

# Persoonlijke samenvatting van het SCP- & CPB-rapport over "verdringing"

Bas Haring

24 okt 2018

Dit is een persoonlijke samenvatting door Bas Haring van het rapport over verdringing dat het SCP en het CPB in de herfst van 2018 hebben gepresenteerd. De doelstelling van deze samenvatting is te experimenteren met alternatieve vormen om zo een breder publiek te kunnen bereiken met de strekking van het rapport. In deze samenvatting maak ik (Bas Haring) gebruik van metaforen, illustraties en een fictief persoonlijk verhaal om zo te proberen de wetenschappelijke inhoud van het rapport beter toegankelijk te maken. Deze samenvatting is een vorm-experiment en is niet een officiële samenvatting van het SCP- & CPB-rapport.

*Bulgaren en Polen willen voor de helft van het geld twee keer zo lang werken. Ik begrijp de aannemer wel, maar het klopt niet.*

*Voor mijn werk is snel een jong meisje te vinden dat goedkoper is en misschien wel flexibeler.*

(Dit zijn twee quotes van mensen die geïnterviewd zijn voor het SCP- & CPB-rapport.)

Als er in een korte tijd een boel mensen op de arbeidsmarkt bijkomen – Bulgaren of Polen, jongeren of juist ouderen, of wie dan ook – dan lijkt het logisch dat er mensen werkloos gaan worden. Óf de mensen die erbij komen, óf de mensen die er al waren en nu aan het werk zijn. Als het laatste het geval is, dan is er sprake van "verdringing op de arbeidsmarkt": de nieuwe groep "verdringt" de zittende groep. Diezelfde term wordt ook gebruikt wanneer de zittende groep een ander nadeel ondervindt dan werkloosheid, zoals een lager loon. (Hoewel er dan geen mensen in letterlijke zin uit hun baan verdrongen worden.)

Hoewel de term "verdringing" niet door Jan-en-alleman gebruikt wordt, is het wel een vrij algemene intuïtie dat er zoiets als verdringing plaatsvindt – zoals ook blijkt in bovenstaande quotes. Het is bovendien een idee waar politici en beleidsmakers zich geregeld op baseren. Een extreem voorbeeld dateert uit de jaren 30, toen bijna een half miljoen Mexicanen door de Amerikaanse overheid terug naar Mexico werden gestuurd omdat ze Amerikanen uit hun banen zouden verdringen. Recenter en dichter bij huis is de introductie van de VUT-regeling in de jaren 80. Die regeling spoorde oudere werknemers aan om vroeger met pensioen te gaan, om zo ruimte te bieden aan jongeren op de arbeidsmarkt. De ouderen hielden de jongeren tegen, was het idee. Net iets anders dan verdringing, maar het idee is hetzelfde.

Het lijkt misschien vanzelfsprekend, maar het is de vraag of de intuïtie van Jan-en-alleman, inclusief sommige beleidsmakers en politici, wel klopt. Er zijn namelijk ook redenen om te twijfelen aan het bestaan van zoiets als verdringing; waaronder een heel eenvoudig gedachte-experiment.

Vijftig jaar geleden leefde er in Nederland ongeveer half zo veel mensen als nu. Verplaats u in gedachten naar die tijd en stelt u zich dan eens voor dat er voor iedere Nederlander ineens een nieuwe Nederlander bijkomt. Met min of meer gelijke eigenschappen: bij een scholier van elf komt een nieuwe scholier van elf; bij een verpleger van 35 een andere verpleger van 35 enz. Bovendien worden ook de spullen die aanwezig zijn verdubbeld. De nieuwe scholier heeft ook een fiets en schoolboeken; de verpleger kleding en een huis.

Zal er in dit nieuwe, denkbeeldige Nederland sprake zijn van massale werkloosheid? Het idee achter verdringing suggereert van wel: er zijn immers heel rap, heel veel mensen op de arbeidsmarkt bij gekomen. Maar aan andere kant is het logisch dat die massale werkloosheid er niet zal zijn. Dat denkbeeldige Nederland lijkt immers nogal op het Nederland van nu, met een werkloosheidspercentage van zo'n 4 procent. Reden om te twifelen aan verdringing dus.

Nog een voorbeeld; concreter nu: sinds de jaren 70 zijn vrouwen veel meer gaan werken. Het aantal Nederlanders tussen de 25 en de 65 is sinds 1970 met twee miljoen gestegen. Maar het aantal werkenden met vier miljoen. Dat verschil, van twee miljoen, zijn de vrouwen: er zijn twee miljoen vrouwen éxtra gaan werken. En hun relatief plotselinge aanwezigheid op de arbeidsmarkt heeft niet voor massale werkloosheid onder mannen gezorgd.

Er is voldoende aanleiding om te twifelen: bestaat verdringing nou wel of niet; en zo ja, in welke mate en wie ondervinden er hinder van?

### The lump of labor fallacy

De schijnbare vanzelfsprekendheid van het fenomeen verdringing heeft vermoedelijk te maken met de "*lump of labor fallacy*": de misvatting dat er een vaststaande hoeveelheid werk is. Als er een vaststaande hoeveelheid werk is, dan is het logisch dat er verdringing plaatsvindt. Immers, dezelfde hoeveelheid werk moet onder meer mensen verdeeld worden. Maar het is een misvatting: de hoeveelheid werk staat niet vast.

Het is niet ongebruikelijk om je de complexe samenleving voor te stellen als een groot gezin: meerdere generaties leven met elkaar; doen verschillende dingen, werken, gaan naar school etc. De samenleving als gezin wordt bevestigd door een frase als "Het huishoudboekje van de staat" die door meerdere ministers van Financiën is gebruikt; en

"Het kasboekje van Nederland" is zelfs een tv-programma. "Kas-" en "huishoudboekje" zijn begrippen die hoofdzakelijk betrekking hebben op het gezin.

Stelt u zich een gezin voor, met twee ouders en twee kinderen; ergens in een dorp. Het oudste kind heeft een krantenwijk; de enige krantenwijk die er in het dorp is. Op een zekere dag neemt het gezin een pleegkind op – om wat voor reden dan ook. Dan gaan die twee andere kinderen dat merken. Het kan zijn dat de oudste haar krantenwijk aan het pleegkind verliest, en in ieder geval neemt de kans van de jongste op de krantenwijk af. Wellicht voelen ze zich verdrongen door de nieuwkomer. Met het gezin als metafoor voor een samenleving wordt de "*lump of labor fallacy*" makkelijk gemaakt en wordt verdringing logisch. Maar het gezin is geen goede metafoor. In die metafoor is de hoeveelheid werk een extern gegeven; iets van buiten het gezin. Terwijl in werkelijkheid het overgrote deel van het werk *in* de samenleving plaatsvindt.

Heel anders wordt het wanneer je je de samenleving voorstelt als een stam: een groep mensen die ergens ver weg, in een oerwoud of zo, met elkaar samenleeft en dingen doet. Of een modernere variant: de club mensen die samenleeft in het tv-programma Utopia. Stelt u zich nu eens voor wat er gebeurt als er plots extra mensen zich bij de stam aanmelden – of bij Utopia. Het werk dat er is wordt uitgevoerd *in* de stam en niet daarbuiten. En meer mensen betekent ook meer werk. Meer monden die gevoed moeten worden; extra woonruimte moet worden gebouwd. De hoeveelheid werk die erbij komt zal om en nabij in balans zijn met de hoeveelheid werk die de nieuwkomers kunnen verrichten en het is niet op voorhand evident dat mensen zullen worden verdrongen uit hun werk.<sup>1</sup>

Dat betekent niet dat er niks zal gebeuren. Wat er gaat gebeuren hangt onder meer af van wat die nieuwkomers kunnen ten opzichte van de bestaande leden van de stam: kunnen ze überhaupt groenten verbouwen of een beetje klussen? Of zijn ze er zelfs uitzonderlijk goed in?

Ik zal vier scenario's kort uitwerken die ruwweg schetsen wat er zo ongeveer kan gebeuren als er plotseling een boel mensen op de arbeidsmarkt bijkomen. Theoretische scenario's. Hoe de praktijk eruitziet komt daarna.

---

<sup>1</sup> In de tweede serie van Utopia nam het aantal inwoners toe van vijf naar vijftien. Nooit heeft de plotselinge instroom, die relatief steeds vrij groot was, voor opvallend veel meer of minder werk per inwoner gezorgd.

### Vier scenario's

Wat er gebeurt als er in een korte tijd flink extra aanbod op de arbeidsmarkt bijkomt, hangt in hoge mate af van de vaardigheden van de nieuwkomers ten opzichte van hen die al aan het werk zijn. Er zijn vier mogelijkheden:

- (i) Ze zijn ongeveer even capabel.
- (ii) De nieuwkomers zijn grosso modo minder capabel dan de "zittenden".
- (iii) Ze zijn juist bijzonder capabel en in zo goed als alles beter.
- (iv) Een mix van (ii) en (iii): er zijn zaken waar de nieuwkomers bijzonder goed in zijn, en andere dingen kunnen ze juist minder goed.

Mogelijkheid drie is een beetje onrealistisch en in ieder geval niet relevant voor Nederland. Ik negeer hem daarom. Mogelijkheid vier is juist het meest realistisch en ik deel hem hier op in twee scenario's: (i) datgeen waar de nieuwkomers goed in zijn is *complementair* aan de vaardigheden van de "zittenden" – het vult die vaardigheden aan; of (ii) *vervangend* – m.a.w. de nieuwkomers zijn goed in iets dat de "zittenden" ook prima kunnen. Dat geeft uiteindelijk de volgende vier scenario's:

Even capabel: dit scenario beschrijft ruwweg wat er gebeurde toen vanaf de jaren 70 veel meer Nederlandse vrouwen gingen werken. Vrouwen en mannen zijn even capabel.

Minder capabel: dit scenario beschrijft wat ongeveer de gevolgen voor de arbeidsmarkt zijn van de instroom van een grote groep laagopgeleide gastarbeiders. Laagopgeleide vreemdelingen zijn in meerdere opzichten vaak wat minder vaardig.

Een mix & complementair: dit scenario beschrijft ruwweg wat er gebeurt als ouderen plotseling langer blijven werken. Ouderen hebben meestal heel andere vaardigheden dan jongeren: hun vaardigheden zijn complementair.

Een mix & vervangend: dit scenario schetst het fenomeen van de Oost-Europese stukadoors, timmerlui en metselaars. Hun vaardigheden zijn vervangend; in ieder geval voor de vaardigheden van Nederlandse bouwvakkers.

Het is belangrijk dat u zich realiseert dat deze scenario's versimpelingen zijn. De werkelijkheid is vaak net wat grilliger en bovendien zijn de begrippen in deze scenario's een beetje ambigu: het onderscheid bv. tussen complementair en vervangend is helemaal niet zo zwart-wit.

Bovendien moeten we onderscheid maken tussen de korte en de lange termijn. Op de korte termijn (van een jaar of vier na de instroom) zijn effecten vaak anders dan op de langere termijn (vanaf acht jaar). Verder maakt het nogal uit of de economie in recessie is of juist een periode kent van groei: in het laatste geval verdwijnen de gevolgen van schokken vaak sneller en met minder pijn. En ten slotte maakt de flexibiliteit van de arbeidsmarkt ook een verschil: als lonen flexibel zijn, kunnen ze dalen; maar kunnen ze dat niet, dan is werkloosheid een logischer gevolg. Onderstaande vier illustraties schetsen de vier genoemde scenario's:

### Plotselinge instroom van even capabele werknemers

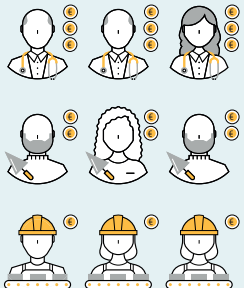

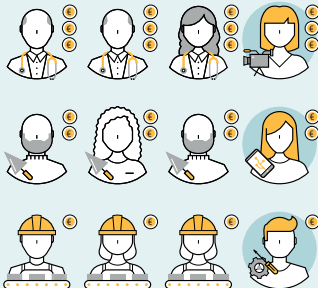
1: INITIËLE SITUATIE	2: PLOTSELINGE INSTROOM	3: KORTE TERMIJN (~4 JAAR)	4: LANGE TERMIJN (>4 JAAR)
<p>Mannen zijn lekker aan het werk.</p>	<p>Vrouwen willen ook werken.</p>	<p>Sommige mannen zien hun lonen dalen, niet alle vrouwen vinden werk.</p>	<p>Behoeftes zijn gelijk, dus lonen en banen nemen weer toe.</p>
<p>Sommige beroepen hebben kapitaal nodig (voor brandweervrouwen moeten er bluswagens komen etc.) waardoor er voor die vrouwen niet direct werk is. Het kan natuurlijk zo zijn dat die brandweervrouwen brandweermannen verdringen, maar dat is onwaarschijnlijk. Het is waarschijnlijker dat de vrouwen werkloos blijven. Er zijn bedrijfstakken zijn waar vrouwen vrij snel aan de slag kunnen. Daardoor dalen de lonen in die bedrijfstakken wel. En in andere bedrijfstakken duurt het eventjes voordat de vrouwen aan het werk kunnen.</p>			

### Plotselinge instroom van minder capabele werknemers

1: INITIËLE SITUATIE	2: PLOTSELINGE INSTROOM	3: KORTE TERMIJN (~4 JAAR)	4: LANGE TERMIJN (>4 JAAR)
<p>Mensen zijn lekker aan het werk.</p>	<p>Laagopgeleide arbeidsmigranten betreden de markt.</p>	<p>Negatieve gevolgen worden vooral gevoeld door hen aan de "onderkant van de arbeidsmarkt".</p>	<p>Zij die werkloos werden vinden vaak weer een baan.</p>
<p>Negatieve gevolgen worden vooral gevoeld door hen aan de "onderkant van de arbeidsmarkt". Vanwege het minimumloon kan het loon daar niet veel dalen; er zullen mensen werkloos worden."</p>			

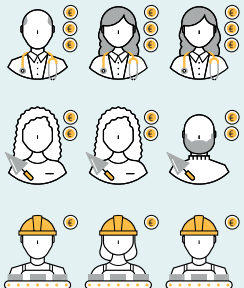

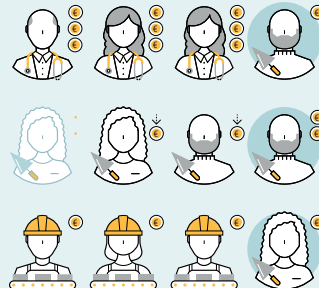
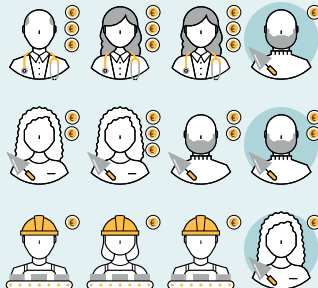
SCENARIO 3

Plotselinge instroom van werknemers die minder goed zijn in sommige zaken en bijzonder goed zijn in andere zaken vervangend op de vaardigheden van de “zittende werknemers”

1: INITIËLE SITUATIE	2: PLOTSELINGE INSTROOM	3: KORTE TERMIJN (~4 JAAR)	4: LANGE TERMIJN (>4 JAAR)
Mensen zijn lekker aan het werk.	Ouderen blijven plotseling een stuk langer werken, terwijl jongeren ook aan het werk gaan.	Iedereen gaat of blijft aan het werk, mits er behoefte is aan hun specifieke vaardigheden.	
			

SCENARIO 4

Plotselinge instroom van werknemers die minder goed zijn in sommige zaken en bijzonder goed zijn in andere zaken waar de “zittende werknemers” ook goed in zijn

1: INITIËLE SITUATIE	2: PLOTSELINGE INSTROOM	3: KORTE TERMIJN (~4 JAAR)	4: LANGE TERMIJN (>4 JAAR)
Mensen zijn lekker aan het werk.	Oost-Europese stucadoors betreden de markt.	Werknemers met dezelfde vaardigheden zien hun lonen dalen, anderen verliezen hun baan.	De werklozen vinden weer een baan.
			
		<p>Voor hen die geen stucadoor zijn, maar ze wel inhuren zal het loon een klein beetje stijgen (in termen van koopkracht) omdat stucadoors goedkoper worden.</p>	



In geen enkel van de geschetste scenario's vindt op de langere termijn verdringing plaats. Als deze scenario's kloppen, dan suggereert dat dat verdringing op de langere termijn niet bestaat. In drie van de vier scenario's is op de korte termijn wel sprake van verdringing, het meest in het oog springend in scenario twee ("minder capabel"), met als concreet voorbeeld de instroom van een grote groep laagopgeleide arbeidsmigranten. Zittende werknemers verdienen in de regel al weinig en hun lonen kunnen moeilijk verder dalen. De toegenomen concurrentie aan de "onderkant van de arbeidsmarkt" zal tot gevolg hebben dat zittende werknemers minder makkelijk kunnen wisselen van baan, en wellicht zelfs hun baan verliezen. Nogmaals, op de langere termijn zullen de meeste van deze werklozen uiteindelijk wel weer een baan vinden.

Maar dit is theorie: het zijn bedachte scenario's en het is de vraag in hoeverre ze overeenkomen met de praktijk.

### De praktijk

Het is niet makkelijk om de gevolgen van plotselinge instroom op de arbeidsmarkt te onderzoeken; het is immers onbekend wat er gebeurd zou zijn als de instroom er niet was geweest. Maar een heldere, relatief goed onderzoekbare casus is die van de plotselinge "vlucht" van Cubanen naar Miami in 1980. Fidel Castro maakte toen, tamelijk onverwacht, bekend dat het Cubanen vrij stond om naar de Verenigde Staten te vertrekken, waarop in korte tijd 125 duizend Cubanen emigreerden. De meeste waren nauwelijks opgeleid en de bestemming was hoofdzakelijk *Greater Miami* – een gebied met zo'n 5 miljoen inwoners. Je zou verwachten dat dit op zijn minst op de korte termijn onder laagopgeleide werknemers in Miami tot verdringing zou leiden: lagere lonen of werkloosheid, maar dit lijkt niet te zijn gebeurd. Zelfs niet op de korte termijn.

De Verenigde Staten zijn echter Nederland niet; de arbeidsmarkt aldaar is flexibeler dan hier. Een studie dichterbij huis, naar de gevolgen van de instroom van laagopgeleide asielmigranten voor laaggeschoolde Deense werknemers laat eenzelfde beeld zien: geen verdringing. Of in ieder geval niet op een negatieve manier: veel laaggeschoolde Deense werknemers hebben andere, vaak beter betaalde banen gevonden waar handwerk een minder grote rol speelt. Maar er zijn ook studies die een wat minder rooskleurig beeld laten zien. In sommige gevallen ondervinden

laagopgeleide werknemers wel hinder van toegenomen concurrentie voor laaggeschoold werk. Op de korte termijn.

Internationaal onderzoek naar verdringing tussen verschillende leeftijdsgroepen – in o.a. de VS, het UK, Canada en Japan – laat zien dat het fenomeen zich op de langere termijn niet voordoet. Als de pensioenleeftijd wordt verhoogd en oudere werknemers plotseling langer blijven werken, dan wordt de jeugdwerkloosheid niet groter. En andersom wordt deze niet kleiner als ouderen worden aangemoedigd eerder met pensioen te gaan.

De vier geschetste scenario's komen overeen met de meeste data die in de praktijk gevonden kunnen worden. Maar hoe zit het met Nederland? Het kan zijn dat de praktijk hier net wat anders is.

#### *Nederlandse casus 1: Verdringing als gevolg van migranten*

Vanaf 2007 is het aantal migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt flink toegenomen. Hoofdzakelijk uit Midden- en Oost-Europa; tussen 2005 en 2015 waren dat er ongeveer 250 duizend, terwijl er in diezelfde periode net geen 170 duizend werknemers met een Nederlandse nationaliteit bijkwamen. "Nederlandse" Midden- en Oost-Europeanen zijn vaak relatief jong en hebben laagbetaalde, fulltime banen waarvoor het beheersen van de Nederlandse taal niet vereist is. Toch zijn Nederlanders die dergelijke banen hadden, niet in groten getale werkloos geworden: de meeste hebben nog steeds een baan. Sterker nog, uit onderzoek blijkt dat zij die geswitcht zijn naar een andere sector, daar gemiddeld nu meer verdienen dan ze eerder deden.

In zulke gevallen is er geen sprake van verdringing. (Hoewel dergelijke werknemers in letterlijke zin wel uit hun baan verdrongen zijn, maar naar een positie waarin ze beter af zijn.) Het is echter logisch dat werknemers in die situatie wel verdringing ervaren hebben.

Van verdringing door asielimmigranten – in tegenstelling tot migranten uit Midden- en Oost-Europa – is überhaupt geen sprake. De arbeidsparticipatie onder asielvluchtelingen is laag; ook als ze al een paar jaar in Nederland wonen.

### *Nederlandse casus 2: Verdringing als gevolg van afschaffing van de VUT.*

De Vervroegde Uittredingsregeling (VUT) van eind jaren 70 gaf werknemers de mogelijkheid om al rond hun 60e met pensioen te gaan, tegen een zeer geringe daling van het inkomen. De regeling is expliciet ingevoerd om de arbeidsmarktkansen van jongeren te vergroten. Als gevolg van de regeling nam de arbeidsparticipatie onder ouderen wel flink af (van 50% onder 55-plussers in 1970 naar 23% in 1990), maar de arbeidsparticipatie onder jongeren nam niet toe. Blijkbaar hielden de ouderen de jongeren niet tegen.

De afschaffing van de VUT in 2005 laat hetzelfde zien: meer ouderen bleven werken, maar de jeugdwerkloosheid nam niet toe. De ouderen verdrongen de jongeren blijkbaar niet. Vermoedelijk precies zoals scenario III suggereert, omdat ouderen en jongeren complementaire vaardigheden hebben. Eén kanttekening is op zijn plaats: Als de ontslagbescherming van ouderen hoog is, dan kan een verhoging van de pensioenleeftijd tijdens een recessie wel leiden tot verdringing van jongeren op de korte termijn. Maar verder lijkt er in Nederland niet of nauwelijks verdringing plaats te vinden tussen leeftijdsgroepen.

### Enquêtes & gesprekken

In lijn met de vier geschetste scenario's lijkt verdringing hoogstens op de korte termijn plaats te vinden, maar zelfs dat is betwifelbaar: sommige werknemers worden "verdrongen" naar werk dat beter betaalt. Desalniettemin is het relevant om te weten of mensen verdringing *ervaren*. Ook iemand die "verdrongen" wordt naar een betere baan ervaart verdringing; en ook als er feitelijk geen sprake is van verdringing kunnen werknemers wel de dreiging van verdringing ervaren, hetgeen qua beleving bijna op hetzelfde neerkomt. Daarom is een enquête afgenomen en zijn gesprekken gevoerd.

Ongeveer een vijfde van alle werkenden zegt negatieve gevolgen te ervaren als gevolg van extra instroom op de arbeidsmarkt. Dit loopt in de pas met het opleidingsniveau: hoe hoger de opleiding, hoe minder zulke negatieve ervaringen. Bovendien hebben zij die last van hebben van de ene soort verdringing, vaak ook last van een andere soort verdringing. Dit suggereert dat iets anders dan verdringing de negatieve gevoelens verklaart – waarschijnlijk een algemene onzekerheid op de arbeidsmarkt.

Negatieve ervaringen doordat ouderen langer doorwerken worden niet gevoeld door jongeren, maar vooral door andere ouderen; in lijn met het idee van de eerder veronderstelde complementariteit tussen ouderen en jongeren. (Jongeren geven wel aan dat ze het een probleem zouden vinden als zou blijken dat doorwerkende ouderen de jongeren verdringen.) Aldus de enquête is de meest heldere ervaring die van verdringing door hoger opgeleiden die "onder hun niveau" werken. Vooral lager opgeleiden en ouderen hebben hier last van.

Ik vat de bevindingen in de enquêtes en gesprekken samen via de fictieve Henny, 45 jaar oud en grondwerker:

*Ik doe dit werk al bijna dertig jaar; ik heb nooit iets anders gedaan dan graven. Ik heb wel verschillende werkgevers gehad. Tien jaar geleden heb ik voor het laatst een andere baas moeten zoeken. Dat is op zich gelukt, ik verdien zelfs hetzelfde als vroeger, maar ik ben toen wel een tijdje werkloos geweest. Dat wil ik niet nog een keer meemaken. Ik ben er wel een beetje bang voor. Je merkt aan alles dat het moeilijker wordt om nog een keer een baan te vinden. Aannemers nemen Oost-Europese werklui aan; in het grondwerk heb je dat nog niet zo, maar hoe lang duurt dat nog? Bovendien zie je in het grondwerk steeds meer jongeren die een opleiding hebben. Dat was in mijn tijd nog niet zo. Gaan ze mij nog wel nemen als er ook iemand is met een MBO-opleiding? Terwijl je daar helemaal niet harder van gaat graven. En als je al een nieuwe baan vindt, dan is dat meestal een tijdelijk baan, of een zogenaamd "flexibel contract". Ik moet er niet aan denken en ik word er erg onrustig van.*

Henny is onzeker en heeft daar goede redenen voor: ze doet ongeschoold werk dat veel anderen ook kunnen doen; ze wordt bovendien al wat ouder; en als ze haar baan verliest is er een gerede kans dat ze een baan met mindere arbeidsvoorwaarden zal moeten accepteren. Maar Henny wijt haar negatieve gevoelens aan dreigende verdringing – door immigranten en hoger opgeleiden – en daar heeft ze minder goede redenen voor. Bovendien is het een feit dat ze, toen ze van baan moest wisselen, een even goede baan heeft teruggevonden. Maar het feit blijft ook dat Henny zich onzeker voelt. Net als veel andere relatief laagopgeleide of oudere werknemers.

## Conclusie

Het lijkt misschien intuïtief dat er zoiets als "verdringing" op de arbeidsmarkt bestaat, maar in werkelijkheid vindt verdringing weinig plaats (in Nederland en nu). Als er grote groepen arbeidsmigranten naar Nederland komen, zorgt dat nauwelijks voor extra werkloosheid onder Nederlanders. Hoogstens onder hen met dezelfde vaardigheden als die migranten, en ook dan meestal tijdelijk, en vaak zelfs niet eens. En als ouderen plots later met pensioen gaan, krijgen jongeren niet moeilijker een baan. Het idee dat er zoiets als verdringing bestaat, leeft echter wel onder mensen (hoewel weinigen de term "verdringing" zullen gebruiken). Ook bij beleidsmakers en in het verleden zijn er dan ook maatregelen toegepast die gebaseerd waren op dit idee. Vermoedelijk dus ten onrechte.

Toch is het zo dat een flink deel van de Nederlandse werknemers negatieve gevoelens ervaart en die wijten aan (dreigende) verdringing. Dit geldt vooral voor minder opgeleide en oudere werknemers. Waarschijnlijk ervaren ze een algemene onzekerheid; als gevolg van concurrentie – waar vooral laagopgeleiden veel last van hebben – en een veranderende arbeidsmarkt met meer tijdelijke en flexibele arbeidscontracten. Het lijkt verstandiger om iets aan die onzekerheid te doen, dan om maatregelen te nemen tegen het weinig relevante fenomeen van verdringing.