familie (Volker et al., 2014). Ze hebben daardoor weinig informatie over carrièremogelijkheden en beschikken over minder 'kruiwagens': ze hebben weinig relaties met invloedrijke mensen. In algemene termen zijn de sociaal-culturele leefwerelden van laag- en hoog opgeleiden in Nederland tamelijk gescheiden: ze hebben uiteenlopende politieke opvattingen, ze verschillen in smaak (o.a. een uiteenlopend gevoel voor humor), en richten zich – afgezien van het NOS-journaal dat alle opleidingsgroepen bekijken – op andere media (Bovens et al., 2014). De laagopgeleide groep is dan ook oververtegenwoordigd in de twee groepen met weinig hulpbronnen die het SCP voor Nederland identificeerde, de 'onzekere werkenden' en het 'precariaat', die slechte arbeidsmarktvooruitzichten hebben (Boelhouwer et al., 2014).

Vaak hebben mensen een partner met een gelijk opleidingsniveau, en dat is ook bij laagopgeleiden zo (Herweijer en Josten, 2014). Deze opleidingshomogamie versterkt in theorie hun achterstand omdat zij hierdoor, anders dan de hoogopgeleide groep, hun positie op de arbeidsmarkt niet kunnen verbeteren via de hulpbronnen van de partner. Zodoende dreigt op huishoudensniveau een cumulatie van voor- en nadelen op te treden. De groep waarvan het opleidingsniveau van beide partners overeenkomt, bleef de afgelopen decennia overigens vrijwel constant (Hendrickx et al., 1995; Herweijer en Josten, 2014; Jansen en Mulder, 1996). Het is niet te verwachten dat laagopgeleiden in de toekomst vaker 'omhoog' zullen trouwen en zo hun achterstand kunnen verkleinen.

### **2.3.4 De tekortschietende arbeidsmoraal**

Een andere stellingname gaat ervan uit dat de werkloosheid onder laagopgeleiden hoger is dan nodig omdat zij als groep weinig gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan. In de sociologie werd dit gedachtengoed uitgewerkt in de 'culture of poverty'-these (Lewis, 1969). Die stelt dat in bepaalde groepen, met name bij de lagere sociale klassen, de normen omtrent het arbeidsethos nauwelijks worden onderschreven. Doordat zulke deviante normen in de opvoeding van generatie op generatie worden overgedragen, worden armoede en uitkeringsafhankelijkheid bestendig. Anderen, zoals Wilson (1987, 1997, 2010), onderkennen zo'n cultuur eveneens, maar benadrukken dat die niet het gevolg is van rechtstreekse socialisatie van een afwijkend normbesef, maar samenhangt met de achtergestelde positie van werklozen. In deze structuralistische variant bieden de moderne stedelijke 'jobless ghettos' van de VS door de de-industrialisering nog maar weinig geschikte werkgelegenheid en kennen ze hoge etnische concentraties. Dat leidt niet alleen tot een tekortschietende moraal, maar staat ook de ontwikkeling van werknemersvaardigheden en netwerken die mensen aan een reguliere baan kunnen helpen in de weg.

Of de tekortschietende arbeidsmoraal in Nederland zich breed voordoet is echter twijfelachtig. Onderzoek naar 'coping'-strategieën van werklozen en bijstandsontvangers leert dat zij voor het merendeel een traditionele oriëntatie op arbeid hebben: onveranderlijk bleek de groep met een onwillige, ontmoedigde of calculerende instelling klein (Kroft et al., 1989; Engbersen, 1989 en 1990; Engbersen et al., 1993; Van Echtelt, 2010). Uit verscheidene studies kwam bovendien naar voren dat het arbeidsethos van laagopgeleiden gemiddeld juist hoger is dan dat van hoogopgeleiden (Van Echtelt 2010; Stam 2015). Wel is gebleken dat migranten door hun culturele achtergrond liever niet in bepaalde sectoren wensen te werken. Dat doet zich bijvoorbeeld voor bij vrouwen die geen baan in de zorg willen omdat zij vanwege hun religie fysiek contact met mannen dienen te vermijden (Bouma et al., 2011). Ook staat het traditionele rolpatroon de arbeidsdeelname van Turkse en Marokkaanse vrouwen nog steeds in de weg: één op de vijf stopt geheel met werken, maar dit neemt de laatste jaren wel duidelijk af (Van der Vliet et al., 2014). Dit zijn weliswaar culturele factoren, maar is geen kwestie van een tekortschietende arbeidsmoraal.

Ten aanzien van de ontwikkelingen in de tijd concluderen Wielers en Raven (2009) dat de 'centraliteit van arbeid' tussen 1988 en 2002 is gedaald. Dat doet zich echter bij alle opleidingsgroepen voor, en vertaalt zich niet in een teruglopend arbeidsaanbod. Dit alles maakt het niet waarschijnlijk dat er in Nederland sprake is van een intergenerationele overdracht van een tekortschietende moraal aan de onderkant van de arbeidsmarkt; en er zijn voornamelijk geen aanwijzingen dat het morele probleem aan de aanbodzijde in de toekomst groter zal worden.

### **2.3.5 Kieskeurige reacties op verkeerde prikkels**

Een ietwat verwante redenering stelt eveneens dat werklozen niet geneigd zijn werk te aanvaarden; dat komt echter niet door hun morele tekortkomingen, maar is een logisch gevolg van perverse prikkels op de arbeidsmarkt en in de sociale zekerheid. In deze

redenering is het stelsel zo ingericht dat het voor werklozen aantrekkelijker is zich te 'laten doodknuffelen door genereuze verzorgingsstaat-arrangementen' dan dat zij actief naar werk gaan zoeken om in hun inkomen te voorzien (Van Berkel et al., 1996: 57).

De vrees dat ruimhartige voorzieningen de arbeidsdeelname aan de onderkant verminderen is allerminst nieuw: het was al een kernelement van de utilitaristische filosofie waarop in 1834 de herziening van de Engelse Armenwet was gebaseerd.<sup>6</sup> In een moderne gedaante keert dit terug in de veronderstellingen bij de 'armoedeval'. Een kieskeurige opstelling van werklozen is rationeel wanneer het verschil tussen loon en uitkering klein is; en omdat dit risico bij laagopgeleiden vanwege hun geringere verdien capaciteit groter is dan bij hoogopgeleiden zal deze neiging bij hen theoretisch het sterkst zijn. In beginsel is het daarom wenselijk er altijd voor te zorgen dat de financiële prikkel voldoende groot is, en de keus te gaan werken daardoor het aantrekkelijkst is.

In de praktijk ligt dit wat gecompliceerder. Mensen beschikken niet altijd over alle informatie die voor een rationele beslissing vereist is; en het is voor laagopgeleiden, zeker als zij cognitieve beperkingen hebben, moeilijk op voorhand vast te stellen hoe hun inkomenssituatie verandert door (niet) te gaan werken. Daardoor kan de *perceptie* van de armoedeval belangrijker zijn dan de feitelijke inkomensmutatie. Dan nog is dat een vrij beperkte groep: zo leefde bij slechts 15% van de niet-werkzoekenden onder de armoedegrens het idee dat ze er door te gaan werken niet genoeg op zouden vooruit gaan (Hoff, 2010). Op de lange termijn kan het financiële voordeel bovendien groter zijn dan op de korte, en dit kan het zoekgedrag mede bepalen. Daarbij past wel de kanttekening dat de tijdshorizon van laagopgeleiden vaak korter is dan bij hoogopgeleiden. Verder staat het werklozen, zelfs als zij een klemmende armoedeval ervaren, steeds minder vrij geen werk te zoeken. De sollicitatieplicht is herhaaldelijk aangescherpt, en in de Participatiewet geldt een expliciete eis tot het leveren van een maatschappelijke tegenprestatie door bijstandontvangers. Door aan het werk te gaan kunnen zij zich onttrekken aan dit controle- en sanctieregime, waarbij de 'responsabilisering' door de overheid bij uitkeringsontvangers in de loop der jaren veel sterker werd dan bij werkende burgers (Van Echtelt en Josten, 2012). In de praktijk zijn de feitelijke gedragseffecten van de armoedeval bij inkomensaanvullende regelingen beperkt, en in de loop der jaren lijkt het potentiële effect ervan ook kleiner te zijn geworden. Het verschil tussen loon en uitkering werd groter, de regels omtrent sollicitatiegedrag zijn aangescherpt, en de controle en sanctietoepassing namen toe. Meestal zijn er dan ook andere redenen die mensen ervan weerhouden een baan te zoeken: een slechte gezondheid, zorg voor jonge kinderen, en de verwachte tijdelijkheid van de situatie. Het komt ook regelmatig voor dat zij werk aanvaardden zonder er financieel veel op vooruit te gaan (Sadiraj et al., 2007; Hoff, 2010; Cuelenaere et al., 2012). Voor de toekomst lijkt hier, zo er al sprake is van een probleem, weinig winst te boeken.

'Rationele kieskeurigheid' bij werklozen kan ook in de hand worden gewerkt door de aard van het werk aan de onderkant waar laagopgeleiden op aangewezen zijn. In een kwalitatief onderzoek stelde een geïnterviewde werkgever dat niet elke bijstandontvanger bereid is om 'zich onder de vloer in een laag drek te begeven' (Van Echtelt en Guiaux, 2012: 38). Het is de vraag of dat naar hedendaagse standaarden een



onredelijk standpunt is, gezien de geldende arbeidsomstandighedenwetgeving en de aard van de bijstandspopulatie. Onderzoek laat bovendien zien dat werkzoekenden niet heel kritisch zijn ten aanzien van de inhoud van het werk: het hoeft niet per se 'leuk' te zijn. Wel hebben ze meer bedenkingen dan werkenden bij lichamelijk zware arbeid en onregelmatige werktijden; maar de weerstand tegen zulk precair werk komt vooral voort uit hun slechtere gezondheid en gemiddeld hogere leeftijd (Van Echtelt, 2010). Ook bureaucratische processen werken kieskeurigheid soms in de hand. Zo vonden Cuelenaere et al. (2012) dat bijstandsontvangers soms aarzelen kort tijdelijk werk te accepteren, omdat ze bang zijn dat de gemeente, na afloop van de tijdelijke baan, hun hernieuwde uitkeringsaanvraag niet snel genoeg zal kunnen afhandelen. Ze moeten dan een tijdje op hun uitkering wachten, en hebben gewoonlijk niet voldoende reserves om die periode te overbruggen. Een deel van de klantmanagers erkende dit probleem.

## 2.4 Vraagfactoren

### 2.4.1 Niet genoeg werk voor iedereen?

Aan de vraagkant is een eerste theoretische positie dat er eenvoudigweg te weinig werk is om iedereen aan een bepaalde baan te helpen. Scholing of andere vormen van re-integratie van werklozen hebben dan weinig zin; als er geen werk is, kan men nog zoveel inspanning leveren om mensen klaar te stomen voor een baan, ze zullen niet aan de slag komen. Het simpele gegeven dat het CBS in het tweede kwartaal van 2015 626.000 werklozen telde, maar slechts 131.000 vacatures, maakt deze redenering op het eerste gezicht plausibel. Vraagstimulering zou dan een aangewezen weg zijn, bijvoorbeeld door de loonkosten voor werkgevers te verlagen, het uitvoeren van publieke werken of exportbevordering. Overigens is het tekort aan banen ook een argument dat voorstanders van een basisinkomen met graagte aandragen.

De redenering dat er niet genoeg werk is voor allen gaat echter voorbij aan de plasticiteit van de arbeidsmarkt. Voor de crisis toesloeg, in het derde kwartaal van 2008, waren er nagenoeg evenveel vacatures (247.000) als werklozen (310.000). Veel werkzoekenden kwamen toen evenmin aan de slag, terwijl er voldoende banen beschikbaar waren. Naast frictiewerkloosheid kan het zijn dat zij kwalificaties ontbeerden, te duur waren, of om andere redenen, zoals hun gezondheid of tekortschietende werknemersvaardigheden, niet aantrekkelijk genoeg waren voor werkgevers. *Encouraged of discouraged worker*-effecten compliceren de veronderstelling 'er is niet genoeg werk voor iedereen' verder. Zo vertaalde de recente stijging in de vraag naar arbeid zich nauwelijks in minder werkloosheid: meer mensen begaven zich op de arbeidsmarkt toen de economie weer aantrok, in plaats van langer te studeren of zorgtaken te verrichten. Ten slotte kan er tussen bedrijfstakken sprake zijn van grote verschillen in de vraag naar arbeid. Terwijl het aantal banen recent behoorlijk toenam in de zakelijke dienstverlening (m.n. de uitzendbranche) en handel, vervoer en horeca, nam het af bij de overheid, vooral vanwege bezuinigingen in hulp en dienstverlening (kinderopvang, sociaal-maatschappelijk en -cultureel werk).

Overigens is volgens de neoklassieke arbeidseconomie het idee van een vast aantal banen principieel onjuist. Hier is de veronderstelling dat de vraag van werkgevers naar arbeidskrachten en het aanbod van mensen uiteindelijk altijd in evenwicht zullen raken, op voorwaarde dat de lonen zich genoeg kunnen aanpassen (Borjas, 2005). In een evenwichtssituatie kan er daarom geen langdurende, onvrijwillige werkloosheid zijn; degenen die langdurig zonder werk zijn, zijn dat omdat ze geen betaald werk willen verrichten voor de gegeven lonen. Dat laagopgeleiden vaker werkloos zijn dan hoogopgeleiden komt in deze visie doordat hun productiviteit – die afhangt van hun menselijk kapitaal (bijv. opleiding) – en beloning niet met elkaar in balans zijn, bijvoorbeeld doordat de lonen zich niet genoeg neerwaarts kunnen aanpassen door het minimumloon.

#### **2.4.2 Onaantrekkelijk werk**

Het kan ook zijn dat er wel werk is, maar dat werkgevers aan de onderkant van de arbeidsmarkt banen aanbieden die, los van de beloning, niet aantrekkelijk zijn. Daarbij gaat het niet om de modieuze *bullshit jobs* die Graeber (2013) beschrijft: betekenisloos werk, waarbij de samenleving beter af zou zijn indien het niet bestond.<sup>7</sup> Het werk waar laagopgeleiden op aangewezen zijn, is vaker zwaar, onveilig en ongezond (Vlasblom et al., 2015; TNO, 2012). Een zeer lage kwaliteit van de arbeid kan afschrikwekkend werken als de fysieke of psychische gezondheid erdoor bedreigd wordt, en dat kan de werkloosheid opstuwten. Dit kan bovendien het risico op ziekte, slijtage en instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen vergroten (bijv. Klein Hesselink et al., 2012). Sennett (1998) stelt in dit verband dat flexibiliteit op de arbeidsmarkt – zowel in termen van contracten als werkplek – de prestatiedruk en onzekerheid hoger maakt. Door flexibele arbeidsrelaties krijgen mensen voortdurend het idee dat ze moeten bewijzen dat ze nog competitief genoeg zijn. Als werknemers bovendien flexibel zijn in waar en wanneer ze het werk doen, kan deze druk leiden tot lange werkweken, een verstoorde balans tussen werk en privé, en verminderd welbevinden. Dit verandert volgens Sennett het gemeenschapsbesef van werkenden en de plaats die arbeid in hun leven inneemt.

Onderzoek laat bovendien zien dat de zorg voor arbeidsomstandigheden bij flexwerk vaak slechter is geregeld dan bij mensen in vaste dienst. De voorlichting en instructie zijn minder, meldingen van beroepsziekten ontbreken meestal, en als mensen nu eens hier en dan weer daar werken is het zicht op hun arbeidsomstandigheden geringer en hun toegang tot arbozorg beperkt (Van der Laan et al., 2010). De verdere toename in laagbetaald, onzeker werk onder laagopgeleiden, die de CPB/SCP-studie voorziet, kan de zorg voor hun arbeidsomstandigheden verder onder druk zetten.

Sennetts inzichten worden voor Nederland enigszins ondersteund door onderzoek naar burn-out. Werkenden die emotionele uitputting ervaren, stoppen binnen twee jaar bijna twee maal zo vaak met werken als zij die daar geen last van hebben. Indien ze niet met pensioen kunnen, ontvangen ze meestal een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering of loondoorbetaling (Josten et al., 2014). Hier staat echter tegenover dat emotionele uitputting minder voorkomt bij mensen die kunnen telewerken, vermoedelijk vanwege de reductie van reistijd en de grotere mogelijkheden taken te combineren (Peters et al., 2014). Het lijkt plausibel dat burn-out in de toekomst

vaker voor zal komen dan thans, en deels gemitigeerd kan worden door mensen in staat te stellen thuis te werken. Er is echter onvoldoende bekend over de omvang en ontwikkeling van de problematiek bij laagopgeleiden, en in hoeverre dat in de toekomst maatregelen zou vergen. Scholing biedt hierbij vermoedelijk weinig soelaas. Op enkele andere onaantrekkelijke aspecten van arbeid zien we geen duidelijke trends. De interne en externe agressie op het werk – pesten, lichamelijk geweld en (seksuele) intimidatie – blijft tamelijk stabiel. Hierbij zijn er nauwelijks verschillen naar opleidingsniveau, maar wel enigszins tussen sectoren (Van den Bossche et al., 2012). Ook het percentage ongevallen op de werkvloer verandert van jaar op jaar nauwelijks (Mol en Pleijers, 2014). Het aantal meldingen van beroepsziekten fluctueert sinds 2005 tussen de 5.500 en 7.000 per jaar. De twee belangrijkste typen beroepsziekten waaraan mensen overlijden vertonen tegengestelde trends. Overlijden door stoflongen komt steeds minder voor, terwijl die vanwege asbestblootstelling nog oploopt, vanwege de lange latentieperiode (Van der Molen et al., 2014).

### **2.4.3 Vraagverschuiving**

Door economische en technologische veranderingen (robotisering, verplaatsing van routinematig werk naar lagelonenlanden, nieuwe ICT) kan een verandering in de vraag naar arbeid optreden. Voor laagopgeleiden is dit problematisch indien banen aan de onderkant sneller verdwijnen dan hun aandeel in de beroepsbevolking, en er niet voldoende nieuwe werkgelegenheid ontstaat om dit te compenseren. Deze problematiek is in CPB/SCP (2015) uitgebreid besproken. Geconstateerd werd dat de *skill bias* in de periode 1990-2005 de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden deed verslechteren, maar dat deze vraagverschuiving werd gecompenseerd door het teruglopende aanbod van laagopgeleiden. In alle toekomstscenario's werkt de vraagverschuiving ongunstig uit voor de laagopgeleiden, al is het werkloosheidseffect in de variant waarin voor de toekomst een lage *skill bias* wordt verondersteld, beduidend minder dan in het scenario met een hoge. Wat de meest waarschijnlijke ontwikkeling voor Nederland is, is niet bekend: 'We weten [...] nog te weinig over de toekomstige invloed van ICT, robots en offshoring op de taken- en beroepenverdeling om harde conclusies te kunnen trekken' (CPB/SCP, 2015: 16). Aan de vraagverschuiving als zodanig is weinig te doen, al wordt her en der de mogelijkheid van *reshoring* (werk dat weinig scholing vereist terughalen uit lagelonenlanden) geopperd en heeft de overheid via inhuur en aanbesteding invloed op de vraag naar specifieke vormen van laagopgeleide arbeid (bijv. schoonmaak, thuiszorg). De WRR stelde onlangs dat robotisering er de komende twee decennia niet toe zal leiden dat de helft van het aantal banen zal verdwijnen, zoals wel wordt voorspeld. Er komen nieuwe en andere banen bij, en dat vergt volgens de Raad een 'inclusieve robotagenda', die de complementariteit van menselijke en gerobotiseerde arbeid benadrukt (Went et al., 2015).

De gevolgen van de vraagverschuiving kunnen voor laagopgeleiden mogelijk wel worden gemitigeerd. Daarvoor komen enkele maatregelen in aanmerking die al eerder werden genoemd: een rechtstreekse aanpak van de productiviteit via loonkostensubsidies, scholing van bepaalde groepen (*upgrading* van laaggeschoolden met mbo-potentieel en mensen die dicht tegen het minimumloon aanzitten), en een betere benutting van het talent aan de onderkant door de *tracking* in het schoolstelsel te verminderen.

#### **2.4.4 Verdringing**

In de praktijk zal de arbeidsmarkt zich vaak moeten aanpassen aan veranderingen in de omgeving, en dus niet in een evenwichtssituatie verkeren. Als het aanbod aan arbeidskrachten door de conjunctuur of technologische ontwikkelingen groter is dan de behoefte van werkgevers, hebben de laatsten een ruime keuze. Er bieden zich dan meer kandidaten aan, en mogelijk ook beter gekwalificeerde, doordat mensen bij gebrek aan beter op vacatures onder hun niveau gaan solliciteren. Laagopgeleiden staan dan achter in de rij, zo is de aanname, vanwege hun lagere verwachte productiviteit. Volgens Thurow (1975) is dat omdat werkgevers de kandidaat zoeken die tegen de laagste opleidingskosten getraind kan worden voor de functie in kwestie. Dat zijn eerder hoog- dan laagopgeleiden. De signaleringstheorie (Spence, 1973) stelt dat het voor werkgevers lastig is in te schatten welke sollicitanten meer en minder productief zullen zijn. Volgens deze theorie hebben werkgevers een voorkeur voor beter opgeleiden omdat zij verwachten dat het opleidingsniveau een goede indicatie geeft van iemands productiviteit. Het behalen van een hogere opleiding is immers minder kostbaar in termen van inspanning, studietijd, etc. voor mensen met veel aanleg, veel motivatie en een goede gezondheid, en zij ronden die dan ook vaker succesvol af.

Het is onduidelijk in hoeverre laagopgeleiden inderdaad naar werkloosheid worden verdrongen door beter opgeleiden, en of dat een tijdelijk fenomeen gekoppeld aan laagconjunctuur is, of dat dit zich ook voordoet bij lage werkloosheid. Onderzoek in Nederland levert een wisselend beeld op (Gautier et al., 2002; Gesthuizen en Wolbers, 2010; Muysken en Ter Weel, 1998; van Ours en Ridder, 1995; Wolbers, 2011). Vermoedelijk zullen beter opgeleiden slechts in laaggeschoolde functies terecht komen als zij verwachten weinig vooruitzichten te hebben op werk op hun eigen niveau, er een financiële noodzaak is, en werkgevers niet bang zijn dat ze snel weer zullen vertrekken. Aan deze voorwaarden is voldaan bij structurele krimp van de beroepen op middelbaar niveau en daarboven. Middelbaar en hoogopgeleiden hebben dan immers weinig betere alternatieven. Als de vrees van verschillende onderzoekers voor toekomstige krimp van de middenberoepen door technologische ontwikkelingen uitkomt (zie Autor et al., 2003; Levy en Murnane, 2004), zullen laagopgeleiden dus door middelbaar opgeleiden verdrongen worden. Volgens de neoklassieke arbeidseconomie gaat dit gepaard met hogere werkloosheid als het minimumloon gefixeerd is, en met lagere uurlonen wanneer sprake is van vrije loonvorming.

Verdringing van laagopgeleiden kan ook plaatsvinden door instroom van migranten uit Oost-Europa en andere landen. Arbeidsmigranten komen meestal terecht in laaggeschoold werk, en voor zover dat werk is dat Nederlandse laagopgeleiden ook willen doen, concurreren ze met de laatsten. Ze accepteren bovendien lagere uurlonen en ongunstigere contractvormen dan Nederlandse laagopgeleiden, omdat ze in het land waar ze vandaan komen slechter gewend zijn. Recent onderzoek (Berkhout et al., 2014) levert aanwijzingen op dat de instroom van Oost-Europese migranten in de afgelopen jaren de inactiviteit van laagopgeleiden licht heeft doen stijgen en ook tot lagere lonen heeft geleid, hoewel de effecten beperkt zijn gezien de omvang van de instroom. Een blijvende, grote instroom van krachten uit het buitenland, zal de positie van

laagopgeleiden dus enigszins onder druk zetten. In hoeverre dit in de toekomst ook zal gebeuren is onbekend, al lijken de vooruitzichten op dit moment niet gunstig.

#### **2.4.5 Discriminerende werkgevers**

Menselijk kapitaal bestaat niet alleen uit scholing; en werkgevers hanteren scholing niet als enige en misschien niet eens als belangrijkste selectie criterium. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er sprake is van statistische discriminatie op de arbeidsmarkt (Andriessen et al., 2010; 2015, Huijnk, 2014; Fouarge en Montizaan, 2015; Van der Werff et al., 2012). Oudere, allochtone en vrouwelijke sollicitanten die voor het overige dezelfde kenmerken hebben, mogen minder vaak op gesprek komen dan jongeren, autochtonen en mannen. Ouderen worden binnen alle opleidingsniveaus even weinig aangenomen (Conen et al., 2011); maar omdat laagopgeleiden gemiddeld ouder zijn, lopen zij wel vaker tegen de leeftijdsbarrière aan. Onderscheid naar herkomst is mogelijk een nog groter probleem, want laagopgeleiden zijn niet alleen vaker van allochtone herkomst, maar discriminatie naar herkomst komt bovendien meer onder laag- dan hogeschoolden voor. Tussen mannen en vrouwen bestaat er nog altijd een onverklaard beloningsverschil, wat mogelijk is toe te schrijven aan discriminatie. Ook ervaren werkende vrouwen discriminatie rond de zwangerschap, bijvoorbeeld wanneer hun tijdelijk contract hierdoor niet verlengd wordt (SER, 2014). Laagopgeleide vrouwen hebben hier mogelijk meer mee te maken, omdat zij vaker in tijdelijke posities werkzaam zijn en bovendien minder toegang hebben tot regelingen die arbeid en zorg faciliteren (Yerkes en Den Dulk, 2015).

Investering in scholing kan weliswaar de kwalificaties van de laagopgeleide groep vergroten, maar dit verbetert hun baankansen niet wanneer zij op basis van andere kenmerken, die zij niet kunnen beïnvloeden, achteraan de *labor queue* belanden (Thurow, 1975). Dat werkgevers soms een weinig objectieve visie hebben op de verwachte productiviteit van sollicitanten, blijkt ook uit onderzoek naar de invloed van 'persoonskapitaal' op arbeidsmarktkansen. Mensen met een knap uiterlijk, grote lengte, een niet te hoge score op de *body mass index*, geen fysieke handicaps, en veel zelfvertrouwen of charme hebben vaak een streepje voor, ook als dit niet direct van invloed is op de uitoefening van de functie. In een experimentele vignettenstudie bleek de invloed van persoonskapitaal op arbeidsmarktkansen groter dan die van geslacht, etnische herkomst, werkervaring en zelfs – voor lagere functies – het bereikte onderwijsniveau (zie Van Campen en Versantvoort, 2014).

Onduidelijk is of de discriminatie door werkgevers van laagopgeleide ouderen, migranten en minder aantrekkelijke geachte mensen de laatste jaren is toegenomen, en hoe dit zich in de toekomst zal ontwikkelen. Het idee dat de kansen op de arbeidsmarkt verdeeld zijn naar rato van talent, inspanning en kwalificaties gaat in ieder geval niet op. Als bepaalde groepen op niet-meritocratische gronden minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt, is de allocatie vanuit maatschappelijk oogpunt suboptimaal: dit gaat uiteindelijk ten koste van de welvaart en kan ook sociale spanningen oproepen, bijvoorbeeld bij de hoger opgeleide migranten van de tweede generatie (Dagevos en Huijnk, 2014). Dit lost men via een beleid gericht op meer scholing van laagopgeleiden niet op. Het voorkómen van

discriminatie op de arbeidsmarkt heeft de laatste jaren dan ook terecht meer maatschappelijke en politieke aandacht gekregen (zie bijv. SER 2014).

## 2.5 Matching van vraag en aanbod

### ***Een slechte match***

De matchingtheorie gaat ervan uit dat ook wanneer er genoeg banen zijn en werklozen in beginsel voldoende geëquipeerd zijn om aan de slag te gaan, vraag en aanbod elkaar niet hoeven te vinden (Mortensen en Pissarides, 1994). Werkloosheid wordt in deze visie vooral veroorzaakt door de ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt. Werkgevers beschikken over te weinig informatie over werkzoekenden, en werklozen weten onvoldoende over beschikbare banen. De tijd en inspanning die het vergt om een juiste match tot stand te brengen (de zoek- of transactiekosten) zijn voor beide afzonderlijke partijen niet op te brengen, of wegen voor hen niet op tegen de baten. Beleidsmatig kan dit worden aangepakt door een derde partij in te schakelen die de transactiekosten op zich neemt, beide partijen van informatie voorziet en vraag en aanbod bij elkaar brengt. Dit kunnen bijvoorbeeld gemeenten zijn, het UWV of de recent ingestelde 35 regionale werkbedrijven. Via Internet zijn er meer vacatures dan vroeger te vinden, en kan men ook gemakkelijker buiten de eigen regio terecht. Dit stelt echter wel eisen aan de digitale zoekcompetenties. Meer informatie is bovendien niet altijd beter, bijvoorbeeld doordat ze verbrokkeld is (vacaturesites, bedrijfssites, LinkedIn), onvoldoende actueel, of weinig toegankelijk – bijvoorbeeld door een haperende website.

Hoe betere matching in de praktijk het best georganiseerd kan worden, blijft een zoektocht. Zo was het project 'Westland heeft werk' bedoeld om honderden werklozen uit de Randstad met bussen naar het Westland te sturen om daar laaggeschoold werk te doen in de tuinbouw.<sup>8</sup> De gedachtegang van de ondoorzichtige arbeidsmarkt lag ten grondslag aan deze aanpak: het Westland heeft werk, de gemeenten hebben werklozen, dus wat rest is hen bij elkaar te brengen. Dit initiatief was niet vrijblijvend, want mensen die zonder goede reden weigerden aan de slag te gaan konden op de uitkering worden gekort. Het project werd echter geen succes: van de busladingen vol werklozen ging uiteindelijk slechts een handvol in de kassen aan het werk. De oorzaak lag in een slechte selectie: de aanpak had meer weg van een 'blind date' tussen vraag en aanbod, dan van een goed doordachte match. De les die geleerd is, is dat om vraag en aanbod aan de onderkant van de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen, niet alleen goede kennis nodig is van het cliëntenbestand, maar ook een actieve houding bij het vinden van werkgevers die hen in dienst willen hebben. De taak van de uitvoerders verschuift daarmee in toenemende mate van ondersteuner naar intercedent.

Uit de recente CPB/SCP-studie kwam naar voren dat de *match* tussen vraag en aanbod de afgelopen jaren vooral aan de onderkant problematischer is geworden. Dit is vooral zichtbaar in de groei van het aandeel werkenden met laagbetaald, onzeker werk, dat onder laagopgeleiden sterker steeg dan bij de hoger opgeleiden. De verwachtingen zijn bovendien ongunstig: volgens de scenario's van CPB en SCP voor 2025 wordt de ongelijkheid tussen beide groepen hierin in de toekomst nog groter (CPB/SCP, 2015). Dat

betekent dat laagopgeleiden er bij werkhervatting minder dan nu op vooruit zullen gaan, en mogelijk eerder en langer in de werkloosheid blijven steken.

## 2.6 Minder en meer urgente kwesties

### 2.6.1 Inleiding

Het is niet eenvoudig een eindoordeel te vellen over de benaderingen die we hiervoor bespraken. Veel onderzoek richt zich op een bepaalde theoretische lijn, met de daarbij passende veronderstellingen; en gewoonlijk worden concurrerende verklaringen niet gelijktijdig in één model getoetst, waardoor het relatieve gewicht ervan duidelijk zou worden. Dit houdt logischerwijs in dat het op grond van het voorgaande niet mogelijk is de beste beleidsopties voor de toekomstige arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden met zekerheid te identificeren. We beperken ons daarom tot een *next best*-oplossing, waarbij we de factoren proberen te wegen door te bepalen of het mechanisme thans de veronderstelde invloed heeft op de arbeidsmarktpositie; en zo ja, of het plausibel is dat dit in de toekomst aan belang wint. Een verklaringslijn heeft meer urgentie naarmate het huidige negatieve effect groter is, en wanneer het waarschijnlijk is dat dit in de toekomst groeit.

### 2.6.2 Minder urgente kwesties

Het minst urgent lijkt de veronderstelling van een *verslechterende arbeidsmoraal*, een deelaspect van het 'labbekakken' van werkgeversvoorzitter Hans de Boer. Er is weinig empirisch bewijs dat dit een doorslaggevende factor is voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden, en of in de toekomst een groter probleem zal worden. Op het verwante aspect van de *kieskeurige reacties van werkenden op verkeerde prikkels* is de laatste jaren al veel beleid gevoerd. Het negatieve effect van de armoedeval en van werk dat 'niet leuk is' op arbeidsmarktgedrag is vermoedelijk beperkt en het is niet waarschijnlijk dat dit toe zal nemen. Hierbij lijkt het vooral van belang ervoor te zorgen dat de financiële en immateriële prikkels van werk de goede kant op staan, en vooral ook te letten op de manier waarop laagopgeleiden die percipiëren.

In het verlengde hiervan verdient het tegengaan van *onaantrekkelijk werk* bij laagopgeleiden aandacht. Het werk aan de onderkant is vaker zwaar, onveilig en ongezond, al zien we geen duidelijk stijgende lijn in beroepsziekten, ongevallen en agressie op de werkvloer. Laagopgeleiden kunnen het zich echter lang niet altijd permitteren om onaanvaardbaar werk af te wijzen. Daarom vergt de arbozorg, die vooral bij de flexwerkers onder hen achterblijft, meer aandacht. Ook zal burn-out in de toekomst waarschijnlijk vaker voorkomen. Preventief beleid ligt hierbij voor de hand, bijvoorbeeld door het vergroten van regel- en taakcombinatiemogelijkheden van werkenden. We weten echter niet hoe zwaar dit probleem de komende decennia bij de laagopgeleiden zal wegen, en of oplossingen gericht op meer zeggenschap en autonomie zich laten verenigen met het type werk dat zij dan verrichten.

Aan de vraagkant lijkt ons de positie dat er '*te weinig banen*' zijn weinig overtuigend. De arbeidsmarkt is in het verleden vaak plastischer gebleken dan deze redenering

veronderstelt. Het lijkt ons dan ook niet dat defaitisme (het probleem is onoplosbaar) of onorthodoxe oplossingen (slechts een basisinkomen kan de toekomstige arbeidsmarkt voor de onderkant zeker stellen) op grond van deze zienswijze onontkoombaar zijn. Voor structurele *verdringing* van laaggeschoolden door mensen met een hogere opleiding of migranten bestaan weinig aanwijzingen. Dit probleem zou in de toekomst echter wel groter kunnen worden, indien er sprake is van een structurele krimp van middenberoepen en een aanhoudend hoge instroom van arbeidsmigranten uit de EU en van vluchtelingen. In dat geval worden laagopgeleiden waarschijnlijk vaker werkloos, of dreigt voor hen werkende armoede. Hoewel deze toekomstontwikkelingen nog ongewis zijn, lijkt dit voldoende reden om verdringing als de potentieel belangrijkste kwestie in deze minder urgente categorie te beschouwen.

### **2.6.3. Meer urgente kwesties**

De *mismatch* tussen vraag en aanbod lijkt wel een factor van gewicht, en dit effect wordt in de toekomst waarschijnlijk groter. De aanpak hiervan vergt meer transparantie, lagere transactiekosten en een intercedentbenadering vanuit de uitvoering.

*Discriminatie* door werkgevers naar etnische herkomst, leeftijd of andere persoonskenmerken heeft een uitgesproken negatief effect; het is echter onduidelijk of dit in de toekomst toe zal nemen. Deze problematiek kan worden aangepakt via voorlichting, *quota*, *naming and shaming* van slechte werkgevers of certificatie van goede, etc. Bij het 'persoonskapitaal' liggen er naast het traditionele gezondheidsbeleid ook mogelijkheden bij het vergroten van zelfvertrouwen en het wegnemen van als onaantrekkelijk ervaren kenmerken tijdens het re-integratieproces (bijv. zorgen voor representatieve kleding, een goed gebit, weghalen van zichtbare tatoeages). Onduidelijk is op voorhand hoeveel zoden dit aan de dijk zal zetten, en het roept ook gemakkelijk ethische discussies op (een aantasting van het recht op zelfbeschikking, het dwingend opleggen van de sociale normen van hoger opgeleiden).

Het aanboren van *verborgen talent* lijkt mogelijkheden te bieden, vooral bij kinderen van migranten, nieuwe migrantengroepen, en volwassen laaggeschoolden met verouderde kwalificaties of een inmiddels niet meer gewilde opleidingsrichting. Het heroverwegen van de *tracking* in het huidige schoolsysteem lijkt een belangrijke voorwaarde om de toekomstige arbeidsmarktpositie van laag opgeleiden te verbeteren. Dat zal echter niet zonder slag of stoot gebeuren: voor talentvolle kinderen – vaak met mondige, hoogopgeleide ouders – bevordert een stelsel van vroege selectie met gescheiden leerwegen de onderwijsprestaties, en daarmee de kans op maatschappelijk succes.

De *tekortschietende hulpbronnen* van laagopgeleiden zijn eveneens een serieus probleem, maar hierbij is het onduidelijk of dit in de toekomst groter zal worden. Ten aanzien van hun financiële hulpbronnen is dat wel waarschijnlijk (de armoede neemt volgens de CPB/SCP-scenario's licht toe). Over het tekort aan werknemersvaardigheden bij laagopgeleiden, hun kleine instrumentele netwerken, en de cumulatie die optreedt doordat ook hun partner doorgaans over weinig hulpbronnen beschikt is de toekomstverwachting onduidelijk. Aanvullend beleid is wenselijk, in de vorm van een duidelijk inkomensgarantie voor degenen die zelfstandig onvoldoende inkomen genereren



(eventueel in de vorm van loonkostensubsidies of beschut werk); begeleiding van werkenden met onvoldoende vaardigheden en ondersteuning van de bedrijven waarin zij terecht kunnen; en doorlichting van hun netwerken, eventueel gekoppeld aan de inzet van hoger opgeleide *buddies*. Als laagopgeleiden vaker opwaarts zouden trouwen, zou dat eveneens hun hulpbronnen verruimen; maar dit willen zij vermoedelijk vaak niet, en laat zich moeilijk afdwingen.

De *vraagverschuiving* heeft een negatief effect op de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden. Dit effect wordt in de toekomst vermoedelijk groter – al is dit afhankelijk van de mate waarin de *skill bias* zich daadwerkelijk zal manifesteren. Voor de groep waarvoor een hoger opleidingsniveau niet haalbaar is, bieden de maatregelen die in de CPB/SCP-studie werden geopperd het meeste perspectief: achterblijven minimumloon, loonkostensubsidies, werk met behoud van uitkering, beschut werk en *job carving*.

Ten slotte belemmeren enkele *niet-scholingsproblemen* de arbeidsmarktkansen van laagopgeleiden: cognitieve beperkingen en een slechte gezondheid, problemen in het huishouden, en de cumulatie hiervan. In de meeste gevallen lijken de niet-scholingsproblemen in de toekomst groter te worden; alleen bij de thuisproblemen is dit onduidelijk. Ze laten zich per definitie niet door meer of ander formeel onderwijs oplossen, en in het geval van de substantiële groep met serieuze cognitieve beperkingen zijn er ook daarbuiten niet veel remedies denkbaar. De vergrijzing leidt waarschijnlijk tot meer gezondheidsproblemen bij ouderen; dat vergt, naast aandacht voor arbeidsomstandigheden, een veel sterker accent op preventie van ziekte. Voor de thuisproblemen moet eerder worden gedacht aan maatschappelijk werk en schuldhelpverlening, voor de multiproblematiek moeten al deze zaken bij voorkeur worden gecombineerd.

#### **2.6.4 Is scholing de oplossing?**

De inzichten die we hier op een rij hebben gezet geven aan dat Kalshoven in zijn eerder aangehaalde column tot op zekere hoogte gelijk had. Scholing biedt voor sommige kwesties die wij als urgent beschouwen inderdaad een oplossing, en hier is meer mogelijk dan in de eerdere CPB/SCP-studie werd gesuggereerd. Soms slaat men daarbij twee vliegen in één klap: als men aan de aanbodkant het verborgen talent bij (kinderen van) migranten en mensen met een 'verkeerde' of verouderde opleiding weet aan te boren, kan dat soelaas bieden aan de mogelijke vraagverschuiving door technologische ontwikkelingen. Bij de laatste kwestie zijn ook de onderwijsopties die in *De toekomst van de arbeidsmarkt in 2025* al werden gesignaleerd van belang: kortdurende scholing van laagopgeleiden waarvan de productiviteit tegen het minimumloonniveau aan zit, en *upgrading* naar een perspectiefvol onderwijstype van laagopgeleiden met mbo-potentieel, door het bieden van meer structuur en aandacht voor vakmanschap. Ook zijn de tekortschietende hulpbronnen van laagopgeleiden (te weinig inkomen, zwakke netwerken, onvoldoende besef van werknemersvaardigheden en culturele codes) en hun partners aan de opleiding gelieerd. Voor zover laagopgeleiden schoolbaar zijn, worden zulke tekorten aangepakt als het lukt hun onderwijspeil te verhogen. Het is echter niet uitsluitend een kwestie van meer of andere scholing van individuele laagopgeleiden. Aanpassingen van het selectieproces tijdens de schoolloopbaan zijn misschien de

belangrijkste conditie om de toekomstige arbeidsmarktpositie van de groep aan de onderkant via het onderwijs te verbeteren.

Maar Kalshoven had deels ook ongelijk. Waar vraag en aanbod niet bij elkaar komen terwijl mensen voldoende zijn toegerust, heeft verdere scholing weinig zin. Dat geldt eveneens voor zover de zwakke positie van laaggeschoolden samenhangt met twee andere urgente kwesties: de moeizame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van mensen met cognitieve beperkingen, gezondheidsproblemen, thuisproblemen, en de cumulatie daarvan; en discriminatie door werkgevers op basis van etnische herkomst, leeftijd, gezondheid en aantrekkelijkheid. Het zeker stellen van de toekomstige plaats van laagopgeleiden op de arbeidsmarkt vergt dus meer dan scholingsbeleid.

---

<sup>1</sup> F. van der Linden en P. Webeling, *'Ik ben een rechtse marxist'*, interview H. de Boer (voorzitter VNO-NCW), De Volkskrant, 24 juni 2015. Naar aanleiding van hevige kritiek op zijn uitspraak 'Al die labbekakken die hier in een uitkering zitten, die moeten aan het werk' distantieerde De Boer zich later van de bewoordingen, maar niet van de 'fouten in het stelsel van uitkeringen en toeslagen' die hij aan de kaak wilde stellen.

<sup>2</sup> Schattingen op basis van Woittiez et al. (2014). Bij een IQ tussen 50 en 69 is sprake van een lichte verstandelijke handicap. Zwakbegaafd is de groep die een IQ tussen 70 en 85 heeft en bovendien beperkt sociaal redzaam is. Het aandeel ernstig verstandelijk gehandicapten (IQ < 50) is niet geraamd, omdat betaald werk voor deze groep in het algemeen niet reëel zal zijn.

<sup>3</sup> Ons zijn slechts twee studies bekend die de problematiek in den brede in kaart brengen. De ene liet zien dat 26% van alle huishoudens die onder de Participatiewet vallen, tevens een voorziening ontvangt op grond van de Wmo en/of jeugdzorg (Bron: CBS (SCP Maatwerkbestand Sociaal Domein 2013), SCP-bewerking). Een uitsplitsing naar opleidingsniveau is er niet, maar bij de laagopgeleide groep zal het aandeel vermoedelijk hoger liggen. De andere (Bosselaar et al. 2010) is verricht onder mensen met bijstand, WW, ZW of een uitkering wegens gedeeltelijke arbeidsongeschikt. Volgens deze bron is bij 66% van de laagopgeleiden met zo'n uitkering sprake van multiproblematiek. Dat is gedefinieerd als een combinatie van een laag opleidingsniveau met minstens één van de volgende kenmerken: ziekteuitkering, AO-uitkering of geregistreerd als arbeidsgehandicapt; behoort tot de harde kern vangnetters; alleenstaande ouder; tienermoederschap; ≥ 55 jaar; > 3 jaar bijstandsuitkering; fase-4 cliënt; lichte verstandelijke handicap.

<sup>4</sup> Overigens profiteren de meest getalenteerde leerlingen wel van hun homogene klassen en gescheiden leertrajecten (Onderwijsraad 2010), dus hier botsen de belangen van hoogopgeleide en laagopgeleide kinderen, hun ouders en hun politieke representanten.

<sup>5</sup> In een landenvergelijkende analyse die het SCP onlangs uitvoerde (Goderis 2015) bleek een uitgebreide verzameling institutionele kenmerken vrij weinig invloed uit te oefenen op de gemiddelde onderwijsprestaties op 15-jarige leeftijd. Uitsluitend het extern vaststellen van examens, de autonomie van scholen in het personeelsbeleid en in het bepalen van het budget (op voorwaarde dat examens extern worden vastgesteld) hadden significante effecten, en daarop scoort Nederland goed. Het zou interessant zijn na te gaan hoe dergelijke kenmerken van invloed zijn op de ongelijke verdeling van onderwijsprestaties, waarbij op basis van de literatuur grotere effecten te verwachten zijn.

<sup>6</sup> De herziene Engelse *Poor Law* was vooral geïnspireerd op het werk van Bentham (1789; 1838-1843). Diens hoofdthese was dat de gemeenschap de lasten uiteindelijk niet zouden kunnen dragen wanneer de armen te genereus behandeld werden. In dat geval zouden zij te weinig prikkels hebben om werk te zoeken, een bedrijf te beginnen, en te sparen. De gewijzigde Armenwet beoogde de armen af te schrikken, en hen te ontmoedigen om bijstand aan te vragen. Om dat te bewerkstelligen verloren ze het recht op zelfstandige huisvesting en werden ze ondergebracht in werkhuisen. Daar dienden de condities minder gunstig te zijn dan wanneer mensen aan de slag zouden gaan tegen het allerlaagste loon, en werden mannen, vrouwen en kinderen van elkaar gescheiden.

<sup>7</sup> Graeber (2013) denkt hierbij aan het werk van 'private equity CEOs, lobbyists, PR researchers, actuaries, telemarketers, bailiffs or legal consultants, human resource managers' en de dienstverlening die voor deze groep in het leven geroepen zou zijn ('dog-washers, all-night pizza deliverymen'). In een recente *poll* gaf 37% van de Britten aan dat hun werk geen zinvolle bijdrage aan de wereld leverde, al ontleende 63% er persoonlijk wel vervulling aan (YouGov UK 2015). De meerderheid van de mensen met een *bullshit job* overwoog ook niet die eraan te geven; zeker aan de top betaald deze arbeid beter dan die van een onderwijzer of vuilnisman.

<sup>8</sup> Zie bijv. NRC Next, *Westlandse werklozen willen niet*, 10 augustus 2012, p. 8-9.

## Hoofdstuk 2

- Andriessen, I., E. Nievers, L. Faulk en J. Dagevos (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., B. van der Ent, M. van der Linden en G. Dekker (2015). *Op afkomst afgewezen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Autor, D.H., F. Levy en R.J. Murnane (2003). The skill content of recent technological change: an empirical explanation. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4): 1279-1334.
- Bentham, J. (1789). *An introduction to the principles of morals and legislation*. New York: Hafner Publishing Company [1948].
- Bentham, J. (1838-1843). *Tracts on poor laws and pauper management*. In: J. Bowring (red.), *The works of Jeremy Bentham*, vol. 8. New York: Russell & Russell, Inc. [1962].
- Berkel, R. van, A. Brand en J. Maaskant (1996). *Uitgeschreven of afgeschreven? Werklozen door de tijd gevolgd*. Utrecht: Jan van Arkel.
- Berkhout, E., P. Bisschop en M. Volkerink (2014). *Grensoverschrijdend aanbod van personeel. Verschuivingen in nationaliteit en contractvormen op de Nederlandse arbeidsmarkt 2001-2011*. Amsterdam: SEO Economisch onderzoek.
- Boelhouwer, J., M. Gijsberts en C. Vrooman (2014). *Nederland in meervoud*. In: C. Vrooman, M. Gijsberts en J. Boelhouwer (red.), *Vershil in Nederland; Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (p. 281-320). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Borjas, G.J. (2005). *Labor economics*. New York: McGraw-Hill.
- Bossche, S. van den, M. van der Klauw, J.F. Ybema, E. de Vroome en A. Venema (2012). *Agressie op het werk*. Hoofddorp: TNO/Gezond Leven.
- Bosselaar, H., E. Maurits, P. Molenaar-Cox en R. Prins (2010). *Multiproblematiek bij cliënten. Verslag van een verkenning in relatie tot (arbeids)participatie*. Utrecht/Leiden: Meccano kennis voor beleid/AStri Beleidsonderzoek en -advies.
- Bouma, S., L. Coenen en A. Kerckhaert (2011). *Arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen*. Zoetermeer: Research voor Beleid.
- Bovens, M., P. Dekker en W. Tiemeijer (red.) (2014). *Gescheiden werelden? Een verkenning van sociaal-culturele tegenstellingen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Bruggink, J.-W. (2009). Ontwikkelingen in (gezonde) levensverwachting naar opleidingsniveau. *Bevolkingstrends*, 57(4): 71-75.
- Buisman, M., J. Allen, D. Fouarge, W. Houtkoop en R. van der Velden (2013). *PIAAC 2012: de belangrijkste resultaten*. Den Bosch: ECBO.
- Campen, C. van en M. Versantvoort (2014). *Aantrekkelijk gezond: de sociale gevolgen van verschillen in fysiek, mentaal en esthetisch kapitaal*. In: C. Vrooman, M. Gijsberts en J. Boelhouwer (red.), *Vershil in Nederland*. Sociaal en Cultureel Rapport 2014 (p. 141-176). Den Haag Sociaal en Cultureel Planbureau.
- CBS (2015). *Arbeidsdeelname; onderwijsniveau*. Geraadpleegd 15-10-2015 via <http://statline.cbs.nl/Statweb>.

- CPB/SCP (2015). De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025. Den Haag: Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Conen, W.S., K. Henkens en J.J. Schippers (2011). Are employers changing their behavior towards older workers? An analysis of employers' surveys 2000-2009. *Journal of Aging and Social Policy*, 23(2): 141-158.
- Coumans, M. (2008). Alleenstaande moeders op de arbeidsmarkt. *Sociaaleconomische trends*, 4: 33-38.
- Cuelenaere, B., C.L. van der Burg, V. Veldhuis, T.J. Veerman en C. Hiemstra (2012). Aansluiting vraag en aanbod laaggeschoold werk. Onderzoek onder werkzoekenden, werkgevers en uitvoerders. Eindrapport. Leiden: Astri.
- Dagevos, J. en W. Huijnk (2014). Segmentatie langs etnische grenzen. In: C. Vrooman, M. Gijsberts en J. Boelhouwer (red.), *Verschil in Nederland; Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (p. 251-280). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Divosa (2011). Divosa-monitor 2011, deel 1. Grenzen verleggen. Sociale diensten en participatiebevordering. Utrecht: Divosa.
- Echtelt, P. van (2010). Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van en M. Guiaux (2012). Verzorgd uit de bijstand. De rol van gedrag, uiterlijk en taal bij de re-integratie van bijstandsontvangers. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van en E. Josten (2012). Werken voor je geld. In: V. Veldheer, J.J. Jonker, L. van Noije en C. Vrooman (2012). *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012* (p. 95-115). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Engbersen, G. (1989). Culturen van langdurige werkloosheid. *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 15(4): 545-575.
- Engbersen, G. (1990). Publieke bijstandsgeheimen. Het ontstaan van een onderklasse in Nederland. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese.
- Engbersen, G., K. Schuyt, J. Timmer en F. van Waarden (1993). *Cultures of unemployment; A comparative look at long-term unemployment and urban poverty*. Boulder: Westview Press.
- Flynn, J.R. (1987). Massive IQ gains in 14 nations: What IQ tests really measure. *Psychological Bulletin*, 101(2): 171-191.
- Fouarge, D., W. Houtkoop en R. van der Velden (2011). Laaggeletterdheid in Nederland. Resultaten van de Adult Literacy and Life Skills Survey (ALL). Den Bosch/ Utrecht/ Maastricht: Ecbo/ROA.
- Fouarge, D., T. Schils en A. de Grip (2013). Why do low-educated workers invest less in further training? *Applied Economics*, 45(28): 2587-2601.
- Fouarge, D. en R. Montizaan (2015). Hoe bereid zijn werkgevers om ouderen aan te nemen? *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 31(3): 256-269.
- Gautier, P.A., G.J. van den Berg, J.C. van Ours en G. Ridder (2002). Worker turnover at the firm level and crowding out of lower educated workers. *European Economic Review*, 46(3): 523-538.
- Gesthuizen, M. en G. Kraaykamp (2002). Ontwikkelingen in verbale capaciteiten van laagopgeleiden in Nederland: De keerzijde van de onderwijsexpansie. *Mens & Maatschappij*, 77(4): 361-380.

- Gesthuizen, M. en M.H. Wolbers (2010). Employment transitions in the Netherlands, 1980–2004: Are low educated men subject to structural or cyclical crowding out? *Research in Social Stratification and Mobility*, 28(4): 437-451.
- Geuns, R. van, N. Jungmann, G. Kruis, P. Calkoen en M. Anderson (2010). Schuldhelpverlening loont! Een onderzoek naar de kosten en baten van schuldhelpverlening. Eindrapport. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Goderis, B. (red.)(2015). Public sector achievement in 36 countries. A comparative assessment of inputs, outputs and outcomes. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Graeber, D. (2013). On the Phenomenon of Bullshit Jobs. *Strike*, 17 augustus 2013. <http://strikemag.org/bullshit-jobs>
- Hanushek, E.A. en L. Wößmann (2006). Does early tracking affect educational inequality and performance? Differences-in-differences evidence across countries. *Economic Journal*, 116: C63-C76.
- Hanushek, E.A. en L. Wößmann (2014). Institutional structures of the education system and student achievement: A review of cross-country economic research. In: R. Strietholt, W. Bos, J.-E. Gustafsson en M. Rosen (red.), Educational policy evaluation through international comparative assessments. Münster: Waxman (p. 145-175).
- Harbers, M., P. Achterberg, N. Hoeymans, S. Kooiker en C. van Campen (2013). Gezondheid en zorg. In: R. Bijl, J. Boelhouwer, E. Pommer en I. Sonck (red.), De sociale staat van Nederland 2013 (p. 155-177). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hendrickx, J., W. Uunk en J. Smits (1995). Stratificatie en het huwelijk: partnerkeuze en partnereffecten. In: J. Dronkers en W.C. Ultee (red.), Verschuivende ongelijkheid in Nederland: sociale gelaagdheid en mobiliteit (p. 162-181). Assen: Van Gorcum.
- Herweijer, L. en E. Josten (2014). Een ideaal met een keerzijde. In: C. Vrooman, M. Gijsberts en J. Boelhouwer (red.), Verschil in Nederland; Sociaal en Cultureel Rapport 2014 (p. 69-101). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Heyma, A. en H. van der Heul (2015). De kosteneffectiviteit van re-integratie van WW'ers. *Economisch Statistische Berichten*, 100(4706S): 14-18.
- Hoff, S. (2010). Uit de armoede werken; Omvang en oorzaken van uitstroom uit armoede. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hollander, A. de, N. Hoeymans, J. Melse, J. van Oers en J. Polder (2006). Zorg voor gezondheid. Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2006. Bilthoven: RIVM.
- Huijnk, W. (2014). Verschillen in arbeidsmarktpositie ontleed. In: W. Huijnk, M. Gijsberts en J. Dagevos (red.), Jaarrapport integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt (p. 89-108). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Jansen, W. en C.H. Mulder (1996). Wie trouwt met wie? Trends in de mate van openheid van de Nederlandse samenleving, afgemeten aan het opleidingsniveau van (huwelijks)partners. In: H.B.G. Ganzeboom en W.C. Ultee (red.), De sociale segmentatie van Nederland in 2015 (p. 69-94). Den Haag: SDU Uitgevers.
- Josten, E., P. van Echtelt en J.D. Vlasblom (2014). Invloed van burn-out op de loopbaan. In: P. van Echtelt (red.), Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken (p. 24-31). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Kerckhaert, A.C. en L.S. De Ruig (2013). Huishoudens in de rode cijfers 2012. Omvang en achtergronden van schuldenproblematiek bij huishoudens. Eindrapport. Zoetermeer: Panteia.
- Klein Hesselink, J., I. Houtman en S. van den Bossche (2012). Trends in ziekteverzuim. In: M. Versantvoort en P. van Echtelt (red.). Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen (p. 26-49). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek/TNO/UWV Kenniscentrum.
- Koning, P. (2012). Beter een stok dan een wortel. Toeleiding naar werk. In: J. Uitermark, A.J. Gielen en M. Ham (red.), Wat werkt nu werkelijk? Politiek en praktijk van sociale interventies (p. 105-120). Amsterdam: van Gennep.
- Kroft, H., G. Engbersen, K. Schuyt en F. van Waarden (1989). Een tijd zonder werk; een onderzoek naar de levenswereld van langdurig werklozen. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese.
- Laan, G. van der, D. Spreeuwers en B. Sorgdrager (2010). Beroepsziekten aan de onderkant van de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 18(10): 463-465.
- Lammers, M., L. Kok en C. Wunsch (2013). Langetermijneffecten van re-integratie. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Levy, F. en R.J. Murnane (2004). The new division of labor. New York: Russell Sage Foundation.
- Lewis, O. (1969). Cultures of poverty. In: P. Moynihan (red.), On understanding poverty: perspectives from the social sciences. New York: Basic Books.
- Mol, M. en A. Pleijers (2014). Ongelukken op de werkvloer. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Molen, H. van der, P. Kuijper, G. de Groene, J. Bakker, B. Sorgdrager, A. Lenderink, J. Maas, E. van Valen en T. Bran (2014). Beroepsziekten in cijfers. Amsterdam: Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.
- Mortensen, D.T. en C.A. Pissarides (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *Review of Economic Studies*, 61(3): 397-415.
- Mullainathan, S. en E. Shafir (2013). Scarcity: Why having too little means so much. New York: Picador.
- Muysken, J. en B. Ter Weel (1998). Overeducation and crowding out of low-skilled workers. Maastricht: MERIT, Maastricht Economic Research Institute on Innovation and Technology.
- Onderwijsraad (2010). Vroeg of laat; Advies over de vroege selectie in het voortgezet onderwijs. Den Haag: Onderwijsraad.
- Ours, J.C. van en G. Ridder (1995). Job matching and job competition: Are lower educated workers at the back of job queues? *European Economic Review*, 39(9):1717-1731.
- Peters, P., K. Kraan en P. van Echtelt (2014). Het Nieuwe Werken en burn-out. In: P. van Echtelt (red.), Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken (p. 33-39). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Poos, M.J.J.C., J.W. Bruggink en W.J. Nusselder (2014). Gezonde levensverwachting samengevat. Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgezondheid. Bilthoven: RIVM.
- Sadiraj, K., J.M. Wildeboer Schut en S. Hoff (2007). Gedragseffecten van de armoedeval. In: C. Vrooman, S. Hoff, F. Otten en W. Bos, *Armoedemonitor 2007* (p. 94-109). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Sanders, J. en K. Kraan (2014). Kwalificatieveroudering in Nederland. Hoofddorp: TNO/Gezond Leven.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.
- SER (2014). Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER Advies 2014/03).
- Snower, D.J. (1995). Evaluating unemployment policies: what do the underlying theories tell us? *Oxford Review of Economic Policy*, 11(1): 110-135.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3): 355-374.
- Stam, K. (2015). *The moral duty to work. A cross-national and longitudinal study of the causes and consequences of work ethic values in contemporary society*. Tilburg: Tilburg University.
- Statistics Canada en OECD (2005). *Learning a living. First results of the Adult Literacy and Life Skills Survey*. Ottawa/Parijs: Statistics Canada/Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Thurow, L.C. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the US Economy*. New York: Basic Books.
- TNO (2012). *Arbobalans 2012. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO.
- Turkenburg, M. (2014). *Kansen voor vakmanschap in het mbo. Een verkenning*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vlasblom, J.D., P. van Echtelt en M. de Voogd-Hamelink (2015). *Aanbod van Arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Veldheer, V., J.J. Jonker, L. van Noije en C. Vrooman (red.) (2012). *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vliet, R. van der, M. Gijsberts en J. Dagevos (2014). Veranderingen in de gezinssituatie en de arbeidsmarktpositie van vrouwen. In: W. Huijnk, M. Gijsberts en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt* (p. 144-166). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Volker, B., I. Andriessen en H. Posthumus (2014). Gesloten werelden? Sociale contacten tussen lager- en hogeropgeleiden. In: M. Bovens, P. Dekker en W. Tiemeijer (red.), *Gescheiden werelden? Een verkenning van sociaal-culturele tegenstellingen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Vroonhof, P., F. Westhof en D. Bleeker (2009). *Monitor betalingsachterstanden. Meting 2009*. Zoetermeer: Panteia.

- Went, R., M. Kremer en A. Knottnerus (2015). De robot de baas; de toekomst van werk in het tweede machinetijdperk. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Werff, S. van der, M. Volkerink, A. Heyma en P. Bisschop (2012). Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk? Amsterdam: SEO economisch onderzoek.
- Werfhorst, H. van de (2015). Een kloof van alle tijden tussen lager- en hogeropgeleiden? In: H. van de Werfhorst (red.), Een kloof van alle tijden. Verschillen tussen lager en hoger opgeleiden in werk, cultuur en politiek (p. 9-30). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Wielers, R. en D. Raven (2009). Daalt in Nederland de arbeidsmoraal? Een alternatieve verklaring voor tijdsschaarste. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(1): 66-82.
- Wilson, W.J. (1987). The Truly Disadvantaged: The inner city, the underclass, and public policy. Chicago: University of Chicago Press.
- Wilson, W.J. (1997). When Work Disappears; The World of the New Urban Poor. New York: Alfred A. Knopf.
- Wilson, W.J. (2010). More Than Just Race: Being Black and Poor in the Inner City. New York: Norton.
- Wößmann, L., E. Lüdemann, G. Schütz en M.R. West (2007). School accountability, autonomy, choice and the level of student achievement: International evidence from PISA 2003. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Wolbers, M.H. (2011). Dynamiek in overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(4): 398-413.
- Woittiez, I., L. Putman, E. Eggink en M. Ras (2014). Zorg beter begrepen. Verklaringen voor de groeiende vraag naar zorg voor mensen met een verstandelijke beperking. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Yerkes, M. en L. den Dulk (2015). Arbeid- en zorgbeleid in de participatiesamenleving: een vergroting van de mogelijkheden? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2015 (4).
- YouGov U.K. (2015). 37% of British workers think their jobs are meaningless. [yougov.co.uk/news/2015/08/12/british-jobs-meaningless/](http://yougov.co.uk/news/2015/08/12/british-jobs-meaningless/)
- Zeijl, E., M. Crone, C. Wiefferink, S. Keuzenkamp en S. Reijneveld (2005). Kinderen in Nederland. Den Haag/Leiden: Sociaal en Cultureel Planbureau/TNO Kwaliteit van Leven.