



Overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt

Auteur(s):

Groot, W.

Maassen van den Brink, H.

*De auteurs zijn verbonden aan resp. de Vakgroep Economische Vakken van de Rijksuniversiteit Leiden en de Vakgroep Algemene Economie van de Universiteit van Amsterdam.***Verschenen in:**

ESB, 81e jaargang, nr. 4042, pagina 74, 24 januari 1996

Rubriek:**Trefwoord(en):**

arbeidsmarkt

Vaak wordt de werkloosheid onder lager opgeleiden geweten aan verdringing door hoger opgeleiden. De mate van overscholing van werknemers is echter in de afgelopen dertien jaar nauwelijks toegenomen. Overscholing is geconcentreerd bij werknemers die hun loopbaan hebben onderbroken, in deeltijd werken en aan het begin van hun loopbaan staan. Overscholing lijkt daarom eerder een compensatie voor gebrek aan ervaring te zijn, dan het resultaat van verdringing van lager opgeleiden.

Het opleidingsniveau van de (beroeps)bevolking is de afgelopen jaren sterk gestegen (zie [tabel 1](#)). De oorzaak van deze snelle verschuiving in het opleidingsniveau van de beroepsbevolking is voornamelijk gelegen in het feit dat nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt gemiddeld hoger opgeleid zijn dan de (vooral oudere) personen die de arbeidsmarkt verlaten. Niet alleen het opleidingsniveau van de beroepsbevolking is toegenomen, ook de werkgelegenheid voor hoger opgeleiden is gestegen. De vraag naar hoger opgeleide werknemers is sterker gestegen dan de vraag naar lager opgeleiden. Dit heeft geleid tot relatief hogere werkloosheid onder laag opgeleiden dan onder hoog opgeleiden.

Tabel 1. Verdeling van de bevolking en beroepsbevolking naar opleidingsniveau 1990 - 1994, %

	1990		1992		1994	
	be- volking	beroeps- bev.	be- volking	beroeps- bev.	be- volking	beroeps- bev.
basisonderwijs	18,9	11,8	17,1	10,4	15,8	9,4
MAVO	10,8	7,1	10,6	7,3	10,7	7,2
LBO	18,5	18,2	17,6	17,0	16,7	16,0
HAVO/VWO	6,6	4,8	7,1	5,4	6,8	5,4
MBO	29,4	36,5	30,5	37,0	31,6	38,0
HBO	11,0	14,7	12,2	15,8	13,0	16,5
WO	4,7	6,8	4,9	7,1	5,3	7,5

Bron: CBS, *Enquête Beroepsbevolking*, 1995

Een mogelijke verklaring voor dit verschijnsel is dat hoger opgeleiden banen hebben ingenomen die voorheen door lager opgeleiden werden bezet. Met name door sociologen wordt wel beweerd dat de toename van het opleidingsniveau van de bevolking heeft geleid tot verdringing van lager opgeleiden door hoger opgeleiden. Zo concluderen de sociologen Ganzeboom en Luijkx dat "Verschillende onderzoeksuitslagen (...) laten (...) overtuigend zien dat diploma's steeds minder waard zijn geworden op de arbeidsmarkt. De logica achter diploma-inflatie is dat de onderwijsexpansie sneller is verlopen dan de opwaardering van de beroepsarbeid in Nederland. Hierdoor zijn hoger opgeleiden werk van een lager niveau gaan doen, waardoor ze lager opgeleiden hebben verdrongen"¹. En door De Beer wordt gesteld dat "Het meest aannemelijk is, dat de langdurige werkloosheid het resultaat is van een algeheel tekort aan banen in combinatie met verdringing van lager opgeleiden door hoger opgeleiden uit banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt"².

Als er werkelijk sprake is van verdringing, dan betekent dat dat hoger opgeleiden in toenemende mate terecht komen in banen waarvoor ze een te hoge opleiding hebben. De 'overscholing' moet zijn toegenomen. Als dat zo is, betekent dit dat de onderwijsdeelname hoger is dan maatschappelijk gewenst. De toegenomen overscholing kan een legitimering vormen voor het voorgenomen beleid ter beperking van de deelname aan het hoger onderwijs³. Een grotere overheidsbijdrage aan het hoger onderwijs leidt tot een toename van het aantal hoger opgeleiden. De toename van het opleidingsniveau kan weer leiden tot overscholing en verdringing.

In dit artikel zal worden onderzocht, in hoeverre de bewering dat de mate van overscholing is toegenomen juist is. Vervolgens worden gegevens over de mate van overscholing uitgesplitst voor verschillende groepen werknemers. Het blijkt dat de mate waarin sprake is van overscholing, geen ondersteuning biedt aan de hypothese dat de werkloosheid onder lager opgeleiden te wijten is aan verdringing op de arbeidsmarkt.

De opzet van dit artikel is als volgt. In paragraaf twee wordt aan de hand van gegevensbestanden voor 1982 en 1995 nagegaan of de mate van overscholing de afgelopen dertien jaar is toegenomen. Vervolgens wordt in paragraaf drie en in paragraaf vier ingegaan op enkele factoren die van invloed zijn op de vraag of iemand in een functie terecht komt die beneden zijn/haar capaciteiten ligt of niet. Conclusies besluiten het artikel.

De aansluiting tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden

Overscholing kan op twee manieren worden gedefinieerd. De ene definitie is gebaseerd op het verschil tussen genoten opleiding en vereiste opleiding, waarbij vereiste opleiding wordt bepaald aan de hand van het functieniveau of aan de hand van een eigen opgave van de respondent. Bij de andere wordt het werkelijke opleidingsniveau in een functie of beroep vergeleken met het gemiddelde opleidingsniveau in dat beroep. Het feitelijke scholingsniveau kan zowel hoger dan vereist zijn als lager. In het eerste geval is de werknemer overschoold. In het tweede geval onderschoold. De mate waarin werknemers over- en onderschoold zijn, vormt een indicatie voor de aansluitingskwaliteit op de arbeidsmarkt.

Om te kunnen bepalen of een werknemer onder- of overschoold is, moet eerst zijn/haar vereiste scholingsniveau worden bepaald. In de literatuur worden hiervoor verschillende wegen bewandeld. Een mogelijkheid is om aan werknemers rechtstreeks te vragen hoe hun kwalificaties aansluiten bij de vereiste vaardigheden in de baan. Een andere mogelijkheid is het opleidingsniveau te vergelijken met het functieniveau. Hiervoor wordt eerst een passende match tussen opleidingsniveau en functieniveau bepaald. Vervolgens worden werknemers met een opleidingsniveau dat hoger is dan het opleidingsniveau dat past bij het functieniveau als overschoold aangemerkt. Werknemers met een opleidingsniveau beneden het bij het opleidingsniveau passende functieniveau zijn dan onderschoold. Over het algemeen worden op basis van de eerste definitie hogere percentages overschoolde werknemers gevonden dan met de tweede definitie [4](#).

We beschikken over gegevens voor 1982 en 1995 over de aansluitingskwaliteit op de arbeidsmarkt. De gegevens voor 1982 zijn ontleend aan het NPAO-arbeidsmarktonderzoek. In deze enquête is gevraagd naar het opleidingsniveau van de respondent en er is gevraagd welke opleiding de beste voorbereiding vormt voor het werk dat de werknemer doet. Een werknemer wordt geclassificeerd als overschoold als het opleidingsniveau dat de beste voorbereiding vormt lager is dan het feitelijke opleidingsniveau en onderschoold als het feitelijke opleidingsniveau lager is dan het niveau dat het best voorbereidt op de functie. Er is sprake van een passende aansluiting als beide aan elkaar gelijk zijn. Het aantal waarnemingen bedraagt 1132 [5](#).

De gegevens voor 1995 zijn ontleend aan het onderzoek 'Taakverdeling en Tijdsbesteding'. In deze enquête is de volgende vraag gesteld: "In welke mate past uw opleiding bij het werk dat u doet". De antwoordmogelijkheden zijn: mijn opleidingsniveau is hoger dan nodig voor het werk dat ik doe, mijn opleidingsniveau is enigszins hoger dan nodig voor het werk dat ik doe, het werk past (min of meer) bij mijn opleidingsniveau, mijn opleidingsniveau is enigszins lager dan nodig voor het werk dat ik doe, mijn opleidingsniveau is lager dan nodig voor het werk dat ik doe. Het aantal bruikbare waarnemingen van werkzame personen in de steekproef bedraagt 676 voor mannen en 641 voor vrouwen [6](#).

Uit [tabel 2](#) blijkt dat in 1982 bijna 22% van de werknemers overschoold was; in 1995 was dat 24%. Het percentage overschoolde werknemers is in 1995 dus nauwelijks hoger dan in 1982.

Tabel 2. Overscholing en onderscholing tussen 1982 en 1995 in %

	1982		1995	
	alle werkn.	alle werkn.	vrouwen	mannen
opleiding veel hoger dan vereist	21,8	13,0	18,6	9,8
opleiding enigszins hoger dan vereist		11,4	14,8	9,5
opleiding past bij vereiste niveau	62,2	63,3	58,5	66,1
opleiding enigszins lager dan vereist		7,7	5,9	8,7
opleiding veel lager dan vereist	16,0	4,5	2,2	5,9

Bron: H. Oosterbeek, *Essays on human capital theory*, Thesis, Universiteit van Amsterdam, 1992; Data 'Taakverdeling en Tijdsbesteding 1995'.

Als een onderscheid wordt gemaakt naar geslacht dan blijkt dat de mate van overscholing onder vrouwen veel groter is dan onder mannen. Van de vrouwelijke werknemers is 33% (enigszins) overschoold terwijl dit onder mannelijke werknemers slechts 19% is. Tussen 1982 en 1995 is - door de toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen - het aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid sterk toegenomen. Een deel van de toename in overscholing dient dan ook te worden toegeschreven aan de toename van de arbeidsdeelname van vrouwen.

Verschillen in aansluitingskwaliteit tussen mannen en vrouwen

Het grote verschil tussen mannen en vrouwen in de aansluiting tussen aangeboden en vereiste vaardigheden, leidt tot de vraag waarom vrouwen vaker overschoold zijn voor het werk dat ze doen dan mannen. Er kunnen twee verschillen in arbeidsaanbodgedrag tussen mannen en vrouwen worden onderscheiden. Ten eerste onderbreken vrouwen vaker hun arbeidsloopbaan voor het krijgen en verzorgen van kinderen. Daarnaast is het werkloosheidspercentage onder vrouwen nog altijd hoger dan onder mannen: gedwongen arbeidsonderbrekingen komen dus onder vrouwen vaker voor dan onder mannen. Carrière-interrupties gaan gepaard met verlies aan human capital. Bestaande kennis raakt vergeten of verouderd tijdens de onderbreking van de arbeidsloopbaan [7](#). Dit leidt er toe dat bij herintrede op de arbeidsmarkt vaak een stapje terug moet worden gedaan en een baan beneden het opleidingsniveau wordt geaccepteerd.

In [tabel 3](#) staan voor mannen en vrouwen de aansluitingskwaliteit tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden weergegeven naar arbeidsloopbaanonderbreking. Onder mannen die hun arbeidsloopbaan hebben onderbroken is 27% (enigszins) overschoold, terwijl dit onder mannen met een ononderbroken arbeidsloopbaan slechts 18% is. Onder vrouwen is dit verschil vrijwel hetzelfde. Van de vrouwen met een carrière-interruptie is 38% overschoold, terwijl van de vrouwen zonder arbeidsinterruptie slechts 29% overschoold is. Een T-toets toont dat de gemiddelde aansluitingskwaliteit onder werknemers met een arbeidsonderbreking significant verschilt van de gemiddelde aansluitingskwaliteit onder werknemers die geen onderbreking hebben gehad (het verschil is significant op 5% niveau voor mannen en op 10% niveau voor vrouwen).

Tabel 3. Overscholing, onderscholing en carrière interruptie 1995, %

	mannen		vrouwen	
	geen interruptie	wel interruptie	geen interruptie	wel interruptie
opleiding veel hoger dan vereist	8,5	16,7	16,2	21,3
opleiding enigszins hoger dan vereist	9,7	10,3	13,2	16,7
opleiding past bij vereiste niveau	67,1	61,5	62,4	54,0
opleiding enigszins lager dan vereist	8,8	7,7	6,2	5,9
opleiding veel lager dan vereist	5,9	3,8	2,1	2,1

Ten tweede werken vrouwen vaker in deeltijd dan mannen. De vaste kosten van werk voor de werkgever - zoals de kosten van training en inwerktijd en de kosten van aanname - zijn voor deeltijdwerkers hoger dan voor voltijdwerkers. Voor deeltijdwerkers zijn er immers minder uren per week waarin deze vaste kosten kunnen worden terugverdiend. Werkgevers kunnen de vaste kosten verlagen door voor deeltijdwerkers relatief hogere opleidingseisen te stellen (dat wil zeggen hogere eisen dan voor voltijdwerkers in dezelfde functie). Hierdoor hebben deeltijders minder inwerktijd en training nodig op het werk, en zijn de vaste kosten van werk voor de werkgever lager⁸.

Deeltijdwerkers blijken vaker overschoold te zijn dan voltijdwerkers. Uit [tabel 4](#) blijkt dat van de mannelijke deeltijdwerkers 35% (enigszins) overschoold is, terwijl dat van de voltijdwerkers slechts 18% is. Van de vrouwelijke deeltijdwerkers is 36% overschoold. Onder vrouwelijke voltijdwerkers is dit 28%. Onderscholing komt daarentegen onder deeltijdwerkers veel minder voor dan onder voltijdwerkers. Een T-toets geeft aan dat de gemiddelde aansluitingskwaliteit onder deeltijdwerkers significant verschilt van die van voltijdwerkers (het verschil is significant op 1% niveau voor mannen en op 10% voor vrouwen).

Tabel 4. Overscholing, onderscholing en aantal gewerkte uren 1995, %

	mannen		vrouwen	
	< 32	>= 32	< 32	>= 32
opleiding veel hoger dan vereist	27,0	8,1	19,6	16,7
opleiding enigszins hoger dan vereist	8,1	9,8	16,5	11,6
opleiding past bij vereiste niveau	54,1	67,1	56,1	61,6
opleiding enigszins lager dan vereist	5,4	9,1	5,9	8,0
opleiding veel lager dan vereist	5,4	5,8	1,9	2,2

Een tijdelijk verschijnsel?

De individuele en maatschappelijke gevolgen van overscholing zijn groter als (sommige) werknemers permanent overschoold zijn dan in het geval overscholing voor een individuele werknemer slechts tijdelijk is.

Als werknemers permanent beneden hun capaciteiten werken, dan wordt een deel van de onderwijsinvestering nimmer rendabel gemaakt. De kosten die het individu en de samenleving hiervoor gemaakt hebben, hadden in dat geval beter anders besteed kunnen worden. Als overscholing tijdelijk is, dan worden de vaardigheden die eerst on- of onderbenut bleven uiteindelijk wel productief gemaakt. Dit kan het geval zijn als overscholing onderdeel vormt van een proces van aanpassing aan de eisen van de arbeidsmarkt bij de overstap van school naar werk. Als overscholing tijdelijk is dan mag worden verwacht dat overscholing vaker onder jonge werknemers voorkomt dan onder oude werknemers.

In [tabel 5](#) is de aansluitingskwaliteit naar leeftijdscategorie weergegeven. Overscholing komt onder mannen jonger dan 30 jaar vaker voor dan onder oudere mannen. Dit wijst er op dat mannen vaak hun loopbaan starten in een functie beneden hun opleidingsniveau, maar later doorstromen naar functies waarvoor een hogere kwalificatie vereist is.

Tabel 5. Overscholing en onderscholing naar leeftijd 1995, %

	mannen			vrouwen		
	< 30	30-45	> 45	< 30	30-45	> 45
opleiding veel hoger dan vereist	13,3	9,5	9,1	22,1	17,2	19,3
opleiding enigszins hoger dan vereist	13,3	8,5	9,6	8,1	16,4	12,0
opleiding past bij vereiste niveau	63,3	69,8	59,9	58,1	59,9	57,3
opleiding enigszins lager dan vereist	6,7	7,7	12,2	8,1	5,1	8,0
opleiding veel lager dan vereist	3,3	4,5	9,1	3,5	1,4	3,3

Bij vrouwen is het verschil tussen de leeftijdscategorieën kleiner. Waarschijnlijk doet zich bij vrouwen hetzelfde fenomeen voor als bij mannen, maar wordt dit gecompenseerd door een ander effect. Vrouwen boven de dertig hebben vaker een onderbroken arbeidsloopbaan, en arbeidsonderbrekingen verslechteren de aansluitingskwaliteit (zie [tabel 3](#)).

Conclusies

Uit de gegevens blijkt dat 20 tot 25% van de beroepsbevolking werkzaam is in een functie beneden zijn/haar opleidingsniveau. Op het eerste gezicht zou men dus zeggen dat deze werknemers functies innemen die anders door lager opgeleiden zouden zijn vervuld: zij verdringen lager opgeleiden. De hoge werkloosheid onder laag opgeleiden kan op deze wijze voor een deel worden toegeschreven aan het feit dat hoger opgeleiden functies innemen waarvoor zij overgekwalificeerd zijn.

Deze bewering behoeft enige nuancering. Zo blijken vooral personen die hun arbeidsloopbaan hebben onderbroken (bijvoorbeeld door werkloosheid of om voor de kinderen te zorgen), deeltijdwerkers en jongeren vaker overschoold te zijn. Loopbaanonderbrekingen kunnen leiden tot verlies aan productieve vaardigheden en tot een gebrek aan ervaring. Deeltijdwerkers en jongeren beschikken ook over minder ervaring dan voltijdwerkers en ouderen. Het is dus mogelijk dat de overscholing onder deze groepen een compensatie vormt voor hun relatief geringere ervaring.

De meeste studies naar verdringing op de arbeidsmarkt zijn gebaseerd op een vergelijking tussen de werkgelegenheidsontwikkeling van laag gekwalificeerde functies en de verandering in de opleidingsstructuur van de beroepsbevolking. Zo vergelijkt De Beer de verandering in het aantal laag betaalde functies met de verandering in het opleidingsniveau van de beroepsbevolking⁹. Hij constateert dan dat het aantal laag betaalde functies eerder is toegenomen dan is afgenomen, terwijl het aandeel laag opgeleiden in de beroepsbevolking is afgenomen. Dat desondanks de werkloosheid onder laag opgeleiden is toegenomen wordt dan geweten aan verdringing. Wat hierbij echter uit het oog wordt verloren is dat werknemers niet alleen concurreren op basis van hun opleidingsniveau maar ook op ervaring. Personen met een (iets) hogere opleiding, maar zonder (relevante) werkervaring komen vaak ook alleen maar in aanmerking voor laag gekwalificeerd werk. Door de toename van het aantal herintredende vrouwen op de arbeidsmarkt en het aantal deeltijdwerkers is de concurrentie voor laag gekwalificeerde functies toegenomen. Door alleen te kijken naar het opleidingsniveau van de beroepsbevolking wordt het aantal personen dat aangewezen is op laag gekwalificeerd werk dus onderschat

1 H. Ganzeboom en R. Luijkx, Intergenerationele beroepsmobiliteit in Nederland: patronen en historische veranderingen, in: J. Dronkers en W. Ultee (red.), *Verschuivende ongelijkheid in Nederland: Sociale gelaagdheid en mobiliteit*, Van Gorcum, Assen, 1994.

2 P. de Beer, Werk aan de onderkant, *ESB*, 15 november 1995, blz. 1038-1040.

3 zie de ontwerp-HOOP nota 1996, waarin voorstellen worden gedaan om het aantal studentjaren in het hoger onderwijs met 70.000 te beperken.

4 Zie voor een overzicht W. Groot en H. Maassen van den Brink, *Allocation and the returns to overeducation in the United Kingdom*, Research Memorandum, Tinbergen Instituut, Amsterdam/Rotterdam, 1995.

5 De data zijn geanalyseerd door Hessel Oosterbeek. Zie: H. Oosterbeek, *Essays on human capital theory*, Thesis, Universiteit van Amsterdam, 1992.

6 Voor de berekeningen voor mannen en vrouwen te samen zijn de waarnemingen herwogen op basis van de aandelen van mannen en vrouwen in de werkzame beroepsbevolking in 1994.

7 Voor een overzicht over de financiële gevolgen van carrière-interrupties, zie W. Groot en J. Va Ours, *Career interruptions and subsequent earnings: a case study for the Netherlands*, Research Memorandum 94-6, Tinbergen Instituut, Amsterdam/Rotterdam, 1994.

8 Voor een uitgebreidere behandeling van statistische discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt zie H. Maassen van den Brink en W. Groot, *Obstakels: vrouwen tussen arbeidsmarkt en gezin* Amsterdam University Press, Amsterdam, 1994.

9 P. de Beer, 1995, op.cit.