

# Overkwalificatie als indicator voor arbeidsmarktintegratie van hooggeschoolde immigranten

Geets, J., Timmerman, C. & Mortelmans, D. 2010. *De arbeidsmarktpositie van (hoog) geschoolde immigranten: een vergelijkende kwantitatieve studie van autochtonen en immigranten op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten met bijzondere aandacht voor 'overkwalificatie'*. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

***Het concept overkwalificatie, verticale jobmismatch of onderbenutting als indicator voor arbeidsmarktintegratie, doet de vraag rijzen in welke mate ons integratie-instrumentarium in staat is om het 'menselijk kapitaal' waarover immigranten beschikken, te valoriseren. In wat volgt, bekijken we het overkwalificatierisico van de hooggeschoolde immigranten in een vergelijkend perspectief met de autochtone Belgen op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (2007 & 2008). De vraag die daarbij centraal staat is of mensen van verschillende nationaliteit en/of verblijfstijd, werken volgens een beroepsniveau dat in overeenstemming is met hun opleidingsniveau. Uit de hiërarchische logistische regressiemodellen blijken de belangrijkste determinerende factoren voor overkwalificatie het studieniveau, studierichting, de sector van tewerkstelling en het beroepsstatuut te zijn. Overkwalificatie is meer dan alleen een kwestie van de 'juiste studiekeuze', maar ook gebonden aan andere variabelen zoals herkomst, verblijfstijd en geslacht.<sup>1</sup>***

## **De probleemstelling, gehanteerde data en doelgroep**

Vooraleer van start te gaan met het cijfermateriaal van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) staan we stil bij de maatschappelijke relevantie van

het thema, het concept, de soorten (mis)match en de gevolgen ervan. We focussen voornamelijk op de hooggeschoolde immigrantengroep. Dit kan vanuit het oogpunt van 'gelijke kansen' enigszins verrassend zijn. Hooggeschoolden hebben toch alle kansen gekregen en zij hebben deze toch ook benut? De vraag is in welke mate dit ook geldt voor immigranten. Een feilloze overdracht van kwalificaties en vaardigheden van het ene naar het andere land is niet a priori gegarandeerd doordat opleiding en/of werkervaring wellicht niet altijd internationaal transfereerbaar zijn (Chiswick, 1978; Chiswick et al., 2003; Faltau et al., 1995; Friedberg, 2000; Mc Donald & Worswick, 1999; Miller & Neo, 1997).

Een indicator hiervan en een belangrijke dimensie van de arbeidsmarktintegratie is de match tussen scholings- en tewerkstellingsniveau. Een overgekwalificeerd persoon is iemand die een job uitoefent die minder kwalificaties vereist dan deze die (theoretisch) blijken uit zijn/haar scholingsniveau.

Het element van overkwalificatie verdient een plaats in een reeks van fundamentele debatten die het domein van 'human resource management' ver overschrijden. We vermelden alvast enkele kwesties:

- Hoelang en wat studeren: welk studiedomein geeft de beste return op de arbeidsmarkt? Aan welke afgestudeerden heeft de arbeidsmarkt behoefte en wie komt welke plaats toe op de arbeidsmarkt?
- Discriminatie op de arbeidsmarkt: moet een allochtoon of immigrant meer diploma's hebben in vergelijking met een autochtoon vooraleer hij/zij een aanvaardbare keuze wordt voor een werkgever? Bestaat er ook een 'glazen plafond' voor allochtonen en immigranten? Is dit ook een 'glazen' plafond of lijkt dit toch wat minder doorzichtig? Zijn de oorzaken en oplossingen dezelfde als voor achterstand en/of achterstelling van andere kansengroepen (bijvoorbeeld streefcijfers of quota's)?
- Arbeidsintegratie: hoe verloopt de arbeidsmarkt-integratie van (hoog)(geschoolde) immigranten? Verloopt de arbeidsintegratie van de 'EU +12 onderdanen', die sinds de toetreding tot de EU in 2004 en 2007 gemakkelijker toegang krijgen tot onze arbeidsmarkt, beter dan voor de andere immigranten?
- Arbeidsmigratie: binnen de Europese Commissie leeft de idee om hooggeschoolde arbeidsmigranten aan te trekken. Maar hoe wordt het aanwezig (latent) talent op de arbeidsmarkt benut?

Het effect van een mismatch (verticaal en horizontaal) op loon, jobtevredenheid en zoekgedrag naar een nieuwe betrekking (job turnover of jobmobiliteit), is al in verschillende studies onderzocht (zie onder andere Allen & van der Velden, 2001; Verhaest, 2006). Doorgaans wordt uit deze onderzoeken geconcludeerd dat mismatch leidt tot lagere lonen, lagere jobtevredenheid en een hogere jobmobiliteit, wat niet wenselijk is voor werknemer of werkgever. Bestaand onderzoek maakt ook duidelijk dat schoolverlaters (Verhaest, 2006), vrouwen en etnische minderheden het meest kwetsbaar zijn voor overkwalificatie (Battu & Sloane, 2003; Kler, 2006). Ook voor hooggeschoolden wordt er een hogere overkwalificatiekans verwacht (Wolbers, 2003 & 2008). Afgaande op deze resultaten, lijkt het ons relevant om na te gaan of we op grond van de EAK soortgelijke conclusies kunnen trekken, zodoende beleidsmakers de mogelijkheid hebben om een meer doelgroepgericht competentiebeleid uit te tekenen.

Infra zoemen we in op de verschillende risicogroepen. De centrale vraag is of mensen van verschillende nationaliteits- en/of verblijfsgroepen volgens het verondersteld beroepsniveau werken. De term nieuwkomers verwijst naar immigranten die maximum tien jaar op Belgisch grondgebied verblijven, de term oudkomers verwijst naar immigranten die meer dan tien jaar in België verblijven. Verder onderscheiden we de Belgische autochtonen (in België geboren), Belgische allochtonen (genaturaliseerde immigranten), Turken of Marokkanen, EU-15 onderdanen (de zogenaamde oude lidstaten van de Europese Unie, exclusief de onderdanen die geboren zijn met de Belgische nationaliteit), EU +12 onderdanen (onderdanen van de zogenaamde 'nieuwe' EU-lidstaten sinds de twee verruimingsoperaties in 2004 en 2007), andere OESO onderdanen en tot slot andere niet-OESO onderdanen.

De relatief kleine omvang van het aantal (hoogopgeleide) vreemdelingen in de EAK impliceert dat een zeer gedetailleerde opsplitsing onbetrouwbare gegevens oplevert. Om het aantal steekproefelementen te verhogen, zijn de gegevens van 2007 en 2008 samengenomen.<sup>2</sup> De cijfers uit de tabellen zijn opgesteld op basis van het gewogen gemiddelde van deze twee bevestigingsjaren. Resultaten met minder dan 5000 individuen (in dit geval migranten) moeten steeds met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Een andere beperking van het cross-sectionele karakter van de EAK-data is de moeilijkheid om uitspraken te doen over evoluties (bijvoorbeeld in functie van verblijfstijd). Gegeven mogelijke cohorte en periode effecten is dit sensu stricto voorbehouden aan longitudinale data. Zo kunnen wijzigingen in de arbeidsmarktpositie overheen de tijd een artefact zijn van selectieve migratie (zie bijvoorbeeld Borjas, 1995).<sup>3</sup> Niettemin maken we telkens het onderscheid naargelang verblijfstijd.

### Wie is hooggeschoold?

Tabel 1 leert dat gemiddeld 28% van de beroepsbevolking hooggeschoold is (dat wil zeggen diploma-houder van het hoger onderwijs). Het gemiddelde opleidingsniveau varieert tussen de verschillende categorieën vreemdelingen. De scholingsgraad is het hoogst voor de onderdanen van de categorie 'Andere OESO'. De Marokkanen (12%) maar vooral de Turken (6%) zijn het minst hooggeschoold.

In het algemeen stellen we vast dat nieuwkomers hoger geschoold zijn dan oudkomers (30% versus 34%). Dit is uitgesproken het geval voor de EU-15 onderdanen (42%).

### Wie is overgekwalificeerd? Cijfers volgens scholingsniveau, geslacht en nationaliteit(sgroep)

Er zijn verschillende manieren om overkwalificatie empirisch te meten. Globaal gezien zijn er in de

**Tabel 1.**

Opleidingsniveau van de beroepsbevolking (15–64 jaar) naar nationaliteit(sgroep) en verblijfstijd (België; gemiddelde voor 2007 en 2008)

	Laag %	Midden %	Hoog %	Totaal #
<b>Belgische autochtonen (in België geboren)</b>				
Altijd	32,5	38,8	28,8	5 952 190
<b>Belgische allochtonen (immigranten)</b>				
≤ 10 jaar	43,9	31,9	24,1	154 003
> 10 jaar	45,5	31,1	23,4	276 513
Totaal	44,9	31,3	23,8	430 516
<b>EU-15 (excl. Belgen)</b>				
≤ 10 jaar	27,6	30,4	42,0	157 512
> 10 jaar	48,2	28,3	23,5	131 558
Altijd	39,7	42,7	17,6	90 921
Totaal	37,4	32,5	30,1	379 991
<b>EU +12</b>				
≤ 10 jaar	33,	37,5	28,8	33 651
> 10 jaar	36,3	51,2	12,5	4 003
Altijd	nb	nb	nb	242***
Totaal	35,1	37,9	27,1	37 896
<b>Turken</b>				
≤ 10 jaar	70,1	22,4	7,6	18 251
> 10 jaar	83,1	14,0	2,9	7 527
Altijd	72,1	26,2	1,7	2 259
Totaal	73,9	20,2	5,9	28 037
<b>Marokkanen</b>				
≤ 10 jaar	62,3	23,8	13,9	36 522
> 10 jaar	72,9	17,4	9,6	11 493
Altijd	66,7	28,3	5,1	4 452
Totaal	64,8	22,7	12,4	52 467
<b>Andere OESO</b>				
≤ 10 jaar	42,0	29,3	28,7	101 202
> 10 jaar	44,1	29,4	26,5	16 037
Altijd	37,3	35,2	27,5	2 252**
Totaal	42,2	29,4	28,4	119 491
<b>Totaal</b>				
≤ 10 jaar	40,0	30,4	29,6	501 141
> 10 jaar	47,5	29,7	22,8	447 131
Altijd	32,6	38,8	28,6	6 052 326
Totaal	34,2	37,6	28,3	7 000 598

**Noot:** nb = niet betrouwbaar wegens te gering aantal geëxtrapoleerde respondenten

\*\*\* < 1 000/ \*\* ≥ 1 000 – < 3 000/ \* ≥ 3 000 – < 5 000

**Bron:** Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)

**Tabel 2.**

Jobmatch van de totale werkende beroepsbevolking volgens geslacht, scholingsgraad en schoolverlaters (bevragsingsjaar -1) (België; gemiddelde voor 2007 en 2008)

	Over- kwalificatie %	Adequaat %	Onder- kwalificatie %	Totaal #
<b>Algemeen</b>				
Man	10,2	56,6	33,2	2 388 825
Vrouw	15,4	62,7	21,9	1 938 915
Totaal	12,5	59,3	28,1	4 327 739
<b>Hooggeschoolden</b>				
<b>Man</b>				
≤ 10 jaar	26,5	73,5	–	57 251
10 jaar	20,6	79,4	–	41 039
Altijd	19,	81,0	–	704 409
Totaal	19,6	80,4	–	802 699
<b>Vrouw</b>				
≤ 10 jaar	36,6	63,4	–	48 601
10 jaar	27,0	73,0	–	36 420
Altijd	24,4	75,6	–	758 275
Totaal	25,2	74,8	–	843 296
<b>Totaal</b>				
≤ 10 jaar	31,1	68,9	–	105 852
10 jaar	23,6	76,4	–	77 459
Altijd	21,8	78,2	–	1 462 684
Totaal	22,5	77,5	–	1 645 995
<b>Schoolverlaters (Bevragsingsjaar -1)</b>				
<b>Man</b>				
≤ 10 jaar	28,5	45,1	26,4	3 381*
10 jaar	23,7	46,	29,4	1 963**
Altijd	14,7	61,6	23,7	52 716
Totaal	15,8	60,2	24,0	58 060
<b>Vrouw</b>				
≤ 10 jaar	16,8	57,	25,9	4 050*
10 jaar	15,3	49,3	35,4	1 865**
Altijd	18,4	60,9	20,7	46 722
Totaal	18,1	60,2	21,6	52 637
<b>Totaal</b>				
≤ 10 jaar	22,1	51,7	26,1	7 431
10 jaar	19,6	48,0	32,3	3 828*
Altijd	16,4	61,3	22,3	99 438
Totaal	16,9	60,2	22,9	110 697
<b>Hooggeschoolde schoolverlaters (Bevragsingsjaar -1)</b>				
Man	29,9	70,1	–	19 712
Vrouw	31,2	68,8	–	24 574
Totaal	30,6	69,4	–	44 286

**Noot:** nb = niet betrouwbaar wegens te gering aantal geëxtrapoleerde respondenten

\*\*\* < 1 000 / \*\* ≥1 000 – <3 000 / \* ≥ 3 000 – < 5 000

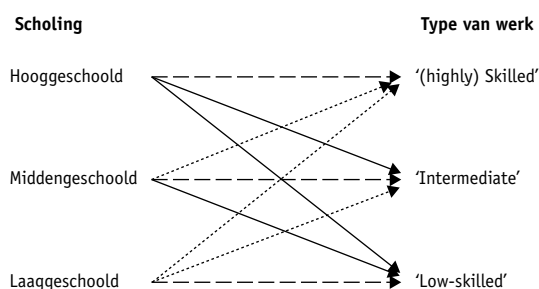
**Bron:** Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)

literatuur drie grote technieken voorhanden om tot een meting van mismatch te komen: de objectieve, subjectieve en statistische methode. Deze maatstaven zijn in de eerste plaats ontwikkeld om verticale mismatch te meten (Verhaest, 2006). De OESO (2007) hanteert de objectieve methode en vergelijkt het scholingsniveau volgens de International Standard Classification of Education (ISCED)<sup>4</sup> met de ISCO beroepsclassificatie (ISCO-code).<sup>5</sup> Bij deze meettechniek bepaalt een externe instantie (buiten de werknemer zelf) of het gevolgde onderwijsniveau bij de job past. We sluiten ons bij deze methode aan.

Uit tabel 2 blijkt dat 59% van de totale werkende beroepsbevolking adequaat geschoold is, 28% ondergekwalificeerd en 13% van de totale werkende beroepsbevolking overgekwalificeerd is. Dit komt neer op meer dan een half miljoen tewerkgestelden.<sup>6</sup> Er zijn relatief grote verschillen volgens geslacht. Zo is 15% van de vrouwen en 10% van de mannen overgekwalificeerd. Mannen zijn relatief ook meer ondergekwalificeerd dan vrouwen: 33% tegenover 22%. De overkwalificatiegraad neemt toe bij de hooggeschoolden (van 13% tot 23% van de beroepsbevolking). De verschillen tussen vrouwen en mannen blijven persistent voor hooggeschoolden (25% en 20%) maar de verschillen nemen af voor schoolverlaters (18% en 16%) en hooggeschoolde schoolverlaters (30% en 31%).

**Figuur 1.**

OESO-model overkwalificatie (= volle lijn; adequaat geschoold = streepjeslijn; onderkwalificatie = bolletjeslijn)



De 'EU-15 onderdanen' buiten beschouwing gelaten, geldt algemeen gesproken dat de

overkwalificatiegraad hoger is voor diegenen met een vreemde herkomst en/of nationaliteit (tabel 3). De verschillen lopen voornamelijk hoog op voor de hooggeschoolde vreemdelingen. Zo is 62% van de hooggeschoolde Turken en Marokkanen en 57% van de 'andere niet-OESO onderdanen' overgekwalificeerd (ten opzichte van 22% van de hooggeschoolde Belgische autochtonen).<sup>7</sup>

We stellen voor alle herkomst- en nationaliteitsgroepen een serieuze daling van de overkwalificatiegraad vast tussen nieuw- en oudkomers (tabel 4), maar deze is vooral uitgesproken bij de categorie 'andere OESO' (van 54% naar 36%). Wanneer een EU-27 onderdaan behoort tot de oudkomers, dan daalt zijn/haar overkwalificatiegraad tot 19% (met andere woorden tot onder het algemeen gemiddelde van de 'autochtone Belgen'). Gezien ook het werkloosheidspercentage van de hooggeschoolde EU-27 onderdanen behoorlijk laag is (een werkloosheidsgraad van 5% en een werkzaamheidsgraad van 80%), zouden we hieruit kunnen besluiten dat de intrede op de Belgische arbeidsmarkt voor de hooggeschoolde EU-27 (maar de facto vooral de EU-15 onderdanen), minder problematisch verloopt in vergelijking met de andere nationaliteitsgroepen.

## Multivariate analyses

### Hypotheses

We formuleren een aantal hypothesen met betrekking tot de beschikbare achtergrond-, onderwijs- en tewerkstellingsvariabelen die werden opgenomen in de hiërarchische logistische regressiemodellen.

1. *Verblijfstijd en nationaliteit* vormen wellicht belangrijke variabelen in de verklaring voor overkwalificatie.<sup>8</sup> In het kader van de 'human capital theorie' (Becker, 1964) zouden we kunnen veronderstellen dat wanneer de kwaliteit en organisatievorm van het onderwijs en productie-apparaat van het herkomstland ver verwijderd is van het onze, dit aanleiding kan geven tot een problematische 'human capital transfer' (Friedberg, 2000). We denken hierbij in eerste instantie aan de meeste niet-OESO landen (maar ook bijvoorbeeld aan Turkije en EU +12 landen).

**Tabel 3.**

Jobmatch van de totale werkende beroepsbevolking volgens nationaliteit en scholingsgraad (België; gemiddelde van 2007 en 2008)

	Overkwalificatie (%)	Adequaat (%)	Onderkwalificatie (%)	Totaal (#)
<b>Algemeen</b>				
Belgische autochtoon	12,2	60,1	27,7	3 768 557
Belgische allochtoon	14,6	54,4	31,0	231 831
EU-15 (excl. Belgen)	11,5	56,4	32,1	241 169
EU + 12	20,0	48,5	31,5	24 876
Turk/Marokkanen	19,3	47,6	33,1	27 722
Andere OESO	19,6	71,6	8,8	6 039
Andere niet-OESO	24,8	46,0	29,2	47 612
Totaal	12,5	59,3	28,1	4 347 806
<b>Hooggeschoolden</b>				
Belgische autochtoon	21,7	78,3	–	1 448 244
Belgische allochtoon	28,2	71,8	–	78 978
EU-15 (excl. Belgen)	21,6	78,4	–	95 303
EU + 12	28,4	71,6	–	7 351
Turk/Marokkanen	61,9	38,1	–	4 795*
Andere OESO	21,8	78,2	–	4 976*
Andere niet-OESO	56,5	43,5	–	14 417
Totaal	22,5	77,5	–	1 654 064

**Noot:** nb = niet betrouwbaar wegens te gering aantal geëxtrapoleerde respondenten

\*\*\* < 1 000 / \*\* ≥ 1 000 – < 3 000 / \* ≥ 3 000 – < 5 000

**Bron:** Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)

**Tabel 4.**

Jobmatch van de hooggeschoolde beroepsbevolking naar nationaliteits(groep) en verblijfstijd (België; gemiddelde voor 2007 en 2008)

	Overkwalificatie (%)	Adequaat (%)	Onderkwalificatie (%)	Totaal (#)
<b>Belgische autochtonen</b>				
Totaal	21,7	78,3	–	1 448 244
<b>Belgische allochtonen</b>				
≤ 10 jaar	34,1	65,9	–	26 772
> 10 jaar	25,2	74,8	–	48 806
Totaal	28,4	71,6	–	75 579
<b>EU-27 (exclusief Belgen)</b>				
≤ 10 jaar	22,4	77,6	–	60 029
> 10 jaar	18,8	81,2	–	25 030
Altijd	26,0	74,0	–	13 862
Totaal	22,0	78,0	–	98 921
<b>Andere OESO</b>				
≤ 10 jaar	54,3	45,7	–	19 050
> 10 jaar	35,6	64,4	–	3 623*
Altijd	nb	nb	–	579***
Totaal	50,8	49,2	–	23 252

**Noot:** nb = niet betrouwbaar wegens te gering aantal geëxtrapoleerde respondenten

\*\*\* < 1 000 / \*\* ≥ 1 000 – < 3 000 / \* ≥ 3 000 – < 5 000

**Bron:** Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)

2. We vermoeden dat de *gezinssituatie* en met name jonge kinderen, vooral voor vrouwen aanleiding geeft tot overkwalificatie. Dit effect zal vermoedelijk het grootst zijn bij alleenstaande ouders, gegeven de mogelijke incompatibiliteit tussen zorgtaken en werk, en het kleinst bij alleenstaanden of samenwonenden zonder kinderen.
3. Uit de geraadpleegde literatuur (Wolbers, 2003) onthielden we dat niet alleen het *studieniveau*, maar ook het *studiedomein* een belangrijke invloed kan uitoefenen op de overkwalificatiegraad. In het algemeen wordt vastgesteld dat een 'brede opleiding' (dit is een opleiding die niet uitmond in een specifiek beroep zoals architect of arts), de kans op overkwalificatie doet toenemen. Een ander belangrijk gegeven is natuurlijk de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Zo zal een persoon die afgestudeerd is in een studierichting die uitzicht biedt op een knelpuntberoep, vermoedelijk gemakkelijker op zijn/haar niveau tewerkgesteld zijn. We denken hierbij bijvoorbeeld aan de verpleegkundigen.<sup>9</sup> Jammer genoeg laat de EAK-data ons geen gedetailleerde opsplitsing toe volgens studierichting. Deze worden gebundeld in gerelateerde studiedomeinen. Verder verwachten we op basis van de literatuur dat de eerder beroepsgerichte opleidingen (professionele bachelors) voor een betere (verticale) 'fit' zorgen tussen het studie- en het beroepsniveau. Anderzijds kunnen we vanuit de idee van 'diploma-inflatie' (omwille van democratisering van het onderwijs in combinatie met de idee van 'baanconcurrentie' in plaats van 'loonconcurrentie' die onze gereguleerde arbeidsmarkt kenmerkt) poneren dat er een cascade effect ontstaat waarbij diplomahouders van de academische richtingen deze van de professionele 'inpikken' ten nadele van deze laatsten.  
Met betrekking tot de *schoolverlaters* verwachten we, in lijn van de literatuur (Verhaest, 2006) en onze bivariate gegevens, dat het overkwalificatierisico hoger zal liggen voor schoolverlaters. Het doorlopen van de wachttijd waarbij de schoolverlater niet-uitkeringsgerechtigd is en het gebrek aan werkervaring zijn wellicht twee onderliggende elementen die bijdragen aan dit verhoogd overkwalificatierisico.
4. Alhoewel het niet makkelijk is om (de richting van) het effect te voorspellen, kan het volgen

van *opleiding, onderwijs of vorming* een invloed uitoefenen op de verticale jobmatch. Immers, overscholing sluit niet uit dat men een verkeerde scholing of buitenlandse scholing heeft genoten voor het beroep dat men uitoefent (cfr. de idee van 'skill deficit').<sup>10</sup> In die zin valt het volgen van opleiding, onderwijs of vorming best te rijmen met overscholing, conform de idee dat professionele training complementen of substituten kunnen zijn van onderwijsopleidingen (Verhaest, 2006).<sup>11</sup>

5. We vinden in de literatuur dat overkwalificatie aanleiding geeft tot jobhoppen en dat de fit (tussen diploma- en beroepsniveau) verbetert naarmate de loopbaan vordert (bijvoorbeeld interne promotie) (Wolbers, 2003). We vermoeden dan ook dat er een negatief effect uitgaat van *anciënniteit* op overkwalificatie en dat het een belangrijke verklarende variabele vormt die grotendeels het leeftijdseffect neutraliseert.
6. We vermoeden, onder meer op basis van de signaaltheorie (Spence, 1973), dat werknemers met een tijdelijk *contract*, een hogere overkwalificatiegraad laten optekenen dan mensen met een vast contract. Een alternatieve verklaring vanuit de theoretische idee van 'compenserende verschillen' zou het omgekeerde doen vermoeden.<sup>12</sup> Bijkomend vermoeden we dat dit effect kan versterkt worden door het *arbeidsregime* (en meer bepaald deeltijds werken). Met andere woorden, dat voornamelijk de combinatie tussen deeltijds en tijdelijk werk aanleiding geeft tot overkwalificatie. Op basis van de 'credential theorie' (Berg, 1970; Bourdieu & Passeron, 1977) verwachten we dat overkwalificatie vaker voorkomt in de markt- dan in de overheidssector en dat meer bepaald de arbeiders binnen de private sector een risicogroep vormen. Verder verwachten we dat werknemers die tewerkgesteld zijn in een bedrijf met een hoog *aantal werknemers*, omwille van de interne promotie- en scholingsmogelijkheden, de overkwalificatiegraad lager zal liggen dan in kleinere bedrijven.

## Resultaten

De totale verklaarde variantie van de modellen voor de twee verschillende populaties (de hogeschoolde beroepsbevolking en de hogeschoolde

geïmmigreerde beroepsbevolking) bedraagt respectievelijk 32% en 39%, wat behoorlijk is. Uit alle hiërarchische logistische modellen blijken de belangrijkste determinerende factoren voor overkwalificatie het studieniveau en -domein, de sector van tewerkstelling en het beroepsstatuut te zijn. De onderwijsvariabelen verklaren meer dan de helft van de variantie (tussen de 19% en 21%) en de tewerkstellingsvariabelen nagenoeg de rest.

We focussen hieronder eerst op de hooggeschoolde beroepsbevolking om daarna de resultaten voor de hooggeschoolde geïmmigreerde beroepsbevolking summier te bespreken.

### *Hooggeschoolde beroepsbevolking*

Voor de hooggeschoolde beroepsbevolking zien we dat, onder controle van de ingebrachte variabelen, geslacht als hoofdeffect, in tegenstelling tot het interactie-effect van geslacht en verblijfstijd, niet significant is (significantieniveau  $\alpha \leq 0,001$ ). Vrouwelijke autochtonen, nieuw- en oudkomers scoren wel systematisch slechter dan mannelijke autochtonen (referentiecategorie) of dan hun mannelijke tegenvoeters. Het verschil in overkwalificatiekans voor de (vrouwelijke) oud- en nieuwkomers wordt iets groter in vergelijking met de hooggeschoolde vrouwelijke en mannelijke autochtonen. Dit resulteert onder controle van alle ingebrachte variabelen in de volgende overkwalificatierangorde: autochtone mannen (referentiecategorie); mannelijke oudkomers (hebben 1,14 keer (netto-odds) of 14% meer kans om overgekwalificeerd te zijn dan autochtone mannen); mannelijke nieuwkomers (hebben 1,50 keer meer kans om overgekwalificeerd te zijn dan autochtone mannen); autochtone vrouwen (hebben 1,53 keer meer kans om overgekwalificeerd te zijn dan autochtone mannen); vrouwelijke oudkomers (hebben 2,23 keer meer kans om overgekwalificeerd te zijn dan autochtone mannen) en vrouwelijke nieuwkomers (hebben 2,72 keer meer kans om overgekwalificeerd te zijn dan autochtone mannen). De resultaten met betrekking tot de invloed van verblijfstijd sluiten aan bij onze verwachtingen. De grote van het interactie-effect met geslacht daarentegen is eerder verrassend te noemen gezien ons model controleert voor de huishoudpositie en het studiedomein (cfr. de idee van seksesegregatie in het onderwijs met typisch vrouwelijke studierichtingen).

De overkwalificatiekans van de hooggeschoolde 'EU-15 onderdanen' is kleiner dan deze van de genaturaliseerde Belgen (referentiecategorie). De overkwalificatiekans voor de 'EU +12' of 'Andere OESO' onderdanen is niet significant verschillend van deze van de genaturaliseerde Belgen in tegenstelling tot de 'Andere niet-OESO' en 'Turken en Marokkanen' die een significant hogere overkwalificatiekans laten optekenen.

We zien een positief leeftijdseffect onder controle van onder meer de anciënniteit. Elk jaar dat men ouder wordt, heeft men 1,2% meer kans om overgekwalificeerd te zijn. Anciënniteit daarentegen doet conform de verwachtingen de overkwalificatiekans dalen met 1,9% per maand (1/0,981). Het temperend effect van anciënniteit op overkwalificatie is met andere woorden veel groter dan het positief leeftijdseffect.

Voor hooggeschoolden stellen we vast dat het hebben van een of meerdere kinderen de overkwalificatiekans doet dalen in vergelijking met een gezinstype zonder kinderen (het verschil met een eenoudergezin is evenwel niet significant). Ook blijkt de interactie tussen geslacht en huishoudtype en de interactie tussen geslacht en leeftijd van het jongste inwonend kind niet significant (niet in tabel).<sup>13</sup>

De variabele schoolverlater (bevragingjaar - 1) heeft, enigszins verrassend, geen toegevoegde verklaringswaarde. Noch de dichotome variant (al dan niet schoolverlater), noch de variabele die een meer verfijnd onderscheid maakt naargelang de socio-economische situatie van een jaar voor de bevraging (werken in zelfde betrekking, werken in andere betrekking, werkloos, inactief, leerling, student of in beroepsopleiding en andere). Bij nader inzien werd het effect weg verklaard onder controle van de andere ingebrachte variabelen waaronder leeftijd, wat begrijpelijk is gezien het leeftijdsgebonden karakter ervan.

Van de variabelen scholingsniveau en studiedomein gaan in alle modellen een bijzonder groot effect uit op de overkwalificatiekans.<sup>14</sup> Afgestudeerden met een professionele bachelor of master hebben aanzienlijk meer kans om overgekwalificeerd te zijn dan afgestudeerden met een academische bachelor of master (wat een indicatie kan zijn voor verdringing). De overkwalificatiekans van het studiedomein is,



behoudens voor de hooggeschoolde geïmmigreerden, consistent het laagste voor de studierichtingen die zich richten op het uitoefenen van een beroep binnen de gezondheidssector (genees-, tandheel-, en verpleegkunde, farmacie, kinesitherapie en logopedie is de referentiecategorie). Het verschil met vernoemde referentiecategorie is het kleinst voor diegenen die een 'lerarenopleiding of pedagogiek' hebben gevolgd en het grootst voor de afgestudeerden in de 'handel, administratie, boekhouding, marketing, verzekeringen, secretariaat en kantoorwerk'. Ook de ICT'ers blijken goed geplaatst op de overkwalificatieladder. Beide vaststellingen vallen binnen de verwachting dat voornamelijk beroepsgeoriënteerde opleidingen en specifiek deze waaraan de arbeidsmarkt behoefte heeft, resulteren in een lage overkwalificatiekans. Het volgen van opleiding buiten het reguliere onderwijs doet de overkwalificatiekans dalen.

Op basis van de resultaten van het beroepsstatuut vinden onze resultaten aansluiting bij de credentialtheorie die voornamelijk de culturele symboolwaarde van een hoger onderwijsdiploma benadrukt (Bourdieu, 1977; Collins, 1979). Conform deze theorie stellen we een significant lager overkwalificatierisico vast in de openbare dan in private sector.

Werken binnen de financiële sector resulteert enigszins verbazend in een hogere overkwalificatiekans. De 'interne arbeidsmarkttheorie' biedt hiervoor een verklaring via het concept 'efficiency wage' (Akerlof & Yellen, 1986). In het kort komt het erop neer dat de sector door zijn hoge verloning in staat is om hooggekwalificeerd personeel aan te trekken en deze hierdoor aan het bedrijf te binden, zonder dat dit zich hoeft te weerspiegelen in het functieniveau. De hooggeschoolde beroepsbevolking loopt voornamelijk binnen de sectoren 'industrie en energie', 'bouwrijverheid' en binnen de primaire sector een verhoogde kans op overkwalificatie.

Bedrijven met minder dan tien werknemers verhoogt conform de verwachtingen de overkwalificatiekans in vergelijking met grotere bedrijven. Grotere bedrijven verhogen immers, ook voor initieel overgekwalificeerden, de mogelijkheden om via interne promotie door te groeien.<sup>15</sup> Dit idee sluit opnieuw aan bij 'de interne arbeidsmarkttheorie'. De centrale gedachte is dat gunstige perspectieven de neiging tot vertrek zullen dempen. Daartoe worden

functieladders in het leven geroepen die op grond van regels (bijvoorbeeld anciënniteit of productiviteitsnormen) doorlopen kunnen worden. Interne stijging en het achterwege blijven van externe mobiliteit zijn in deze visie communicerende vaten.

Verder is de kans op overkwalificatie groter voor diegenen die geen supervisie uitoefenen in vergelijking met zij die dit wel doen.

Voornamelijk werken tijdens de kantooruren verhoogt, conform de theorie van compenserende verschillen, de kans op overkwalificatie in vergelijking met tewerkstelling op atypische werktijden. Zoals te verwachten viel, hebben werknemers die voltijds werken een lagere overkwalificatiekans dan zij die deeltijds werken. Enigszins verrassend blijkt het contracttype (vast/tijdelijk) geen significante rol te spelen voor hooggeschoolden. We vermoedden dat er een versterkend effect zou uitgaan van het soort arbeidsregime en contracttype (en meer bepaald het interactie-effect tussen deeltijds werken en werken met een tijdelijk contract). Dit blijkt echter niet het geval en werd dan ook niet weerhouden in het finaal model.<sup>16</sup>

### *Hooggeschoolde geïmmigreerde beroepsbevolking*

De variabelen in het model zijn, behoudens het wegvallen van de categorie autochtoon, grotendeels gelijk gebleven. Bij de interactie variabele verblijfstijd-geslacht is de referentiecategorie nu mannelijke oudkomers. We beperken ons tot het aangeven van de belangrijkste verschillenpunten met het voorafgaandelijk model.

De richting van het effect van de nationaliteitsvariabele blijft gelijk, maar het effect is evenwel niet langer significant voor alle onderscheidde groepen. De hooggeschoolde EU-15 onderdanen hebben wel nog een significant lagere overkwalificatiekans in vergelijking met de hooggeschoolde genaturaliseerde Belgen (referentiecategorie). Niettegenstaande is het effect van de nationaliteitsvariabele voldoende groot om de verklaringskracht van het model (pseudo  $R^2$ ) met 7% te verbeteren. Een ander verschilpunt is de serieuze toename van de overkwalificatiekans voor hooggeschoolde immigranten die tewerkgesteld zijn als arbeider. Voor de rest blijven de vaststelling van het voorafgaandelijk model behouden.

**Tabel 5.**

Logistische regressie van herkomst, verblijfstijd, onderwijs- en tewerkstellingskenmerken op overkwalificatie van de hooggeschoolde (geïmmigreerde) beroepsbevolking

	Hooggeschoolde beroepsbevolking (n = 27 630) EAK 2007 & 2008			Hooggeschoolde geïmmigreerde beroepsbevolking (n = 3 344) EAK 2007 & 2008		
	B	Exp (B)	Sign.	B	Exp (B)	Sign.
<b>Verblijfstijd – geslacht</b> (Autochtoon – man = ref)			0,000			
Autochtoon – vrouw	0,426	1,531	0,000			
Oudkomer – man	0,127	1,136	0,242			0,000
Oudkomer – vrouw	0,803	2,233	0,000	0,404	1,498	0,009
Nieuwkomer – man	0,407	1,502	0,000	0,208	1,231	0,167
Nieuwkomer – vrouw	1,000	2,718	0,000	0,746	2,108	0,000
<b>Nationaliteit</b> (genaturaliseerde Belg = ref)			0,000			0,000
Andere OESO	-0,575	0,563	0,057	-0,462	0,630	0,145
EU-15	-0,343	0,710	0,000	-0,374	0,688	0,001
EU+12	-0,085	0,918	0,718	-0,187	0,829	0,458
Andere niet OESO	0,585	1,794	0,001	0,462	1,587	0,017
Turk of Marokkaan	0,615	1,849	0,034	0,551	1,734	0,076
<b>Leeftijd</b>	0,012	1,012	0,000	0,009	1,009	0,161
<b>Regio</b> (Vlaanderen = ref)			0,000			0,041
Brussel	0,00	0,999	0,991	0,173	1,189	0,146
Wallonië	-0,225	0,799	0,000	-0,111	0,895	0,370
<b>Huishoudpositie</b> (Zonder kinderen = ref)			0,000			0,645
Samenwonend met partner met kind(eren)	-0,195	0,823	0,000	0,056	1,058	0,571
Hoofd éénoudergezin	-0,113	0,894	0,081	-0,103	0,902	0,567
<b>Schoolverlater</b> <b>(bevragingjaar – 1)</b> (Geen schoolverlater = ref)			0,216	0,054	1,055	0,857
Schoolverlater	0,122	1,129	0,000			0,000
<b>Scholingsniveau</b> (hoger onderwijs van het lange type / Academische bachelor = ref)			0,000			0,000
Hoger onderwijs van het korte type / Professionele bachelor	0,585	1,796	0,000	0,603	1,827	0,000
<b>Studiedomein</b> (Genees-, tandheel-, verpleegkunde enzovoort = ref)			0,000			0,000
Lerarenopleiding en pedagogiek	0,542	1,719	0,000	0,747	2,110	0,006
Computerwetenschappen & -gebruik	0,509	1,664	0,000	0,099	1,104	0,765
Rechten, notariaat & criminologie	1,554	4,731	0,000	1,398	4,047	0,000
Technische wetenschappen en bouwkunde	1,285	3,614	0,000	0,966	2,627	0,000
Natuurwetenschappen, levenswetenschappen (inclu biologie, milieukunde) enzovoort	1,225	3,405	0,000	0,898	2,455	0,000
Sociale diensten (sociaal assistent, orthopedagogie, kinder- en jeugdzorg,...)	1,002	2,725	0,000	0,985	2,677	0,005
Sociale en economische wetenschappen	1,606	4,982	0,000	1,448	4,254	0,000

	Hooggeschoolde beroepsbevolking (n = 27 630) EAK 2007 & 2008			Hooggeschoolde geïmmigreerde beroepsbevolking (n = 3 344) EAK 2007 & 2008		
	B	Exp (B)	Sign.	B	Exp (B)	Sign.
Letteren en kunsten & vreemde talen	1,674	5,332	0,000	1,432	4,185	0,000
Algemeen vormende opleidingen of onbekend	1,948	7,014	0,000	1,604	4,974	0,000
Dienstverlening	2,091	8,093	0,000	1,981	7,252	0,000
Handel, administratie, boekhouding, marketing, enzovoort	1,983	7,262	0,000	1,835	6,264	0,000
<b>Opleiding</b> buiten het reguliere onderwijssysteem (Ja = ref)			0,000			
Neen	0,353	1,424	0,000	0,309	1,363	0,002
<b>Anciënniteit</b>	-0,020	0,981	0,000	-0,024	0,976	0,001
<b>Beroepsstatuut</b> (Openbare sector = ref)			0,000			0,000
Zelfstandige & helper <sup>17</sup>	-0,815	0,384	0,000	-0,851	0,427	0,000
Bediende – private sector	0,227	1,255	0,000	0,267	1,306	0,027
Arbeider – private sector	2,197	9,002	0,000	2,797	16,388	0,000
<b>Sector</b> (Andere diensten = ref)			0,000			0,000
Industrie en energie	0,492	1,636	0,000	0,244	1,276	0,125
Bouwnijverheid	0,612	1,845	0,000	0,573	1,774	0,090
Handel, horeca, vervoer, opslag en communicatie	1,110	3,033	0,000	1,020	2,773	0,000
Financiële activiteiten	1,639	5,150	0,000	1,061	2,890	0,000
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	0,669	1,952	0,040	0,051	1,052	0,944
<b>Aantal werknemers</b> (<= 10 = ref)			0,000			0,464
Tussen 11 en 50	-0,273	0,761	0,000	-0,050	0,951	0,730
Tussen 50 en 499	-0,384	0,681	0,000	-0,045	0,956	0,753
500 en meer	-0,206	0,813	0,000	-1,157	0,314	0,000
<b>Supervisie</b> (Ja = ref)			0,000	0,050	1,051	0,111
Nee	0,856	2,353	0,000	0,186	1,205	0,001
<b>A-typische werktijden</b> (Ja = ref)			0,000	-0,311	0,733	0,000
Nee	0,162	1,176	0,000	-0,139	0,870	0,027
<b>Arbeidsregime</b> (Voltijds = ref)			0,000	0,198	1,219	0,001
Deeltijds	0,287	1,333	0,000	1,048	2,853	0,000
<b>Contracttype</b> (Vast = ref)			0,000	2,778	16,083	0,000
Tijdelijk	-0,111	0,895	0,091			0,000
<b>Constant</b>	-4,431	0,012	0,000	0,511	1,667	0,000
<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>		0,320			0,389	

Bron: Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)

## Besluit

13% van de totale werkende beroepsbevolking is overgekwalificeerd. Dit komt neer op meer dan een half miljoen tewerkgestelden. De onderzoeksresultaten tonen aan dat het in een studie van de arbeidsmarktpositie niet alleen belangrijk is om een onderscheid te maken tussen de verschillende nationaliteiten, maar dat het bijkomend

belangrijk is om een onderscheid te maken volgens verblijfstijd en scholingsgraad. Er blijken immers aanzienlijke verschillen te bestaan in de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde immigranten enerzijds (en meer bepaald nieuw- en oudkomers) en hooggeschoolde autochtonen anderzijds. De effecten van geslacht, nationaliteit, verblijfstijd en scholingsgraad kunnen elkaar versterken of temperen.

We zien relatief grote verschillen volgens geslacht. Zo is 15% van de vrouwen en 10% van de mannen overgekwalificeerd. De overkwalificatiegraad neemt toe bij de hogeschoolden van 13% tot 23% van de beroepsbevolking. De verschillen tussen vrouwen en mannen blijven persistent voor hogeschoolden (25% en 20%) maar de sekseverschillen nemen af voor schoolverlaters (18% en 16%) en hogeschoolde schoolverlaters (30% en 31%).

In het algemeen, met uitzondering van de EU-15 onderdanen, geldt dat de overkwalificatiegraad stijgt voor diegenen met een vreemde herkomst en/of nationaliteit.

De totale verklaarde variantie van de modellen voor de twee verschillende populaties (de hogeschoolde beroepsbevolking en de hogeschoolde geïmmigreerde beroepsbevolking) bedraagt respectievelijk 32% en 39%, wat behoorlijk is. Uit alle hiërarchische logistische modellen blijken de belangrijkste determinerende factoren voor overkwalificatie het studieniveau- en domein, de sector van tewerkstelling en het beroepsstatuut te zijn. De onderwijsvariabelen verklaren meer dan de helft van de variantie (tussen de 19% en 21%) en de tewerkstellingsvariabelen nagenoeg de rest.

De belangrijkste verklarende variabelen zijn in het laatste model niet alleen de onderwijs- en tewerkstellingsvariabelen (en meer bepaald het onderwijsgebied, de sector van tewerkstelling en het beroepsstatuut) maar ook de nationaliteitsvariabelen.

Uit de onderzoeksresultaten blijkt overkwalificatie onder meer een kwestie te zijn van de 'juiste studiekeuze'. Niettegenstaande blijkt overkwalificatie onder controle van de gezinssituatie, studiedomein en het arbeidsregime, eveneens een kwestie van de 'juiste herkomst' en het 'juiste geslacht'. De meest problematische populatie met betrekking tot overkwalificatie blijkt, conform de bevindingen uit de literatuur, de (hogeschoolde) (vrouwelijke) immigrantengroep te zijn. Onder meer doordat een feilloze overdracht van kwalificaties en vaardigheden van het ene naar het andere land niet gegarandeerd is. Maar anderzijds wellicht ook doordat er specifieke genderprocessen spelen, gaande van een verschillende arbeidsoriëntatie tot processen van achterstand en achterstelling. De vraag in welke mate hier al dan niet sprake is van een vanuit individueel oogpunt 'ongewenste arbeidsmarktsituatie'<sup>18</sup> en/of dit een 'bewuste of gedwongen keuze' is van de betrokkenen, is voer voor lopend onderzoek.

Niettemin doet het concept overkwalificatie de vraag rijzen in welke mate ons integratie-instrumentarium in staat is om het 'menselijk kapitaal' van al het (latent) talent te valoriseren. Internationale vergelijkingen in dit kader kunnen verhelderend zijn. Longitudinale monitoringssurveys, zoals deze in Canada en Australië bestaan, kunnen dit debat funderen en de beperkingen van cross-sectionele data om uitspraken te doen over evoluties in de arbeidsmarktintegratie ondervangen. We pleiten voor een ruim gedragen competentiebeleid (inclusief werkgevers, onderwijs- en opleidingsverstrekkers, en OCMW's) waar niet alleen via een EVC/EVK-instrumentarium wordt gewerkt aan de 'empowerment' van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, maar ook de vraagzijde actief betrokken wordt (gaande van sensibilisering, stages op werkvloer, tot uitdovende subsidiërende maatregelen zoals de Individuele Beroepsopleidingen, al dan niet met taalondersteuning). Ook voor de intermediaire arbeidsbemiddelingsinstanties is hier wellicht een belangrijke taak weggelegd. Immers, uit de analyses op basis van de zogenaamde migrantenmodule van de EAK (2008) blijkt dat enerzijds de tewerkstellingskans behoorlijk toeneemt na arbeidsbemiddeling, maar dat ook het overkwalificatierisico groter is dan wanneer men (op een meer zelfredzame manier) via andere vindkanalen aan werk geraakt. Vermoedelijk is er nog plaats voor andere actoren. We denken in het kader van deze studie spontaan aan het hoger onderwijs dat, behoudens enkele pilootprojecten, structureel afwezig is in de inburgeringsflow. Voorlopige (nog niet gepubliceerde) analyses op basis van de zogenaamde migrantenmodule van de EAK (2008) versterkt ons in deze opvatting. Zo blijkt onder controle van achtergrond- en onderwijsvariabelen een Belgisch (in plaats van buitenlands) diploma, de werkloosheidskans voor immigranten significant te verlagen.<sup>19</sup>

*Johan Geets*  
*Steunpunt Gelijkekansenbeleid*

#### **Noten**

1. Dit artikel is gebaseerd op bovenstaand onderzoeksrapport. Voor het artikel beperken we ons evenwel tot de doelgroep van de hogeschoolde beroepsbevolking en tot het thema van overkwalificatie. Voor een bespreking

- van andere arbeidsmarktindicatoren en de resultaten voor de totale beroepsbevolking verwijzen we u naar het rapport.
2. Op die manier stijgt de steekproefbasis en aldus ook de representativiteit (NIS, 2004 in Okkerse & Termote, 2004). Alle tabellen en figuren in deze tekst zijn dan ook opgesteld op basis van het gemiddelde van de resultaten van 2007 en 2008. Deze methodiek is te verantwoorden door de assumptie dat er zich tussen twee opeenvolgende jaren geen structurele wijzigingen voordoen. Dat 2008 het jaar is van het begin van de financiële crisis, hoeft daarbij niet problematisch te zijn. We kunnen er immers vanuit gaan dat de impact van deze crisis zich op de arbeidsmarkt pas in de loop van 2009 (en 2010) ten volle laat voelen. Deze assumptie wordt bevestigd door de multivariate analyses. Het inbrengen van het bevestigingsjaar (2007 en 2008) was niet significant op niveau  $\alpha = 0,01$  en werd niet weerhouden als onafhankelijke variabele.
  3. De richting van het verblijfstijdeffect op arbeidsmarkt-integratie in het algemeen en overkwalificatie specifiek kan zowel positief als negatief zijn, bijvoorbeeld afhankelijk van het verblijfsstatuut. Indien er niet wordt gecontroleerd voor het verblijfsstatuut (zoals in onze analyses omwille van het ontbreken van deze variabele), dan kunnen grote aantallen van tijdelijke arbeidsmigranten of uitgeprocedeerde asielzoekers die remigreren, het verblijfstijdeffect op arbeidsmarktintegratie wijzigen.
  4. Laaggeschoolden zijn de personen zonder diploma, met een diploma lager onderwijs, of secundair onderwijs van de eerste of tweede graad; middengeschoolden zijn de personen met een diploma van het secundair onderwijs van de derde graad, samen met de personen in het bezit van een diploma postsecundair niet-hoger onderwijs; hooggeschoolden zijn de personen met een diploma hoger onderwijs (van het korte en het lange type) of universitair onderwijs (inclusief voortgezette universitaire opleiding en een doctoraat met proefschrift).
  5. Een andere objectieve methode om overkwalificatie te meten is via de lonen. Indien twee derde van de personen met een lagere scholingsgraad meer verdient dan diegene met een hogere scholingsgraad, dan spreekt men over overkwalificatie. De twee methoden geven grosso-modo hetzelfde resultaat, behalve voor Zwitserland waar de beroepsmatige overkwalificatie relatief laag is maar de loonmatige overkwalificatie relatief hoog (OECD, 2007).
  6. Ter relativering kunnen we naar voor schuiven dat onderkwalificatie numeriek nog een groter probleem is (28% van de totale werkende beroepsbevolking). Dit komt nagenoeg uitsluitend voor bij werknemers die laaggeschoold zijn (77%) en in mindere mate bij de middengeschoolden (28%). Het diploma-deficit wordt wellicht deels gecompenseerd door een surplus aan beroepservaring; zo heeft 28% van diegenen die ondergekwalificeerd zijn, meer dan twintig jaar anciënniteit (tegenover 21% van de totale beroepsbevolking).
  7. Langs de andere kant stellen we eveneens vast dat de onderkwalificatiegraad in het algemeen gesproken (met uitzondering van 'andere OESO') enigszins hoger is voor diegenen met een vreemde herkomst en/of nationaliteit. Dit lijkt op het eerste zicht contradictorisch. Vermoedelijk komt dit door de relatief grote aantallen laaggeschoolden (in tegenstelling tot middengeschoolden bij de autochtone bevolking) die op 'intermediate' niveau werken. Bij de autochtone bevolking wordt onderkwalificatie eerder veroorzaakt door personen die behoren tot de zogenaamde middengeschoolden die werkzaam zijn op een 'high-skill niveau'.
  8. Van beiden kan er een versterkend effect uitgaan. In de mate dat hiervoor kon gecontroleerd worden (omwille van nulcellen), bleek er geen sprake van een versterkend interactie-effect tussen beiden.
  9. Idealiter zouden we hierbij ook moeten controleren voor vormen van 'verkeerde' kwalificatie (cf. horizontale mismatch) en de interactie tussen 'over-' en 'verkeerde' kwalificatie. Bijkomend vermoeden we dat opleidingen die resulteren in een relatief lage of hoge overkwalificatiegraad bij autochtone Belgen hetzelfde effect sorteren bij de genaturaliseerde Belgen of bij vreemdelingen. In later publicaties wensen we hier verder op in te gaan.
  10. De EAK biedt (helaas) geen informatie omtrent de herkomst van het diploma. Zelfs een dichotome opsplitsing tussen buitenlands versus Belgisch diploma behoort niet tot de mogelijkheden. We kunnen hier ook geen 'proxy' van maken gezien het ontbreken van gedetailleerde informatie over de verblijfstijd. Zo zou men bijvoorbeeld kunnen veronderstellen dat de hooggeschoolde migranten die ouder zijn dan 25 jaar op het moment van migratie, beschikken over een buitenlands hoger onderwijs diploma.
  11. Niettegenstaande is de causaliteit moeilijk te achterhalen. Is men overgekwalificeerd omdat men nog wenst te studeren of wenst men te studeren omdat men overgekwalificeerd is?
  12. Waarbij individuen kiezen voor het voor hen optimale pakket van voor- en nadelen, zodat gegeven de druk van de concurrentie, arbeidsmarktposities tenderen naar netto-gelijkwaardigheid over de levensloop. Een idee dat contrasteert met de verwachtingen vanuit de segmentatietheorie (Glebbeeck, 1993).
  13. Vanuit de idee dat voornamelijk jonge kinderen het overkwalificatierisico doet toenemen voor vrouwen. Dit effect vonden we wel voor de tewerkstellingskans: moeders met jonge kinderen bleken een verlaagde tewerkstellingskans te hebben.

14. Uit de resultaten voor een gelijkaardig model maar dan voor de totale in plaats van hooggeschoolde beroepsbevolking (niet in tabel) bleek het overkwalificatierisico voor hooggeschoolden, zoals verwacht op basis van de literatuur en bivariate analyses, veel hoger te liggen dan diegenen zonder hoger onderwijsdiploma (netto-odds van 16,7 voor afgestudeerden met een professionele bachelor 16,7 en 8,8 voor afgestudeerden met minsten een academische bachelor).
15. Vanuit de veronderstelling dat het belang van het diploma als 'screening device' (cfr. de signaaltheorie van Spence (1973) en de queue theorie van Thurow (1975)) na verloop van tijd verdwijnt en plaats maakt voor het belang van productiviteit, zouden we in de lijn hiervan kunnen veronderstellen dat eveneens de kans op onderkwalificatie in grotere bedrijven verhoogt waarbij werknemers een functieniveau bekleden dat hun initieel scholingsniveau overstijgt.
16. We vonden ook geen significante effecten (zoals gesuggereerd door de bivariate analyses) van het arbeidsregime (voltijds werken) en verblijfstijd, nationaliteit of scholingsgraad.
17. Resultaten zonder controle voor de variabelen supervisie of contracttype.
18. Is bijvoorbeeld overkwalificatie in het bank- of verzekeringswezen (individueel/maatschappelijk) even problematisch dan overkwalificaties voor bandwerk met weinig mogelijkheid tot opwaartse mobiliteit?
19. Gevolgd door diegenen wiens diploma gelijkaardig is verklaard, op de voet gevolgd door diegenen die een gelijkaardigheid hebben aangevraagd maar niet bekomen. De hoogste kans op werkloosheid zien we bij diegenen die geen gelijkaardigheidsprocedure hebben opgestart.

## Bibliografie

- Allen, J. & van der Velden, R. 2001. Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53 (3), 434-452.
- Battu, H. & Sloane, P. 2003. Educational mismatch and ethnic minorities in England and Wales. In F. Büchel, A. de Grip, & A. Mertens, A., (Eds.), *Overeducation in Europe: current issues in theory and policy*. Cheltenham UK: Edward Elgar Publishing.
- Geets, J., Timmerman, C. & Mortelmans, D. 2010. *De arbeidsmarktpositie van (hoog)geschoolde immigranten: een vergelijkende kwantitatieve studie van autochtonen en immigranten op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten met bijzondere aandacht voor 'overkwalificatie'*. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Kler, P. 2006. Graduate overeducation and its effects among recently arrived immigrants to Australia: a longitudinal survey. *International Migration*, 44 (5), 93-128.
- OECD. 2007. *International Migration Outlook*, Annual Report.
- Okkerse, L. & Termote, A. 2004. *Hoe vreemd is vreemd op de arbeidsmarkt? Over de allochtone arbeidskrachten in België*.
- Verhaest, D. 2006. Overscholing: statistische fictie of realiteit? *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 16 (4), 112-116.
- Wolbers, M.H.J. 2003. 'Mismatches' tussen opleidingrichting en beroep onder schoolverlaters. *Mens en Maatschappij*, 78 (3).
- Wolbers, M.H.J. 2008. *Blijvende gevolgen van een slechte start? Het effect van tijdelijk werk en overscholing bij arbeidsmarktintrede op de latere arbeidsmarktsituatie van individuen in Nederland*.