

Moeite met mismatch

Als we het maar genoeg horen, gaan we het ook geloven: er is een mismatch op de arbeidsmarkt. Banen met vergelijkbare complexiteit worden steeds vaker vervuld door hoogopgeleiden. En werknemers geven zelf ook vaak aan onder hun niveau te werken. Dit geeft veel reden tot zorg onder beleidsmakers. Maar wat bedoelen we eigenlijk met mismatch? Waarom laat de arbeidsmarkt het toe dat hele volksstammen structureel onder hun niveau presteren? En hoogopgeleiden laagopgeleiden verdringen, impliceert dat dan dat de overheid er alles aan moet doen om banen voor hogeropgeleiden 'binnen te halen'?

Laten we voor een antwoord op deze vragen eerst eens bezien waar mismatch vandaan zou kunnen komen. Het bestaan van arbeidsmarktfricties lijkt hier een voor de hand liggende reden te zijn. Immers, door gebrek aan informatie en zich wijzigende omstandigheden op de arbeidsmarkt kunnen mensen voor een opleiding gekozen hebben die achteraf niet bij de aangeboden banen blijkt te passen. Werknemers zullen daarom soms genoeg moeten nemen met een baan onder hun niveau. Op zich een logische gedachte. Maar waarom komt het dan zelden voor dat werkgevers een werknemer accepteren die *boven* zijn niveau gaat werken? Ik kan me moeilijk voorstellen dat alle bedrijvigheid stil komt te vallen als er iemand werk doet waar hij niet geheel voor geschoold is. En, andersom geredeneerd, is het merkwaardig te veronderstellen dat je aan een hoger opleidingsniveau helemaal niets meer hebt als je onder je niveau werkt. Onderzoek met Nederlandse gegevens over baancomplexiteit en lonen leert namelijk dat hoogopgeleiden ook op eenzelfde niveau van baancomplexiteit meer verdienen dan laagopgeleiden (Gautier *et al.*, 2002).

We kunnen mismatch echter ook praktischer beschouwen: als hoogopgeleide mensen werk zijn gaan doen dat voorheen door laagopgeleiden werd verricht, betekent dit dan niet dat het karakter van de banen zelf wezenlijk is veranderd? Met andere woorden: gaat mismatch niet uit van een te statisch beeld van de arbeidsmarkt?

Dit is geen rare vraag om te stellen: er zijn sterke aanwijzingen dat *skill-biased technological change* een verklaring is voor de geleidelijke upgradatie van banen, zoals we die al decennialang waarnemen (CPB/SCP, 2015). Als we bij bepaalde banen maar lang genoeg vasthouden aan definities van *baancomplexiteit*, dan is er uiteindelijk voor bijna



PIERRE KONING

Hoogleraar aan de Vrije Universiteit
en universitair hoofddocent aan
de Universiteit Leiden

iedere werknemer sprake van een mismatch.

Sommigen zullen hier misschien nu tegenin brengen dat mismatch vooral een conjunctureel probleem is dat, na jaren van crisis, nog sterk actueel is. Zo zouden in tijden van laagconjunctuur werkgevers de gelegenheid te baat nemen om hun personeelsbestand te upgraden. Kijken we naar de literatuur, dan lijkt een eerste snelle taxatie dit te bevestigen: het aandeel van hogeropgeleiden in banen is sneller toegenomen sinds het begin van de recessie. Maar de juiste verklaring is waarschijnlijk niet zozeer die van een upgradatie, als wel dat vooral banen van laagopgeleiden ten prooi zijn gevallen aan de recessie. Daardoor lijkt het alsof de mismatch bij alle banen is toege-

nomen, maar dit is toe te schrijven aan het verdwijnen van banen voor laagopgeleiden zonder mismatch. Een samenstellingseffect dus. Dat mismatch toegenomen is, is dan dus wederom de verkeerde conclusie.

De *bottomline* is dan dat discussies over mismatch al snel tot misverstanden leiden. Die misverstanden kunnen soms onschuldig zijn, maar ze kunnen ook voeding geven aan misplaatste pleidooien om banen voor hoogopgeleiden te creëren teneinde laagopgeleiden te helpen. In plaats daarvan zouden we beter niet te eenzijdig moeten focussen op het opleidingsniveau van werknemers, maar kijken naar een breed spectrum van factoren die een match bepalen, zoals vrije tijd en gezondheid. Bovendien zullen we meer te weten moeten komen van de beweegredenen van werkgevers om hoogopgeleiden in kwetsbare groepen, zoals arbeidsgehandicapten en minderheden, wél links te laten liggen – een vraagstuk dat prominent in deze *ESB* aan de orde wordt gesteld. De hoofdvraag is dan of dit, gezien de krapte op de arbeidsmarkt voor sommige beroepen, consequenties heeft voor de winstgevendheid en overlevingskansen van bedrijven. Met andere woorden: kunnen bedrijven het zich blijven veroorloven om het talent van kwetsbare groepen buiten beschouwing te laten? Mocht dit laatste niet het geval zijn, dan ga ik alsnog in mismatch geloven.

LITERATUUR

Gautier, P., G. van den Berg, J. 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.

CPB en SCP (2015) De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025, juni 2015.