

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/174626>

Please be advised that this information was generated on 2017-12-05 and may be subject to change.

Overscholing in Nederland

Trends en scheidslijnen in de periode 1977-1995

In dit artikel wordt de overscholingssituatie onder de Nederlandse beroepsbevolking in loondienst beschreven voor de periode 1977-1995. Op basis van verschillende methoden kan worden aangetoond dat overscholing in omvang is gegroeid tussen 1977 en 1985 en vervolgens tussen 1985 en 1995 stabiel is gebleven. In termen van diploma-inflatie (werknemers bereiken met hun onderwijsniveau in de tijd steeds minder hogere functieniveaus) kan aangetoond worden dat aan de ene kant vooral de lager opgeleide mannen en aan de andere kant vooral de hoger opgeleide vrouwen te kampen hebben met overscholing. Dit duidt op het feit dat geslachtsspecifieke ongelijkheid op de arbeidsmarkt langzaam maar zeker en 'van onderaf' verdwijnt. Jongeren nemen ten aanzien van overscholing ook een relatief ongunstige positie in. Zoals verwacht speelt het 'wachtkamer effect' hun parten; gegeven hun opleidingsniveau en sekse bereiken zij vergeleken met oudere generaties in eerste aanleg relatief lage(re) functieniveaus. Ten slotte wordt de diploma-inflatie naar opleidingsrichting gespecificeerd. Deze analyse laat zien dat werknemers met een opleiding in zorg en techniek (gegeven hun opleidingsniveau) relatief minder hoge functieniveaus bereiken. Dit duidt op arbeidsmarktsegmentatie. Vanuit beleidsperspectief is vooral de conclusie van belang dat er een tekort bestaat aan arbeidsplaatsen op de hogere functieniveaus. Effectieve allocatie van kennis en vaardigheden is niet alleen de verantwoordelijkheid van het werkgelegenheidsbeleid van de overheid, maar ook van het wervings-, selectie en loopbaanbeleid van arbeidsorganisaties.

Inleiding

De huidige Nederlandse samenleving wordt in economisch opzicht wel getypeerd als 'post-industrieel', 'kennis-intensief' of als 'informatie-maatschappij'. Een steeds groter deel van de beroepsbevolking ontwikkelt, produceert, reproduceert, distribueert en consumeert kennis en informatie. Toch komt onderbenutting van kennis en vaardigheden op grote schaal voor en is de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt imperfect. Deze situatie lijkt van alle tijden. Werd in de jaren dertig reeds gesproken van de ingenieur op de tram, heden ten da-

gen komt het voor dat historici als telefonisten werken en vinden wij middelbare scholieren met diploma achter de kassa in de supermarkt.

Onderzoek naar de aansluiting tussen scholing en arbeidsmarkt kent in Nederland reeds een lange traditie en gaat in een enkel trendonderzoek zelfs terug naar de jaren zestig (Conen & Huijgen, 1980; Huijgen, 1989). Voor de periode 1960-1985 is aangetoond dat zowel onder gunstige als ongunstige conjuncturele omstandigheden de allocatie van arbeidskrachten problematisch kan zijn. Mede daarom is deze problematiek een vast punt op de (arbeids)sociologische- en economische onderzoeksagenda.

* Ronald Batenburg is als universitair docent verbonden aan de Katholieke Universiteit Brabant binnen het departement Beleids- en Organisatiewetenschappen/Sociologie. Marco de Witte is universitair docent 'arbeidsorganisatie' aan de faculteit Bedrijfskunde van de Rijksuniversiteit Groningen. Correspondentieadres: m.c.de.witte@bdk.rug.nl. De auteurs danken Brigitte Bakker voor haar hulp bij het vertalen van de oorspronkelijk Engelse tekst.

Wat betreft de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is Nederland niet uniek. Ook buitenlands onderzoek in landen die economisch vergelijkbaar zijn met Nederland, laat zien dat er op grote schaal sprake is van overscholing en onderbenutting. Overtuigend is de onlangs verschenen studie van Livingstone (1998) die empirisch aantoonde hoe de kloof tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de Verenigde Staten en Canada groeit en structureel van aard is. Deze kloof is het meest zichtbaar in de discrepantie tussen werkgerelateerde kennis en de mogelijkheden om deze kennis effectief in te zetten voor zinvol en uitdagend werk. De meeste werknemers in de VS en Canada doen meer werkgerelateerde kennis op dan zij ooit in hun werk kunnen toepassen. Livingstone berekent dat in de VS en Canada rond de 20 % van de werkende beroepsbevolking overschoold is wanneer alleen wordt gekeken naar de benutting van 'credentials' (formele kwalificaties). Wanneer een ruimere definitie van overscholing wordt gehanteerd ('the performance gap') komt zijn schatting zelfs uit op een percentage tussen de 40 en 60%.

Gegeven de groeiende hoeveelheid (internationaal) bewijsmateriaal is het des te merkwaardiger dat overscholing en onderbenutting (en daarmee verspilling van opleiding en kennis in functies) nauwelijks de aandacht heeft van beleidsmakers en managers. Naar de reden daarvan kunnen wij slechts gissen. Is overscholing een 'gebruikelijk' probleem geworden voor industriële markteconomieën en wordt het als een gegeven beschouwd of op de koop toegenomen?

Dit artikel beschrijft en analyseert de overscholingssituatie in Nederland. Met analyses over de periode 1977-1995 wordt voortgebouwd op het eerder genoemde onderzoek van Huijgen (1989), dat tot nu toe de situatie tot en met 1985 beschreef. Naast een trendanalyse, worden tevens de Nederlandse resultaten vergeleken met andere internationale cijfers. Op basis van deze beschrijvingen worden twee mogelijke mechanismen onderzocht die ten grondslag kunnen liggen aan de groei van overscholing. Ten eerste worden vanuit het 'levensloopmodel' verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen personen aan het begin en verderop in de beroepsloopbaan bekeken. Ten tweede wordt vanuit het 'selectieperspectief' overscholing gerelateerd aan het arbeidsmarktsegment

van werknemers. Vanuit beide perspectieven die dus zowel werkgevers- als werknemerskenmerken centraal stellen, worden verwachtingen geformuleerd over de locatie en concentratie van het overscholingsprobleem in Nederland. Deze bijdrage sluit af met een aantal beleidsaanbevelingen.

De functie- en opleidingsstructuur van de Nederlandse arbeidsmarkt, 1977-1995

De analyses in dit artikel zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB is sinds 1987 de opvolger van de Arbeidskrachtentellingen (AKT) die in de periode 1977-1985 de belangrijkste enquête over de arbeidsmarktpositie van de Nederlandse beroepsbevolking was. Omdat de inhoud van de enquête en de wijze van ondervragen zijn veranderd door de overgang van de AKT naar de EBB, moet met interpretatie problemen rekening gehouden worden wanneer de statistieken uit de periode 1977-1985 worden vergeleken.

Voordat wij op overscholing ingaan presenteren wij eerst de ontwikkeling van het gemiddelde functieniveau van de beroepen zoals die werden uitgevoerd door de Nederlandse beroepsbevolking in loondienst tussen 1977 en 1995. Daarna gaan wij in op het gemiddelde opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking.

Om het gemiddelde functieniveau te kunnen berekenen is de functieniveaucodering van Huijgen op de EBB-data (peiljaren 1987, 1990 en 1995) toegepast zoals die ook eerder op de AKT-data (peiljaren 1977 en 1985) werd toegepast. Ieder beroep, gecodeerd volgens de viercijferige CBS-beroepencode, krijgt een functieniveau-score toegekend op een 7-puntsschaal. De score 1 wordt toegekend aan zeer eenvoudige beroepen waarvoor nauwelijks inwerktijd, scholing en zelfstandigheid vereist is. Score 7 krijgen beroepen die lange, specialistische scholing (academisch niveau), lange inwerktijd, veel zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en autonomie vereisen. Door dit codeerschema toe te passen op de beroepen van de respondenten in de verschillende enquêtes (AKT 1977-1985, EBB 1987-1995), beschrijven we de distributie van de Nederlandse beroepsbevolking over deze zeven functieniveaus voor een periode van 24 jaar.

Er kleven echter belangrijke bezwaren aan deze methode. Huijgen's codeerschema is ontwikkeld in 1977. Door dit nu op 'recente' bestanden toe te passen, wordt impliciet aangenomen dat de classificatie van vaardigheden ook toepasbaar is op de beroepen uitgevoerd door werknemers die zijn ondervraagd in 1987, 1990 en 1995. Het is echter waarschijnlijk dat de vereiste vaardigheden voor beroepen veranderen in de tijd, bijvoorbeeld als gevolg van organisatorische, onderwijs- en technologische innovaties. Ook verdwijnen bepaalde beroepen en ontstaan er geheel (of gedeeltelijk) nieuwe. Als de inhoud en het niveau van beroepsmatige taken veranderen in de tijd, dan houdt dat in dat een zelfde beroep in 1995 hoger of lager geïnclassificeerd zou moeten worden dan in 1977. Anders gezegd, de kans bestaat dat het gemiddelde functieniveau in 1995 over- of onderschat wordt, hetgeen uiteraard consequenties heeft voor de interpretatie van de resultaten. Wanneer we echter voor de lange termijn een constant meetinstrument willen hanteren, dan zijn we ondanks de genoemde bezwaren aangewezen op deze functie-indeling van Huijgen. Er is bovendien een aantal methoden om deze over- of onderschatting te bepalen en ervoor te corrigeren (vgl. Wolbers, 1998). Hier volstaan we met de kanttekening dat de uitkomsten op basis van Huij-

gen's operationalisering vergeleken zijn met de meer recente functieniveauclassificatie van beroepen (een vijf puntschaal) ontwikkeld door het CBS (CBS, 1992).

Ten slotte hebben we te maken met het probleem dat het CBS meetinstrument in principe alleen te gebruiken is voor de jaarbestanden van de Enquête Beroepsbevolking voor de periode na 1992. Het CBS heeft echter zijn functieniveaucode voor de beroepen in de voorgaande jaarbestanden (1987-1991) bijgeschat (Bakker, 1994; Sinkiewitz, 1995). Dat betekent dat we voor de periode 1987-1995 de trend op basis van de functieniveau-indeling van Huijgen kunnen vergelijken met de trend op basis van de CBS-functieniveau-indeling. Voor deze periode is de databron steeds dezelfde, namelijk de Enquête Beroepsbevolking. Het blijkt dan dat de resultaten van deze twee verschillende classificatieschema's grotendeels overeen komen (zie ook Asselberghs, Batenburg, De Witte & Huijgen, 1998). Beide resultaten staan weergegeven in Tabel 1¹.

Tabel 1 laat zien dat op basis van de functieniveau-indeling van Huijgen in de gehele periode 1977-1995 sprake is van een stijging van het gemiddelde functieniveau van de bevolking in loondienst. Deze stijging blijkt vrijwel volledig tot stand te komen door een afname van het aandeel van de middenniveaus en een overeen-

Tabel 1 Personen in loondienst naar functieniveau, 1977-1995 (in procenten)

Functieniveau	1977	1985	1987	1990	1995
<i>Volgens indeling Huijgen</i>					
1	8,4	8,7	8,5	8,2	7,9
2	28,0	20,4	20,5	19,7	19,8
3	20,1	21,6	16,5	16,6	15,0
4	18,9	19,7	19,2	18,6	19,8
5	12,0	13,5	15,0	15,0	14,2
6	8,7	10,0	14,7	15,7	16,4
7	3,9	6,1	5,7	6,1	6,8
Gemiddelde aantallen (x 1.000)	3,44	3,62	3,79	3,84	3,89
	4.087	4.374	4.532	4.947	5.155
<i>Volgens indeling CBS (SBC'92)</i>					
1			7,3	7,3	7,6
2			33,4	30,4	27,1
3			35,9	37,8	39,4
4			17,6	17,8	18,4
5			5,8	6,6	7,5
Gemiddelde Aantallen (x 1.000)			2,81	2,86	2,91
			4.500	4.930	5.107

komstige toename van het aandeel van de hogere functieniveaus. Het aandeel van de laagste functieniveaus blijkt sinds 1977 nauwelijks gedaald te zijn. Dit ondergraaft de vaak gehoorde stelling dat het aandeel van de laagst gekwalificeerde functies in de werkgelegenheid in de laatste decennia is afgenomen door vergaande rationalisering, bezuinigingen en automatisering ('job-destruction'; vgl. ook De Beer, 1996).

De ontwikkeling tussen 1977-1995 is dus te kenschetsen als een voortgaande regradatie van de beroepenstructuur. De sterkste stijging van het gemiddeld functieniveau vond plaats tussen 1977 en 1985 (van 3,44 naar 3,62 - gemiddeld met 0,02 punten per jaar). Het relatief grote verschil in gemiddeld functieniveau tussen 1985 en 1987 is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de eerder genoemde systeem-brek. Van 1987 tot en met 1995 zien we een verdere, gelijkmatige maar geringe regradatie van de functiestructuur in Nederland (een stijging met gemiddeld 0,01 punt per jaar).

Ook volgens de CBS-functieniveau-indeling (SBC '92) zien we een lichte en een vrij gelijkmatige regradatie van de werkgelegenheid sinds 1987. Het aandeel in de werkgelegenheid van werknemers op het laagste elementaire niveau is ook hier sinds 1987 nauwelijks veranderd. Op het op een na laagste niveau - beroepen waarvoor een lagere opleiding is vereist - is het aandeel in de werkgelegenheid echter met ruim 6 procent gedaald. De aandelen van zowel het middelbare als de hogere niveaus zijn in de periode 1987-1995 gestegen, met respectievelijk 3,5, 0,9 en 1,7 procent².

Op basis van deze cijfers concluderen we dat de functieniveaustructuur van de Nederlandse arbeidsmarkt tussen 1977 en 1995 is gegradeerd. De versnelling van de regradatietrend vond vooral plaats aan het begin van de jaren tachtig. Zoals hierboven al is vermeld, zou de sterke stijging van het gemiddelde func-

tieniveau tussen 1985 en 1987 voor een deel toe te schrijven kunnen zijn aan het veranderen van de data waarop de analyse is gebaseerd (van de Arbeidskrachtentellingen naar de Enquête Beroepsbevolking).

Tabel 2 laat vervolgens zien hoe het opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking zich in dezelfde periode heeft ontwikkeld. Het gaat hier om het hoogst bereikte opleidingsniveau van werknemers in loondienst verdeeld in vijf categorieën: basisonderwijs, mavo/lbo, havo/mbo, hbo en wo.

Uit de tabel komt duidelijk de gestage groei van het gemiddelde opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking naar voren. Er van uitgaande dat aan de vijf opleidingscategorieën scores van 1 tot 5 toegekend mogen worden, kan de groei van het gemiddelde opleidingsniveau geïllustreerd worden door een toename van een gemiddelde scores van 2.20 in 1977 tot 2.95 in 1995. Vooral het aantal werknemers met alleen basisonderwijs en mavo/lbo is sterk afgenomen. Daarentegen is het aantal werknemers met havo/mbo en hbo sterk toegenomen. De Nederlandse beroepsbevolking heeft in de laatste decennia het hoogste opleidingsniveau ooit bereikt. Daarmee heeft Nederland één van de hoogst opgeleide beroepsbevolkingen vergeleken met andere westerse samenlevingen (zie ook Van der Ploeg, 1993 en Rijken, 1999).

De conclusie ligt nu voor de hand en is al vaak getrokken: doordat het gemiddelde functieniveau van banen minder snel stijgt dan het gemiddelde opleidingsniveau van werknemers, is er sprake van fricties op de arbeidsmarkt en ontstaan verschijnselen als overscholing, onderbenutting, verdringing en werkloosheid. De regradatie van de functieniveaustructuur is onvoldoende om het stijgende opleidingsniveau van de beroepsbevolking bij te houden. Deze conclusie is echter gebaseerd op het sim-

Tabel 2 Opleidingsniveau van de beroepsbevolking, 1977-1995 (in procenten)

Opleidingsniveau	1977	1985	1990	1995
Basisonderwijs	29,6	13,4	11,0	8,3
Mavo/lbo	36,4	28,3	25,2	21,8
Havo/mbo	21,7	39,0	41,4	44,2
Hbo	9,0	14,3	15,6	17,9
Wo	3,4	4,9	6,8	7,9
Aantallen (x 1.000)	4.084	4.300	4.941	5.145
Gemiddelde	2,20	2,69	2,82	2,95

pelweg naast elkaar leggen van twee macro-trends. Het is de vraag of dit bewijst dat het allocatieproces op de Nederlandse arbeidsmarkt ook op individueel niveau in de tijd is verslechterd. Om dit te onderzoeken is de relatie tussen het opleidingsniveau en het vereiste functieniveau op individueel niveau (dus voor elke respondent in de EBB-data) geanalyseerd.

Overscholing: trends in de periode 1977-1995

Om overscholing te meten is een aantal methoden voor handen. In het algemeen wordt onderscheid gemaakt tussen objectieve en subjectieve operationalisering van overscholing (Hartog & Jonker, 1996; Groot & Maassen van den Brink, 1996; Groeneveld, 1997). Subjectieve operationalisering zijn beoordelingen van de overeenkomst tussen vereiste en bereikte kwalificaties gemaakt door de werknemers zelf en door anderen zoals hun werkgevers of leidinggevenden. Deze methode heeft als belangrijk nadeel dat het de definitie van overscholing herdefinieert in termen van persoonlijke ervaringen en daarom in ieder geval ook de minder betrouwbare en onstabiele schattingen van individuele percepties meet (Groeneveld, 1997). Daarbij komt nog dat de EBB-data geen vragen bevat die dergelijke percepties zouden kunnen meten.

Objectieve operationalisering zijn daarentegen gebaseerd op de definitie van de onderzoeker. Gebaseerd op aan de ene kant het opleidingsniveau van de respondent en aan de andere kant het functieniveau van de bezette arbeidsplaats, wordt het verschil tussen deze twee variabelen in een over- en/of onderscholingsmaat vastgelegd. Deze methode brengt weer andere bezwaren met zich mee. Overscholing wordt nu teruggebracht tot een methodologische exercitie en de 'objectiviteit' is slechts schijn in die zin dat het nu de subjectiviteit van de onderzoeker is die meting van overscholing bepaalt. Het relatieve voordeel ten opzichte van de subjectieve methode, zo kan hier weer tegenin worden gebracht, is dat de meetfout die hierdoor ontstaat constant en controleerbaar is. Een ander, meer inhoudelijk bezwaar tegen de objectieve methode, is dat het gemeten onderwijs-surplus van voor hun functie 'te hoog' opgeleide werknemers niet al-

tijd ook een meting van onderbenutting hoeft te zijn. Wielers en Glebbeek (1995) wijzen er in hun decompositie van het stijgende opleidingsniveau van de beroepsbevolking op dat overschoolde werknemers productiever kunnen zijn. Ook zouden overschoolde werknemers hun overcapaciteit kunnen aanwenden voor het initiëren van bedrijfsinterne verbeteringen en innovaties in het productieproces (zie ook Bartels & Lichtenberg, 1987). Deze bezwaren zijn zeker belangrijk om in het achterhoofd te houden bij het hanteren van de objectieve methode. Ook hier geldt het (weinig bevredigende, maar wel praktisch relevante) tegenargument dat de EBB-gegevens geen informatie over de productiviteit of het bedrijfsspecifieke kapitaal van de geïnterviewde werknemers bevat. Het wordt daarmee duidelijk dat de EBB's weliswaar de omvangrijkste gegevensbron voor de beschrijving van de beroepsbevolking in Nederland is en het beste aansluiten op eerdere gegevensbestanden (de AKT's), maar het voordeel van deze 'breedte' ook zijn prijs heeft in het ontbreken van 'diepte' in de beschikbare informatie.

Huijgen's overscholingsmodel

De resultaten van de nu volgende (objectieve) meting van overscholing zijn gebaseerd op een kruistabel waarin het onderwijsniveau in vijf categorieën, en het functieniveau in zeven categorieën tegen elkaar wordt afgezet. Een probleem van deze 7x5-tabel is dat er geen duidelijke diagonaal te onderkennen is. We volgen hier het model van Huijgen (1989) waarin een diagonaal in de tabel is gedefinieerd en zodoende een grens is getrokken tussen overschoolde en niet-overschoolde werknemers. Het model ziet er als volgt uit (Tabel 3).

Volgens dit model zijn werknemers overschoold in de cellen boven de diagonaal in de kruistabel. Binnen deze categorie is nog een onderscheid gemaakt tussen diegenen die zijn overschoold op 'één niveau' (code '1') en diegenen die zijn overschoold op 'twee of meer niveaus' (code '2'). Het tegenovergestelde van overscholing, 'onderscholing', is als '-1' en '-2' in de tabel gecodeerd. De werknemers in de cellen op de diagonaal (code '0') worden beschouwd als noch onder-, noch overschoold. Op basis van dit model kunnen nu de volgende trends tussen 1977 tot 1995 worden beschreven (Tabel 4).

Tabel 3 Het overscholingmodel van Huijgen (1989)

Functieniveau	Opleidings-niveau				
	basis-onderwijs	mavo/lbo	havo/mbo	hbo	wo
1	0	2	2	2	2
2	0	1	2	2	2
3	-1	0	1	2	2
4	-2	-1	0	1	2
5	-2	-2	-1	0	1
6	-2	-2	-2	-1	0
7	-2	-2	-2	-2	0

Tabel 4 Over- en onderscholing van Nederlandse werknemers, Huijgen's definitie, 1977-1995 (in procenten)

	1977	1985	1990	1995
<i>Overschoold</i>				
eén niveau of meer	35,4	38,6	36,3	37,7
twee niveaus of meer	9,7	14,0	15,4	17,4
<i>Onderschoold</i>				
Eén niveau of meer	38,7	30,8	34,9	33,0
twee niveaus of meer	11,2	10,3	12,3	12,0
<i>Noch onder-, noch overschoold</i>	25,9	30,5	28,9	29,3
Aantallen (x 1.000)	4.084	4.300	4.941	5.145

Tabel 4 laat zien dat het percentage overschoolden van één niveau of meer is toegenomen van 35,4% naar 37,7% tussen 1977 en 1995. De overscholing steeg vooral tussen 1977 en 1985, tussen 1985 en 1990 is zij gedaald, om tussen 1990 en 1995 weer te stijgen. Als we ons richten op diegenen die twee of meer niveaus onder hun opleidingsniveau werken, zijn de percentages natuurlijk lager, maar deze groep is wel gestaag gegroeid in de tijd (van 10 naar 17%). Wat betreft de trends in 'onderscholing', kan geconstateerd worden dat meer dan 30% van de Nederlandse beroepsbevolking functies vervult boven hun formele opleidingsniveau in 1995. Er is geen duidelijke opwaartse of neerwaartse trend in dit verschijnsel waar te nemen. Evenzo is dit het geval met de categorie werknemers die 'noch onder-, noch overschoold' zijn; dit percentage schommelt tussen 1977 en 1995 tussen 26 en 29%.

Diploma-inflatie

Bovenstaande trends en conclusies kunnen verder worden gevalideerd door overscholing

te meten in termen van diploma-inflatie. Deze operationalisering richt zich op de aansluiting tussen onderwijs en beroep (functieniveau) zoals die centraal staat in de recente dissertatie van Wolbers (1998). Door het gemiddelde bereikte functieniveau van afzonderlijke opleidingsniveaus in de tijd te vergelijken, geeft deze trend aan hoe de opbrengsten van onderwijsdiploma's in termen van bereikt functieniveau zijn veranderd. Wanneer deze opbrengsten teruglopen dan kan verondersteld worden dat personen met een bepaald onderwijsniveau banen van een lager niveau zijn gaan vervullen dan hun voorgangers en, ten opzichte van vroegere tijden (meer) overschoold zijn geraakt.

Met deze methode kunnen de trends in overscholing in één maat worden uitgedrukt (namelijk verschillen tussen gemiddelden). Een belangrijk voordeel in deze wijze van meten is dat er geen definitieprobleem aan de orde is om een bepaalde combinatie van opleidings- en functieniveau al dan niet als overschoold te coderen, zoals dat bij het model van Huijgen

wel het geval is. Tabel 5 presenteert nu de ontwikkeling van het gemiddelde functieniveau per opleidingsniveau over de periode 1977-1995. De afname van de gemiddelden tussen 1977 en 1995 geven de mate van diploma-inflatie aan en zijn daarmee een indicatie van overscholing in die periode.

Tabel 5 schetst het volgende beeld: op elk opleidingsniveau is het gemiddelde functieniveau afgenomen terwijl het gemiddelde functieniveau van de totale populatie in dezelfde periode is gestegen. Deze diploma-inflatie vindt op alle opleidingsniveaus plaats en heeft zich vooral tussen 1977 en 1985 voorgedaan. Werknemers die hoger opgeleid zijn lijken relatief meer met diploma-inflatie te maken hebben gehad dan de lager opgeleide werknemers.

Een eerste conclusie

In het bovenstaande hebben we op basis van twee verschillende operationaliseringingen aangetoond dat het allocatieproces op de Nederlandse arbeidsmarkt in de afgelopen 20 jaar is verslechterd, zowel in termen van overscholing als in termen van diploma-inflatie. Dit lijkt zich in twee golven te hebben voorgedaan: diploma-inflatie en overscholing zijn vooral sterk gestegen in de periode van 1977-1985 en zijn in de periode 1990 tot 1995 gematigd doorgegreid. Daarbij moet worden aangemerkt dat de 'breuk' in de periode van 1985 tot 1990 gedeeltelijk een gevolg kan zijn van de wisseling van enquête en dataverzamelmethode (van AKT naar EBB).

Indien deze conclusies worden vergeleken met de resultaten uit onderzoek op basis van andere methoden om overscholing te meten, dan kan het volgende worden opgemerkt. Op basis van Huijgen's model van overscholing is

berekend dat in 1995 tussen 12% en 33% van de Nederlandse beroepsbevolking overschoold is. Wanneer wij dit vergelijken met resultaten gebaseerd op de subjectieve methode (de 'self report'-methode, zoals bijvoorbeeld toegepast in de enquêtes van het OSA-arbeidsaanbod-panel), dan is 35% van de Nederlandse beroepsbevolking overschoold in 1996 (OSA, 1997). Dit verschil is dus niet zo groot als men wellicht zou verwachten.

Een andere manier om onze resultaten in perspectief te plaatsen is ze te vergelijken met de uitkomsten uit buitenlands onderzoek. Zoals eerder vermeld, vond Livingstone in 1996 niveaus van overscholing in de Verenigde Staten en Canada (Ontario) die variëren tussen de 40% en 60% (Livingstone, 1998: 82). Deze cijfers zijn gebaseerd op dezelfde objectieve methode zoals ook gebruikt in onze analyse. Voor West-Duitsland melden Büchel en Weißhuhn (tevens gebruik makend van de objectieve methode) dat 20% van de werkzame beroepsbevolking overschoold is. Dit percentage is stabiel voor de periode 1984-1993. In internationaal vergelijkend perspectief lijkt Nederland dus het meest op (West)Duitsland en is de schaal waarop het overscholingsprobleem zich voordoet (vooralsnog) onvergelijkbaar met die van de Verenigde Staten en Canada.

Scheidlijnen in overscholing

Op basis van de voorgaande beschrijvingen ligt een verdere analyse en decompositie van overscholing op de Nederlandse arbeidsmarkt voor de hand. Dit wordt in deze paragraaf uitgewerkt aan de hand van de vragen wie de overschoolden zijn en waar we de overschoolden vinden. Om deze vragen te beantwoorden benaderen we het probleem eerst vanuit een le-

Tabel 5 Gemiddelde functieniveau per opleidingsniveau van Nederlandse werknemers, 1977-1995

Opleidingsniveau	1977	1985	1990	1995
Basisonderwijs	2,47	2,32	2,37	2,31
Mavo/lbo	3,14	2,83	2,87	2,82
Havo/mbo	3,96	3,74	3,85	3,77
Hbo	5,53	5,34	5,39	5,32
Wo	6,34	6,19	6,18	6,00
Aantallen (x 1.000)	4.084	4.300	4.941	5.145
Gemiddelde	3,40	3,64	3,84	3,90

venslooperspectief. Redenerend vanuit een aantal algemene sociaal-culturele trends wordt een aantal hypothesen geformuleerd omtrent de relatie tussen overscholing en, aan de andere kant, geslacht en leeftijd. Vervolgens wordt de overscholingsproblematiek benaderd vanuit het selectie-perspectief. In dit perspectief gaat de aandacht uit naar het gedrag van werkgevers, de selectie van personeel en het effect van arbeidsmarkt-segmentatie. De decompositie van overscholing concentreert zich hier op een uitsplitsing naar opleidingsrichting. In de conclusie worden de resultaten van beide benaderingen met elkaar vergeleken en op elkaar betrokken.

Het levensloopmodel: overscholing naar leeftijd en geslacht

Gedurende de periode van 1977 tot 1995 is de omvang en samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking sterk veranderd. Tussen 1977 en 1985 heeft een economische crisis geresulteerd in een qua omvang afnemende beroepsbevolking en een groeiende werkloosheid. Na 1985 is deze negatieve trend in tegengestelde richting omgebogen. De actieve beroepsbevolking groeide van 48% naar 63% van de totale bevolking in de leeftijdsgroep 15-64 jaar. De werkloosheid daalde van 10% naar 8,1%.

In het bijzonder nam de arbeidsparticipatie van vrouwen toe van 34% in 1975 tot 49% in 1985 (SCP 1996:79). De traditionele verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid binnen huishoudens (mannen doen betaald werk, vrouwen zijn verantwoordelijk voor het huishoudelijk en onbetaald werk) verandert in deze periode voor het eerst en duidelijk. Dat geldt ook voor de leeftijdssamenstelling van de beroepsbevolking. Terwijl het gemiddelde opleidingsniveau continu in de laatste twee decennia is gestegen en jongeren dus meer jaren doorbrengen op school, is de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking toegenomen. In 1975 was de gemiddelde leeftijd van de Nederlandse werknemers 35,6 jaar, in 1995 was dit 37,1 jaar. Vooral de arbeidsparticipatie van mannen in de leeftijdsgroep van 15 tot 24 jaar is gedaald: van 52,7% in 1975 naar 40,5% in 1995. Deze veroudering van de beroepsbevolking zou nog sterker zijn geweest als niet in dezelfde periode mannen in de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar vanwege vervroegde uittreding in grote getale uit het arbeidsproces verdwe-

nen. Tegelijkertijd zijn in dezelfde periode vrouwen in de leeftijdsgroep van 25 tot 49 jaar in grote getale herin- of toegetreden tot de arbeidsmarkt. Hun aandeel in deze leeftijdsgroep groeide tussen 1975 en 1995 van 21,6% tot 53,8% (SCP 1996: 101).

Op basis van deze trends is het zinvol om de eerdere algemene analyses van overscholing te specificeren naar geslacht en leeftijd. Komt de 'verjonging' en 'emancipatie' van de beroepsbevolking nu ook tot uiting in geslachts- of leeftijdsspecifieke trends in overscholing? Om deze vraag te beantwoorden nemen wij allereerst aan dat werknemers over het algemeen gedreven worden door de ambitie om de hoogst mogelijke functie te bereiken en dus een optimaal rendement op hun investering in onderwijs te behalen (Becker, 1964). Op basis hiervan mogen we veronderstellen dat werknemers overscholing zoveel mogelijk zullen vermijden. Deze stelling wordt ook ondersteund in onderzoek dat aantoonde dat overscholing frustratie, verlies van motivatie en dissatisfactie op het werk veroorzaakt (Mottaz, 1984; Livingstone, 1998; Steijn & De Witte, 1998). Tegelijkertijd worden de ambities van werknemers beperkt door het gegeven dat het functieniveau van banen positionele goederen zijn. Hoe hoger het functieniveau, des te beperkter het aantal beschikbare plaatsen, des te sterker de concurrentie en des te zwaarder de motivatie van werknemers op de proef wordt gesteld (Hirsch, 1977). Dit geldt voor zowel mannen als vrouwen en zowel voor degenen die net de arbeidsmarkt betreden, als degenen die meer werkervaring hebben.

Allereerst gaan we in op verschillen tussen mannen en vrouwen. Een vaak gehoorde stelling luidt dat vrouwen gemiddeld minder ambitieus zijn in het bereiken van hoge functieniveaus en daarom gemakkelijker dan mannen banen onder hun opleidingsniveau accepteren (o.a. Van der Lippe & Van Doorne Huiskes, 1995). Hiervoor zijn verschillende oorzaken te noemen. De belasting van het combineren van de rol als moeder en werkende vrouw wordt in dit verband vaak genoemd. Ook wordt aangegeven dat vrouwen meer dan gemiddeld gemotiveerd en getalenteerd moeten zijn voor functies die traditioneel door een masculiene beroeps- of branchecultuur worden gedomineerd (Reskin & Roos, 1990). De basishypothese is dus dat vrouwen gegeven hun onderwijsni-

veau minder hoge functieniveaus bereiken dan mannen, maar tegelijkertijd zouden we gezien de snel ingelopen onderwijsachterstand van vrouwen ook verwachten dat deze seksverschillen zijn verminderd, om te beginnen op de lagere en midden functieniveaus. Immers, eerder veronderstelden we dat op de hoogste functieniveaus de concurrentie vanuit statusoverwegingen sterker dan gemiddeld is. Daar zouden vrouwen in de concurrentie met mannen het eerste het onderspit delven. De eerste te toetsen hypothese luidt dan:

Hypothese 1: Gegeven hun opleidingsniveau, zijn vrouwen vaker overschoold dan mannen en dit verschil is vooral op de hoogste onderwijsniveaus aanwezig

Voor de toetsing van deze hypothese kunnen in principe beide maten van overscholing (die in de vorige paragraaf werden gepresenteerd) worden gebruikt: het percentage overschoolden en de mate van diploma-inflatie. Tabel 6 presenteert alleen de verschillen tussen mannen en vrouwen voor wat betreft de mate van diploma-inflatie. De resultaten voor wat betreft het verschil in percentages overschoolden tussen mannen en vrouwen komen hiermee grotendeels overeen (zie ook Asselberghs e.a. 1998: hoofdstuk 4).

Allereerst constateren wij aan de hand van Tabel 6 dat zowel in 1977 als in 1995 en op alle opleidingsniveaus, vrouwen lagere functieniveaus bereiken dan mannen. Kijken we echter naar de ontwikkelingen gedurende de periode 1977-1995, dan zien we dat het gemiddelde functieniveau van vrouwen veel sneller is

gestegen vergeleken met dat van mannen (+0,55 versus +0,39). Vrouwen lopen dus hun relatieve achterstand in, een trend die zich al eerder voordeed met betrekking tot het bereikte opleidingsniveau.

Ter toetsing van hypothese 1, zijn de verschillen in het bereikte functieniveau in 1977 en 1995 van belang. Twee conclusies kunnen dan worden getrokken. Ten eerste dat vrouwen (net zoals mannen) op alle onderwijsniveaus een daling van hun gemiddelde functieniveau hebben doorgemaakt, en dat vooral vrouwen op hbo- en wo-niveau een sterkere daling hebben doorgemaakt dan mannen (-0,47 en -0,64). Ten tweede zien we dat mannen op mavo/lbo- en havo/mbo-niveau meer te kampen hebben gehad met diploma-inflatie dan vrouwen. De conclusie luidt dus dat hypothese 1 door de analyse grotendeels wordt ondersteund. De inhaalslag van vrouwen binnen de functiestructuur van de Nederlandse arbeidsmarkt lijkt een 'bottom up'-patroon te volgen. Dat vrouwen juist op de hogere functieniveaus (nog) een achterstand hebben op hun mannelijke collega's lijkt het beeld van het 'glazen plafond' te onderstrepen.

De tweede hypothese die nu getoetst zal worden is gebaseerd op het idee dat in het bijzonder jongeren die net de arbeidsmarkt betreden, regelmatig banen accepteren die beneden hun opleidingsniveau liggen. De ratio daarachter zou kunnen zijn dat zij verwachten deze aanvankelijke achterstand later in hun carrière goed te kunnen maken. Dit 'wachtkamer effect' zou een deel van de geconstateerde over-

Tabel 6 Gemiddelde functieniveau per opleidingsniveau naar geslacht, 1977-1995

Opleidingsniveau	Geslacht	Gemiddelde functieniveau		
		1977	1995	verschil 1997-1995
Basisonderwijs	Vrouw	2,15	2,09	-0,06
	Man	2,45	2,40	-0,05
Mavo/lbo	Vrouw	2,78	2,62	-0,16
	Man	3,33	2,93	-0,40
Havo/mbo	Vrouw	4,03	3,64	-0,39
	Man	4,38	3,86	-0,52
Hbo	Vrouw	5,64	5,17	-0,47
	Man	5,76	5,44	-0,32
Wo	Vrouw	6,58	5,94	-0,64
	Man	6,51	6,03	-0,48
Totaal	Vrouw	3,23	3,78	0,55
	Man	3,57	3,96	0,39

scholing kunnen verklaren. Bovendien stellen jonge werknemers hun toetreding tot de arbeidsmarkt steeds verder uit omdat zij gemiddeld langer in het onderwijs blijven om gemiddeld hogere diploma's te halen (Dekker et al., 1992). Dit uitstel van intrede op de arbeidsmarkt wordt gedeeltelijk gecompenseerd door het bijverdienen in tijdelijke baantjes. Echter, hoe langer jongeren onderwijs volgen, hoe meer beroepservaring zij mislopen en hoe langer zij moeten wachten op het functieniveau dat gezien het bereikte opleidingsniveau bij hen past. Een belangrijke assumptie in deze redenering is uiteraard dat werkgevers steeds in staat zijn om jonge over-opgeleide werknemers te selecteren als compensatie voor hun gebrek aan werkervaring. Dat hoeft niet altijd het geval te zijn (Groot & Maasen van der Brink, 1996). Door de snel gestegen deelname aan het hoger onderwijs kan gesteld worden dat de generatie jongeren in de jaren negentig steeds massaler en gericht concurrereert om de hogere en hoogste functies, terwijl hun ouders in de jaren zeventig meer gespreid over de functiestructuur hun plek op de arbeidsmarkt vonden. We verwachten dan ook:

Hypothese 2: Gegeven hun opleidingsniveau en geslacht, zijn jonge werknemers vaker overschoold dan oudere werknemers en dit verschil doet zich vooral op de hoogste onderwijsniveaus voor

In Tabel 7 is overscholing gemeten naar de mate van diploma-inflatie die voor drie leeftijdscategorieën wordt vergeleken: degenen die de arbeidsmarkt betreden (jongeren, leeftijd 15-24 jaar), degenen die bezig zijn zich op de arbeidsmarkt te vestigen (leeftijd 25-39 jaar) en de groep die naar alle waarschijnlijkheid geseteld zijn (leeftijd 40-64 jaar). In de analyse is rekening gehouden met zowel het opleidingsniveau als het geslacht, zodat deze analyse weer voortbouwt op de analyse die in Tabel 6 gepresenteerd werd.

Zoals werd verondersteld neemt het gemiddelde functieniveau in Tabel 7 steeds toe met de leeftijd van de werknemer; dat geldt in elk jaar, op elk opleidingsniveau en voor zowel mannen als vrouwen. Dit bevestigt het basisargument van het 'wachtkamer effect'. Deze verschillen tussen de jongste (15-24jaar) en de oudste (40-64 jaar) leeftijdsgroepen zijn enigszins groter in 1995 en meer opvallend op havo/mbo- en hbo niveau. De verschillen tussen de

leeftijdsgroepen variëren niet systematisch met geslacht. Met betrekking tot de daling van de gemiddelde functieniveaus tussen 1977 en 1995 (laatste kolom van Tabel 7), wordt nogmaals bevestigd dat diploma-inflatie voorkomt op alle opleidingsniveaus, voor zowel mannen als vrouwen en alle leeftijdsgroepen (alle verschilcores zijn negatief). Vooral de jongste leeftijdsgroep (15-24 jaar) die in 1977 werd onderzocht geeft (voor bijna alle opleidingsniveaus aan dat zij gemiddeld hogere functieniveaus heeft bereikt dan haar leeftijds- en opleidingsgenoten in 1995. Maar deze vorm van 'intergenerationele diploma-inflatie' komt ook in relatief hoge mate voor onder de groep 25-39-jarigen.

Hypothese 2 wordt dus bevestigd: jongeren die de arbeidsmarkt betreden bereiken gemiddeld minder hoge functieniveaus dan hun oudere collega's met hetzelfde diploma en dit verschil is op alle onderwijsniveaus in 1977 groter dan in 1995. Dit impliceert dat de jongere leeftijdscategorieën sterkere dalingen van het bereikte functieniveau tussen 1977 en 1995 te zien geven dan de ouderen in de leeftijd van 40-64 jaar.

Het selectie-perspectief: overscholing naar opleidingsrichting

De baan- en vacatureconcurrentie-modellen kunnen beschouwd worden als de beste pogingen om het aanbod- en vraaggedrag van werkgevers en werknemers te verklaren (vgl. Wielers, 1992; Wielers & Glebbeek, 1995). In het vacatureconcurrentie-model, vooral ontwikkeld door Thurow (1975), is het aantal banen gegeven en wordt aangenomen dat werknemers in eerste instantie strijden om de aantrekkelijkste baan. Het resultaat is dat er zich een hypothetische rij vormt van werknemers geordend naar opleiding. Het einde van de rij wordt gevormd door degenen die het minst in aanmerking komen voor banen op een zeker functieniveau (Ridder & Van Ours, 1995). Vanuit het selectieperspectief van de werkgevers of personeelsmanager wordt de volgorde van de rij bepaald door de verwachte productiviteit van de potentiële werknemers. Als de verwachte productiviteit nu in hoofdzaak gebaseerd wordt op het opleidingsniveau van de werknemer (Arrow 1993; Bowman, 1987; Moelker, 1992) dan vormt dit een belangrijke verklaring voor de 'rat race' in het Nederlandse onderwijssys-

Tabel 7 Gemiddelde functieniveau per opleidingsniveau naar geslacht en leeftijd, 1977-1995

Opleidingsniveau	Geslacht	Leeftijd	Gemiddeld functieniveau		
			1977	1995	verschil 1977-1995
Basisonderwijs	Vrouw	15-24	2,19	2,14	-0,05
		25-39	2,13	1,98	-0,15
		40-64	2,15	2,13	-0,02
	Man	15-24	2,40	2,23	-0,17
		25-39	2,44	2,26	-0,18
		40-64	2,49	2,51	0,02
Mavo/lbo	Vrouw	15-24	2,70	2,33	-0,37
		25-39	2,85	2,65	-0,20
		40-64	2,88	2,74	-0,14
	Man	15-24	3,04	2,62	-0,42
		25-39	3,68	2,80	-0,88
		40-64	3,49	3,24	-0,25
Havo/mbo	Vrouw	15-24	3,80	3,25	-0,55
		25-39	4,23	3,72	-0,51
		40-64	4,27	3,77	-0,50
	Man	15-24	3,73	3,11	-0,62
		25-39	5,44	3,78	-1,66
		40-64	4,61	4,16	-0,45
Hbo	Vrouw	15-24	5,53	4,46	-1,07
		25-39	5,66	5,10	-0,56
		40-64	5,71	5,44	-0,27
	Man	15-24	5,62	4,26	-1,36
		25-39	5,79	5,27	-0,52
		40-64	5,87	5,67	-0,20
Wo	Vrouw	15-24	*	*	*
		25-39	6,61	5,83	-0,78
		40-64	6,64	6,23	-0,41
	Man	15-24	*	*	*
		25-39	6,55	5,97	-0,71
		40-64	6,48	6,26	-0,22

* : Te weinig waarnemingen om betrouwbare gemiddelde te berekenen

teem. Werknemers streven steeds hogere diploma's na om een relatief optimale positie in het selectieproces te veroveren.

Zoals al eerder opgemerkt, hoeft de assumptie dat overall aanbodrijen bestaan en gecreëerd worden, niet altijd op te gaan. Uit verschillende studies is bekend dat de vacaturegraad sterk tussen sectoren en industrieën verschilt (Dickens en Lang, 1988; De Grip & Dekker, 1993; Allen, 1997). Aan de aanbodzijde worden deze verschillen veroorzaakt doordat sommige studies populairder zijn dan anderen. In Nederland worden bijvoorbeeld algemene opleidingen (Webbink, Van der Vegt & Bon, 1995). Aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt

varieert de werkgelegenheid binnen en tussen economische sectoren in de tijd als gevolg van marktfluctuaties, technologische ontwikkelingen en andere processen van herstructurering (Teulings, 1990; Teulings & Webbink, 1990). Om de invloed van vacatureconcurrentie en het selectiegedrag van werkgevers op overscholing te kunnen operationaliseren, is het dus van belang om te kijken naar verschillen tussen arbeidsmarktsegmenten zoals bedrijfstakken of sectoren. De vraag is dus of er één of meerdere wachtrijen bestaan.

Op dit punt zijn de door ons gebruikte EBB-gegevens nogal beperkt. De EBB-data zijn immers gebaseerd op individuele respondenten en niet op bedrijven of bedrijfstakken. Wel is

van respondenten bekend in welke bedrijfstak zij werkzaam zijn. Als het aantal respondenten dat in een bepaalde sector werkzaam is echter (zeer) klein is, is het problematisch om deze individuen als representatief te beschouwen voor die bedrijfstak. Bovendien kunnen werknemers zeer verschillende banen hebben binnen een zelfde sector (bijvoorbeeld: een accountant kan werkzaam zijn in industrie en in de dienstensector). Rekening houdend met deze bezwaren voeren wij onze laatste analyse uit door opleidingsrichting van werknemers als indicator voor arbeidsmarktsegmentatie te hanteren. De opleidingsrichting duidt op het type werk waarvoor een werknemer is opgeleid. Dit kan worden beschouwd als een meer stabiel kenmerk gedurende de carrière dan de sector of bedrijfstak waarin een werknemer werkzaam is. Wij veronderstellen dan dat de opleidingsrichting een indicator is voor het beroepssegment van werknemers en dat er verschillen zijn in de werving- en selectiemethoden van bedrijven tussen deze segmenten. Om dit te toetsen is het aantal opleidingsrichtingen beperkt tot drie typen: werknemers met een technische, commerciële en een zorg-gerelateerde opleiding.

Om nu de verwachtingen over de relatie tussen overscholing (gemeten aan de mate van diploma-inflatie) en arbeidsmarktsegmentatie (gemeten naar opleidingsrichting) te toetsen baseren wij ons op algemene informatie over de arbeidsmarktposities van technische, commerciële en zorggerelateerde opleidingen in Nederland in de periode 1977-1995. De Nederlandse arbeidsmarkt is direct beïnvloed door sterke service- en commercieel georiënteerde ontwikkelingen zowel in profit als in non-profit organisaties. Dientengevolge is in het algemeen de behoefte aan commercieel opgeleide werknemers toegenomen, zeker in het geval van hogere functieniveaus. In de technische en zorgsegmenten is de arbeidsmarkt door inkrimpingen en bezuinigingen steeds minder aantrekkelijk geworden en zijn jongeren minder gemotiveerd om zich te specialiseren in deze sectoren. De wachtrij voor het commerciële beroepssegment is relatief kort door zowel een groeiend aanbod als een groeiende vraag en daardoor zal de kans op overscholing relatief klein(er) zijn. Het zorg- en technische beroepssegment is in dit opzicht minder flexibel in het 'matchen' van de (snel) veranderende op-

leidingseisen van werkgevers aan de initiële vaardigheden van werknemers. Als wij veronderstellen dat de arbeidsmarktcondities voor commercieel opgeleiden, in vergelijking met afgestudeerden met een zorg of technische achtergrond, in de periode 1977-1995 steeds beter zijn geworden, dan kan de volgende hypothese worden geformuleerd:

Hypothese 3: Gegeven hun opleidingsniveau en geslacht, zijn werknemers met een technische en zorg-gerelateerde opleiding vaker overschoold dan werknemers die een commerciële opleiding hebben afgerond en dit verschil doet zich vooral op de hoogste onderwijsniveaus voor

In Tabel 8 is de mate van diploma-inflatie (het verschil tussen het bereikte functieniveau in 1977 en in 1995) opgesplitst naar opleidingsniveau, geslacht en opleidingsrichting. De groep met het laagste opleidingsniveau (basisonderwijs) is uit de tabel weggelaten omdat deze groep te klein is naar opleidingsrichting om uit te specificeren.

Uit Tabel 8 blijkt dat binnen veel combinaties van opleidingsniveau en geslacht de commercieel opgeleiden de kleinste daling van het gemiddelde functieniveau tussen 1977 en 1995 doormaakten. Er zijn echter enkele uitzonderingen. Op HBO-niveau is het gemiddelde functieniveau van zowel technisch als commercieel opgeleiden in de periode 1977-1995 toegenomen in plaats van afgenomen. Dit betekent dat onze derde hypothese slechts gedeeltelijk wordt bevestigd. Over het algemeen voorspelt de hypothese de verschillen tussen de verschillende opleidingsrichtingen (c.q. beroepssegmenten) correct. De veronderstelling dat de verschillen zich vooral op de hogere opleidingsniveaus zouden voordoen vindt echter geen ondersteuning in onze resultaten.

Samenvatting en beleidsimplicaties

Dit artikel bevat een gedeeltelijke replicatie en voortzetting van eerder door Huijgen gerapporteerd onderzoek naar overscholing. Gebruik makend van zijn functieniveaucodering en zijn overscholingsmodel, die het mogelijk maken om overscholing op individueel niveau te meten, concluderen wij dat op de Nederlandse arbeidsmarkt sprake is van een structureel niveau van onderbenutting van formele kwalifi-

Tabel 8 Gemiddelde functieniveau per opleidingsniveau naar geslacht en opleidingsrichting, 1977-1995

Opleidingsniveau	Geslacht	Opleidingsrichting	Gemiddeld functieniveau		
			1977	1995	verschil 1977-1995
Mavo/lbo	Vrouw	Technisch	2,63	2,27	-0,36
		Commercieel	2,92	2,67	-0,25
		Zorg	2,56	2,32	-0,24
	Man	Technisch	3,20	2,88	-0,32
		Commercieel	3,33	3,11	-0,22
		Zorg	3,35	2,76	-0,59
Havo/mbo	Vrouw	Technisch	3,56	3,13	-0,43
		Commercieel	3,52	3,47	-0,05
		Zorg	4,20	3,83	-0,37
	Man	Technisch	3,92	3,74	-0,18
		Commercieel	3,89	4,07	0,18
		Zorg	4,71	3,87	-0,84
Hbo	Vrouw	Technisch	4,58	5,08	0,50
		Commercieel	4,41	4,49	0,08
		Zorg	5,66	5,38	-0,28
	Man	Technisch	5,27	5,36	0,09
		Commercieel	5,05	5,16	0,11
		Zorg	5,85	5,68	-0,17
Wo	Vrouw	Technisch	6,65	6,05	-0,60
		Commercieel	6,38	5,87	-0,51
		Zorg	6,48	5,95	-0,53
	Man	Technisch	6,51	6,18	-0,33
		Commercieel	6,08	5,75	-0,33
		Zorg	6,36	6,13	-0,23

caties. Voor de periode 1977-1995 geldt dat ongeveer eenderde van alle werknemers overschoold is. Het Nederlandse overscholingspercentage is daarmee hoger dan de schattingen voor Duitsland en lager dan de schattingen voor de Verenigde Staten en Canada. Ook in termen van diploma-inflatie is duidelijk dat werknemers in Nederland gemiddeld steeds hogere functie- en onderwijsniveaus hebben bereikt, maar dat het gemiddelde bereikte functieniveau in relatie tot het opleidingsniveau met ieder peiljaar is afgenomen. Dit geldt in de periode 1977-1995 op alle opleidingsniveaus. Veel scholieren voelen zich daardoor geprikkeld om nog meer in onderwijs te investeren dan hun voorgangers, om op die manier vergelijkbare (of nog hogere) functieniveaus te bereiken. In ieder geval lijkt de mate van diploma-inflatie in de tijd samen te gaan met toenevende overscholing onder de beroepsbevolking.

Uit de analyses blijkt dat overscholing en

diploma-inflatie vooral vrouwen met hoge en mannen met lage opleidingsniveaus treft. Dit bevestigt het idee dat de emancipatie en de carrière-inhaalslag van vrouwen van onderaf op de functieladder plaatsvindt. Uitgesplitst naar leeftijd wordt de 'wachtkamer' hypothese bevestigd door onze analyses. Gegeven hun opleidingsniveau en geslacht ervaren jongeren op de arbeidsmarkt meer diploma-inflatie in vergelijking met oudere werknemers. Dit leeftijds/cohort-effect speelt met name op de hogere opleidings-/functieniveaus. De analyses naar opleidingsrichting laten zien dat degenen met een commerciële achtergrond relatief goede arbeidsmarktposities veroverden. Gegeven hun opleidingsniveau en geslacht zijn werknemers met een opleiding in zorg en techniek sterker met diploma-inflatie geconfronteerd.

Ondanks alle nuanceringsen met betrekking tot de gebruikte theorieën, data en methoden betekenen onze conclusies een uitdaging voor

het huidige en het toekomstige arbeidsmarkt-beleid. Indien overscholing beschouwd wordt als een belangrijke indicator van allocatieproblemen op de Nederlandse arbeidsmarkt dan zijn onze onderzoeksresultaten een domper op het 'polder model'. Zoals we zagen treft diploma-inflatie en overscholing vooral de hoger opgeleide (vrouwelijke) werknemers, jongeren en afgestudeerden met een aan techniek en zorg gerelateerde opleiding. Hoewel te verwachten is dat de laatst genoemde groep in omvang verder zal dalen, zal de groep jongeren en hoog opgeleide vrouwen in de komende jaren eerder toenemen. Reden temeer om het arbeidsmarktbeleid op macro-niveau in het volgende millennium zodanig te vernieuwen dat het 'klassieke' probleem van de kloof tussen onderwijs en arbeidsmarkt structureel wordt aangepakt.

Ondanks alle 'retoriek' over tekorten aan vaardigheden van de huidige beroepsbevolking bestaat daarvoor weinig concreet bewijs (Asselberghs et al., 1998; Livingstone, 1998). Naar onze mening is niet het aanbod van formele kwalificaties het hoofdprobleem, maar het aanbod van hooggekwalificeerde functies. Tot nu toe hebben beleidsmakers vooral geprobeerd bedrijven fiscaal te stimuleren om banen te creëren op lage functieniveaus (bijvoorbeeld 'Melkert'- of andere omscholingsbanen). Wij vragen ons af of dit niet slechts een gedeeltelijke oplossing is. Onze studie geeft duidelijk aan dat het knelpunt ook ligt bij banen die worden vervuld door werknemers die thans zijn overschoold. Dit blokkeert het pad voor de lagere opgeleiden tot gewone werkgelegenheid, het (hier niet empirisch aangetoonde) verdringingsprobleem. Het creëren van banen op lage functieniveaus biedt dan geen structurele oplossing voor de kloof tussen onderwijs en de arbeidsmarkt (Kasarda, 1990). Beleidsmaatregelen dienen zich ook te richten op de bovenkant van de arbeidsmarkt. Het creëren van functies op hoog niveau leidt tot 'ontdringing'. Het probleem van neerwaartse verdringing tot aan de onderkant van de arbeidsmarkt kan worden ingedamd wanneer op de hogere functieniveaus voldoende werkgelegenheid bestaat.

Aan de kant van het onderwijssysteem lijkt het lastiger om tot beleidsaanbevelingen te komen. Afgezien van de culturele waarde van onderwijs, is een hoog opgeleide beroepsbevol-

king een belangrijke voorwaarde voor verdere ontwikkeling en specialisatie in landen (zoals Nederland) die de internationale concurrentie aan gaan. Het lijkt dan ook onzinnig om vanuit dit gezichtspunt een stop of beperking van in-trede tot het hoger onderwijs te bepleiten. Vanuit internationaal perspectief is er alle reden om het beleid te richten op het creëren van banen aan de bovenkant van de arbeidsmarkt.

Heel direct kunnen werkgevers (op organisatieniveau) bijdragen door niet te snel hoog opgeleide werknemers te werven voor lager gekwalificeerde functies. Hoog opgeleiden vinden immers weinig uitdaging in het dan aangeboden werk omdat het onvoldoende een beroep doet op hun kwalificaties. Uit onderzoek weten wij dat dit negatief gerelateerd is aan de motivatie en satisfactie van werknemers en tevreden en gemotiveerd personeel zijn belangrijke bestanddeel van efficiënte, innovatieve en productieve organisaties (Hackman & Oldman, 1980; Schouteten, 1998). Managers lijken dit gegeven al te vaak te vergeten en conformeren zich (te) snel aan een eenzijdige aanbodbenadering.

Noten

- 1 Bij de berekening van de trend op basis van personen in loondienst nemen we in feite aan dat één persoon steeds één volledige baan op de Nederlandse arbeidsmarkt inneemt. In de afgelopen decennia is echter de deelname aan deeltijd-werk sterk toegenomen. Gezien het feit dat in deeltijd vaak functies van een lager niveau worden vervuld, zou de zo even gepresenteerde regradiatietrend overschat kunnen zijn. Wanneer we echter de functieniveautrends berekenen op basis van arbeidsjaren in plaats van werkzame personen houden we hiermee rekening. Het blijkt dan dat de trends op basis van personen en arbeidsjaren vrijwel parallel verlopen alhoewel de discrepantie in de negentiger jaren iets groter lijkt te worden. Dat geldt zowel bij het gebruik van de functieniveau-indeling van Huijgen als die van het CBS. We kunnen concluderen dat de overschatting van de regradiatietrend op basis van het onderscheid tussen voltijds- en deeltijd-werk te verwaarlozen klein is.
- 2 Het elementaire niveau van de CBS-indeling (SBC'92) is het beste vergelijkbaar met de twee laagste niveaus (ongeschoolde en geoefende beroepen) van de functieniveauschaal van Huijgen. Volgens de SBC'92 verandert het aandeel van het elementaire niveau in procenten nauwelijks (+0,3%), terwijl het gezamenlijk aandeel van de

twee laagste niveaus volgens Huijgen licht daalt (-1,3%). Het gezamenlijk aandeel van het lagere en middelbare niveau volgens de SBC'92 daalt met -2,8%; bij de Huijgen-indeling zien we een lichte daling van het aandeel van de middelbare niveaus (niveau 3 en 4, geschoolde beroepen; -0,8%). Zowel volgens de SBC'92 (niveau 4 en 5, hoger en wetenschappelijk) als bij de Huijgen-indeling (niveaus 5 t/m 7) zien we een stijging van het aandeel van de hogere niveaus (resp. +2,5% en +2,1%). Vanwege de verschillen tussen de beide functieniveau-indelingen is een meer gedetailleerde vergelijking niet goed mogelijk.

Literatuur

- Allen, J. (1997), *Sector composition and the effect of education on wages: An international comparison*, Amsterdam: Thesis Publishers.
- Arrow, K. (1973), 'Higher education as a filter', *Journal of Public Economics*, 2, 192-216.
- Asselberghs, K., R. Batenburg, F. Huijgen & M. de Witte (1998), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel 4. Bevolking in loondienst naar functieniveau: ontwikkelingen sinds 1985*, Den Haag: OSA (voorstudie V44)
- Bartel, A.F. & F.R. Lichtenberg (1987), 'The comparative advantage of educated workers in implementing new technology', *Review of Economics and Statistics*, 66, 1-11.
- Becker, G.S. (1964), *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York: National Bureau of Economic Research.
- Beer, P. de. (1996), 'Laag opgeleiden: minder kans op een baan, meer kans op ontslag', *Economisch Statistische Berichten*, 908-912.
- Bowman, M.J. (1987), 'The relevance of education', in: G. Psacharopoulos (ed.), *Economics of education research and studies*, pp. 305-307.
- Büchel, F. & G. Weißhuhn (1997), *Ausbildungsinadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems*, Berlin: Duncker & Humblot (Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 471).
- Burris, V. (1983), 'The social and political consequences of overeducation', *American Sociological Review*, 48, 454-467.
- CBS (1992), *Standaardberoepenclassificatie 1992*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Conen, J.G.M. & F. Huijgen (1980), 'De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960 en 1971 (I): De ontwikkeling van de functieniveaustructuur in de vijf grootste sectoren', *Economisch Statistische Berichten*, 65, 3251, 480-487.
- Dagevos, J., L. van der Laan & J. Veenman (1997), *Verdringing op de arbeidsmarkt*, Assen: Van Gorcum.
- Dekker, R.J.P., A. de Grip & J.A.M. Heijke (1995), *Arbeidsmarktsegmentatie en arbeidsmarktgedrag*, Den Haag/Maastricht: ROA
- Dickens, W.T. & K. Lang (1988), 'The reemergence of segmented labor market theory', *American Economic Review*, 78, 2, 129-134.
- Graaf, P.M. de (1996), 'Onderwijs en arbeidsmarkt. Ontwikkelingen in de waarde van diploma's', in: W.C. Ultee, H.B.G. Ganzeboom (red.), *De sociale segmentatie van Nederland in 2015*, Den Haag: Sdu Uitgevers, 95-118.
- Grip, A. de & R. Dekker (1993), 'Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1985-1990', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 9, 3, 220-229.
- Groeneveld, S. (1997), 'Passend meten. Over definities en metingen van overscholing', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 13, 3, 273-282.
- Groot, W. en H. Maassen van den Brink (1996), 'Overscholing en verdringing van de arbeidsmarkt', *Economisch Statistische Berichten*, 24/07/1996, 74-77.
- Hartog, J. & N. Jonker (1996), *A Job to Match Your Education: Does It Matter?*, Paper for the 10th Anniversary ROA Conference, Maastricht July 6 and 7 1996 (The Netherlands).
- Hirsch, F. (1977), *Social limits to growth*, London: Routledge Kegan Paul.
- Hoof, J.J. van. (1987), *De arbeidsmarkt als arena. Arbeidsmarktproblemen in sociologisch perspectief*, Amsterdam: Sua.
- Huijgen, F. (1989), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland. Deel III Bevolking in loondienst en functiestructuur in 1977 en 1985*, s' Gravenhage: OSA (nr.V 33).
- Kasarda, J. (1996), 'The Jobs-Skills mismatch' in: R.T. LeGates, F. Stout (eds.), *The City Reader*, London/New York: Routledge.
- Lippe, T. van der & A. van Doorne Huiskens (1995), 'Veranderingen in stratificatie tussen mannen en vrouwen?', in: J. Dronkers, W.C. Ultee (red.), *Verschuivende ongelijkheid in Nederland: sociale geïmpliciteit en mobiliteit*, Assen: Van Gorcum, 104-124.
- Livingstone, D.W. (1998), *The Education-Jobs Gap. Underemployment or Economic Democracy*, Boulder Colorado: Westview Press.
- Lowe, G. (1998), *Youth, Transitions and the New World of Work*, Paper for the international symposium 'Restructuring Work and the Life Course', Toronto (Canada), May 7, 1998.
- Moelker, R. (1992), *Zou hij onze nieuwe werknemer kunnen zijn? Veranderingen in gevraagde kwalificaties als een weerspiegeling van veranderingen in de betekenis van prestatie. Een inhoudsanalyse van personeelsadvertenties*, De Lier: Academisch Boeken Centrum (diss.).
- Mottaz, C. (1984), 'Education and Work Satisfaction', *Human Relations*, 37, 11, 985-1004.
- OSA (1997), *Trendrapport Aanbod van arbeid 1997*, Den Haag: OSA.
- Ploeg, S.W. van der (1993), *The expansion of secondary and tertiary education in the Netherlands*, Tilburg: KUB.
- Reskin B.F. & P.A. Roos (1990), *Job queues, gender queues. Explaining women's inroads to male oc-*

- cupations*, Philadelphia: Temple University Press.
- Ridder, G. & J.C. van Ours (1995), 'Job matching and job competition: Are lower educated workers at the back of the job queues?', *European Economic Review*, 39, 1717-1742.
- Rijken, S. (1999), *Educational Expansion and Status Attainment. A cross-National and Over-Time Comparison*, Amsterdam: Thela Thesis.
- Salverda, W. (1997), *Dutch policies to increase low-skilled employment. Paper for the Workshop Contributions towards overcoming the employment crisis*, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Schouteten, R. (1998), *Determinants of well-being at work: Conceptual model, questionnaire and the first results*, Paper for the Work, Employment & Society Conference 1998, 14-16 th. September, Cambridge [Great Britain].
- SCP (1996), *Sociaal Cultureel Rapport 1996*, Rijswijk: SCP.
- Steijn, A.J. & M.C. de Witte (1998), *Automation, underemployment and workers' satisfaction*, Paper for the Work Employment & Society 'Conference 1998', September, 14-16th, 1998, Cambridge [Great Britain].
- Teulings, C.N. (1990), *Conjunctuur en kwalificatie*, Amsterdam: Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam (diss).
- Teulings, C.N. & H.B. Webbink (1990), 'Verschuivingen in werkgelegenheidsstructuren', *Economisch Statistische Berichten*, 469-472.
- Thurow, L. (1975), *Generating Inequality. Mechanisms of distribution in the US economy*, New York: Basic Books.
- Webbink, H.D., C. van der Vegt & J.M. Bon. (1995), *De werkgelegenheid naar beroep en opleiding*. Deel 1 1988-1993. Deel 2 1994-1998, Den Haag: OSA [working document W137].
- Wielers, R. & A. Glebbeek, (1995), 'Graduates and the Labour Market in the Netherlands: three hypotheses and some data', *European Journal of Education*, 30, 1, 11-30.
- Wolbers, M. (1998), *Diploma-inflatie en verdringing op de arbeidsmarkt. Een studie naar de ontwikkelingen in de opbrengsten van diploma's in Nederland*, Amsterdam: Thela Thesis.