

# Overscholing: statistische fictie of realiteit?

Verhaest, D. (2006). *Overeducation in the Labour Market*. Doctoraatsproefschrift, Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde.

***Het gemiddelde scholingsniveau van de beroepsbevolking is de voorbije decennia stelselmatig gestegen. Hiertegenover staat de vaststelling dat heel wat mensen 'overgeschoold' zijn: ze zijn tewerkgesteld in jobs waarvoor hun scholingsniveau strikt genomen niet noodzakelijk is. In deze studie komen twee aspecten met betrekking tot overscholing aan bod: het meten van overscholing en de gevolgen van overscholing voor de individuele werknemer. Hierbij maken we gebruik van data over Vlaamse schoolverlaters.***

## Het concept overscholing

De interesse voor het begrip 'overscholing' is de voorbije jaren aanzienlijk gestegen. Een aantal recente publicaties over dit onderwerp (Borghans & de Grip, 2000; Büchel e.a., 2003) en een speciale uitgave van het vaktijdschrift *Economics of Education Review* (Oosterbeek, 2000) beamen dit. Een van de pioniers in de economische literatuur was Richard Freeman, die in 1976 het boek 'The Overeducated American' publiceerde. Hij stelde vast dat, na de massale investeringen in onderwijs in het Amerika van de jaren zestig, het rendement van onderwijs begon te dalen vanaf het begin van de jaren zeventig. De eerdere bijdragen van Freeman en andere auteurs concentreren zich op de algemene evolutie van het rendement van onderwijs. Latere bijdragen focussen dan weer op het verschil tussen bereikte en vereiste kwalificaties (zie bijvoorbeeld Duncan & Hoffman, 1981) en in dit kader wordt iemand gedefinieerd als 'overgeschoold' indien zijn scholingsniveau hoger is dan het niveau dat strikt

noodzakelijk is voor de uitoefening van de job (zie onder meer Green e.a., 1999). Ook wij concentreren ons op de vereisten van de job en definiëren overscholing in die zin.

## Onderzoekstopics en data

In deze bijdrage komen twee topics met betrekking tot overscholing uitgebreid aan bod. Een eerste topic betreft het meten van overscholing. Ondanks de substantiële hoeveelheid literatuur omtrent overscholing bestaat er geen uniforme manier om dit concept te meten. Daarom onderzoeken we in welke mate de keuze van de maatstaf de resultaten van de analyse beïnvloedt.

Een tweede topic betreft de mogelijke negatieve consequenties van overscholing voor de individuele werknemer. De relevantie van het overscholingsconcept kan immers in vraag worden gesteld indien er geen negatieve consequenties bestaan.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen maken we gebruik van de SONAR-data. SONAR is een interdisciplinair samenwerkingsverband tussen verschillende Vlaamse universiteiten dat de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt in kaart brengt. De data zijn gebaseerd op grootschalig survey-onderzoek onder Vlaamse schoolverlaters (zie onder meer Steunpunt WAV-SSA & SONAR, 2001, 2002). Hierbij werden de schoolloopbaan en de

eerste stappen op de arbeidsmarkt uitgebreid bevestigd. We maken voornamelijk gebruik van de informatie met betrekking tot de eerste job. De schoolverlaters die opgenomen zijn in ons onderzoek betraden de arbeidsmarkt tijdens de periode van 1994 tot 2003.

## Het meten van overscholing

In de literatuur worden verschillende methodes gehanteerd voor het meten van overscholing. Een eerste groep van maatstaven, ook wel *subjectieve methodes* genoemd, zijn gebaseerd op de beoordeling door het individu zelf. Wij maken gebruik van drie subjectieve maatstaven, die gebaseerd zijn op de volgende vragen in de SONAR-enquêtes:

- ‘Had u voor uw eerste job volgens u een te hoge of een te lage opleiding of was uw opleiding juist goed qua niveau?’ (SUBJ1)
- ‘Wat is volgens u het meest passende niveau voor de uitoefening van uw eerste job?’ (SUBJ2)
- ‘Welk studieniveau werd minimaal gevraagd voor uw eerste job?’ (SUBJ3)<sup>1</sup>

De eerste vraag levert een directe subjectieve maatstaf voor overscholing (SUBJ1). Maatstaven SUBJ2 en SUBJ3 zijn gebaseerd op een vergelijking tussen het antwoord op de betreffende vraag en het scholingsniveau van de respondent.

Naast de subjectieve methodes, worden in de literatuur ook *objectieve methodes* gehanteerd. Deze methodes zijn gebaseerd op het vereiste niveau van het beroep, waarbij de scholingsvereisten door job-analisten worden vastgelegd. In de SONAR-data werden beroepen gecodeerd volgens de Standaard Beroepenclassificatie van het Nederlandse

CBS (2001). Deze classificatie levert voor elk beroep een vereist scholingsniveau en dus een objectieve maatstaf voor overscholing (OBJ).

Een laatste groep van maatstaven is gebaseerd op *statistische methodes*. Deze methodes vergelijken typisch het scholingsniveau van een werknemer met het gemiddelde (STAT1) of modale (STAT2) scholingsniveau van alle werknemers binnen haar/zijn beroep. Voor de afleiding van deze twee statistische maatstaven baseren we ons ook op de CBS-classificatie.

## Resultaten

### Het aantal over- en ondergeschoolden

In een eerste bijdrage gaan we na wat de invloed is van de meetmethode op het aantal waargenomen over- en ondergeschoolden. Voor de bestudeerde steekproef van schoolverlaters varieert het aandeel overgeschoolden in de eerste job van 8% via STAT1 tot 51% via OBJ (zie tabel 1). Verdere analyses tonen dat 66% overgeschoold is op basis van ten minste één maatstaf. Slechts 3% is overgeschoold op basis van elke maatstaf. Het aandeel ondergeschoolden varieert van 3% via SUBJ3 tot 21% via STAT2. Bovendien vinden we dat ook de mate waarin over- en onderscholing verschilt naar geslacht, onderwijsniveau of regio afhankelijk is van de toegepaste meetmethode.

Deze bevindingen onderstrepen duidelijk de beperkingen van de literatuur over dit onderwerp. Anderzijds tonen ze dat het meten van overscholing ons op verschillende manieren toelaat om een aantal alternatieve concepten af te leiden. Zo vin-

**Tabel 1.**

Het aantal over- en ondergeschoolden in de eerste job op basis van zes alternatieve meetmethodes (Vlaams Gewest)

	SUBJ1	SUBJ2	SUBJ3	OBJ	STAT1	STAT2
Overgeschoold	26,4%	29,5%	39,2%	50,6%	7,9%	11,6%
Adequaat geschoold	68,7%	62,3%	57,4%	41,4%	78,0%	67,9%
Ondergeschoold	4,9%	8,2%	3,4%	8,0%	14,1%	20,5%

SONAR C78 (23)

**Bron:** Verhaest (2006)

den we een ondergrens van 20% voor het aandeel schoolverlaters dat werkelijk overgeschoold is. Verder tonen we aan dat overscholing verklaard wordt door zowel overvraging bij het opstellen van de vacatures als door aanwervingen boven de diplomaverensten in de vacatures. Ten slotte lijkt overscholing voornamelijk structureel van aard te zijn, terwijl onderscholing eerder als frictioneel kan bestempeld worden.

## Overscholing en de kwaliteit van de job

Ook de invloed van over- en onderscholing op de kwaliteit van de eerste job werd onderzocht. Als in-

dicatoren voor de kwaliteit van de tewerkstelling onderzoeken we arbeidstevredenheid, jobduur, participatie in bedrijfsopleidingen en verloning. We vergelijken overgeschoolden telkens met twee groepen van adequaat geschoolde werknemers: enerzijds met adequaat geschoolden die eenzelfde scholingsachtergrond hebben en anderzijds met adequaat geschoolden die in gelijkaardige jobs tewerkgesteld zijn. Alhoewel ook hier de resultaten ten dele afhangen van de toegepaste meetmethode, laat de analyse toch toe om enkele duidelijke conclusies te formuleren. Zo vinden we dat overgeschoolde werknemers minder tevreden zijn, vlugger hun job verlaten, minder participeren in opleidingen en minder verdienen dan adequaat ge-

**Tabel 2.**

Vergelijking tussen de jobkwaliteit van overgeschoolden en de jobkwaliteit van twee groepen van adequaat geschoolde werknemers (eerste job) (Vlaams Gewest)

	Vergelijking met adequaat geschoolden...	
	met eenzelfde scholingsniveau, maar hoger jobniveau	met eenzelfde jobniveau, maar lager scholingsniveau
Arbeidstevredenheid	-	(-)
Jobduur	-	-
Opleidingsparticipatie	-	(+)
Loon	-	+

+/-: positief/negatief verschil in job kwaliteit tussen overgeschoolden en adequaat geschoolden dat statistisch significant is tot op  $p < 0.05$  voor alle toegepaste meetmethodes

(+)/(-): positief/negatief verschil in job kwaliteit tussen overgeschoolden en adequaat geschoolden dat evenwel statistisch niet significant is tot op  $p < 0.05$  voor alle toegepaste meetmethodes

SONAR C76 (23), C76 (26)

**Bron:** Verhaest (2006)

**Tabel 3.**

Geschatte schaduwprizen en kosten van één jaar overscholing op basis van de cross-sectie analyse (eerste job), uitgedrukt in % netto-loonstijgingen (Vlaams Gewest)

	Vergelijking met adequaat geschoolden...	
	met eenzelfde scholingsniveau, maar hoger jobniveau (Schaduwprizen)	met eenzelfde jobniveau, maar lager scholingsniveau (Schaduwkosten)
Netto	20,8% [12,8%; 29,3%]	12,5% [6,8%; 18,5%]
Bruto	27,3% [17,9%; 37,4%]	10,3% [4,9%; 15,9%]

Resultaten tussen haakjes: 95% betrouwbaarheidsintervallen.

SONAR C76 (23), C76 (26), C78 (23), C80 (23).

**Bron:** Verhaest (2006)

schoolde schoolverlaters met eenzelfde onderwijsniveau (zie tabel 2). Overgeschoolden zijn ook mobieler dan hun adequaat geschoolde collega's die een gelijkaardige job uitoefenen. Daarnaast blijkt dat ze beter verloond worden ten opzichte van dezelfde groep. Met betrekking tot onderscholing vinden we weinig resultaten die robuust zijn over de verschillende toegepaste meetmethodes.

### Discrimineren tussen alternatieve maatstaven

In een derde bijdrage worden de verschillende maatstaven geëvalueerd via omvattingstesten (encompassing tests)<sup>2</sup>: we stellen dat een bepaalde meetmethode kan geprefereerd worden indien deze methode in staat is de resultaten van een andere maatstaf te 'omvatten'. Op basis van deze test kunnen zowel de subjectieve maatstaf die refereert naar 'het vereiste niveau voor de uitoefening van de job' (SUBJ2) als de objectieve 'jobanalyse' maatstaf (OBJ) boven andere meetmethodes geprefereerd worden. Onze test is evenwel niet in staat om tussen deze twee maatstaven te discrimineren. We reiken drie mogelijke verklaringen aan voor deze bevinding. Ten eerste wijst dit er mogelijk op dat deze maatstaven substantiële meetfouten hebben. Een tweede mogelijke verklaring is dat de meetfout in de subjectieve maatstaf gecorreleerd is met de te verklaren variabelen. Een laatste interpretatie is dat beide maatstaven een ander onderliggend concept meten: 'objectieve overscholing' versus 'subjectieve overscholing'.

### Overscholing en het welzijn van werknemers

In een laatste hoofdstuk gaan we dieper in op de relatie tussen objectieve overscholing en arbeidstevredenheid. Om de economische significantie van deze relatie beter te kunnen beoordelen, berekenen we de schaduwprijs en schaduwkost van een jaar overscholing. De schaduwprijs van overscholing definiëren we als de loonstijging die nodig is om ervoor te zorgen dat een overgeschoolde schoolverlater even tevreden is met zijn job als adequaat geschoolde schoolverlaters met eenzelfde onderwijsniveau. De schaduwkost is de loonstijging die nodig is om ervoor te zorgen dat de overgeschoolde werknemer even tevreden is als zijn adequaat geschoolde collega's die een gelijkaardi-

ge job uitoefenen. Deze berekeningen zijn gebaseerd op de verhouding tussen de geschatte coëfficiënten voor overscholing en het loon in de arbeidstevredenheidsvergelijking (cf. Clark en Oswald, 2002). We maken ook een onderscheid tussen twee soorten effecten. Overscholing heeft enerzijds een direct effect op arbeidstevredenheid. Anderzijds zijn er ook indirecte effecten: overscholing impliceert een verandering in het loonniveau en is mogelijk ook geassocieerd met andere jobkarakteristieken (bv. ploegenarbeid) die een invloed hebben op arbeidstevredenheid. Dit onderscheid leidt tot de berekening van zowel netto (enkel directe effecten) als bruto (zowel directe als indirecte effecten) schaduwpreizen en -kosten.

In tabel 3 rapporteren we enkele resultaten op basis van cross-sectionele schattingen voor de eerste job. We vinden dat overscholing in het begin van de arbeidsmarktcarrière substantiële psychologische kosten met zich meebrengt, die niet te betalen zijn door middel van een realistische loonstijging: om zowel de directe als indirecte psychologische kosten van een jaar overscholing te compenseren zou een nettoloonstijging van bijna 30% vereist zijn (schaduwprijs). Daarnaast berekenen we ook de schaduwkost van een jaar overscholing: om ervoor te zorgen dat een overgeschoolde werknemer even tevreden is met haar/zijn job als zijn adequaat geschoolde collega die tewerkgesteld is in een gelijkaardige job, is een loonstijging van ongeveer 10% nodig. Bijkomende panelanalyses die controleren voor niet-observeerbare heterogeniteit tussen individuen leveren gelijkaardige resultaten op. Deze bevindingen tonen duidelijk aan dat overscholing onder schoolverlaters in hoge mate onvrijwillig is. Bovendien heeft dit mogelijk indirecte negatieve gevolgen voor de productiviteit van de individuele werknemer. Wel lijken de negatieve consequenties van overscholing voor de tevredenheid van deze werknemers af te nemen naarmate het aantal jaren werkervaring toeneemt.

## Algemene conclusies

De samenhang tussen de verschillende maatstaven van overscholing is beperkt. Het is dan ook niet verrassend dat de toepassing van alternatieve maatstaven soms tot andere resultaten leidt in econometrische analyses. Niettemin kunnen we stellen dat

overscholing, ongeacht de toegepaste meetmethode, duidelijke negatieve consequenties heeft voor de individuele werknemer. Het overscholingsconcept is dus duidelijk relevant. Onze resultaten tonen op zijn minst aan dat een formele opleiding niet noodzakelijk resulteert in een goede job. Bijkomend onderzoek is evenwel noodzakelijk om te beoordelen in welke mate overscholing, zowel vanuit micro- als macro-economisch perspectief, een tijdelijk of eerder een permanent probleem is.

Dieter Verhaest  
SHERPPA  
FEB, UGent

## Noten

1. Deze vraag werd gesteld aan respondenten die bevestigend antwoorden op de inleidende vraag: 'Was er voor uw eerste job een schoolse opleiding vereist?'.
2. Voor een overzicht van encompassing testen en gerelateerde methodes, zie Davidson & MacKinnon (1993).

## Bibliografie

- Borghans L. & de Grip A. (2000). *The Overeducated Worker? The economics of skill utilization*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Büchel F., de Grip A. & Mertens A. (2003). *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Practice*. Cheltenham: Edward Elgar.
- CBS (2001). *Standaard beroepenclassificatie 1992 – editie 2001*.
- Clark A. & Oswald A. (2002). A simple statistical method of measuring how life events affect happiness, *International Journal of Epidemiology*, 31 (6), 1139-1144.
- Davidson R. & MacKinnon J. (1993). *Estimation and inference in econometrics*, Oxford University Press.
- Duncan G. & Hoffman S. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, 1 (1), pp. 75-86.
- Freeman R. (1976). *The Overeducated American*. New York: Academia Press.
- Green F., McIntosh S. & Vignoles A. (1999). Overeducation and skills – clarifying the concepts. *CEP Discussion Paper*, 435.
- Oosterbeek H. (2000). Introduction to special issue on overschooling. *Economics of Education Review*, 19 (2), pp. 129-130.
- Steunpunt WAV-SSA & SONAR (2001). *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarreeks 2000, Deel 4 Jongeren in transitie*. Leuven.
- Steunpunt WAV-SSA & SONAR (2002). *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarreeks 2001, Deel 3 Jongeren op zoek naar werk*. Leuven.