

Tweedegeneratieallochtonen hebben vaker een mismatch tussen opleiding en baan

Tweedegeneratieallochtonen die zijn afgestudeerd aan een hbo-opleiding in Nederland zijn niet alleen vaker werkloos, maar hebben ook een grotere kans op een mismatch tussen opleiding en baan dan hun autochtone studiegenoten. Dit suggereert dat de etnische discriminatie die allochtonen op de arbeidsmarkt ervaren groter is dan vaak wordt gedacht.

SWANTJE FALCKE

Postdoc aan de Universiteit Maastricht

CHRISTOPH MENG

Onderzoeker aan de Universiteit Maastricht

ROMY NOLLEN

Beleidsmedewerker bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De arbeidsmarktpositie van allochtonen is nog altijd slechter dan die van autochtonen. Niet-westerse allochtonen waren in 2015 bijna drie keer zo vaak werkloos als personen met een Nederlandse achtergrond en anderhalf keer zo vaak als westerse allochtonen. Ook heeft de crisis een groter effect gehad op deze groep. De arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen is tussen 2009 en 2016 sterker gedaald dan die van autochtonen (CBS, 2016).

Gezien de slechtere arbeidsmarktpositie van allochtonen is het ook mogelijk dat deze een grotere kans hebben op een mismatch tussen hun opleiding en een baan. Er wordt gesproken over mismatches tussen opleiding en baan indien er een verschil bestaat tussen het genoten onderwijs en het voor een baan benodigde onderwijs. Onderzoek laat zien dat mismatches een negatief effect hebben op werktevredenheid (Allen en Van der Velden, 2001; García-Espejo en Ibáñez Pascual, 2005; Allen en De Weert, 2007) en loon (Landesmann *et al.*, 2015; Hartog, 2000; Leuven en Oosterbeek, 2011). Deze loonsanctie kan verklaard worden vanuit de *human capital*-theorie. Een goede match tussen baan en opleiding zorgt ervoor dat iemand zijn opgedane competenties kan gebruiken in zijn baan en daardoor productiever is (Allen en De Weert, 2007).

Een oorzaak van mismatches kan zijn dat er asymmetrische informatie is op de arbeidsmarkt, dat de zoekkosten hoog zijn of dat werkgevers niet alleen het genoten onderwijs, maar ook prestaties op het werk meenemen bij de beoordeling van werknemers (Hartog, 2000). De laatste oorzaak speelt met name naarmate men langer op de arbeidsmarkt actief is en zal bij pas-afgestudeerden niet zo'n grote rol spelen.

MISMATCHES ONDER ALLOCHTONEN

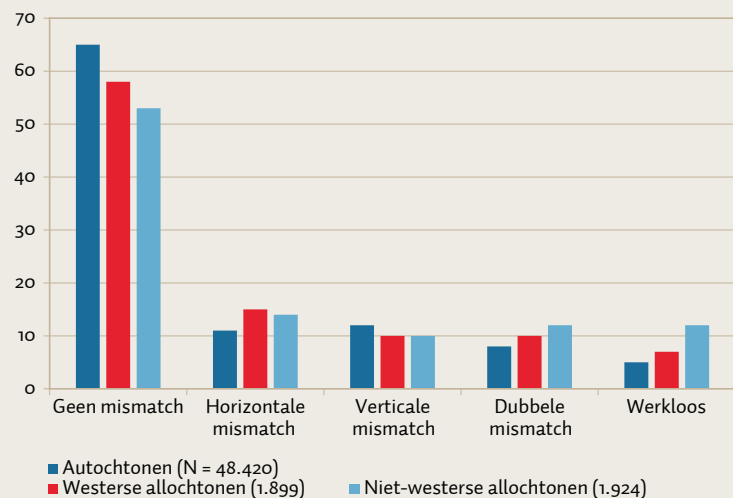
Buitenlandse studies vinden dat mismatches vaker voorkomen bij allochtonen dan bij autochtonen (Battu en Sloane, 2002; Green *et al.*, 2007; Wald en Fang, 2008; Chiswick en Miller, 2008; Visintin *et al.*, 2015). Lindley (2009) constateert na het analyseren van afgestudeerden in Groot-Brittannië bijvoorbeeld dat negroïde en andere niet-blanke en Indische mannen, en ook vrouwen uit India, Pakistan en Bangladesh, een grotere kans hebben om onder hun niveau te moeten werken dan autochtonen. Ook is de loonsanctie op mismatches groter voor allochtonen dan voor autochtonen (Andersson Joona *et al.*, 2014).

DATA

Om deze mismatch te onderzoeken, maken we gebruik van de jaarlijkse vragenlijst naar arbeidsmarktuitkomsten die door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) wordt gestuurd naar een steekproef van recent hbo-afgestudeerden uit de administratieve databanken van hogescholen, de *hbo-monitor*. De jaarlijkse steekproef bestaat uit ongeveer 20.000 respondenten; de respons is circa veertig procent. We maken gebruik van gepoolde cross-sectionele data over de periode 2006 en 2015. Afgestudeerden met de studierichting kunst worden uitgesloten voor onze analyses, omdat zij een andere vragenlijst krijgen. De uiteindelijke steekproef bestaat uit 77.781 observaties, waarvan 8,5 procent uit tweedegeneratieallochtonen bestaat (4,5 procent westerse alloch-

Het bestaan van mismatches in de steekproef

FIGUUR 1



tonen en 4 procent niet-westerse allochtonen).

Om mismatches te meten, gebruiken we de zelfgeëvalueerde match tussen opleiding en baan van een afgestudeerde. Iemand heeft een *verticale* mismatch als zijn of haar onderwijsniveau hoger is dan het onderwijsniveau dat de werkgever vraagt. Iemand heeft een *horizontale* mismatch indien hij aangeeft dat de voor zijn baan gevraagde opleidingsrichting een geheel andere studierichting of geen specifieke studierichting is (in tegenstelling tot uitsluitend zijn eigen studierichting of zijn eigen of verwante studierichting). Als een respondent aangeeft zowel een horizontale als een verticale mismatch te hebben, wordt hij geclassificeerd als *dubbel* gemismatcht. Ook introduceren we *werkloosheid* als mogelijke arbeidsmarktuitkomst. Iemand wordt als werkloos gekwalificeerd wanneer hij momenteel een baan zoekt en minder dan twaalf uur per week werkt.

Onze belangrijkste onafhankelijke variabele vertelt of iemand een westerse of niet-westerse tweedegeneratieallochtoon of autochtoon is (een tweedegeneratieallochtoon is een persoon geboren in Nederland, van wie ten minste een van de ouders in het buitenland is geboren).

Figuur 1 laat zien hoe vaak mismatches en werkloosheid voorkomen bij autochtonen, bij westerse en bij niet-westerse tweedegeneratieallochtonen. In alle groepen is de meerderheid correct gematcht. Wel is het aandeel dat cor-

rect gematcht is het grootst voor autochtonen en het laagst voor niet-westerse allochtonen, met een verschil van twaalf procentpunt. Wanneer we kijken naar dubbele mismatches en werkloosheid, dan valt op dat dit bij autochtonen minder vaak voorkomt.

ANALYSE

Tabel 1 toont de resultaten van een multinomiale logistische regressie, gerapporteerd in gemiddelde marginale effecten. Hieruit blijkt dat een migrantenstatus, zowel een westerse als niet-westerse, de kans verkleint op het hebben van een correcte match in vergelijking met autochtonen. De coëfficiënt voor niet-westerse tweedegeneratieallochtonen is groter dan voor westerse allochtonen, maar dit verschil is statistisch niet significant.

Als we naar specifieke mismatches kijken dan zien we dat westerse tweedegeneratieallochtonen een grotere kans hebben op een horizontale mismatch dan autochtonen, terwijl er geen statistisch significant verschil bestaat tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen. Opvallend genoeg blijken niet-westerse tweedegeneratieallochtonen een kleinere kans op enkel een verticale mismatch te hebben dan autochtonen. Het verschil tussen westerse allochtonen en autochtonen is statistisch niet significant.

Mismatches tussen opleiding en baan hebben een negatief effect op werktevredenheid en loon

Een niet-westerse tweedegeneratieallochtoon heeft wel een grotere kans om een dubbele (zowel horizontale als verticale) mismatch te ervaren. Dit geldt niet voor westerse allochtonen. Niet-westerse en westerse allochtonen hebben bovendien ook een grotere kans op werkloosheid. De coëfficiënt is hoger voor niet-westerse dan voor westerse allochtonen en dit verschil is significant. Een tweedegeneratieallochtoon heeft dus een grotere kans op werkloosheid dan een Nederlandse autochtoon, terwijl deze kans voor niet-westerse allochtonen nog groter is.

Regressieresultaten: de kans op mismatch en werkloosheid ten opzichte van autochtonen (N = 77.781)

TABEL 1

	Geen mismatch	Horizontale mismatch	Verticale mismatch	Dubbele mismatch	Werkloos
Westerse allochtoon	-0,0281***	0,0179***	-0,0079	0,0057	0,0123***
Niet-westerse allochtoon	-0,0527***	0,0075	-0,0282***	0,0160***	0,0574***

Noot: Er is gecontroleerd voor leeftijd, gender, gemiddeld cijfer, vorige opleiding, studierichting, relevante werkervaring en regio- en jaarspecifieke effecten. Pseudo R²: 0,11.
*** Significant op eenprocentniveau.

CONCLUSIE

Dit onderzoek laat zien dat de problemen die allochtonen op de arbeidsmarkt ervaren mogelijk groter zijn dan nu wordt gedacht. Zowel westerse als niet-westerse tweedegeneratieallochtonen blijken niet alleen vaker werkloos te zijn, maar hebben ook vaker last van mismatches dan autochtonen. Deze verschillen zijn groter voor de laatste categorie. Waar dergelijke verschillen bij eerstegeneratieallochtonen wellicht verklaard kunnen worden door taalproblemen of verschillen in onderwijskwaliteit, zal dat bij de groep tweedegeneratieallochtonen geen belangrijke rol spelen. De verschillen in mismatches blijven bovendien bestaan als we corrigeren voor andere determinanten die het ontstaan van mismatches en werkloosheid beïnvloeden, zoals leeftijd, geslacht, gemiddelde cijfer, vooropleiding, studierichting en werkervaring.

Dit suggereert dat er sprake is van een etnische sanctie: allochtonen lijken een hogere opleiding nodig te hebben om eenzelfde baan als autochtonen te krijgen (Piracha en Vadean, 2013). Deze sanctie kan mogelijk verklaard worden door discriminatie: recente experimentele studies laten zien dat etnische discriminatie een rol speelt binnen het wervingsproces (Bertrand en Mullainathan, 2004; Drydakis en Vlassis, 2010; Carlsson en Rooth, 2007; Oreopoulos, 2011; Kaas en Manger, 2012; Blommaert *et al.*, 2014).

Eerder onderzoek toont aan dat mismatches het rendement van onderwijs verkleinen, waaronder loon en werkvredeheid. Het is daarom belangrijk dat beleidsmakers deze etnische sanctie proberen te verkleinen. Het beleid moet niet alleen gefocust worden op het verkleinen van het verschil in werkloosheid, maar ook op het verkleinen van mismatches.

LITERATUUR

- Allen, J. en E. de Weert (2007) What do educational mismatches tell us about skill mismatches? A cross-country analysis. *European Journal of Education*, 42(1), 59–73.
- 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*, 53(3), 434–452.
- Battu, H. en P.J. Sloane (2002) To what extent are ethnic minorities in Britain over-educated? *International Journal of Manpower*, 23(3), 192–208.
- Bertrand, M. en S. Mullainathan (2004) Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991–1013.
- Blommaert, L., M. Coenders en F. van Tubergen (2014) Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957–982.
- Carlsson, M. en D.-O. Rooth (2007) Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14(4), 716–729.
- CBS (2016) Jaarrapport integratie. Den Haag: CBS
- Chiswick, B.R. en P.W. Miller (2008) Why is the payoff to schooling smaller for immigrants? *Labour Economics*, 15(6), 1317–1340.
- Drydakis, N. en M. Vlassis (2010) Ethnic discrimination in the Greek labour market: Occupational access, insurance coverage and wage offers. *The Manchester School*, 78(3), 201–218.
- García-Espejo, I. en M. Ibáñez Pascual (2005) Educational-skill matches and labour achievements among graduates in Spain. *European Sociological Review*, 22(2), 141–156.
- Green, C., P. Kler en G. Leevess (2007) Immigrant overeducation: Evidence from recent arrivals to Australia. *Economics of Education Review*, 26(4), 420–432.
- Hartog, J. (2000) Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131–147.
- Andersson Joona, P., N.D. Gupta en E. Wadensjö (2014) Overeducation among immigrants in Sweden: Incidence, wage effects and state dependence. *IZA Journal of Migration*, 3(1), 9.
- Kaas, L. en C. Manger (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment. *German Economic Review*, 13(4741), 1–20.
- Landesmann, M., S. Leitner en S. Jestl (2015) Migrants and natives in EU labour markets: Mobility and job-skill mismatch patterns. *wiiw Research Report*, 403.
- Leuven, E. en H. Oosterbeek (2011) Overeducation and mismatch in the labor market. In: E. Hanushek, S. Machin en L. Woessmann (red.), *Handbook of the Economics of Education, Volume 4*. Amsterdam: Elsevier, 283–326.
- Lindley, J. (2009) The over-education of UK immigrants and minority ethnic groups: Evidence from the Labour Force Survey. *Economics of Education Review*, 28(1), 80–89.
- Oreopoulos, P. (2011) Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148–171.
- Piracha, M. en F. Vadean (2013) Migrant educational mismatch and the labor market. In: A.F. Constant en K.F. Zimmermann (red.), *International Handbook on the Economics of Migration*. Cheltenham: Edward Elgar, 176–192.
- Visintin, S., K. Tijdens en M. van Klaveren (2015) Skill mismatch among migrant workers: Evidence from a large multi-country dataset. *IZA Journal of Migration*, 4(14), 1–34.
- Wald, S. en T. Fang (2008) Overeducated immigrants in the Canadian labour market: Evidence from the workplace and employee survey. *Canadian Public Policy*, 34(4), 457–479.

In het kort

- ▶ 47 procent van de niet-westerse tweedegeneratieallochtonen ervaart een mismatch, tegenover 35 procent van de autochtonen.
- ▶ Zowel westerse als niet-westerse tweedegeneratieallochtonen hebben een grotere kans op een mismatch dan autochtonen.
- ▶ Dit lijkt te duiden op etnische discriminatie, omdat er verder sprake is van een relatief homogene groep respondenten.