

Overscholing onder Vlaamse schoolverlaters: springplank of valkuil?

Baert, S., Cockx, B. & Verhaest, D. In press. Overeducation at the Start of the Career: Stepping Stone or Trap? *Labour Economics*.

Welke strategie dienen werkloze schoolverlaters te volgen met het oog op een snelle transitie naar een job op het niveau van hun kwalificaties? Enkel adequate jobs aannemen om te vermijden vast te raken in niet-adequate jobs? Of jobs waarvoor ze overgeschoold zijn net wel aannemen om zo de transitie naar een adequate job te versnellen? We schatten het causale verband tussen het aanvaarden van een job waarvoor men overgeschoold is en het vinden van een adequate job nadien. Hiervoor baseren we ons op data voor Vlaamse schoolverlaters. Uit onze resultaten blijkt dat overscholing geen springplank, maar een valkuil is.

1. Inleiding

Internationale studies geven aan dat veel jonge werknemers overgeschoold zijn bij het begin van hun loopbaan (Battu, Belfield & Sloane, 1999; Dolton & Vignoles, 2000). We beschouwen werknemers als overgeschoold wanneer hun onderwijsniveau het niveau overstijgt dat nodig is om hun job uit te voeren. Uit onderzoek blijkt dat deze werknemers een lager loon ontvangen (Hartog, 2000) en minder arbeidstevredenheid ervaren (Tsang, 1987; Allen & van der Velden, 2001) in vergelijking met werknemers met hetzelfde menselijk kapitaal die wel een job op hun niveau uitoefenen. Vanuit die optiek zou men zich kunnen afvragen waarom jongeren jobs onder hun niveau aanvaarden. Een mogelijk antwoord op deze vraag is dat het aannemen van een job waarin zij overgeschoold zijn de snelste weg is naar het vinden van een adequate job. Deze redenering wordt geschraagd door de carrièremobiliteitstheorie van Sicherman & Galor (1990). Volgens deze theorie is overscholing een investering in werkervaring die de promotiemogelijkheden naar jobs op een hoger niveau, binnen hetzelfde bedrijf of erbuiten, verhoogt. Bovendien vermijden jongeren op die manier mogelijks het oplopen van de littekeneffecten die werkloosheid bij het begin van de carrière met zich meebrengt (Arulampalam, 2001). Deze littekeneffecten kunnen verschillende oorzaken hebben, zoals het negatief signaal dat werkloosheid vormt naar werkgevers toe, alsook de erosie van vaardigheden (omdat deze niet benut worden) en de ontmoediging die langere perioden van werkloosheid met zich meebrengen. Evengoed zijn argumenten te vinden voor een vertraagde transitie naar adequate werkzaamheid geïnitieerd door het aannemen van een job waarin men overgeschoold is. Jobspecifieke investeringen in menselijk kapitaal kunnen ervoor zorgen dat men vast komt te zitten in een inadequate job (Pissarides, 1994). Verder kan ook overscholing zorgen voor littekeneffecten. McCormick (1990) geeft aan dat overscholing in bepaalde gevallen zelfs een sterker negatief signaal kan reveleren dan werkloosheid en de Grip et al. (2008) tonen hoe ook overscholing kan resulteren in erosie van vaardigheden. Ten slotte lijkt het sterk dat het zoeken naar een adequate job met dezelfde intensiteit zou kunnen worden verder gezet na het aannemen van een inadequate job.

Onze studie heeft als doel een eerste antwoord te bieden op de vraag of overscholing bij het begin van de loopbaan als springplank naar een adequate job geldt dan wel een valkuil is. Eerst presenteren we kort de data die we gebruikten voor deze studie en gaan we in op de gevolgte

methodologie. Vervolgens presenteren en bediscussiëren we de belangrijkste onderzoeksresultaten.

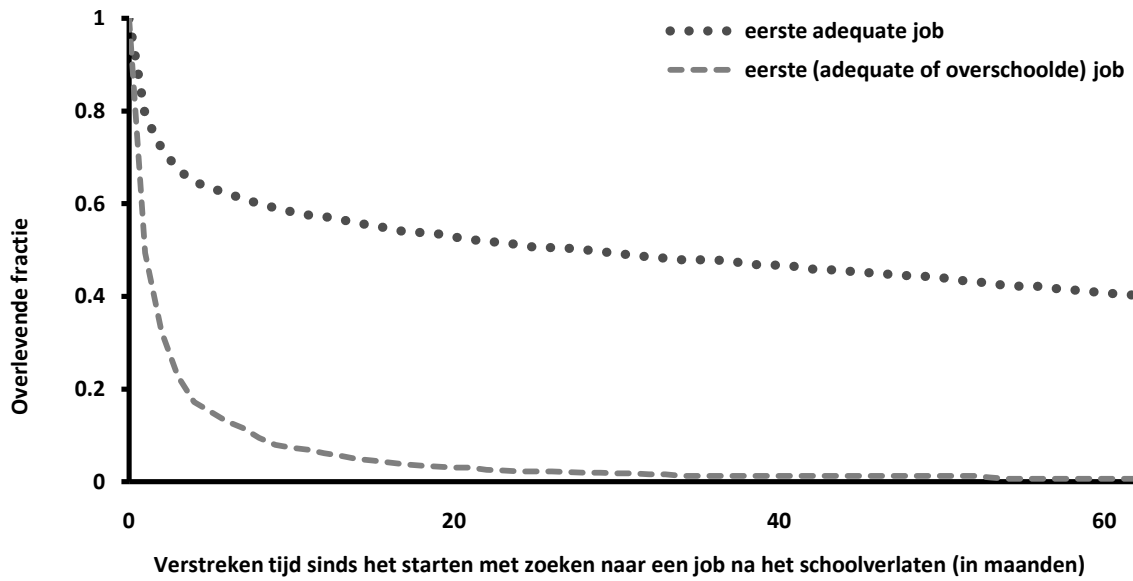
2. Data en methodologie

Voor deze studie maken we gebruik van de SONAR-data. Deze longitudinale data zijn het resultaat van een representatieve bevraging van drie geboortecohorten (geboren in 1976, 1978 en 1980) die hun schoolloopbaan in Vlaanderen doorlopen hebben. De bevragingen vonden plaats op de leeftijd van 23, 26 en/of 29 jaar en focusten voornamelijk op de school- en arbeidsmarktcarrière van deze cohorten (SONAR, 2003, 2005). Voor ons onderzoek maken we een selectie van alle 1434 mannelijke individuen, behorende tot de twee laatste cohorten, die op het moment van schoolverlaten hun zoektocht naar een job nog dienden aan te vatten en die minstens het vierde jaar secundair onderwijs succesvol hebben afgerond. Het startpunt van onze analyse is het moment waarop deze individuen aangeven te zijn gestart met zoeken naar een job.

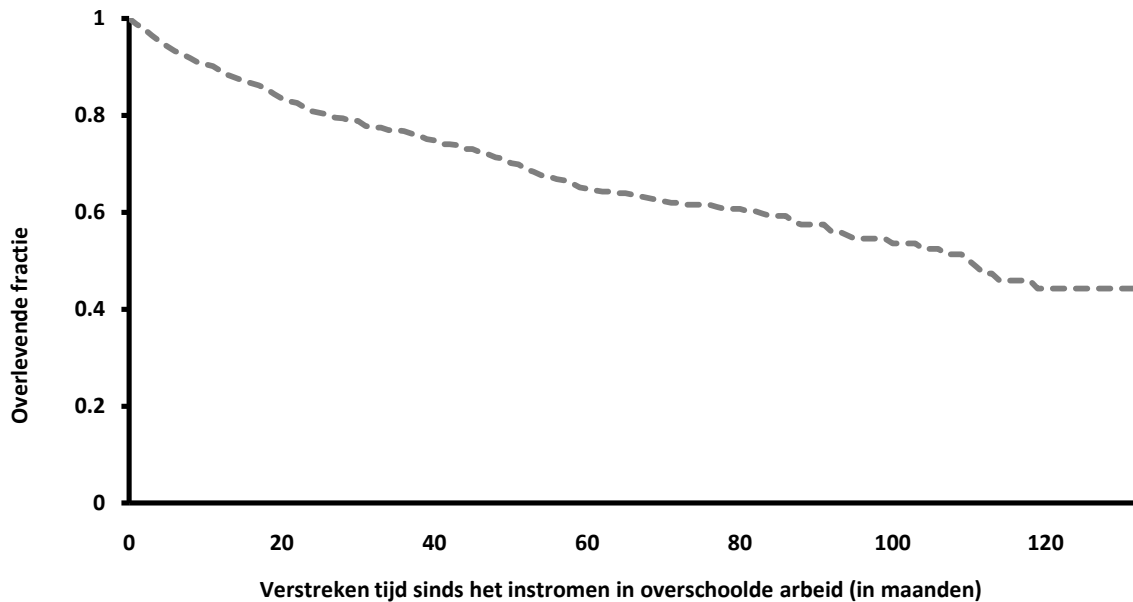
Overscholing wordt gemeten volgens de jobanalyse-methode.¹ Daartoe werd elke functie binnen de SONAR-data ingedeeld volgens de Standaard Beroepenclassificatie van het Nederlandse Centraal Bureau voor Statistiek (CBS, 2001). Deze classificatie onderscheidt vijf functieniveaus die overeenkomen met de volgende onderwijsniveaus: (1) lager dan tweede graad secundair onderwijs, (2) tweede graad secundair onderwijs, (3) derde graad secundair onderwijs, (4) hoger onderwijs van het korte type, (5) hoger onderwijs van het lange type. Individuen worden doorheen deze studie overgeschoold genoemd wanneer zij een job uitoefenen met een functioneel niveau dat onder hun onderwijsniveau ligt. Anderzijds noemen we individuen adequaat geschoold als het functieniveau van hun job minstens gelijk is aan hun onderwijsniveau.

¹ Om de robuustheid van onze resultaten na te gaan, hanteerden we ook een alternatieve maatstaf voor overscholing op basis van de inschatting die de respondenten zelf gaven van hun respectievelijke functies. De bekomen onderzoeksresultaten waren echter zeer gelijkaardig aan degene beschreven in dit artikel.

Figuur 1: duurtijd tot het instromen in een eerste job.



Figuur 2: duurtijd in overscholing tot het instromen in een eerste adequate job.



De beschrijvende statistieken in Figuur 1 en Figuur 2 geven alvast een eerste indicatie omtrent de impact van overscholing op de kans om daarna een adequate job te vinden. Figuur 1 toont welke

fractie van de steekproef “overleeft” in werkloosheid vanaf de maand waarin werd gestart met zoeken naar een job. We zien dat ongeveer de helft van de populatie een job vindt binnen de eerste maand. Deze job kan echter zowel een adequate job zijn als een job waarin men overgeschoold is. De transitie naar een eerste adequate job duurt beduidend langer. De mediaanduur tot het vinden van een eerste adequate job is 29 maanden.

Figuur 2 geeft de overlevingspercentages weer voor het aantal maanden die verstrijken vanaf het accepteren van een job waarin men overgeschoold is tot de instroom in een adequate job. De mediaanduur is 110 maanden. Dit geeft aan dat directe overgangen van werkloosheid naar adequate tewerkstelling gemiddeld veel sneller plaatsvinden dan indirecte overgangen via overscholing. Deze vergelijking houdt echter geen rekening met het feit dat individuen die op een bepaald moment instromen in overscholing selectief zijn inzake waarneembare en niet-waarneembare kenmerken. Overgeschoolde jongeren hebben door deze kenmerken mogelijk zeer lage kansen op het snel verkrijgen van een adequate job. Het is mogelijk dat specifiek voor deze individuen het weigeren van alle aanbiedingen voor jobs waarin ze overgeschoold zijn, zou geleid hebben tot een nog langere duurtijd tot het vinden van een adequate job.

De “Timing of Events”-methode (Abbring & van den Berg, 2003) laat toe te controleren voor zowel waarneembare kenmerken (zoals menselijk kapitaal, sociaal-economische achtergrond, werkervaring en conjunctuur) als niet-waarneembare kenmerken (zoals aangeboren intelligentie, motivatie en preferenties) die de overgang naar zowel overschoolde als adequate arbeid beïnvloeden. Daardoor is het mogelijk het causale effect van overscholing op de snelheid van de transitie naar adequate job nadien te identificeren.²

² Deze methodologie komt neer op het gezamenlijk modelleren van de transitiesnelheid naar overscholing en de transitiesnelheid naar adequate jobs. De transitiesnelheid met betrekking tot overscholing wordt in ons model gemodelleerd als een functie van drie componenten. Vooreerst wordt deze transitiesnelheid op elk moment bepaald door de reeds verlopen duurtijd sinds het moment waarop gestart werd met het zoeken naar een job. Ten tweede controleren we voor heel wat observeerbare kenmerken zoals verschillen in menselijk kapitaal, sociaal-economische achtergrond, werkervaring en conjunctuur. Ten slotte wordt de transitiesnelheid naar overscholing bepaald door een niet-waargenomen component naar analogie met Heckman & Singer (1984). De transitiesnelheid met betrekking tot adequate arbeid wordt bepaald door dezelfde drie componenten, waarbij rekening gehouden wordt met de correlatie tussen de niet-waargenomen determinanten van beide transitiesnelheden. Daarnaast wordt in de specificatie van de transitiesnelheid naar adequate arbeid ook een vierde component opgenomen. Deze component is het zogenaamde “behandelingseffect” van overscholing: vanaf de maand van instromen in overscholing, wordt de transitiesnelheid naar een adequate job gedurende elke volgende maand mee bepaald door deze vierde component.

3. Resultaten

Onze schattingsresultaten zijn eenduidig. Het aanvaarden van overscholing verlengt de duurtijd tot het instromen in een adequate job. Gemiddeld daalt de maandelijkse kans op het vinden van een adequate job met maar liefst 96% na de instroom in overscholing. Dit strookt met de beschrijvende analyses weergegeven in Figuur 2: overscholing blijkt, met het oog op het zo snel mogelijk realiseren van een transitie naar een adequate job, veeleer een valkuil dan een springplank.

De resultaten geven verder aan dat het effect van het aanvaarden van overscholing varieert met moment waarop men dat doet. Overscholing heeft het meest negatieve effect heeft wanneer een dergelijke job meteen na het aanvatten van de zoektocht naar een job wordt aanvaard. Dan verlaagt nadien de maandelijkse kans om een adequate job te vinden met 98%. Wanneer men overscholing aanvaardt na een jaar van werkloosheid, neemt de maandelijkse kans om een adequate job te vinden af met 85%. Aanvaardt men overscholing na twee jaar van werkloosheid, dan neemt de maandelijkse kans om een adequate job te vinden af met 56%. Het negatieve effect neemt dus af in magnitude wanneer men later in het werkloosheidsspel instroomt in overscholing. Dit effect wordt echter nooit kleiner dan 50%: wanneer men ook overscholing aanvaardt, zal dit de kans om nadien een adequate job te vinden met minstens de helft laten afnemen.

4. Discussie

Onze onderzoeksresultaten geven aan dat, zelfs voor jongeren die langdurig werkloos zijn, het aanvaarden van een job waarin men overgeschoold is, de transitie naar een eerste adequate job sterk vertraagt. Deze conclusie is duidelijk in tegenspraak met de eerder aangehaalde carrièremobiliteitstheorie. Eerder sluit ze aan bij de bevindingen van andere empirische studies: overscholing is een persistent gegeven op het niveau van het individu (Battu, Belfield & Sloane, 1999; Dolton & Vignoles, 2000; Büchel & Mertens, 2004; Pollman-Schult & Büchel, 2004). Onze resultaten zijn ook complementair met studies die aangeven dat overgeschoolde werknemers

minder deelnemen aan vorming en minder extra jobgerelateerde vaardigheden verwerven in vergelijking met adequaat geschoolde werknemers (Robst, 1995; van Smoorenburg & van der Velden, 2000; Büchel & Mertens, 2004).

Een mogelijke verklaring voor het feit dat werkloze schoolverlaters toch jobs aannemen waarin zij overgeschoold zijn, ofschoon zij daardoor hun transitie naar een adequate job vertragen, is financiële noodzaak. Schoolverlaters ontvangen pas werkloosheidsuitkeringen vanaf negen maanden van geregistreerde werkloosheid. Deze financiële noodzaak is allicht in het bijzonder belangrijk wanneer zij reeds het ouderlijke huis verlaten hebben op het moment dat zij het zoeken naar een job aanvatten, wat voor 15 procent van de jongeren in onze steekproef het geval is. Verder is het zo dat na het verstrijken van de wachtperiode het niveau van werkloosheidsuitkeringen behoorlijk laag is. Zeker voor alleenstaanden en samenwonenden zonder kinderen overstijgt de uitkering nauwelijks het bestaansminimum. Daarnaast wijst ander onderzoek uit dat de sociale en psychologische nadelen van overscholing veel minder uitgesproken zijn dan de overeenkomstige nadelen van werkloosheid (Verhaest en Omey, 2009).

Vanuit beleidsperspectief is het belangrijk te onderstrepen dat de boodschap van deze studie geenszins is dat het bevorderlijk is jongeren op te dragen te allen tijde jobs onder hun eigen niveau te weigeren. Jongeren die dat doen zullen immers langer werkloos blijven hetgeen zowel vanuit individueel als vanuit maatschappelijk standpunt minder wenselijk kan zijn dan overscholing. Echter, indien het de bedoeling is van beleidsmakers om werkloze schoolverlaters zo snel mogelijk aan een adequate job te helpen, dan lijkt het geen goed idee om hen ertoe aan te zetten jobs aan te nemen waarvoor ze overgeschoold zijn.

Stijn Baert - Sherppa, Universiteit Gent.

Bart Cockx - Sherppa, Universiteit Gent; IRES, Université catholique de Louvain; IZA; CESifo.

Dieter Verhaest - Human Relations Research Group, Hogeschool-Universiteit Brussel; Sherppa, Universiteit Gent.

Bibliografie

- Abbring, J.H. & van den Berg, G.J. 2003. The non-parametric identification of treatment effects in duration models. *Econometrica*, 71, 1491-1517.
- 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*, 5, 434-452.
- Arulampalam, W. 2001. Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages. *Economic Journal*, 111, 585-606.
- Battu, H., Belfield, C. & Sloane, P. 1999. Overeducation among graduates: A cohort view. *Education Economics*, 7, 21-38.
- Büchel, F. & Mertens, A. 2004. Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36, 803-816.
- CBS. 2001. *Standaard Beroepenclassificatie 1992 - Editie 2001*. Heerlen/Voorburg: Central Bureau of Statistics.
- de Grip, A., Bosma, H., Willems, D. & van Boxtel, M. 2008. Job-worker mismatch and cognitive decline. *Oxford Economic Papers*, 60, 237-253.
- Dolado, J., Jansen, M. & Jimeno, J. 2009. On-the-job search in a matching model with heterogeneous jobs and workers. *Economic Journal*, 119, 200-228.
- Dolton, P. & Vignoles, A. 2000. The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. *Economics of Education Review*, 19, 179-180.
- Hartog, J. 2000. Overeducation and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19, 131-147.
- Heckman, J.J. & Singer, B. 1984. A Method for Minimizing the Impact of Distributional Assumptions in Econometric Models for Duration Data. *Econometrica*, 52, 271-320.
- McCormick, B. 1990. A Theory of Signalling During Job Search, Employment Efficiency, and "Stigmatised" Jobs. *Review of Economic Studies*, 57, 299-313.

- Pissarides, C. 1994. Search unemployment with on-the-Job search. *Review of Economic Studies*, 61, 457-475.
- Pollmann-Schult, M. & Büchel, F. 2004. Career prospects of overeducated workers in West Germany. *European Sociological Review*, 20, 321-331.
- Robst, J. 1995. Career Mobility, job match and overeducation. *Eastern Economic Journal*, 21, 539-550.
- Sicherman, N. & Galor, O. 1990. A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98, 169-92.
- SONAR. 2003. *Hoe maken de jongeren de overgang van school naar werk? Basisrapportering Cohorte 1978 eerste golf*. Leuven: Steunpunt WAV.
- SONAR. 2005. *Hoe maken de jongeren de overgang van school naar werk? Basisrapportering Cohorte 1980 eerste golf*. Leuven: Steunpunt WAV.
- Tsang, M. 1987. The impact of underutilization of education on productivity: a case study of the U.S. Bell Companies. *Economics of Education Review*, 4, 93-104.
- van Smoorenburg, M. & van der Velden, R. 2000. The training of school-leavers, complementarity or substitution? *Economics of Education Review*, 19, 207-217.
- Verhaest, D. & Omeij, E. 2009. Objective over-education and worker well-being: A shadow price approach. *Journal of Economic Psychology*, 30, 469-481.