

Zijn lager opgeleiden de dupe van de toestroom van studenten op de arbeidsmarkt? Over verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Bram Steijn¹ & Adriaan Hofman²

Steijn, B. & A. Hofman (1999), 'Zijn lager opgeleiden de dupe van de toestroom van studenten op de arbeidsmarkt? Over verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt', in *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, vol.15, no 1, pp. 149-161.

ABSTRACT

Labour market participation of students has increased substantially in recent years. To what extent students occupy jobs for which the low-educated unemployed also qualify is subject of this study. By means of three separate empirical studies among: a) students in higher education, b) the low-educated unemployed and c) employers this question was evaluated. Occupation of jobs suitable for the low-educated unemployed by students is substantial and takes place especially in sectors such as: retail trade/shops, hotel and catering and industry. Motives of employers for recruiting students in stead of low-educated persons refer in particular to their perceived communication skills, flexibility and their by comparison less need for settle in work time.

1. Inleiding

Zoals iedereen die aan de universiteit verbonden is weet, is de arbeidsmarktparticipatie van studenten de laatste jaren aanzienlijk gestegen. Het lijkt er op alsof bijna iedere student tegenwoordig een bijbaantje heeft. Dit proces van een stijgende arbeidsmarktparticipatie van studenten is niet onopgemerkt gebleven. In 1997 luidde de jongerenorganisatie van het CNV en het ISO de alarmbel (Jongerenorganisatie CNV en ISO, 1997). Volgens hen gaat deze stijgende arbeidsmarktparticipatie gepaard met een proces van verdringing van lager opgeleiden. Studenten zouden vele tienduizenden banen vervullen die in principe geschikt zouden zijn voor laaggeschoolde werkzoekenden.

Deze stelling van de jongerenorganisatie van het CNV en het ISO staat op gespannen voet met de constatering van Van Ours & Ridder (1995) dat er op de Nederlandse arbeidsmarkt slechts in geringe mate sprake is van verdringing, behalve dan van HBO-opgeleiden door WO-opgeleiden. Daarom zullen wij in dit artikel meer licht proberen te werpen op de arbeidsmarktparticipatie van studenten en op de mogelijke gevolgen daarvan voor laaggeschoolde werkzoekenden. De kernvraag luidt:

¹ Universitair docent Faculteit der Sociale Wetenschappen, Erasmus Universiteit Rotterdam.

² Directeur van het Rotterdams Instituut voor Sociaal-wetenschappelijk BeleidsOnderzoek (RISBO), Erasmus Universiteit Rotterdam.

1. In hoeverre leidt de arbeidsmarktparticipatie van studenten tot verdringing van lager opgeleiden door studenten?

Daartoe is eerst beantwoording van de volgende vragen noodzakelijk, namelijk:

2. Wat is het volume van de arbeidsmarktparticipatie van studenten?
3. Welke motieven hebben werkgevers om studenten in dienst te nemen?

Alvorens deze vragen te beantwoorden, wordt in de volgende paragraaf de onderzoeksopzet, met name van de deelonderzoeken gericht op studenten, werkgevers en laaggeschoolden, weergegeven. In paragraaf 3 worden enkele conceptuele kwesties doorgenomen. Vervolgens wordt in paragraaf 4 de omvang van de arbeidsmarktparticipatie van studenten beschreven, uitgesplitst naar arbeidsmarktsectoren. In paragraaf 5 komt de vraag in hoeverre de eerder besproken arbeidsmarktparticipatie van studenten daadwerkelijk als verdringing kan worden gekenschetst aan de orde. Daarbij spelen ook de motieven van werkgevers om studenten dan wel lager geschoolde werkzoekenden te rekruteren een belangrijke rol (paragraaf 6). Tenslotte trekken we in paragraaf 7 enkele conclusies uit de onderzoeksresultaten en laten we beleidsmogelijkheden voor relevante actoren op de arbeidsmarkt de revue passeren.

2. Onderzoeksopzet

Dit artikel is gebaseerd op twee onderzoeken die door het RISBO (Boom, et. al., 1998; Hofman et. al., 1999) zijn uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen. De volgende deelonderzoeken zijn uitgevoerd, waarvan wij bij de beantwoording van de onderzoeksvragen gebruik zullen maken:

1. *Een tweetal survey-onderzoeken onder respectievelijk studenten in het HBO en het WO.*

Deze onderzoeken richten zich op studenten in het Hoger onderwijs (i.e. het WO en het HBO). Het onderzoek in het WO is gebaseerd op een naar universiteit, studiesector en geslacht gestratificeerde steekproef. De aantallen studenten binnen de cellen zijn random getrokken. Ten aanzien van enkele beschikbare gegevens over de studentenpopulatie kan gesteld worden dat met betrekking tot nationaliteit/ethniciteit, het percentage studiefinancieringsgerechtigden en het percentage leners bij de IBG-groep de respons representatief kan worden geacht voor de steekproef.

Het onderzoek onder WO-studenten is uitgevoerd in de maanden januari en februari 1998. De centrale vraag in dat onderzoek omvat de relatie tussen werken, lenen en studievoortgang.¹ De studenten zijn telefonisch benaderd en aan dit onderzoek hebben 2886 studenten uit vier steden meegewerkt. De studenten komen uit zes verschillende opleidingssectoren, en vertegenwoordigen de eerste tot en met zesdejaars studenten. Er zijn studenten benaderd van vier instellingen, de Universiteit van Amsterdam, de Technische Universiteit Delft, de Universiteit Maastricht en de Erasmus Universiteit Rotterdam. De respons bij de WO-studenten is 92%.

De dataverzameling onder HBO-studenten kent een zelfde opzet als die onder WO-studenten. Dit om eventuele verschillen die ontstaan uit het feit dat de dataverzameling onder WO en HBO studenten separaat is uitgevoerd zoveel mogelijk te minimaliseren. Analooq aan het WO-onderzoek zijn in september 1998 in dezelfde vier steden studenten benaderd uit verschillende sectoren en startjaren. In totaal hebben 801 HBO-studenten hun medewerking verleend terwijl 58 studenten weigerden. De respons voor de HBO-studenten komt daarmee op 93%.²

In het vervolg van dit artikel zullen wij gebruik maken van gegevens uit deze surveys over het werkgedrag van studenten. Om tot uitspraken te komen over de Nederlandse populatie van studenten in het hoger onderwijs zijn de via de steekproeven verkregen data via een weegfactor herwogen (Hofman, et. al., 1999).

2. Een survey onder werkgevers.

In de vier steden waarin studenten zijn geïnterviewd zijn in augustus 1998 ook werkgevers benaderd voor een telefonisch interview. Aangezien het onderzoek zich richt op het werken van studenten is bij de selectie van respondenten gekozen voor sectoren waar blijkens eerder onderzoek veel studenten werkzaam zijn (respectievelijk: horeca, onderwijs & onderzoek, detailhandel/winkelpersoneel, industrie/bouw en de gezondheid & welzijnszorg).³ De uiteindelijke steekproefomvang bedroeg 622 bedrijven. Hieronder bevonden zich een aantal bedrijven die niet tot de beoogde populatie behoren (o.a. 131 eenmansbedrijven) en een relatief groot aantal bedrijven dat om diverse redenen niet kon worden bereikt (234). Op basis van het aantal bedrijven dat behoort tot de populatie en dat kon worden bereikt bedraagt de respons 73% (224 van 308 bedrijven). Elk van deze bedrijven beantwoordde een aantal vragen over de samenstelling van het personeelsbestand (o.a. het aantal studenten en lager opgeleiden), de motieven om al dan niet met studenten te werken en over potentiële verdringing van lager opgeleiden. In de paragrafen 5 en 6 zal explicieter op een aantal gestelde vragen worden ingegaan.

3. Secundaire analyses Enquête BeroepsBevolking 1997

Een klein deel van de analyses ter beantwoording van de onderzoeksvraag is uitgevoerd op de Enquête BeroepsBevolking (EBB) 1997. De EBB van het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS) vormt een steekproef onder alle ingezetenen van Nederland, met als doel het in kaart brengen van de arbeidskracht in Nederland. De voor deze studie uitgevoerde analyses beperken zich tot de respondenten die daadwerkelijk tot de beroepsbevolking kunnen worden gerekend. Daarbij gaat de aandacht uit naar de omvang van de groep laaggeschoolde werkzoekenden.

3. Definiëring van begrippen

Voor een goed begrip van het onderzoek is het van belang om kort aan te geven wat we in dit artikel verstaan onder verdringing. Tevens is een heldere definitie van studenten en lager opgeleide werklozen noodzakelijk.

Er zijn verschillende definities van verdringing in omloop. Verdringing is op te vatten als een specifieke vorm van verandering in de inzet van productiemiddelen. Dit dient onderscheiden te worden van substitutie, hetgeen optreedt indien een productiefactor, bijvoorbeeld arbeid, goedkoper wordt en men er daarom meer van gaat

gebruiken. Het substitutie-effect geeft aan in welke mate, bij een gelijkblijvende productie, kapitaal door arbeid wordt vervangen. Niet alleen tussen, zoals bij substitutie, maar ook binnen de factoren kapitaal en arbeid kan een verandering in de verhouding optreden. Bij verdringing gaat het om een verandering in de *relatieve* inzet van de ene soort arbeid ten opzichte van de andere soort bij een gelijkblijvende functie-inhoud (zie Dagevos et.al., 1997; voor een inzichtelijke bespreking van genoemde fenomenen).

In navolging van Huijgen (1989; zie ook Asselberghs e.a., 1998) wordt in dit artikel een zogenaamde ruime definitie van verdringing gehanteerd. Volgens deze definitie is sprake van verdringing indien op één of meer functieniveaus personen met een bepaald opleidingsniveau in beginsel kunnen worden vervangen door personen met een ander opleidingsniveau. Deze definitie van verdringing beweegt zich op macro-niveau. Vanuit m.n. economische hoek is er kritiek op deze definitie (o.a. Webbink et. al., 1998), omdat zij te weinig rekening houdt met de micro-economische processen waardoor werkgevers de voorkeur geven aan hoger opgeleiden in plaats van aan lager opgeleiden. Volgens deze opvatting is er eerder van substitutie dan van verdringing sprake, omdat de loonkosten van lager opgeleiden in verhouding tot hun productiviteit te hoog zouden zijn (vergelijk Asselberghs, e.a., 1998).

Hoewel wij de ruime definitie van verdringing volgen, zullen wij in onze bepaling van de mate van verdringing van lager opgeleiden door studenten, rekening houden met deze kritiek door ons ook de vraag te stellen of het gegeven de kenmerken van de banen die door de studenten worden bezet, reëel is te veronderstellen dat er daadwerkelijk sprake is van verdringing. Daarbij zal met name aandacht worden besteed aan de vraag of de veronderstelde relatief hogere productiviteit van studenten een rol speelt in het proces van rekrutering.

Veelal wordt een definitie van verdringing gehanteerd welke impliceert dat verdringing optreedt indien het surplus aan opleiding niet productief wordt aangewend of een laag rendement oplevert. Het is evenwel van belang vast te stellen dat opleiding een imperfecte meting van productiviteit representeert. Een hoger onderwijsniveau betekent niet vanzelfsprekend een hogere marginale productiviteit en het bezit van weinig formele scholing betekent niet dat iemand geen vaardigheden heeft die hogelijk gewaardeerd kunnen worden op de arbeidsmarkt (Gautier, 1998). Het mag duidelijk zijn dat meerdere factoren, andere dan opleiding, een belangrijke rol spelen in het verdringingsconcept (Hofman, et.al., 1999).

Dit impliceert tevens dat het te simpel is om op basis van het gegeven dat studenten eenvoudige banen innemen te concluderen dat er sprake is van verdringing. Factoren zoals werkervaring, flexibiliteit, communicatievaardigheid kunnen eveneens gerelateerd zijn aan de relatieve productiviteit van studenten. Daarnaast is het van belang ons te realiseren dat studenten in een specifieke situatie verkeren. Ten eerste zijn zij (nog) niet op zoek naar een echte baan, maar slechts geïnteresseerd in een additioneel inkomen. Ten tweede zou het kunnen zijn dat studenten een bijzondere motivatie aan de dag leggen om te kiezen voor relatief eenvoudige banen, bijvoorbeeld dat deze niet interfereert met de relatief complexe studieactiviteiten.

Tevens zij nog opgemerkt dat we dienen te onderscheiden tussen verdringing en overscholing. Overscholing is een proces dat *kán* leiden tot verdringing. De grens tussen beide begrippen wordt overschreden indien er behalve het innemen van plaatsen van laaggeschoolde werkzoekenden door studenten tevens sprake is van onvoldoende

arbeidsplaatsen voor laaggeschoolden (Groot & Maassen van den Brink, 1998). Of dit laatste het geval is, algemeen en sector-specifiek, is nagegaan aan de hand van secundaire analyses op basis van de Enquete BeroepsBevolking 1997 van het CBS.

In deze studie wordt de volgende werkwijze gevolgd. Allereerst stellen wij de *potentiële* verdringing vast. Dit omvat de ‘maximale’ mate van verdringing op grond van het aantal door studenten ingenomen lager gekwalificeerde banen. Vervolgens bezien we of er argumenten zijn om te veronderstellen dat de *feitelijke* verdringing van lager opgeleiden door studenten lager ligt. We moeten ons daarbij realiseren dat lager opgeleiden formeel gezien alleen werkloos zijn indien zij op zoek zijn naar een baan van tenminste 12 uur per week. Wij spreken daarom van feitelijke verdringing als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- studenten verrichten laaggeschoolde arbeid (op basis van enquête onder studenten);
- er zijn in principe voldoende laaggeschoolde werklozen aanwezig om deze arbeid te verrichten (op basis van analyses EBB, 1997);
- gegeven de omvang (in uren per week) is het te verwachten dat lager opgeleiden daadwerkelijk beschikbaar zullen zijn voor de betreffende banen (idem EBB, 1997).

Door deze voorwaarden wordt de ruime definitie van verdringing genuanceerd. Dat neemt niet weg dat daarmee nog steeds niet wordt vastgesteld of er daadwerkelijk sprake is van verdringing in empirische zin (vgl. Webbink et.al., 1998). Inzicht in de motieven die werkgevers hanteren om studenten aan te nemen geeft hierover echter wel nadere informatie (cf. onderzoeksvraag 3).

In het verlengde van onze definitie van lager opgeleide werklozen gaat het bij deze verdringing om functies die in principe vervuld kunnen worden door iemand met een opleidingsniveau van maximaal MAVO of VBO. Dit is weliswaar eenvoudig te definiëren, maar het is moeilijk ‘objectief’ empirisch vast te stellen wat het daadwerkelijke vereiste functieniveau is. Vandaar dat we bij de uitvoering van het onderzoek uitgaan van het perspectief van betrokkenen: de werkgevers en de studenten. We laten het aan het inzicht van de geïnterviewden over of een functie al dan niet te vervullen is door een lager opgeleide. In de vijfde paragraaf komen we hier nader op terug.

Nu we hebben omschreven wat door ons onder verdringing wordt verstaan zal worden vastgesteld welke definitie wordt gehanteerd van de potentieel verdringende student en de verdrongen werkloze. Onder *studenten* verstaan we diegenen die voltijds studeren aan een instelling van het HBO of WO. Onder *lager opgeleide werklozen* verstaan we werkzoekenden met een opleidingsniveau van maximaal MAVO of VBO die actief op zoek zijn naar een betaalde baan van meer dan 12 uur en zelf hooguit 12 uur werkzaam zijn. In empirisch onderzoek zijn beide categorieën relatief eenduidig te herkennen.

4. De omvang van de arbeidsmarktparticipatie van studenten.

Het is noodzakelijk om allereerst de onderzoeksvraag naar de omvang van de arbeidsmarktparticipatie van studenten te beantwoorden. Op basis van deze

arbeidsparticipatie zullen wij een schatting doen van het arbeidsvolume dat gemoeid is met deze arbeidsmarktparticipatie.

Blijkens gegevens van het CBS (1998) waren er per 1 december 1997 384.975 studenten in het Hoger Onderwijs ingeschreven. Nader uitgesplitst betreft het 237.332 HBO studenten en 147.052 WO studenten. Op basis van onze steekproef blijkt dat 73% van de studenten een baan naast de studie heeft⁴. Dit percentage is onder HBO-studenten (75%) iets hoger dan onder WO-studenten (71%). Er is geen verschil tussen mannelijke en vrouwelijke studenten (vergelijk Hofman, e.a. (1999) voor meer details).

Men zou verwachten dat de desbetreffende studenten vooral een flexibel contract hebben. Dat is echter maar tot op zekere hoogte het geval. In totaal heeft 40% van de betrokken studenten een vast contract met zijn werkgever. Daarnaast heeft 28% een oproepcontract, 14% een tijdelijk contract, werkt 13% op uitzendbasis en heeft 5% een andersoortige arbeidsrelatie. Opmerkelijk is voorts dat niet minder dan 48% van de betrokken studenten al langer dan 1,5 jaar bij dezelfde werkgever werkt.

Onderstaande tabel geeft aan hoeveel uren door de betrokken studenten wordt gewerkt.

Tabel 1: Aantal uren werk naar soort Hoger Onderwijs

	HBO	WO	Totaal
Gemiddeld aantal uur per week	8,3	7,4	7,9
Gem. uur p.w. voor werkenden	11,3	11,0	11,2
% geen werk	27	33	29
% 1-4 uur werk	8	10	9
% 5-8 uur werk	27	23	25
% 9-12 uur	19	16	18
% 13-20 uur	14	14	14
% meer dan 20 uur	5	5	5

Uit tabel 1 blijkt dat in totaal studenten gemiddeld 7,9 uur per week werken. Indien alleen de werkende studenten in ogenschouw worden genomen stijgt dit gemiddelde naar 11,2 uur per week. Het overgrote deel van de studenten heeft een baan van 12 uur per week of minder (52%) en bijna 20% werkt meer dan 12 uren per week.

De arbeidsmarktparticipatie van studenten is dus aanzienlijk. Opvallend is dat het daarbij beslist niet altijd om banen op het 'extreem' flexibele segment van de arbeidsmarkt gaat. Interessant is om na te gaan welk arbeidsvolume met het werken van studenten is gemoeid. Indien we het aantal uren dat studenten werken omrekenen in banen met een omvang van 36 uur per week (in het vervolg spreken we van fte's: full-time equivalents) komen we tot de volgende volumeschatting (excl. studenten landbouw en onderwijswetenschappen³).

Tabel 2: Volumeschatting studentenarbeid

	Gemiddelde uur per week	Aantal studenten	Aantal 36-uurs banen
Populatie	7,9	380.517	83.502
Geen werk	0	111.056	0

³ Landbouw komt niet voor als zelfstandige studierichting bij de vier in het onderzoek betrokken universiteitssteden. Onderwijswetenschappen betreft een in kwantitatief opzicht te geringe sector.

1-11 uur per week	7,0	176.220	34.265
12-35 uur per week	17,1	84.965	40.358
36 uur per week of meer	39,7	8.277	9.128

In totaal worden in fte's omgerekend 83.500 banen vervuld door studenten. Nader uitgesplitst betreft dit voornamelijk kleine banen (tot 12 uur per week) en parttime banen (minder dan 36 uur per week). Ruim 9.000 studenten hebben een fulltime baan naast de studie. Een verdere specificatie van de door studenten vervulde arbeid wordt gegeven in tabel 3 waar de verdeling naar arbeidsector is opgenomen. Bij deze verdeling is uitgegaan van de opgave van de sector waarin de studenten werken, zoals deze door de studenten zelf is gedaan.

Tabel 3: Volumeschatting in fte naar arbeidsector en gewerkte tijd

	Populatie	Banen van 36 uur	1-11 uur p.w.	12-35 uur p.w.	36 uur p.w. of meer
Horeca	51.841	15.861	6.032	9.592	237
Onderwijs & onderzoek	15.294	4.638	1.727	2.384	527
Detailhandel	65.227	20.777	8.495	11.284	999
Industrie	40.852	12.536	5.433	5.586	1.517
Gezondheidszorg	20.344	4.844	2.733	2.029	81
Zakelijke diensten	40.769	14.287	4.821	6.184	3.280
Overig	35.134	10.983	4.886	3.243	2.854

In tabel 3 geven de eerste twee kolommen weer hoeveel studenten er in de betreffende sector werkzaam zijn, en hoeveel fte's daarmee zijn gemoeid. In de overige drie kolommen is hierbij onderscheid gemaakt naar de hoeveelheid tijd die de studenten besteden aan de baan. Hieruit blijkt dat het ingenomen arbeidsvolume in fte's voor een belangrijk deel wordt bepaald door studenten die kleine banen of part time banen bezetten.

De meeste fte's worden door de studenten ingenomen in de detailhandel (ruim 20.000), de horeca en de zakelijke dienstverlening (beide rond 15.000). Relatief weinig fte's worden ingenomen in de sectoren gezondheidszorg en onderwijs.

5. Is er sprake van verdringing?

De vorige paragraaf illustreert dat het door studenten ingenomen arbeidsvolume aanzienlijk is. Het economisch belang van de arbeidsmarktparticipatie van studenten wordt nog duidelijker als we een aantal resultaten van het onderzoek onder werkgevers in de beschouwing betrekken. Er blijkt dan dat niet minder dan 49% van de ondervraagde 224 bedrijven studenten in dienst heeft. Dit percentage is weliswaar niet representatief voor het Nederlandse bedrijfsleven (immers: het onderzoek beperkt zich tot een aantal sectoren en tot een viertal typische studentensteden), maar geeft wel aan hoe wijdverbreid het werkgedrag van studenten – zeker in die studentensteden – is. Dit cijfer van 49% krijgt nog meer cachet bij beschouwing van de cijfers per economische sector. Niet minder dan 70% van de bedrijven in de sector detailhandel/winkels heeft studenten in dienst. Hetzelfde geldt voor de sectoren gezondheidszorg (69%) en horeca (64%). In de sectoren onderwijs & onderzoek (42%), zakelijke dienstverlening (31%) en industrie/bouw (21%) werken studenten relatief minder vaak.

Als we ons realiseren dat er rond de 160.000 lager opgeleiden werkloos zijn, dan is het berekende arbeidsvolume van studenten zeer aanzienlijk.⁵ Uiteraard impliceert deze brede arbeidsinzet van studenten echter nog niet dat er daadwerkelijk sprake is van verdringing van lager opgeleiden door studenten. De door ons uitgevoerde survey's geven echter indicaties dat hiervan sprake is.

Allereerst is relevant dat in het survey onder studenten in het HBO en WO aan hen met een baan is gevraagd welk opleidingsniveau noodzakelijk is om de functie die zij uitoefenen te vervullen. Niet minder dan 68% van de werkende studenten stelt dat het werk dat zij doen ook door een persoon met maximaal een MAVO kwalificatie kan worden vervuld.

Uiteraard kan men betwisten of studenten – die zelf een hoog opleidingsniveau hebben – in staat zijn om een adequate schatting te doen van het opleidingsniveau van het werk. Mogelijkerwijs onderschatten zij de zwaarte van het werk. Opmerkelijk genoeg ondersteunen de resultaten van het onderzoek onder werkgevers echter de inschatting van de studenten. In het survey is aan de 110 werkgevers die studenten in dienst hebben gevraagd of het werk dat door deze studenten wordt gedaan eventueel door lager opgeleiden zou kunnen worden gedaan.⁶

Tabel 4: Bedrijven waarin studenten lager opgeleid werk doen

Werk kan ook door lager opgeleiden worden gedaan	56%
Werk kan niet door lager opgeleiden worden gedaan	30%
Dat hangt ervan af	14%

Uit de antwoorden (tabel 4) blijkt dat slechts een minderheid van de werkgevers (30%) stelt dat het werk dat door studenten wordt gedaan *niet* door lager opgeleiden kan worden verricht. Onderstaande tabel 5 leert echter dat er interessante verschillen zijn tussen de onderscheiden sectoren.

Tabel 5: Antwoord op de vraag of studenten lager opgeleid werk doen, uitgesplitst naar economische sector

	Horeca	Onderwijs/ Onderzoek	Detailhandel/ Winkels	Industrie	Gezondheid	Zakelijke dienstverl
Ja	69%	20%	71%	56%	81%	
Nee	21%	80%		44%	19%	50%
Dat hangt ervan af	10%		29%			50%

Cramer's V = 0.48 p < 0.01 N = 110

Het blijkt dat vooral in de gezondheidszorg, de detailhandel, de horeca en de industrie studenten in veel bedrijven werk verrichten dat - volgens die bedrijven zelf - in principe geschikt is voor lager opgeleiden. In de detailhandel is er zelfs geen enkel bedrijf dat zegt dat het werk per definitie niet geschikt is voor lager opgeleiden. Vooral in de sector onderwijs/onderzoek, en in mindere mate de zakelijke diensverlening geven de werkgevers aan dat het werk in veel gevallen niet geschikt is voor lager opgeleiden.

In onze ogen bieden deze bevindingen steun voor de gedachte dat er op de arbeidsmarkt inderdaad sprake is van verdringing van lager opgeleiden door studenten. Deze gedachte wordt nog verder ondersteund door de antwoorden van de werkgevers op twee andere vragen. In de enquête is ook de vraag gesteld aan wie men de voorkeur zou geven indien er een vacature zou zijn waarvoor zowel een student als een lager opgeleide geschikt zou

zijn. In onderstaande tabel staat het antwoord op die vraag wanneer de vacature respectievelijk een fulltime functie en een parttime functie betreft.

Tabel 6: Naar wie gaat de voorkeur uit indien er een vacature op laaggeschoold niveau is?

	fulltime	parttime
Dat maakt niet uit	36%	47%
Naar de student	23%	33%
Naar de lager opgeleide	40%	20%

In de eerste plaats valt op dat de werkgever in relatief veel gevallen geen voorkeur heeft voor een student of lager opgeleide. Er is wel een belangrijk verschil tussen half- en fulltime functies. In het laatste geval gaat de voorkeur vaker uit naar de lager opgeleide. Bij een halftime functie wordt de lager opgeleide echter slechts in 20% van de gevallen genoemd. In die gevallen wordt in 33% van de gevallen de voorkeur gegeven aan de student.

Deze onderzoeksresultaten geven aan dat werkgevers in relatief veel gevallen welbewust de voorkeur geven aan een student indien een vacature in principe geschikt zou zijn voor een lager opgeleide. De motieven die men daarvoor heeft komen in de volgende paragraaf aan de orde.

In het vervolg van deze paragraaf pogen we de omvang van de (potentiële) verdringing van lager opgeleiden door studenten te schatten. We hebben per onderscheiden economische sector berekend hoeveel fte's op lager geschoold niveau door studenten worden ingenomen (daarbij uitgaande van de inschatting van het vereiste opleidingsniveau door de studenten zelf). Om de bevindingen in het juiste perspectief te plaatsen dienen we ons tevens te realiseren dat studenten relatief vaak 'kleinere' banen vervullen. Vandaar dat in de volgende tabellen het aantal banen in fte's gerelateerd wordt aan het aantal uren per week dat de studenten werken. Voor de afzonderlijke categorieën van de arbeidsduur is berekend hoeveel banen (in fte) door de studenten worden ingenomen.

Tabel 7: Schatting van het percentage door studenten bezette laag niveau banen naar sector; tevens gespist naar omvang van de baan

	Laag opl. (%)	1-11 (%)	12-35 (%)	>35 (%)
Horeca	91	37	61	2
OW + onderzoek	29	40	60	0
Detailhandel	81	40	54	6
Industrie	68	50	40	10
Gezondheidszorg	43	68	32	0
Zakelijke diensten	33	49	43	8
Overig	67	54	30	16

Tabel 7 biedt de volgende informatie. Het overgrote deel, namelijk 91%, van de 51.841 studenten die werkzaam zijn in de horeca, werkt in functies waarvoor maximaal een VBO/MAVO opleiding is vereist. De studenten die werkzaam zijn in de horeca vervullen voornamelijk kleine banen (37%) of parttime banen (61%).

Binnen de sector onderwijs en onderzoek liggen de door studenten ingenomen banen vooral op hoog niveau. Slechts 29% van de banen wordt geschikt geacht voor laaggeschoolde werklozen. Ook in deze sector betreft het vooral parttime functies en

kleine baantjes. Fulltime functies worden in deze sector door studenten niet ingenomen.

In de detailhandel worden relatief zeer veel banen door studenten ingenomen (ruim 20.000) waarvan het overgrote deel op laag niveau valt te situeren (81%). Omgerekend leveren de parttime functies van studenten de meeste fte's op (ruim 9.000), maar ook het aandeel van de kleine baantjes is hier zeer aanzienlijk. Het aandeel van de fulltime banen is opnieuw gering.

Ook in de industriële sector is het aantal studenten dat werkt aanzienlijk. In deze sector zouden in beginsel 68% van deze banen voor laaggeschoolde werklozen geschikt zijn. Het grootste deel van deze banen komen echter voort uit een omrekening van de 'kleine baantjes' (50%).

Studenten zijn in aanzienlijk mindere mate werkzaam in de gezondheidszorg. Bovendien is een relatief groot aantal van de in deze sector bezette banen van een hoger niveau. Slechts 43% van de bijna 5000 banen van omgerekend 36 uur zouden eventueel beschikbaar zijn voor laaggeschoolden.

De zakelijke dienstverlening is daarentegen weer een sector waar in zeer aanzienlijke mate door studenten wordt gewerkt. In deze sector zijn 33% van de 36-uurs banen, banen van laag niveau die door studenten worden ingenomen. Dit betreft voor een groot deel 'kleine baantjes' (50%).

De sector 'overig' betreft onder meer activiteiten als: landbouw & visserij, openbaar bestuur, personeel huishoudens en internationale gemeenschapsorganen. Opvallend is hier dat terwijl het totaal aantal door studenten ingenomen banen beduidend minder is dan in de zakelijke dienstverlening, het aandeel banen van laag niveau in deze sector relatief zeer omvangrijk is (67%).

Het voorgaande samenvattend kan worden geconcludeerd dat vooral in de detailhandel (16.780), horeca (14.388) en industrie (8.489) het aantal laag geschoolde banen dat omgerekend in fte's door studenten wordt ingenomen vrij aanzienlijk is. In de sectoren gezondheidszorg en onderwijs & onderzoek is het aantal fte dat door studenten wordt ingenomen niet alleen in zijn totaliteit geringer, maar bovendien gaat het in deze sectoren vaker om banen van een relatief hoger niveau.

Als we het aantal fte's van door studenten in de onderscheiden sectoren op laag niveau uitgeoefende banen sommeren, dan kunnen we stellen dat studenten in totaal 55.138 banen bezetten die in principe geschikt zijn voor lager opgeleiden. Tabel 8 geeft een nadere opsplitsing van dit getal.

Tabel 8: Volumeschatting fte's naar benodigd opleidingsniveau

	Populatie	fte's	1-11 uur p.w.	12-35 uur p.w.	36 uur p.w. of meer
geen/VBO/MAVO	189.439	55.138	24.595	27.020	3.523
HAVO/MBO/VWO	43.402	13.513	5.765	6.876	872
HBO/Universitair	36.621	15.275	3.768	6.406	5.101
Totaal	269.461	83.926	34.128	40.302	9.496

De tabel dient als volgt gelezen te worden: Van de studenten doen 189.439 laagopgeleid werk. Zij bezetten gezamenlijk 55.138 fte. Degenen die 1-11 uur per week laagopgeleid werk doen bezetten omgerekend 24.595 fte, studenten die 12 tot 35 uur per week laagopgeleid werk uitvoeren bezetten 27.020 fte en studenten die 36 uur of meer per week laagopgeleid werk doen nemen 3.523 fte in.

Op basis van tabel 8 kan worden geconcludeerd dat niet minder dan 45% van het aantal door studenten bezette lager gekwalificeerde fte's bestaat uit een somming van het aantal "kleine baantjes". Dit nuanceert ons inziens de vastgestelde potentiële mate van verdringing. Het is immers de vraag of lager opgeleide werklozen geïnteresseerd zullen zijn in dergelijke kleine banen. De omvang van de verdringingsproblematiek is in sterke mate afhankelijk van de vraag of laag opgeleide werkzoekenden dergelijke kleine banen wensen te vervullen.

Hierbij moeten we ons tevens realiseren dat een deel van de door studenten bezette banen afwijkende arbeidstijden heeft. Zo geeft slechts 51% van de studenten aan dat zij regelmatig overdag werken. Niet minder dan 71% werkt regelmatig in het weekend, 49% werkt regelmatig 's avonds en 12% werkt regelmatig 's nachts.

6. Motieven van werkgevers

De constatering dat relatief veel van de banen die door studenten worden vervuld, in principe ook door lager opgeleiden zouden kunnen worden uitgeoefend, roept de vraag op grond van welke motieven werkgevers desalniettemin kiezen voor studenten.

De door de werkgevers gegeven antwoorden op items in de enquête geven meer inzicht in deze motieven. In de telefonische enquête is namelijk onder andere aan de werkgevers die studenten in dienst hebben gevraagd waarom zij studenten prefereren boven lager opgeleiden.⁷ In onderstaande tabel zijn de door ons voorgelegde motieven opgenomen, en is gekwantificeerd of een motief een grote rol speelt, een niet zo'n grote rol speelt, dan wel in het geheel geen rol speelt.⁸

Tabel 9: Motieven om te kiezen voor studenten

	Speelt een grote rol	Speelt niet zo'n grote rol	Speelt geen rol
Studenten zijn flexibeler inzetbaar	53%	18%	28%
Studenten zijn goedkoper	23%	17%	60%
Studenten zijn productiever	21%	29%	50%
Studenten zijn eenvoudiger te vinden	44%	9%	47%
Studenten zijn sneller in te werken	57%	17%	26%
De arbeidsrelatie met studenten is gemakkelijker te beëindigen	35%	13%	52%
Studenten communiceren beter met klanten en/of leveranciers	48%	21%	31%

De tabel geeft een interessant overzicht van de motieven die werkgevers hanteren om met studenten te werken. Van groot belang zijn vooral de motieven: flexibiliteit, snelheid van inwerken en communicatie. Er wordt zeer verschillend gedacht over het idee dat studenten eenvoudiger te vinden zijn en over het idee dat de arbeidsrelatie gemakkelijker te beëindigen is. De (loon)kosten en de eventuele productiviteit van studenten lijkt in veel mindere mate een motief om voor studenten te kiezen. Het lijkt er dus op alsof de welbewuste keuze van werkgevers voor studenten in plaats van lager opgeleiden vooral een gevolg is van het feit dat in de ogen van werkgevers studenten meer *beschikbaar* (immers althans een deel van de werkgevers vindt dat zij eenvoudiger te vinden zijn; bovendien hangt de veronderstelde flexibele inzetbaarheid waarschijnlijk mede samen met de afwijkende arbeidstijden waarop studenten gedeeltelijk worden ingezet) en beter *inzetbaar* (flexibeler, sneller in te werken, betere communicatie) zijn. Van directe substitutie van lager opgeleiden door studenten lijkt op het eerste gezicht slechts in

bepaalde mate sprake. Immers, het percentage werkgevers dat aangeeft dat studenten goedkoper en productiever zijn is relatief gering.

Het is interessant de motieven die werkgevers hebben om te kiezen voor studenten te contrasteren met de motieven van werkgevers die géén studenten, doch wel lager opgeleiden in dienst hebben (dit betreft 80 werkgevers). Aan hen is gevraagd welke motieven men heeft om te kiezen voor lager opgeleiden.

Tabel 10: Motieven om te kiezen voor lager opgeleiden

	Speelt een grote rol	Speelt niet zo'n grote rol	Speelt geen rol
Lager opgeleiden zijn productiever	12%	20%	69%
Lager opgeleiden zijn loyaler aan het bedrijf	23%	12%	65%
Lager opgeleiden zijn meer uren per week beschikbaar dan studenten	57%	17%	26%
Lager opgeleiden zijn gemakkelijker te vinden op de arbeidsmarkt	36%	16%	48%
Lager opgeleiden zijn minder snel ontevreden met het werk dat ze doen	36%	19%	44%

Opmerkelijk genoeg blijkt dat de meeste door ons aangedragen motieven niet door een meerderheid van de werkgevers worden onderschreven. Het motief 'loyaliteit' waarvan men misschien zou verwachten dat het belangrijk motief zou zijn, wordt door slechts een gering aantal werkgevers als motief genoemd. Slechts het feit dat lager opgeleiden meer uren per week beschikbaar zijn blijkt een belangrijke rol te spelen bij de meerderheid van de ondervraagde werkgevers. Daarnaast speelt bij iets meer dan een derde van de bedrijven de situatie op de arbeidsmarkt (makkelijker te vinden) en het feit dat lager opgeleiden minder snel ontevreden zullen zijn een rol van betekenis.

7. Conclusies

De hoofdvraag van dit onderzoek is in hoeverre de arbeidsmarktparticipatie van studenten tot verdringing van lager opgeleiden door studenten leidt. Uit het onderzoek kan worden geconcludeerd dat de arbeidsmarktparticipatie van studenten vrij aanzienlijk is. In totaal blijkt 73% van de studenten in het hoger onderwijs een baan naast de studie te hebben. Dit betekent dat ruim 269.000 studenten naast hun studie werken. Gemiddeld werken deze studenten 11,2 uur per week. Omgerekend in fte's (van 36 uur per week) bedraagt het totale arbeidsvolume dat met de arbeidsparticipatie van studenten is gemoeid 83.500. Verreweg het grootste deel van de studenten werkt in deeltijd (hetzij in hele kleine banen, hetzij parttime), slechts een klein deel heeft een fulltime baan. De studenten werken in aanzienlijke mate op afwijkende arbeidstijden ('s avonds, 's nachts en in het weekend).

Een groot deel van dit arbeidsvolume betreft banen waarvoor in principe ook lager opgeleiden geschikt zouden zijn. Van de studenten zegt 68% dat de door hen vervulde baan ook uitgeoefend zou kunnen worden door iemand met een laag opleidingsniveau (maximaal VBO of MAVO). Gegevens van het onderzoek onder werkgevers ondersteunen deze inschatting van de studenten. Dit impliceert dat studenten aan fte's ruim 55.000 banen op lager opgeleid niveau innemen. Het betreft hier vooral banen in de sectoren detailhandel/winkels (bijna 17.000), horeca (ruim 14.000) en de industrie (ruim 8.000). Werkgevers zelf geven vooral aan dat zij in geval van parttime banen een voorkeur hebben voor studenten boven lager opgeleiden.

De werkgevers kiezen welbewust voor studenten in plaats van lager opgeleiden. In de ogen van de werkgevers zijn studenten beter beschikbaar en inzetbaar. Daarbij laat men zich meer leiden door kenmerken die men aan de student toeschrijft (flexibel, sneller in te werken en communicatief vaardiger) dan door mogelijke rigiditeiten op de arbeidsmarkt (loonkosten, makkelijker te ontslaan, e.d.). Het gegeven dat relatief veel studenten een langdurige relatie met hun werkgever hebben ondersteunt deze constatering.

Volgens de in paragraaf 3 gegeven ruime definiëring van verdringing is zonder enige twijfel sprake van verdringing van lager opgeleiden door studenten. De potentiële verdringing is immers aanzienlijk. Tegelijkertijd kan ook worden vastgesteld dat de feitelijke verdringing lager ligt. Immers, een belangrijk deel van de banen die door studenten worden vervuld betreft 'kleine' banen (van de 55.000 fte die op lager niveau worden bezet door studenten, is bijna 25.000 fte opgebouwd uit banen van minder dan 12 uur en is 27.000 fte opgebouwd uit banen met een omvang tussen de 12 en 35 uur) en wordt uitgeoefend op afwijkende arbeidstijden. Het is zeer de vraag of lager opgeleide werklozen beschikbaar zijn voor deze banen. De werkgevers zelf geven aan dat lager opgeleiden over het algemeen meer uren willen werken dan studenten. Hier staat echter tegenover dat blijkens gegevens uit het EBB in 1997 niet minder dan 83.000 lager opgeleide werklozen op zoek waren naar een parttime baan van meer dan 12 uur per week (Hofman, et.al. 1999). Bovendien zou het zo kunnen zijn dat een deel van de kleinere banen een beperkte arbeidsduur heeft juist vanwege het feit dat studenten op zoek zijn naar banen met een beperkte omvang. Niet uit te sluiten is dat een deel van deze banen te herontwerpen is tot banen met een grotere arbeidsduur.

Het is op basis van ons onderzoek niet mogelijk om de omvang van de feitelijke verdringing te kwantificeren. Zonder enige twijfel spelen verdringingsprocessen een belangrijke rol. Daarmee vormt dit onderzoek een aanvulling op het recente OSA-onderzoek, waarin geconstateerd is dat er in vrij aanzienlijke mate sprake is van verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt (Asselberghs, 1998). Tegelijkertijd geeft het onderzoek ook aan dat het te eenvoudig is om te veronderstellen dat er 55.000 lager opgeleiden van de arbeidsmarkt worden verdrongen door studenten. Op micro-economisch niveau spelen immers processen waardoor het voor een werkgever heel rationeel is om voor een student te kiezen in plaats van een lager opgeleide (Webbink et al, 1998). In die zin lijkt het erop dat naast verdringing ook substitutie een belangrijke rol speelt. Allereerst omdat studenten goedkoper of productiever worden geacht door ongeveer 20% van de werkgevers, maar ook omdat studenten volgens de werkgevers beter inzetbaar zijn. Ervan uitgaande dat de perceptie van de werkgever correct is (en studenten gemiddeld genomen inderdaad sneller zijn in te werken en communicatief vaardiger zijn dan lager opgeleiden) valt de kosten/baten balans daarmee in een aantal gevallen in het voordeel uit van de student. Het is daarom ook maar de vraag of werkgevers zouden kiezen voor lager opgeleiden indien studenten zich minder zouden aanbieden op de arbeidsmarkt. Mogelijkerwijs wijken zij uit naar andere groepen (b.v. scholieren of herintredende huisvrouwen).

Is er nu beleid denkbaar dat de hier geconstateerde verdringing zou kunnen reduceren? Er zijn diverse aanwijzingen dat enkelvoudig beleid, d.w.z. beleid gericht op een enkele

doelgroep, niet succesvol zal zijn. In de eerste plaats is verdringing niet iets dat alleen lager opgeleiden raakt. Men moet niet uit het oog verliezen dat de problematiek van verdringing op de arbeidsmarkt veel breder is. Het onderzoek onder werkgevers laat zien dat zij er welbewust voor kiezen om een hoger geschoolde (in dit geval een student) op een lager gekwalificeerde functie te plaatsen. Voor de werkgever is dit rationeel omdat hij of zij veronderstelt dat een student op deze functie productiever, flexibeler en communicatief vaardiger is.

Dit raakt een tweede reden waarom een eenvoudige beleidsmaatregel niet zal werken: er zijn vele actoren bij dit verdringingsproces betrokken. Dit zijn er meer dan de drie (werkgevers, studenten en lager opgeleiden) die in dit onderzoek centraal staan. Over de rol van *werkgevers* (die vaak weloverwogen voor studenten kiezen) is al het een en ander opgemerkt. Daarnaast zijn *studenten* natuurlijk een belangrijke actor. Zij zijn immers uiteindelijk degenen die de betrokken functies vervullen. Niet uitgesloten is dat juist omdat zij op zoek gaan naar 'kleine' baantjes (van een beperkt aantal uren per week) werkgevers dergelijke banen ook gaan aanbieden (aanbod schept immers vraag).

De *lager opgeleiden* vormen natuurlijk een derde belangrijke actor. Het is twijfelachtig of velen van hen geïnteresseerd zijn in het soort werk (qua arbeidsduur, soort contract en werktijden, e.d.) dat door studenten wordt gedaan.

Naast deze drie voor de hand liggende actoren zijn uiteraard ook ministeries, universiteiten & hogescholen, de vakbeweging en de (private en publieke) arbeidsbemiddeling belangrijke actoren.

Wat betreft de ministeries zijn vooral de ministeries van *Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen* en *Sociale zaken en Werkgelegenheid* betrokken. Waarschijnlijk is het beleid dat OCenW in het verleden heeft gevoerd (i.e. bezuinigingen op de studiebeurs en de verruiming van de mogelijkheid tot bijverdienen) één van de factoren die mede ten grondslag liggen aan de massaliteit van de huidige arbeidsparticipatie van de studenten. Het is een interessante gedachte dat het beleid van OCenW (o.a. bezuinigingen op de studiebeurs) er en SZW (creatie van werk voor laaggeschoolden) elkaar hebben tegengewerkt. Het is zeer voorstelbaar dat banen die zijn gecreëerd door beleidsmaatregelen van SZW ten behoeve van lager geschoolde werklozen, uiteindelijk zijn bezet door studenten die vanwege de bezuinigingen op de studiebeurs op zoek zijn gegaan naar een baan. Overigens vergt het een apart onderzoek om na te gaan of – en in welke mate - dit inderdaad het geval is.

Universiteiten en *hogescholen* zijn een volgende belangrijke actor. Het zijn immers hun studenten die werken. In een aantal gevallen ondervindt men er ook de effecten van (lege collegebanken). Het spreekt voor zich dat universiteiten en hogescholen een belangrijke partij zijn indien men meer werk voor studenten "op niveau" in het verlengde van hun studie zou willen creëren. Er zijn op diverse plaatsen onderwijsinstellingen die op dit punt initiatieven nemen. Een uitwisseling van ervaringen op dit punt zou kunnen worden bevorderd, zodat onderwijsinstellingen van elkaar kunnen leren.

Vervolgens speelt de *vakbeweging* in samenwerking met *de werkgeversorganisaties* een belangrijke rol. Zij sluiten immers gezamenlijk CAO's af. Van met name de vakbeweging kan men verwachten dat zij het fenomeen van verdringing op sectoraal niveau op de agenda zet. Vanuit haar positie kan zij b.v.

aandacht geven aan de mogelijkheid het aantal kleine banen in een bepaalde sector terug te dringen. In dat verband zou men kunnen opteren voor de creatie van meer volledige banen die mogelijkwijs geschikter zijn voor lager opgeleiden.

Literatuur

Asselberghs, K., R. Batenburg, F. Huijgen & M. de Witte, (1998). *Kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland. Deel IV*. Den Haag: OSA.

Boom, J. de, W.H.A. Hofman, P. van Wensveen & M.N. van den Berg, (1998). *Studeren en werken in het Wetenschappelijk Onderwijs, een onderzoek naar de relatie tussen werken, lenen en studievoortgang*. Rotterdam: RISBO.

CBS (1998), *Kerncijfers Onderwijs en wetenschapsbeoefening*.

Hofman, W.H.A., A.J. Steijn en P. van Wensveen (1999), *Studenten of laaggeschoolden. Over verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. Rotterdam: Risbo

Huijgen, F., (1989). *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland. Deel III*. Den Haag: OSA.

Jongerenorganisatie CNV en het Interstedelijk Studenten Overleg, (1997). *De slag om de onderkant. Acht dringende vragen over concurrentie tussen jongeren aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. Utrecht.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, (1997). *OCenW in kerncijfers*. Zoetermeer: Ministerie van OCenW.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, (1998). *Rijksbegroting Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen*. Zoetermeer: Ministerie van OCenW.

Ours, J.C. van & G. Ridder, (1995). Job matching and job competition. Are lower educated workers at the back of job queues? *European Economic Review*, 39, p. 1717-1731.

Sociaal en Cultureel Planbureau, (1998). *Sociaal en Cultureel Rapport 1998, 25 jaar sociale verandering*. Rijswijk/Den Haag: SCP.

VSNU, (1998). *Kengetallen Universitair Onderwijs*. Utrecht: VSNU.

Webbink, H.D., A.H. Paape, m.m.v. P.G.H. Berkhout & E.J.S Plug, (1998). *Neerwaartse verdringing nader bezien: een onderzoek op microniveau naar omvang en achterliggende factoren*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wolbers, M., (1998). *Diploma-inflatie en verdringing op de arbeidsmarkt. Een studie naar ontwikkelingen in de opbrengsten van diploma's in Nederland*. Maastricht.

¹ Boom, J. de et.al., (1998). Studeren en werken in het wetenschappelijk onderwijs: een onderzoek naar de relatie tussen werken, lenen en studievoortgang.

² De respons is gebaseerd op de studenten die telefonisch zijn bereikt. We verwachten niet dat de wel en niet bereikte studenten van elkaar zullen afwijken in hun werkgedrag omdat de interviews zowel overdag als 's avonds zijn afgenomen en wanneer een student bij een eerste poging niet bereikbaar bleek de volgende poging op een ander dagdeel heeft plaatsgevonden.

³ Voor meer informatie over de steekproefopzet zie het eindrapport van het onderzoek: Hofman, Steijn & van Wensveen (1999).

⁴ Het zij benadrukt dat de in dit artikel gehanteerde percentages berekend zijn op basis van de steekproef en herwogen zijn op basis van populatiegegevens. Voorts beperken we ons uitdrukkelijk tot banen NAAST de studie. Studenten die alleen in de vakantieperiode werken zijn buiten beschouwing gelaten. Indien de vakantieperiode wordt meegeteld werkt ruim 90% van de studenten.

⁵ Dit getal is gebaseerd op een berekening waarbij het percentage laag opgeleide werklozen uit de EBB97 is toegepast op het werkloosheidscijfer van het CBS over 1998.

⁶ De letterlijke formulering van de vraag luidt: "Het ministerie is vooral geïnteresseerd in de vraag of het werk dat door deze studenten gedaan wordt eventueel door lager opgeleiden gedaan zou kunnen worden? U moet dan denken aan mensen met een opleidingsniveau dat niet hoger is dan MAVO of LBO. Zou dat in uw bedrijf in principe mogelijk zijn - los van de vraag of u dat zou willen of dat u deze mensen zou kunnen krijgen?"

⁷ De letterlijke vraagstelling was: "Ik noem u nu een aantal redenen waarom werkgevers de voorkeur zouden kunnen geven aan studenten in plaats van lager opgeleiden. Kunt u aangeven of deze redenen in uw bedrijfssituatie een rol spelen? U kunt steeds aangeven of de genoemde factor in uw situatie een grote rol, een niet zo grote rol of nauwelijks een rol speelt. Het gaat daarbij steeds om een vergelijking tussen studenten en lager opgeleiden." Deze vraag werd gevolgd door de motieven zoals vermeld in tabel 17 (Antwoordcategorieën: groot/niet zo groot/geen rol).

⁸ In deze tabel zijn de antwoorden van alle bedrijven waar studenten werken opgenomen. Er is apart bezien of de resultaten veranderen indien alleen naar die bedrijven gekeken wordt waar het werk dat studenten doen ook door lager opgeleiden gedaan kan worden. Daarvan is echter geen sprake.