

Baan onder scholingsniveau is geen springplank

Veel schoolverlaters aanvaarden werk onder hun opleidingsniveau vanuit het geloof dat dit een springplank zal blijken naar een adequate baan. Onderzoek op basis van Vlaamse gegevens toont echter aan dat dit geloof niet strookt met de wetenschappelijke werkelijkheid. Jongeren die een baan onder hun niveau aanvaarden, blijven doorgaans lang in deze werkkring hangen. Beleidsmakers dienen er zich dan ook voor te hoeden jongeren te stimuleren om welke baan dan ook te aanvaarden.

STIJN BAERT
Postdoctoraal
onderzoeker aan de
Universiteit Gent

Internationale studies geven aan dat veel jonge werknemers aan het begin van hun carrière ‘overschoold’ zijn (Battu *et al.*, 1999; Dolton en Vignoles, 2000). Werknemers worden beschouwd als overschoold wanneer hun opleidingsniveau het niveau overstijgt dat nodig is om hun baan uit te kunnen voeren. Een adequate baan is vanuit dat perspectief een baan die aansluit bij hun opleiding. Voor Vlaanderen en Nederland toont wetenschappelijk turven aan dat, afhankelijk van de precieze meetmethode en -periode, tussen de twintig en veertig procent van de schoolverlaters bovenmatig geschoold zijn in hun eerste baan (Fernández, 2004; Verhaest en Van der Velden, 2013). Op het eerste zicht is dat geen goede zaak voor deze schoolverlaters. Overschoolde werknemers ontvangen immers een lager loon en ervaren minder arbeidstevredenheid in vergelijking met werknemers met hetzelfde menselijk kapitaal die wel een baan op hun opleidingsniveau uitoefenen (Hartog, 2000; Allen en Van der Velden, 2001). Vanuit die optiek zou men zich kunnen afvragen waarom jongeren banen onder hun niveau aanvaarden. Een mogelijk antwoord op die vraag is dat het aannemen van werk waarin zij overschoold zijn voor hen de snelste weg is naar het vinden van een adequate baan. Deze

redenering wordt in de economische literatuur geschraagd door de carriëremobilitétheorie, zoals theoretisch geïntroduceerd door Sicherman en Galor (1990), die stelt dat arbeid onder niveau een investering is in werkervaring die de promotiemogelijkheden naar banen op een hoger niveau, binnen hetzelfde bedrijf of erbuiten, verhoogt. In dit artikel wordt deze theorie empirisch getoetst en tevens onderzocht in hoeverre werkgevers een mogelijke voorkeur hebben voor schoolverlaters zonder baan of met baan onder hun scholingsniveau.

BAAN ONDER NIVEAU DEMPT DOORGROEI

Baert *et al.* (2013) testten de voornoemde carriëremobilitétheorie empirisch. Meer in het bijzonder gingen ze na – op basis van maandelijkse gegevens omtrent de school- en arbeidsmarktstatus van een representatieve steekproef van 9000 Vlaamse individuen, geboren in 1976, 1978 of 1980 – of werkloze schoolverlaters die een baan aanvaarden onder hun scholingsniveau daarmee hun overgang naar een adequaat baanniveau versnellen, in vergelijking met de – hypothetische – situatie waarin ze blijven zoeken naar een goede match. Om een causaal verband bloot te leggen, gebruikten de onderzoekers de zogenaamde *timing of events*-methode van Abbring en Van den Berg (2003). Met deze econometrische evaluatietechniek wordt variatie in de timing van het instromen in de arbeid onder niveau gebruikt om het effect van deze behandeling op de timing van het instromen in de adequate arbeid te identificeren. Door het simultaan modelleren van verschillende tijden of duur voor dezelfde individuen, kunnen de onderzoeksresultaten uitgefilterd worden voor individuele kenmerken die niet waargenomen worden in de onderzoeksdata – zoals intrinsieke intelligentie en motivatie.

De onderzoeksresultaten van Baert *et al.* (2013) zijn eenduidig. Het aanvaarden van werk onder iemands niveau verlengt, in ieder geval in Vlaanderen, de duur tot het instromen in een adequate baan. De Vlaamse werkloze jongeren in de onderzoeksdata die een baan aanvaardden onder hun scholingsniveau, zagen daarna hun maandelijkse kans op het

De auteur heeft verklaard dit artikel alleen te publiceren in ESB en niet elders te publiceren in wat voor medium dan ook. Het is wel toegestaan om het artikel voor eigen gebruik en voor publicatie op een intranet van de werkgever van de auteur aan te wenden.

instromen in een adequate baan met maar liefst 96 procent dalen in vergelijking met de situatie waarin ze werkloos waren gebleven. Voor meer dan de helft van de werkloze schoolverlaters die een baan onder hun scholingsniveau aanvaardden, duurde het maar liefst bijna tien jaar alvorens ze een baan vonden op hun scholingsniveau. Simulaties leren dat, in het geval deze schoolverlaters geen baan onder niveau aanvaard hadden en verder hadden gezocht naar gepast werk, de helft van deze groep al binnen drie maanden een adequate betrekking gevonden zou hebben.

De resultaten geven verder aan dat het effect van het aanvaarden van arbeid onder niveau varieert wat betreft het moment waarop men dat doet. Werken beneden niveau heeft het meest negatieve effect wanneer men de baan direct aan het begin van de zoektocht ernaar aanvaardt. Dan verlaagt zich nadien de maandelijkse kans om een adequate baan te vinden met 98 procent, in vergelijking met de situatie waarin men verder blijft zoeken naar een eerste baan die meteen op het scholingsniveau van de schoolverlater is. Wanneer men arbeid onder zijn niveau aanvaardt na een jaar werkloosheid, neemt nadien de maandelijkse kans om een adequate baan te vinden af met 85 procent. Aanvaardt men arbeid onder niveau na twee jaar werkloosheid, dan neemt daarna de maandelijkse kans om een adequate baan te vinden af met 56 procent. Het negatieve effect is dus kleiner wanneer men later in het 'werkloosheidsspel' instroomt op een lager scholingsniveau. Dit effect wordt echter nooit kleiner dan 50 procent. Ergo: wanneer men ook werk op een lager niveau aanvaardt, zal dit de kans om in de maanden daarna een adequate baan te vinden met minstens de helft doen afnemen.

VOORKEUR VOOR OVERSCHOOLDE SOLLICITANTEN

Met het oog op het zo snel mogelijk realiseren van een transitie naar een adequate baan blijkt het aanvaarden van arbeid onder niveau dus eerder een valkuil dan een springplank. De economische literatuur biedt enkele mogelijke verklaringen. Ten eerste kunnen baanspecifieke investeringen in menselijk

kapitaal – op voorstel van de werkgever of op initiatief van de werknemer zelf – ervoor zorgen dat men blijft hangen in een inadequate baan (Pissarides, 1994). Verder lijkt het onwaarschijnlijk dat het zoeken naar een adequate baan met dezelfde intensiteit zou kunnen worden voortgezet nadat men reeds een baan heeft aangenomen onder zijn niveau (Holzer, 1987). Ten slotte is het mogelijk dat het aanvaarden van een dergelijke baan een negatief signaal vormt naar toekomstige werkgevers toe. In hun perceptie wordt het feit dat men een baan aanneemt onder zijn niveau mogelijk gelijkgesteld met een gebrek aan talent en ambitie (McCormick, 1990).

In vervolgonderzoek onderzochten Baert en Verhaest (2014) deze laatste hypothese. Zij gingen na wat werkgevers het minst graag zien in een cv: arbeid onder niveau of werkloosheid? Het is immers belangrijk te weten of jongeren blijven steken in een lager arbeidsniveau door zaken die ze zelf deels in de hand hebben – zoals het niet meer actief op zoek gaan naar een adequate baan – dan wel door keuzes die werkgevers maken.

In het kader van hun onderzoek stuurden Baert en Verhaest (2014) tussen november 2013 en maart 2014 fictieve sollicitaties naar 396 bestaande vacatures in de Vlaamse arbeidsmarkt. Het ging daarbij om vacatures voor startersbanen gericht op werknemers met een diploma Secundair Onderwijs – met de richting Handel –, een professionele bachelor in Bedrijfsmanagement of een master in de Handelswetenschappen. Naar elke geselecteerde vacature werden er drie sollicitaties verstuurd van mannelijke kandidaten met de juiste kwalificaties. De drie cv's en motivatiebrieven verschilden in details – bijvoorbeeld de vermelde sportclub – en lay-out, maar waren, op één aspect na, volstrekt identiek in termen van productiviteitsbeïnvloedende kenmerken – zoals scholingsniveau en talenkennis. Wat wezenlijk verschilde, was wat de drie kandidaten hadden gedaan gedurende het laatste jaar. Eén sollicitant zat tijdens dat laatste jaar nog in de schoolbanken en presenteerde zich dus als een schoolverlater. De andere was al een jaar afgestudeerd en sindsdien werkloos. De laatste sollicitant was ook al een jaar afgestudeerd en had daarna een baan gehad onder zijn scholingsniveau, een baan die geen relevante ervaring impliceerde voor de baan waarvoor er gesolliciteerd werd. Via het monitoren van het aantal positieve reacties van werkgeverszijde voor deze twee laatste kandidaten, kon het signaleffect van de werkloosheid vergeleken worden met dat van de arbeid onder het scholingsniveau. Daarnaast kon ook het signaleffect van werkloosheid en overscholing op zich gemeten worden door het aantal positieve reacties op de twee laatste kandidaten te vergelijken met die op de schoolverlater. Aangezien alle informatie waarover de werkgever beschikte om zijn keuze op te baseren door de onderzoekers bepaald werd, konden de resultaten als causaal geïnterpreteerd worden.

Wat bleek nu uit de analyse van de reacties van werkgeverszijde? In het algemeen ontving de schoolverlater in 27 procent van de sollicitaties een positieve reactie – een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, het aanbod van een alternatieve baan, of een geïnteresseerde vraag om meer informatie te verstrekken (tabel 1). Voor de kandidaat met werkloosheidservaring was dat slechts 22 procent. En voor de kandidaat die onder zijn niveau werkte, was dat 25 procent. Verdere statistische analyse toont aan dat het aantal positieve reacties voor

Sollicitatie-experiment

TABEL 1

| | Procentuele kans op positieve reactie voor: | | |
|--------------------------------|---|----------|--------------|
| | schoolverlater | werkloze | overschoolde |
| Alle vacatures | 27 | 22 | 25 |
| Opdeling naar opleidingsniveau | | | |
| Middengespoold | 11 | 7 | 8 |
| Hooggeschoold: bachelor | 33 | 29 | 32 |
| Hooggeschoold: master | 33 | 25 | 31 |
| Opdeling naar contracttype | | | |
| Vast contract | 26 | 21 | 23 |
| Tijdelijk contract | 33 | 28 | 36 |

Bron: Baert en Verhaest, 2014

de kandidaat die werkloos was gedurende het afgelopen jaar significant lager lag dan die voor zowel de schoolverlater als de kandidaat die onder zijn niveau werkte. In tegenstelling tot de bevindingen van McCormick (1990) lijkt op de Vlaamse arbeidsmarkt het signaaleffect van werkloosheid beduidend negatiever te zijn dan het signaaleffect van werk aanvaarden onder iemands niveau. Het verschil tussen het profiel van schoolverlater en dat van een onder niveau werkende bleek verder niet significant. Dit laatste veranderde wel wanneer er enkel gekeken werd naar vacatures die een permanente betrekking aanboden: voor deze banen werden schoolverlaters duidelijk geprefereerd boven degenen met een jaar ervaring in een baan onder hun scholingsniveau. Dit kan erop wijzen dat werkgevers het aantrekken van deze laatste groep als een risico zien, een risico dat ze liever niet willen nemen wanneer ze een verbintenis op langere termijn aangaan. Verder bleek dat het stigma-effect van werkloosheid groter was voor hooggeschoolden dan voor laaggeschoolden.

CONCLUSIE EN BELEIDSIMPLICATIES

De onderzoeksresultaten laten zien dat de meeste Vlaamse jongeren die een baan onder hun scholingsniveau aanvaarden hierdoor een transitie naar een baan op hun eigen niveau uitstellen, vergeleken met de situatie waarin ze verder blijven zoeken naar een goede match. Overscholing blijkt dus eerder een valkuil dan een springplank te zijn. Dit fenomeen kan echter niet verklaard worden door te kijken naar de werkgeverszijde: werkgevers verkiezen, over het algemeen, werkkrachten die eerder een betrekking hadden en onder hun niveau boven werkkrachten die in dezelfde periode werkloos bleven.

Het aangehaalde onderzoek geeft aan dat jonge schoolverlaters, indien het hun ambitie is om snel een baan te vinden die past bij de vaardigheden die ze op school hebben geleerd, het beste wat langer kunnen zoeken naar een dergelijke betrekking in plaats van een lager arbeidsniveau aan te nemen. Indien ze een baan onder hun niveau aanvaarden, riskeren ze hierin langdurig te blijven steken en niet door te stromen naar een baan die afgestemd is op hun vaardigheden. Dit leidt niet alleen tot loonverlies en een lagere baantevredenheid bij deze jongeren, maar is ook maatschappelijk inefficiënt. Ondernemingen zouden immers meer kunnen produceren met dezelfde inzet aan personeel indien ze beter gebruik zouden maken van de vaardigheden van hun werknemers. Voor langdurig werkloze jongeren is het echter minder duidelijk of meer selectiviteit bij de zoektocht naar een eerste betrekking relevant is. Dit komt omdat deze groep dan riskeert om in de werkloosheid te blijven steken, wat nog hogere maatschappelijke kosten met zich meebrengt dan een baan onder niveau. Bovendien blijkt uit het besproken onderzoek dat werkgevers een substantiële periode van werkloosheid – één jaar in het experiment – zien als een zeer negatief signaal, negatiever dan werken onder niveau, vooral voor hooggeschoolden.

Beleidsmakers dienen jongeren er dus voor te behoeden om te snel om het even welke baan te aanvaarden. Recente beleidsoriëntaties in Vlaanderen en België staan echter haaks op deze aanbeveling. De federale regering heeft immers begin 2012 de wachtperiode – na het schoolverlaten – voor het recht op een werkloosheidsuitkering verlengd. Dit verhoogt de druk om zo snel mogelijk een baan te aanvaarden. Daarnaast heeft de regering ook nog het begrip ‘passende dienst-

betrekking’ versoepeld. Voorheen mocht een werkzoekende gedurende de eerste zes maanden werkloosheid een aangeboden baan weigeren indien die niet met het aangeleerde beroep overeenstemde. Sinds 1 januari 2012 is deze beschermingsperiode teruggeschoefd naar drie maanden. Dit voert de druk op om banen onder het opleidingsniveau te aanvaarden. Het beschreven onderzoek toont aan dat dit mogelijk economisch inefficiënt is.

Het beleid in Nederland heroriënteerde zich op hetzelfde moment in omgekeerde richting. Tussen 1 oktober 2009 en 1 januari 2012 was in Nederland de Wet Investeren in Jongeren (WIJ) van kracht. In het kader van deze wet werd de bijstandsvergoeding voor jongeren vervangen door een systeem waarin de gemeenten zich verbonden om deze jongeren ofwel een opleiding, ofwel een baan aan te bieden. Wanneer deze baan – die al dan niet op het scholingsniveau van de jongere kon zijn – niet werd aanvaard, kreeg de jongere geen enkele vorm van uitkering. Per 1 januari 2012 werd deze wet echter afgeschaft. Sindsdien kunnen jongeren opnieuw, na een wachtperiode van vier weken, een beroep doen op een bijstandsuitkering. Op die manier voelen zij minder de druk om welke baan dan ook te aanvaarden.

LITERATUUR

- Abbring, J.H. en G. van den Berg (2003) The non-parametric identification of treatment effects in duration models. *Econometrica*, 71(5), 1491–1517.
- Allen, J. en R. van der Velden (2001) Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 5.
- Baert, S., B. Cockx en D. Verhaest (2013) Overeducation at the start of the career: stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25(C), 123–140.
- Baert, S. en D. Verhaest (2014) Unemployment or overeducation: which is a worse signal to employers? *IZA Discussion Papers*, 8312.
- Battu, H., C. Belfield en P. Sloane (1999) Overeducation among graduates: a cohort view. *Education Economics*, 7(1), 21–38.
- Dolton, P. en A. Vignoles (2000) The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. *Economics of Education Review*, 19(2), 179–180.
- Fernández, C. (2004) *Job match quality throughout the business cycle in the Spanish labour market*. Madrid: FEDEA.
- Hartog, J. (2000) Overeducation and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131–147.
- Holzer, H. (1987) Job search by employed and unemployed youth. *Industrial and Labor Relations Review*, 40(4), 601–611.
- McCormick, B. (1990) A theory of signalling during job search, employment efficiency, and ‘stigmatised’ jobs. *Review of Economic Studies*, 57(2), 299–313.
- Pissarides, C. (1994) Search unemployment with on-the-job search. *Review of Economic Studies*, 61(3), 457–475.
- Sicherman, N. en O. Galor (1990) A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169–192.
- Verhaest, D. en R. van der Velden (2013) Cross-country differences in graduate overeducation and its persistence. *European Sociological Review*, 29(3), 642–653.