



Opdrachtgever

RWI



Raad voor
Werk en
Inkomen

Opdrachtnemer

ROA

Onderzoek

Onderbenutting van MBOers

Startdatum – 1 december 2008

Einddatum – 29 oktober 2009

Categorie

Arbeidsmarkt

Onderbenutting bij MBO'ers

Doel en vraagstelling

Op welke wijze wordt onderbenutting in monitor-rapporten en recent verschenen onderzoek gedefinieerd en gemeten? In hoeverre doet onderbenutting van MBOers zich voor? (omvang, niveaus-richtingen, achtergrondkenmerken, sectoren, trends) Hoe duurzaam is onderbenutting (loopbanen)? In hoeverre sluit het oordeel van werkgevers aan bij dat van werknemers? Wat is bekend over mogelijke oorzaken van onderbenutting?

Conclusie

Een op de drie werkende MBO-schoolverlaters is van mening dat hij of zij onder zijn of haar kennis- en opleidingsniveau werkt. Dit verschilt sterk per opleidingsrichting en/of opleidingsniveau. - BBL'ers worden vaker onderbenut dan BOL'ers. De richting Landbouw kent de grootste kans op onderbenutting. - Hoe hoger het MBO-niveau het gemiddelde afstudeercijfer des te kleiner de kans op onderbenutting. Ook geldt, hoe hoger het MBO-niveau, des te kleiner de kans op onderbenutting. - Ongeveer de helft van de schoolverlaters die onder hun opleidingsniveau beginnen, werkt na vier jaar nog steeds op een lager niveau dan de opleiding rechtvaardigt. - In laagconjunctuur beginnen meer schoolverlaters op een te lage functie dan in hoogconjunctuur. - Wie langere tijd onder zijn of haar opleidingsniveau werkt, ervaart het werk als passend bij het competentieniveau. Langdurig onder je niveau werken leidt dan ook tot verlies van tijdens de opleiding opgedane competenties. - Van alle werkenden die op MBO-niveau zijn opgeleid vindt 47% de aansluiting tussen opleiding en baan niet optimaal. In 1998 was dat nog 23%. De aansluiting is dus in de loop der jaren verslechterd.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/29nhyjef>

Johan Coenen, Frank Cörvers, Didier Fouarge, Christoph Meng en Annemarie Nelen

Onderbenutting bij MBO'ers:

Trends en verklaringen

Onderzoek uitgevoerd door ROA, Universiteit Maastricht in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen

De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de re-integratiemarkt behoren eveneens tot de kerntaken van de RWI.

December 2009

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
1 Inleiding	7
2 Theoretisch en empirisch onderzoek over onderbenutting.....	9
2.1 Theoretisch kader	9
2.2 Meting van onderbenutting	10
2.3 Empirisch onderzoek	12
3 Definitie, data en methode	19
3.1 Definitie.....	19
3.2 Data	19
3.3 Methode	22
4 Mate en ontwikkeling van de onderbenutting van MBO'ers.....	23
4.1 Onderbenutting van werkenden	23
4.2 Onderbenutting van schoolverlaters	25
4.3 Onderbenutting en mobiliteit van werkenden	41
4.4 Overeenkomst tussen objectieve en subjectieve onderbenutting.....	46
5 Onderbenutting nader verklaard.....	51
5.1 Determinanten van onderbenutting van schoolverlaters	51
5.2 Determinanten van onderbenutting onder werkenden	55
6 Samenvatting en conclusie	63
Verwijzingen	69
Bijlage 1: Structurele onderbenutting bij MBO'ers per jaar sinds 1996	73
Bijlage 2: Uitkomsten uit multivariate analyses op basis van SIS en het OSA- Arbeidsaanbodpanel	75

Voorwoord

Uit de RWI-Arbeidsmarktanalyse 2008 bleek dat ondanks de gunstige arbeidsmarkt nog veel werknemers beneden hun opleidingsniveau aan het werk waren. Dat was aanleiding voor de Raad om dit onderwerp in het werkprogramma voor 2009 op te nemen. Gezien het grote getalsmatige belang van het MBO werd daarbij besloten op deze categorie te focussen. Bekend is evenwel dat werken onder het opleidingsniveau ook relatief veel voorkomt bij academici en in mindere mate bij HBO'ers. De hieronder genoemde aandachtspunten gelden hoogstwaarschijnlijk ook in grote mate voor deze hoger opgeleiden.

Het ROA is gevraagd om op basis van bestaande datasets en bestaande literatuur de kwalitatieve onderbenutting van MBO-opgeleiden verder in kaart te brengen. Dat levert een rapport op met een groot aantal invalshoeken. Onder het opleidingsniveau werken blijkt een complexe materie te zijn waar op veel manieren tegenaan gekeken kan worden. Zonder daarbij aan de vele nuances in het rapport recht te doen, kunnen globaal de volgende conclusies worden getrokken:

1. Een op de drie werkende MBO-schoolverlaters is van mening dat hij of zij onder zijn of haar kennis- en opleidingsniveau werkt. Dit verschilt sterk per opleidingsrichting en/of opleidingsniveau.
2. Hoe hoger het gemiddelde afstudeercijfer des te kleiner de kans op onderbenutting.
3. Ongeveer de helft van de schoolverlaters die onder hun opleidingsniveau beginnen, werkt na vier jaar nog steeds op een lager niveau dan de opleiding rechtvaardigt.
4. In laagconjunctuur beginnen meer schoolverlaters op een te lage functie dan in hoogconjunctuur.
5. Wie langere tijd onder zijn of haar opleidingsniveau werkt, ervaart het werk als passend bij het competentieniveau. Langdurig onder je niveau werken leidt dan ook tot verlies van tijdens de opleiding opgedane competenties.
6. Van alle werkenden die op MBO-niveau zijn opgeleid vindt 47% de aansluiting tussen opleiding en baan niet optimaal.
7. In 1998 was dat nog 23%. De aansluiting is dus in de loop der jaren verslechterd.
8. BBL'ers worden vaker onderbenut dan BOL'ers
9. De richting Landbouw kent de grootste kans op onderbenutting.
10. Hoe hoger het MBO-niveau, des te kleiner de kans op onderbenutting.

Aan de hand van het rapport is een aantal aanvullende gesprekken met deskundigen uit onderwijs, wetenschap en bedrijfsleven gevoerd. Doel van die gesprekken was om meer kwalitatieve inzichten te verwerven in het verschijnsel onderbenutting als probleem en de adviespotentie van het thema. Dat leidde tot de conclusie dat het werken onder het opleidingsniveau niet altijd, maar in veel gevallen wel als een probleem voor de betrokken werknemers, voor het onderwijs, de maatschappij en op termijn ook voor werkgevers gezien moet worden. Daar waar het een tijdelijke zaak is, en werknemers na verloop van tijd vanzelf doorstromen naar een passender functie, is het geen groot probleem. Het hoeft ook niet te duiden op falende allocatiemechanismen wanneer het om werknemers gaat die weliswaar een diploma hebben op een bepaald niveau, maar die niet in staat zijn of de ambitie missen om opdat niveau aan de slag te gaan. Voor de overige gevallen, en dat zijn er veel, betekent het echter een verspilling van talenten en een verspilling van onderwijsinvesteringen. Door de teruglopende werkgelegenheid worden meer werkzoekenden gedwongen om te kiezen voor een minder passende baan en hebben werkenden minder kansen om door te stromen. Competenties die niet gebruikt worden, verdwijnen op den duur. Dat geldt bij werkloosheid maar ook, zij het in mindere mate, bij werk onder het competentieniveau. Aan werknemerszijde worden de gevolgen hiervan al direct ondervonden. Ook werkgevers zullen echter, wanneer de vraag weer aantrekt, met de nadelige gevolgen van langdurige onderbenutting van werkenden worden geconfronteerd.

Voor de maatschappij als geheel geldt dat de ontwikkeling in de richting van een kenniseconomie, noodzakelijk om internationaal concurrerend te blijven, er door wordt vertraagd.

Het rapport en de aanvullende gesprekken erover maakten dus duidelijk dat onderbenutting van in het beroepsonderwijs opgedane competenties wel degelijk als een probleem moet worden gezien. Tegelijkertijd werd echter duidelijk dat het geen eenduidig probleem is waarvoor een beperkt aantal op dit thema gefocuste oplossingsrichtingen is aan te geven. Het is verweven met de aansluitingsproblematiek op de arbeidsmarkt in al haar facetten. De Raad wil zich derhalve ten aanzien van de advisering rond dit thema beperken tot de oproep aan alle betrokkenen om er bij alle facetten van het arbeidsmarktbeleid rekening mee te houden. Een zestal van die facetten wil de Raad hierbij specifiek benoemen.

Zo is er ten eerste het streven om iedere jongere in Nederland tenminste op startkwalificatieniveau (niveau 2) de arbeidsmarkt te laten betreden. Desondanks zijn er, zoals de RWI eerder in een rapport over het sectorstartniveau heeft laten zien, beroepen en sectoren waar nauwelijks banen op niveau 2 zijn maar wel eronder of erboven. De vraag kan dan gesteld worden of er in die richtingen nog wel opleidingen op niveau 2 moeten worden aangeboden.

Een tweede punt is de vraag, of een opleiding voor een bepaald beroep wel voldoende is om ook in dat beroep te kunnen functioneren. Waar aanvullende praktijkervaring nodig is, zullen schoolverlaters die laag instromen binnen enkele jaren doorstromen naar de functie waarvoor ze zijn opgeleid. Deze vorm van tijdelijk onder het opleidingsniveau werken is niet zo'n probleem. Zorgelijk wordt het pas wanneer er geen doorstroming plaatsvindt.

Ten derde is er de problematiek van de niet arbeidsmarktconforme studie- en beroepskeuze. Je kunt wel op een hoog niveau zijn opgeleid, maar wanneer dat is in een richting waar geen vraag naar is dan moet je iets anders gaan doen waarbij je veel tijdens je opleiding opgedane competenties niet kunt gebruiken. Meer contact en afstemming tussen onderwijs en bedrijfsleven ten aanzien van wat er op de arbeidsmarkt gevraagd wordt en een grotere rol van arbeidsmarktinformatie bij de studiekeuze zijn richtingen waarin oplossingen voor dit probleem gezocht kunnen worden.

Dit onderwerp raakt aan het vierde punt, de vraag of het onderwijs breed moet opleiden en vooral moet voorzien in competenties die in meerdere beroepen en sectoren van pas komen, of meer beroepsspecifieke kennis moet bijbrengen. Specifieke competenties in een veel gevraagde richting kunnen helpen om op niveau te starten. Generieke competenties kunnen helpen om na een bescheiden start door te stromen.

Als vijfde punt kan de relatie met de conjunctuur worden genoemd. In laagconjunctuur zijn schoolverlaters en werklozen vaker gedwongen om onder hun niveau aan de slag te gaan en zijn de mogelijkheden om door te stromen geringer, ook voor degenen die tijdens hun werk door postinitiële scholing hun competentieniveau verhoogd hebben.

Ten zesde moet onderbenutting ook gezien worden in samenhang met de combinatie van arbeid en zorg. Werknemers kunnen ervoor kiezen beneden hun niveau aan de slag te gaan wanneer die eenvoudige baan goed te combineren is met zorgtaken. Dit hoeft niet altijd samen te hangen met de belasting die uitgaat van een baan, maar kan ook te maken hebben met de reisafstand, de werktijden, de flexibiliteit etc..

In "De Grote Recessie" wijst het CPB erop dat het permanente effect van een recessie op het BBP vooral het gevolg is van het feit dat mensen na een recessie minder productief zijn

dan ze zonder recessie geweest zouden zijn¹. Waar als gevolg van de recessie meer mensen gedwongen zullen worden om langdurig onder hun niveau te werken, kan dat als een van de oorzaken van dit fenomeen gezien worden. Mensen raken hun ongebruikte competenties kwijt in plaats van ze verder te ontwikkelen. Naast werkloosheid is onderbenutting daarmee niet alleen een verliespost voor het heden, maar ook een remmende factor op het herstel in de toekomst. Daarom verdient dit thema een prominente plaats in het arbeidsmarktbeleid in al zijn facetten.

Wij hopen dat dit rapport daar een bijdrage aan zal leveren.

Pieter Jan Biesheuvel
Voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

¹ Casper van Ewijk en Coen Teulings; De Grote Recessie. Het CPB over de kredietcrisis. Amsterdam 2009

1 Inleiding

De aansluiting tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag is niet altijd optimaal. Zo zijn er enerzijds mensen die graag willen werken maar geen geschikte baan kunnen vinden, terwijl er tegelijkertijd werkgevers met openstaande vacatures zitten. Anderzijds, zijn er werknemers werkzaam in een baan waarvan het niveau niet overeenkomt met hun hoogst genoten opleidingsniveau. In dit rapport wordt ingegaan op de mate waarin werknemers met een middelbaar opleidingsniveau werkzaam zijn in een baan onder het eigen niveau. De relevantie van dergelijk onderzoek wordt onderstreept doordat recent onderzoek heeft aangetoond dat onderbenutte werknemers een blijvende loonachterstand oplopen (Mooi-Reçi, 2008) en dat onderbenutting nadelige effecten heeft op het cognitief vermogen van werknemers (de Grip e.a., 2008).

Het fenomeen dat geschoolde arbeidskrachten onder hun niveau werken is niet nieuw. *The Overeducated American* van Richard Freeman in 1976 was één van de eerste publicaties waarin aandacht werd besteed aan het verrichten van werkzaamheden die van een lager functieniveau zijn dan het behaalde opleidingsniveau. Sindsdien is er een levendig debat gaande over de oorzaken van overscholing of onderbenutting, waarbij het gebruik van de ene of andere term een indicatie kan zijn voor de positie die men inneemt in dit debat. In navolging van Richard Freeman duidt overscholing op een kostbare overinvestering in het onderwijs aan jongeren, terwijl onderbenutting juist verwijst naar het verlies aan productie dat ontstaat doordat men het potentieel aan menselijk kapitaal in de beroepsbevolking niet volledig weet te benutten. Een andere complicatie in de discussie aangaande overscholing en onderbenutting is dat de mate waarin dit voorkomt over de tijd kan veranderen zonder dat duidelijk is wat de oorzaken daarvoor zijn. Zo constateert de RWI in de Arbeidsmarktanalyse 2007 dat middelbaar opgeleiden steeds meer in lagere beroepen werken. Dit kan opgevat worden als illustratie voor de verdringing van lager opgeleiden door middelbaar opgeleiden in deze beroepen, maar ook als een illustratie van technologische vooruitgang, waardoor er *upgrading* plaatsvindt van de lagere beroepen. Deze *upgrading* kan bijvoorbeeld inhouden dat de uit te voeren taken complexer worden, en dat de vraag naar middelbaar opgeleiden binnen de als 'lager' geclassificeerde beroepen toeneemt ten koste van de vraag naar lager opgeleiden. Dit toont aan dat een analyse van overscholing of onderbenutting niet eenvoudig is.

In dit rapport wordt de term onderbenutting gehanteerd om werkenden aan te duiden die werkzaam zijn onder hun eigen niveau. De focus ligt op werkenden met een middelbare beroepsopleiding. Daarbij zal in het bijzonder worden gekeken naar de ontwikkeling van onderbenutting door de jaren heen, naar de mobiliteit uit onderbenutting en naar de situatie van schoolverlaters. De centrale onderzoeksvragen van dit rapport zijn:

- In welke mate is er sprake van onderbenutting onder werkenden met een middelbare beroepsopleiding?
- Hoe heeft de onderbenutting zich ontwikkeld in de afgelopen decennia?
- Welke kenmerken van werknemers hangen samen met onderbenutting?
- Hoe structureel is de onderbenutting? In welke mate slagen onderbenutte werknemers er in om later in hun loopbaan een baan op hun niveau te krijgen?

Bij de beantwoording van de onderzoeksvragen zal eerst een overzicht van de relevante literatuur worden gegeven. Daarbij wordt ingegaan op de gehanteerde definities van onderbenutting, op de gevolgen van onderbenutting voor de loonverdeling en op de factoren die onderbenutting kunnen verklaren. Vervolgens wordt op basis van bestaand onderzoek een beeld geschetst van de onderbenutting in Nederland. Daarna worden empirische analyses uitgevoerd op basis van een drietal databestanden: de Enquêteberoepsbevolking (EBB), het SchoolverlatersInformatieSysteem (SIS) van het ROA en het OSA-Arbeidsaanbodpanel.

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt een overzicht van de literatuur gegeven. Een beschrijving van de data en de onderzoeksmethoden komen aan bod in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de onderbenutting onder werkenden en schoolverlaters met een middelbare beroepsopleiding en de ontwikkeling daarvan in de tijd. Kenmerken van werknemers die samenhangen met onderbenutting worden in hoofdstuk 5 besproken. In dat hoofdstuk komen ook de determinanten van uitstroom uit onderbenutting aan bod. Het rapport wordt in hoofdstuk 6 afgesloten met enkele conclusies en aanbevelingen voor beleid en vervolgonderzoek.

2 Theoretisch en empirisch onderzoek over onderbenutting

2.1 Theoretisch kader

In de internationale literatuur worden er verschillende termen voor onderbenutting gebruikt. Naast *skill underutilization*, dat het beste te vertalen is als onderbenutting, worden ook *overeducation*, *overqualification*, *underemployment*, *overtraining* en *occupational mismatch* gebruikt. Vaak zijn deze termen uitwisselbaar (Shockey, 1989). Onderbenutting kan eenvoudig gedefinieerd worden als het hebben van een hoger opleidingsniveau dan vereist voor de functie waarin men werkzaam is (Borghans & de Grip, 2000). Hieronder wordt een kort overzicht gegeven van verklaringen voor onderbenutting volgens drie verschillende theorieën: de Human Capital theorie, de Job Competition theorie, en de Assignment theorie.

Human Capital theorie

Volgens de Human Capital theorie (Becker, 1964) willen bedrijven de kennis en vaardigheden van hun werknemers zoveel mogelijk benutten. Zij bewerkstelligen dit door het productieproces aan te passen aan veranderingen in (het niveau van) het arbeidsaanbod. Dit is in overeenstemming met de veronderstelling dat werknemers altijd hun marginale product betaald krijgen. Met andere woorden: de lonen zullen gelijk zijn aan de marginale bijdragen van de werknemers, welke op hun beurt bepaald worden door het niveau van menselijk kapitaal dat werknemers opgebouwd hebben door het volgen van initieel onderwijs of door scholing op het werk. In de Human Capital theorie speelt de vraagzijde van de arbeidsmarkt (i.e. het functieniveau in organisaties) geen rol, en kan er geen sprake zijn van onderbenutting, omdat werknemers naar hun productiviteit worden betaald. Werknemers die onder hun niveau werken zijn dan ook daadwerkelijk minder productief door andere persoonlijke kenmerken dan opleiding, bijvoorbeeld intelligentie en ervaring. Onderbenutting kan in de Human Capital theorie echter wel van tijdelijke aard zijn, bijvoorbeeld omdat bedrijven tijd nodig hebben om hun productieproces aan te passen om het beschikbare menselijk kapitaal van hun werknemers volledig te kunnen benutten. Echter, wanneer onderbenutting langdurig van aard is, dan is dit niet te verklaren vanuit de Human Capital theorie (McGuinness, 2006).

Job Competition model

Sommige economen stellen dat bedrijven hun productieproces niet zo eenvoudig aan een veranderd arbeidsaanbod kunnen aanpassen en veel minder flexibel zijn dan de Human Capital theorie veronderstelt. Als bedrijven zich niet (snel) kunnen aanpassen, dan zullen de productiviteit en dus ook het salaris afhangen van de functie waarin men werkt. Het Job Competition model (Thurow, 1975) veronderstelt dat het loon slechts bepaald wordt door baankenmerken. Volgens dit model zijn werkzoekenden elkaars concurrenten in een competitie waarin alleen de trainingskosten om iemand in een functie te kunnen laten werken van belang zijn. Het eerder door werkzoekenden opgebouwde menselijk kapitaal is alleen belangrijk voor werkgevers, omdat meer menselijk kapitaal vaak lagere trainingskosten in een baan met zich mee brengen. Het Job Competition model veronderstelt dan ook dat het merendeel van de vaardigheden die werknemers op de werkvloer gebruiken pas tijdens on-the-job trainingen kan worden bijgebracht. Initieel onderwijs wordt dus als veel minder belangrijk gezien.

Volgens de Human Capital theorie zou iemand in het geval dat zijn/haar buurman onderwijs volgt, zelf minder geneigd zijn om onderwijs te volgen, omdat het aanbod van opgeleid personeel dan hoger wordt en daardoor de opbrengsten van onderwijs minder hoog. Volgens het Job Competition model echter, zou diezelfde persoon juist wel gaan investeren in onderwijs, omdat hij anders een achterstand heeft ten opzichte van andere kandidaten

voor een baan die wel (meer) onderwijs hebben gevolgd. Door het volgen van onderwijs wordt een goede plaats in de rij van sollicitanten voor een baan veilig gesteld. Als er meer goed opgeleide personen op de arbeidsmarkt zijn, dan wordt het steeds noodzakelijker voor anderen om eveneens in onderwijs te investeren. Als gevolg van de overinvestering in onderwijs kan er onderbenutting ontstaan: omdat niet iedereen die in additioneel onderwijs heeft geïnvesteerd een baan kan krijgen op het eigen niveau moeten sommigen een baan op een lager niveau accepteren. Een belangrijke implicatie van het Job Competition model is het gegeven dat lonen volledig afhankelijk zijn van het door werkgevers vereiste opleidingsniveau in een baan. Een eventueel surplus aan menselijk kapitaal wordt derhalve niet beloond door werkgevers (Sloane, 2003; McGuinness, 2006).

Job Assignment model

De Human Capital theorie en het Job Competition model zijn twee extremen in een continuüm, waarbij de Human Capital theorie de aanbodzijde (werknemers), en de Job Competition model de vraagzijde (werkgevers) benadrukt (Sloane, 2003). Het Job Assignment model neemt een middenpositie tussen beide eerder beschreven theorieën in. Het model is gebaseerd op de aanname dat er een allocatieprobleem is bij het toewijzen van heterogene werkenden aan banen van verschillende complexiteit. Aan de vraagzijde vereisen werkgevers een zeker aantal werknemers met bepaalde vaardigheden. Aan de aanbodzijde is een beperkt aantal werknemers met deze vaardigheden beschikbaar. In de praktijk zijn vraag en aanbod meestal niet in evenwicht. Daardoor zou onderbenutting een aanhoudend probleem kunnen worden als de structuur van banen (denk aan de organisatie en taakverdeling binnen bedrijven, het gebruik van ICT en machines, het inhuren van extern personeel, etc.) zich niet aanpast aan een veranderend aanbod van werkenden. Lonen zijn volgens deze theorie zowel een functie van kenmerken van werkenden als van baankenmerken (Sloane, 2003; McGuinness, 2006). Het allocatieproces wordt dus bepaald door de heterogeniteit van het menselijk kapitaal en de heterogeniteit van de banen.

2.2 Meting van onderbenutting

Er zijn verschillende methoden om onderbenutting te meten, namelijk de objectieve methode, de subjectieve methode en de empirische methode. Deze methodes worden achtereenvolgens besproken.

Objectieve methode

De objectieve methode bestaat uit een systematische evaluatie van het opleidingsniveau van de verschillende soorten banen op basis van opleidingen- en beroepenclassificaties. In dit rapport wordt dit gedaan middels het vergelijken van opleidingsniveaus van werkenden met de door het CBS vastgestelde beroepenniveaus (zie hoofdstuk 3). Een nadeel van deze methode is de bandbreedte binnen de door het CBS onderscheiden niveaus van beroepen. Het CBS maakt onderscheid tussen elementaire beroepen, lagere beroepen, middelbare beroepen, hogere beroepen en wetenschappelijke beroepen. MBO'ers zijn bij het hanteren van de objectieve methode en de naamgeving van beroepen en opleidingen van het CBS niet onderbenut als zij minimaal in middelbare beroepen werken.² In de door het CBS onderscheiden beroepenniveaus komen de verschillen tussen de vier WEB-niveaus binnen het MBO niet tot uitdrukking. Werkenden met middelbare opleidingen van niveau 1 en 2 hebben echter vaak een baan in de lagere beroepen, waardoor zij volgens deze definitie onderbenut zijn. Daarnaast kan een bepaald beroep soms verschillende vaardigheden (van verschillend niveau) vereisen. Hierdoor kan het voorkomen dat mensen met hetzelfde

² Het CBS beschouwt overigens WEB-niveau 1 in de Standaard Onderwijsindeling (SOI) niet als een opleiding van middelbaar beroepsniveau, hoewel deze opleiding wel binnen het Middelbaar Beroepsonderwijs door de ROC's wordt aangeboden. Dit is ook conform de algemene opinie over de WEB-niveaus. Algemeen wordt niveau 2 erkend als startkwalificatie voor de arbeidsmarkt, in tegenstelling tot niveau 1 (zie Houtkoop e.a., 2004).

beroep (volgens de naamgeving) totaal verschillende werkzaamheden verrichten (McGuinness, 2006). Een ander nadeel is dat beroepen over tijd kunnen veranderen waardoor het oorspronkelijk toegekende niveau van het beroep niet meer hoeft te kloppen (Sloane, 2003).

Subjectieve methode

De subjectieve methode is gebaseerd op het bevragen van werknemers (of werkgevers) over het niveau van de te verrichten werkzaamheden. Aan werknemers kan bijvoorbeeld gevraagd worden aan te geven welk opleidingsniveau door hun werkgever voor hun functie werd vereist. Dit opleidingsniveau wordt dan vergeleken met het opleidingsniveau van de werknemers. Soms wordt werknemers ook direct gevraagd of zij in hun huidige functie onderbenut zijn. Kritiek op de subjectieve methode richt zich op verschillende aspecten. Zo zouden onderbenutte werknemers vaker ontevreden zijn over hun baan en daarom minder geneigd zijn om een vragenlijst hierover in te vullen. Dit zou dus tot een onderschatting van de mate van onderbenutting in de economie kunnen leiden. Ten tweede hebben werknemers in kleine en/of slecht gestructureerde organisaties vaak geen geschikt vergelijkingsmateriaal om de vereisten van hun baan tegen af te zetten. Ook dit leidt tot meetfouten. Ten derde, zelfs als er een vergelijking mogelijk zou zijn, dan nog kunnen werknemers de verkeerde criteria hanteren om de functievereisten voor hun baan vast te stellen. Vaak bestaat er namelijk een verschil tussen het door de werkgever vereiste opleidingsniveau en het vereiste opleidingsniveau om specifieke taken in een baan te kunnen uitvoeren (McGuinness, 2006). Een vierde kritiekpunt is de verschillende formulering van de vragen die gebruikt worden om onderbenutting te achterhalen (Sloane, 2003): een algemeen geaccepteerde standaard bestaat niet.

Empirische methode

Volgens de empirische methode is er sprake van onderbenutting als het opleidingsniveau van een werknemer meer dan één standaarddeviatie boven het gemiddelde vereiste opleidingsniveau voor die baan ligt.³ Omgekeerd geldt hetzelfde voor onderscholing. Meestal wordt deze methode gebruikt als er geen precieze informatie is over het vereiste niveau van een functie (Battu, Belfield & Sloane, 2000). Deze methode is niet direct vergelijkbaar met de andere methoden, omdat kleine verschillen tussen het behaalde opleidingsniveau en het gemiddeld vereist opleidingsniveau worden genegeerd. Het verschil tussen de empirische methode en de overige methoden zal nog duidelijker zijn als volgens de subjectieve en de objectieve methode de mate van onderbenutting middels ja/nee vragen bepaald wordt. Daarnaast gaat deze definitie uit van een symmetrie tussen onderbenutting en onderscholing. Een dergelijke symmetrie is in de praktijk zelden gevonden en zou dan ook tot verkeerde schattingen kunnen leiden. Een ander nadeel van de empirische methode is het feit dat sommige beroepen, zoals arts of jurist, zeer specifieke kwalificaties vereisen, terwijl bij andere beroepen het behaalde opleidingsniveau relatief onbelangrijk is (Sloane, 2003). Nog een punt van kritiek op de empirische methode betreft het gegeven dat het punt vanaf waar men spreekt van onderbenutting dan wel onderscholing arbitrair is bepaald (op minimaal één standaarddeviatie van het gemiddelde vereiste opleidingsniveau voor dergelijke functies). Wanneer een hoog aandeel onderbenutte werkenden actief is in een bepaald beroep, dan stijgt het gemiddelde opleidingsniveau in deze functie volgens de empirische methode. Dit leidt tot een onderschatting van de echte mate van onderbenutting in dit beroep (McGuinness, 2006).

Correlaties tussen maatstaven

De vraag is hoe de verschillende maatstaven voor onderbenutting met elkaar correleren. De empirische methode levert doorgaans de laagste schatting van het niveau van onderbenutting op, terwijl de objectieve en de subjectieve methode vaak redelijk

³ Er kunnen in plaats van het gemiddelde en de standaarddeviatie ook andere maatstaven worden gehanteerd, bijvoorbeeld de modus of mediaan, en kwartielen of decielen.

vergelijkbare niveaus van onderbenutting vaststellen (Battu, Belfield & Sloane, 2000). Volgens van der Velden & van Smoorenburg (1997) leidt de objectieve methode tot een systematische overschatting van het aandeel onderbenutte werknemers. Hartog & Oosterbeek (1988) suggereren echter dat de objectieve methode onderbenutting juist onderschat. McGoldrick & Robst (1996) vonden een wisselend percentage van onderbenutting bij mannen volgens de verschillende methoden. Volgens de objectieve methode was 50% onderbenut, terwijl het gebruik van de subjectieve methode een onderbenutting van 30% opleverde. Volgens de empirische methode was slechts 16% van de mannen onderbenut. Battu, Belfield & Sloane. (2000) onderzochten de correlatie tussen de objectieve methode en twee hierboven besproken subjectieve methoden. Zij vonden correlaties van slechts 20% tot 33% tussen de drie maten. Vaak hadden de verschillende methoden de neiging om verschillende personen als onderbenut te karakteriseren. Toch vonden zij soortgelijke resultaten van de verschillende methoden voor wat betreft het effect van onderbenutting op loon. Dit zou er op kunnen wijzen dat de econometrische analyses van de loonverschillen naar de mate van onderbenutting andere factoren dan onderbenutting oppikken. Deze andere factoren zoals niet waarneembare baan- of individuele kenmerken, kunnen leiden tot het verkeerd kwantificeren van de invloed van onderbenutting op het loon. Groot & Maassen van den Brink (2000a) hebben eveneens de correlaties tussen de verschillende methoden (objectieve, empirische en subjectieve methoden) gemeten. De mate waarin onderbenutting voorkomt onder mannen varieerde van 8,7% tot 12,3%, waarbij in dit geval de subjectieve methode de minste onderbenutting opleverde. De empirische methode leverde 11,5% onderbenutting onder mannen op. Voor vrouwen vonden zij echter afwijkende aandelen van onderbenutting: 19,5% volgens de objectieve methode, 13,6% volgens de subjectieve methode en 12,2% volgens de empirische methode. Ook zij vonden dat de methoden niet altijd dezelfde personen identificeerden. Eerdere studies geven geen eenduidig antwoord op de vraag met welke methode onderbenutting het beste gemeten kan worden en in welke mate de verschillende methoden verkeerde schattingen genereren (McGuinness, 2006).

2.3 Empirisch onderzoek

In deze paragraaf wordt het empirisch onderzoek naar onderbenutting besproken. Er wordt begonnen met de gevolgen van onderbenutting voor de loonverdeling gevolgd door verklaringen voor onderbenutting in empirisch onderzoek. Tot slot wordt de onderbenutting in Nederland besproken.

Oorzaken van onderbenutting in empirisch onderzoek

Sloane (2003) noemt drie mogelijke oorzaken voor onderbenutting. De eerste oorzaak is dat werknemers aanvankelijk in een functie onder hun niveau worden aangenomen om vervolgens sneller promotie te maken (Sicherman & Galor, 1990). Studies van Garcia-Serrano & Malo-Ocana (1996) en Battu, Belfield & Sloane (2000) vonden echter minder kans op promotie, terwijl Dekker, de Grip & Heijke (2002) evenveel kans op promotie voor onderbenutte werknemers vonden in hun onderzoek. Een tweede mogelijkheid is dat initieel onderwijs een substituut is voor andere soorten investeringen in menselijk kapitaal. Onderbenutting en onderscholing zouden substituten kunnen zijn voor werkervaring, de lengte van het dienstverband of on-the-job training. Toch hoeft dit niet te betekenen dat onderbenutte en onderschoolde werknemers verschillend betaald worden. Een derde mogelijkheid is dat onderbenutte werknemers inferieure kwaliteiten hebben ten opzichte van werknemers met een goed aansluitende baan. Ook dit is geen verklaring voor het hogere loon dat onderbenutte werknemers genieten ten opzichte van werknemers in een functie van hetzelfde niveau die wel een goede aansluiting hebben. Een vierde mogelijkheid wordt genoemd door Bulmahn & Kräkel (2000). Zij stellen dat werkgevers onderbenutte werknemers aantrekken als verzekering tegen de gevolgen van onverwachte veranderingen

op het productieproces, omdat onderbenutte werknemers beter zouden kunnen improviseren (Sloane, 2003).

Chevalier (2000) maakt onderscheid tussen twee categorieën onderbenutting: schijnbaar onderbenut (*apparently overeducated*) en werkelijk onderbenut (*genuinely overeducated*). In het eerste geval is de mismatch tussen opleiding en baan vrij klein. Iemand die schijnbaar onderbenut is zou meer formeel onderwijs gevolgd moeten hebben dan iemand die op het juiste opleidingsniveau werkzaam is om zijn of haar mindere persoonlijke kwaliteiten (i.e. niet direct gerelateerd aan de opleiding) te compenseren. In het tweede geval zou iemand juist minder formeel onderwijs hoeven te hebben, omdat de betere kwaliteiten van die persoon ervoor zorgen dat diegene sneller kan leren. Chevalier verdeelde onderbenutte werknemers naar schijnbaar onderbenut of werkelijk onderbenut door ze te vragen of zij tevreden zijn met hun baan. Tevreden onderbenutte werknemers zijn dan schijnbaar onderbenut en ontevreden werknemers zijn werkelijk onderbenut. Hij schatte dat tweederde van de onderbenutte werknemers schijnbaar onderbenut is.

Allen & van der Velden (2002) maken onderscheid tussen een formele mismatch tussen vereiste en behaalde opleiding enerzijds en een mismatch tussen vereiste en verworven competenties anderzijds. Zij vinden dat ongeveer 15% van alle gediplomeerden in hun steekproef onderbenutting ervaart in de baan, maar dat een veel grotere percentage tekorten aan kennis en vaardigheden ervaart. Tegelijkertijd vinden zij slechts een zwak verband tussen de overbenutting en tekorten aan kennis en vaardigheden enerzijds en opleidingsmismatches anderzijds. Hiermee trekken zij één van de voornaamste aannames van de Job Assignment theorie in twijfel, namelijk dat een mismatch tussen behaald opleidingsniveau en vereist opleidingsniveau voor een baan een aanzienlijke mismatch tussen aanwezige en vereiste competenties inhoudt. Een mismatch tussen aanwezige en vereiste competenties heeft een sterk negatief effect op de baantevredenheid van werknemers, terwijl een opleidingsmismatch dit negatieve effect niet heeft. Mogelijk worden gediplomeerden met hetzelfde opleidingsniveau maar met verschillende talenten op deze manier efficiënt over de arbeidsmarkt verdeeld. De ogenschijnlijke effecten van onderbenutting en onderscholing zijn dan onecht, omdat ze ongemeten verschillen in talent maskeren (Sloane, 2003).

Green, McIntosh and Vignoles (1999) testen direct of onderbenutte werknemers minder begaafd zijn dan werknemers met een goede aansluiting tussen hun opleidingsniveau en hun baan. Zij vonden dat personen die op 16-jarige leeftijd een hogere score behaalden op een wiskundetest significant minder vaak onderbenut zijn in hun latere carrière. Büchel & Pollmann-Schult (2001) vonden dat een lager eindcijfer bij het verlaten van het beroepsonderwijs een sterk positief effect heeft op het latere risico van werknemers om onderbenut te worden in hun werk.

Onderbenutting kan ook veroorzaakt worden door regionale factoren. In veel gevallen is het zoeken naar een baan beperkt tot een bepaalde geografische regio. Dit is gerelateerd aan twee elementen: (1) de hoeveelheid tijd en moeite die personen aan pendelen tussen woonplaats en werkplek willen besteden en (2) in welke mate zij bereid zijn om te verhuizen voor een baan (Sloane, 2003). Volgens Frank (1978) hebben vooral getrouwde stellen hier vaak mee te maken, omdat de kans klein is dat voor zowel de man als de vrouw de beste baan in dezelfde regio beschikbaar is. Om het totale arbeidsinkomen te maximaliseren zal één van beide partners zich moeten aanpassen aan de ander en genoeg moeten nemen met een baan beneden het eigen opleidingsniveau, langere reistijden van en naar werk of helemaal niet werken. Ook zijn sommige werkenden onderbenut, omdat ze liever op een voor hen gunstige plaats wonen en/of een kortere reistijd tussen thuis en werk hebben (Sloane, 2003). Büchel en Van Ham (2003) laten zien dat de (beperkte) grootte van de arbeidsmarkt de kans op onderbenutting doet toenemen.

De bovenstaande studies lijken erop te wijzen dat het bij onderbenutting soms simpelweg gaat om heterogeniteit tussen individuen binnen opleidingscategorieën wat betreft talenten, competenties en voorkeuren. Dit zou kunnen betekenen dat de arbeidsmarkt personen wel degelijk effectief alloceert over de verschillende banen (Sloane, 2003).

Gevolgen van onderbenutting

Volgens Sicherman (1991) zijn er twee belangrijke empirische bevindingen voor de lonen van werkenden die met onderbenutting en onderscholing te maken hebben:

- De verdiensten van onderbenutte werkenden zijn minder dan de verdiensten van werkenden met hetzelfde opleidingsniveau die wel in een baan op hun niveau werken, maar meer dan de verdiensten van werkenden die met het passende, lagere opleidingsniveau op hetzelfde baanniveau werken.
- De verdiensten van onderschoolde werkenden zijn meer dan de verdiensten van werkenden met hetzelfde opleidingsniveau die in een baan op hun eigen niveau werken, maar minder dan de verdiensten van werkenden in dezelfde soort baan die wel het vereiste, hogere opleidingsniveau bezitten.

Er is veel onderzoek gedaan naar het effect van onderbenutting en onderscholing op de lonen van werkenden. Het blijkt dat bij een gegeven baan onderbenutte werknemers een hoger salaris ontvangen dan werknemers die een goede match hebben tussen opleiding en baan. Batenburg e.a. (2003) noemen een aantal argumenten waarom onderbenutte werknemers een hoger salaris verdienen: (1) Hoger opgeleiden brengen minder trainingskosten met zich mee (Wielers en Glebbeek, 1995), (2) hoger opgeleiden zijn productiever (Hartog, 2000), (3) het toenemend belang van sociaal-normatieve kwalificaties (Moelker, 1992) en (4) andere instrumentele kwalificaties dan opleidingsniveau alleen, zoals werkervaring, betere inpasbaarheid en grotere flexibiliteit.

Rubb (2003) geeft een mooi overzicht van de belangrijkste studies met betrekking tot de looneffecten van onderbenutting en onderscholing. In tabel 2.1 worden de belangrijkste resultaten weergegeven.

In de kolommen wordt van links naar rechts het volgende weergegeven: (1) Onderzoek, (2) jaar waaruit het onderzoek komt, (3) het land waar de data betrekking op heeft, (4) welke meetmethode is gebruikt (JA = objectieve methode, SR = subjectieve methode, AE = empirische methode, MD = alternatieve empirische methode gebruikmakend van modus i.p.v. het gemiddelde), (5) of het alleen mannen of vrouwen betreft of beide, (6) het effect van onderbenutting op het loon, (7) het effect van een juiste match op het loon, (8) het effect van onderscholing op het loon en (9) de controlevariabelen die in de analyses zijn betrokken (T = lengte dienstverband, O = dummies voor verschillende beroepen, M = overige controlevariabelen). Bij elk onderzoek wordt er gecorrigeerd voor ervaring of leeftijd, en geslacht als zowel mannen als vrouwen worden meegenomen in de analyse.

Rubb (2003) heeft de bovenstaande studies samengevat door de gemiddeldes uit te rekenen van de geschatte rendementen. Het gemiddeld rendement van een opleiding in een goed aansluitende baan is 9,6%. Het gemiddeld rendement van een opleiding in een baan die een lager niveau vereist, is 5,2%. De gemiddelde negatieve invloed van een opleiding in een baan die een hoger niveau vereist, is 4,8%. Vrouwen blijken een iets hoger rendement te hebben wanneer ze een goede match hebben of onderbenut zijn, maar ook een grotere negatieve invloed wanneer ze ondergeschoold zijn.

Tabel 2.1: Overzicht van resultaten uit onderzoeken naar looneffecten van onderbenutting en onderscholing

Study	Year	Country	Def. ^a	Gender	Coefficient for:			Other ^b
					Overed. (β_o)	Req. ed. (β_r)	Undered. (β_u)	
Alba-Ramirez (1993)	1984	Spain	SR	Both	4.0	9.2	-6.0	-
Bauer (2002)	84-98	Germany	AE	M/F	9.0/5.2	10.7/12.5	-10.0/-11.5	T,M
	84-98	Germany	MD	M/F	6.6/4.5	8.4/8.7	-5.0/-7.0	T,M
Beneito, Rerri, Moltó and Uriel (1996)	1990	Spain	SR	Both	1.9	3.3	-3.3	O,M
Cohn, Johnson and Ng (2000)	1986	US	MD	M/F	11/11	14/16	-9.5/-10	M
	1991	US	MD	M/F	9.8	14/18	-9/-9	M
Cohn and Kahn (1995)	1985	US	AE	M	5.9	8.4	-4.4	T,O,M
	1985	US	SR	M	5.9	8.2	-3.9	T,O,M
	1985	US	SR	M	4.9	7.7	-3.8	T,O,M
Daly, Buchel and Duncan (2000)	1976	US	SR	M/F	4.5/6.1	6.1/9.0	-3.4/-3.6	M
	1985	US	SR	M/F	5.4/8.6	7.8/10.9	-1.6/-2.5	M
	1984	Germany	SR	M/F	4.9/6.6	9.0/9.0	-7.8/-3.8	M
Duncan and Hoffman (1981)	1976	US	SR	M/F	2.9/5.2	6.3/9.1	-4.2/-1.4	M
Groot (1997)	1993	NL	AE	?	2.8	6.1	-2.6	T,M
Groot (1996)	1991	UK	AE	M/F	1.3/0.1	12.0/1.5	-5.9/-8.3	T
	1991	UK	AE	Both	1.2	13.6	-6.6	T
Hartog and Oosterbeek (1988)	1982	NL	SR	M/F	6.5/3.7	7.6/5.2	-1.9/-4.0	-
	1982	NL	SR	Both	5.7	7.1	-2.5	-
Hartog and Tsang (1989)	1969	US	SR	Both	6.2	9.5	-3.9	M
	1973	US	SR	Both	4.4	7.8	-2.1	M
	1977	US	SR	Both	5.1	8.9	-1.3	M
Kiker, Santos, & De Oliveira (1997)	1991	Portugal	MD	M/F	6.3/5.4	8.6/7.8	-5.4/-5.2	T,O,M
	1991	Portugal	MD	Both	6.2	8.3	-5.3	T,O,M
	1991	Portugal	JA	M/F	3.8/2.9	9.8/10.1	-4.8/-5.6	T,O,M
	1991	Portugal	JA	Both	3.5	10.0	-5.1	T,O,M
Ng (2001)	1986	HK	AE	M/F	8/8	14/13	-2/-4	M
	1991	HK	AE	M/F	6/4	14/17	-1/-2	M
	1996	HK	AE	M/F	6/5	15/21	-2/-4	M
	1986	HK	MD	M/F	4/5	11/9	-4/-6	M
	1991	HK	MD	M/F	5/4	13/15	-4/-5	M
	1996	HK	MD	M/F	5/4	15/18	-5/-7	M
Oosterbeek and Webbink (1996)	1995	NL	JA	M/F	5.2/6.3	9.2/7.9	-3.3/-1.1	M
Rubb (forthcoming)	1989	US	AE	M/F	5.4/5.4	13.3/15.0	n.a.	M
Rubb and Quinn (2002)	87-97	Mexico	AE	M	3.1	6.5	-5.5	M
	78-97	Mexico	MD	M	3.2	5.8	-1.1	M
Rumberger (1987)	1969	US	SR	M/F	5.4/6.8	7.7/9.2	-5.4/-6.8	M
	1973	US	SR	M/F	3.1/5.7	5.2/10.0	-3.1/-5.7	M
	1977	US	SR	M/F	4.3/5.9	6.6/9.2	-4.3/-5.9	M
	1973	US	JA	M/F	2.8/6.1	6.1/11.5	-2.8/-6.1	M
Santos (1995)	1985	Portugal	MD	M/F	5.3/4.4	6.0/6.0	-3.8/-3.4	T,O,M
	1985	Portugal	JA	M/F	2.3/1.9	8.3/8.1	-3.7/-5.1	T,O,M
Sicherman (1991)	76/78	US	SR	M	3.9	4.8	-1.7	M
van der Velden & van Smoorenburg (1997)	1993	NL	SR	Both	4.7	6.7	-7.0	M
	1993	NL	JA	Both	5.4	6.7	-9.1	M
van Smoorenburg & van der Velden (2000)	1994	NL	SR	Both	5.5	7.6	-5.5	-
	1994	NL	SR	Both	4.8	6.6	-7.1	M
	1994	NL	SR	Both	4.4	6.1	-4.3	O,M
Viera (1997), (7-4-97)	1982	Portugal	JA	M/F	3.9/3.1	7.2/5.4	-3.2/-2.4	T,M
	1986	Portugal	JA	M/F	4.1/2.7	7.3/3.8	-3.2/-1.4	T,M
	1992	Portugal	JA	M/F	4.1/4.7	8.5/7.7	-3.7/-3.5	T,M
Viera (1997), (14-4-97)	1982	Portugal	JA	M/F	7.3/8.9	10.7/10.8	-5.9/-7.6	-
	1986	Portugal	JA	M/F	8.7/7.3	11.4/8.0	-7.5/-6.0	-
	1992	Portugal	JA	M/F	9.1/10.0	12.6/13.4	-7.4/-8.0	-

Bron: Rubb (2003)

Onderbenutting in Nederland

Huijgen (1989) heeft onderbenutting in Nederland onderzocht voor de periode vanaf 1971. Hij constateerde dat de toename van het gemiddelde functieniveau tussen 1971 en 1977 geen gelijke tred wist te houden met het sterk gestegen opleidingsniveau van de bevolking in loondienst in dezelfde jaren. Per opleidingsniveau nam het gemiddeld bereikte functieniveau af. Deze ontwikkeling was het sterkst onder de lager en middelbaar opgeleide werknemers. Deze groep had in die periode dan ook te maken met een forse stijging in het aandeel werkenden dat onderbenut was. Tussen 1971 en 1977 nam het percentage onderbenutte werkenden met een lagere of middelbare opleiding toe van 18% tot 35%. Dit was de sterkste toename van alle opleidingsniveaus over de onderzochte periode tot 1985. In de periode 1977-1985 steeg het percentage onderbenutte werkenden verder tot 39% van de beroepsbevolking. Wederom was de onderbenutting het sterkst onder de beroepsbevolking met een uitgebreid lager en middelbaar opleidingsniveau. Toch nam de onderbenutting in deze periode ook sterk toe op het semi-hoger en hoger opleidingsniveau.

Tabel 2.2: Aandeel onderbenutting naar opleidingsniveau (%)

	1990	1991	1994	1996	1998	2000
Uitgebreid lager	12,2	11,3	12,9	14,7	14,9	14,4
Middelbaar	25,5	24,7	25,4	26,6	25,7	26,6
Semi-hoger	23,7	22,4	23,0	24,1	24,2	26,5
Hoger	29,3	27,3	28,2	32,5	32,7	36,9
Totaal	21,7	20,9	22,0	23,9	23,6	24,9

Bron: Batenburg e.a. (2003)

Batenburg e.a. (2003) deden ook onderzoek naar de ontwikkeling van onderbenutting in Nederland (door hen overscholing genoemd). Volgens tabel 2.2 uit hun rapport was in 2000 gemiddeld 25% van de werkenden onderbenut. Huijgen (1989) kwam op hogere aandelen uit, mede omdat hij een andere beroepsindeling (7 niveaus in plaats van 5 niveaus) gebruikte. De trend in de overlappende periode van deze twee studies is echter vrijwel hetzelfde: vanaf 1990 zijn gemiddeld steeds meer werknemers in loondienst onderbenut. Tussen 1990 en 2000 nam het percentage onderbenutte werknemers toe van een kleine 22% tot bijna 25%. Ook in een periode van economische bloei is dit percentage toegenomen. Bij de hoger geschoolde werknemers nam het aandeel onderbenutte werknemers het sterkst toe tussen 1990 en 2000: van 29% tot 37%. Batenburg e.a. (2003) laten ook zien dat niet alleen het aandeel onderbenutte werknemers is gestegen, maar dat de mate waarin zij overschoold zijn ook is toegenomen. Gemiddeld was een onderbenutte werknemer in 1990 3,39 jaren overschoold. In 2000 is dit aantal jaren toegenomen tot 3,55.

In sommige gevallen heeft onderbenutting een tijdelijk karakter. Werknemers die onder hun opleidingsniveau werkzaam zijn, groeien naarmate ze langer in dienst zijn door naar hogere functies, waardoor hun onderbenutting wegvalt. Dekker, de Grip & Heijke (1995) hebben bewijs gevonden voor het idee van het tijdelijk karakter van onderbenutting. Uit hun studie naar overscholing binnen verschillende arbeidsmarktsegmenten blijkt dat onderbenutting vooral op de secundaire arbeidsmarkt veel voorkomt en dat daar vooral jongeren met onderbenutting in hun baan te kampen hebben. Groot & Maassen van den Brink (1996) concluderen dat onderbenutting eerder een gebrek aan ervaring compenseert, dan dat er sprake is van verdringing van lager opgeleiden. Volgens de Human Capital theorie zijn initieel onderwijs en ervaring min of meer uitwisselbaar. Geen of weinig ervaring aan het begin van de carrière van een schoolverlater wordt dus gecompenseerd door meer initieel onderwijs dan vereist voor de baan. Dit zou ook kunnen verklaren waarom werknemers die in deeltijd werken vaker onderbenut zijn dan hun voltijds werkenden: deeltijders bouwen immers minder werkervaring op, omdat ze minder uren werken. Een andere verklaring voor de hogere onderbenutting van deeltijders is lagere kansen op promotie voor deeltijders (Batenburg e.a., 2003).

Batenburg e.a. (2003) vinden inderdaad dat werknemers met meer ervaringsjaren minder vaak onderbenut zijn. Wel blijkt het verschil tussen ervaren en onervaren werknemers tussen 1990 en 2000 te zijn afgenomen. Ook vinden zij dat deeltijders vaker onderbenut zijn dan werknemers die voltijds werken. Het aandeel werknemers dat in deeltijd werkt is tussen 1990 en 2000 gestegen. Een achterstand in ervaring zou dus een oorzaak kunnen zijn van de toename in het aandeel onderbenutte werknemers.⁴

Ook in Nederland loont het om een hogere opleiding te hebben dan vereist is voor de baan waarin men werkt. Onder andere Groot & Maassen van den Brink (1998) en Hartog (2000) vinden dat onderbenutte werknemers een hoger salaris verdienen dan werknemers in dezelfde baan met een passende opleiding. Bovendien lijkt het rendement van een overschot aan scholing in de loop der jaren te zijn gestegen (Van der Meer & Glebbeek, 2002). Daar staat tegenover dat werknemers die onder het eigen niveau werkzaam zijn een blijvend lager loon verdienen dan werknemers die op het eigen niveau werken (Mooi-Reçi, 2008). Verder vertonen onderbenutte werknemers in Nederland een mindere mate van opwaartse mobiliteit dan werknemers die op hun eigen niveau werkzaam zijn (Büchel en Mertens, 2004). Bovendien is langdurig werken onder het eigen niveau nadelig voor het cognitief vermogen van de betreffende persoon (de Grip e.a., 2008).

⁴ Door de geringere ervaringsopbouw is het dus strikt genomen de vraag of dit dan wel onderbenutting genoemd kan worden.

3 Definitie, data en methode

3.1 Definitie

Zoals besproken in hoofdstuk 2 kan de onderbenutting op drie manier worden bepaald. Dit kan aan de hand van de objectieve methode, de subjectieve methode en de empirische methode. In dit rapport hanteren wij, waar mogelijk, de objectieve en de subjectieve methode.

Bij het bepalen van de mate van onderbenutting volgens de objectieve methode is informatie over het beroepsniveau en het opleidingsniveau noodzakelijk. Het beroepsniveau kan aan de Standaard Beroepenclassificatie SBC92 van het CBS ontleend worden. De beroepen kunnen als volgt worden geclassificeerd:

- elementaire beroepen: SBC92 code 1
- lagere beroepen: SBC92 code 2 of 3
- middelbare beroepen: SBC92 code 4 of 5
- hogere beroepen: SBC92 code 6 of 7
- wetenschappelijke beroepen: SBC92 code 8 of 9

De vergelijking tussen opleidingsniveau en beroepsniveau is bepalend bij de vraag of men wel of niet onderbenut is. MBO'ers worden gekenmerkt als onderbenut wanneer zij werkzaam zijn in elementaire of lagere beroepen.

Bij het bepalen van de mate van onderbenutting volgens de subjectieve methode is informatie over de eigen inschatting van de respondent nodig. Dergelijke informatie is niet beschikbaar in elke dataset. Ook verschilt de aanwezige subjectieve informatie tussen de datasets. De subjectieve definitie van onderbenutting wordt dan ook per dataset besproken.

3.2 Data

Ten behoeve van dit onderzoek is een drietal databestanden gebruikt: de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS, het SchoolverlatersInformatieSysteem (SIS) van het ROA en het OSA-Arbeidsaanbodpanel. De databestanden worden hier kort besproken.

Enquête beroepsbevolking

De Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS is de meest bekende van de hier gebruikte databronnen. De EBB wordt sinds 1987 gehouden en is een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder (met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen). Sinds het vierde kwartaal van 1999 wordt de EBB uitgevoerd als een roterend panel. Dit houdt in dat het eerste interview in het eerste kwartaal vervolg krijgt in vier additionele peilingen in de vier daarop volgende kwartalen.

Voor dit rapport is gebruik gemaakt van de EBB peilingen 1996-2007 (2007 is de laatst beschikbare meting), maar zonder gebruik te maken van de panelstructuur van de EBB. De data omvat in die jaren tussen de 81.000 en 96.000 personen. Daarvan zijn de werkenden met een afgeronde opleiding op MBO niveau geselecteerd. Door de omvang van de data is het mogelijk om een onderscheid te maken naar de verschillende niveaus binnen het MBO.

De EBB maakt het mogelijk om de onderbenutting volgens de objectieve methode te meten. Werkenden met een afgeronde opleiding op MBO niveau die werkzaam zijn in elementaire of lagere beroepen worden derhalve gekenmerkt als onderbenut.

SchoolverlatersInformatieSysteem

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) voert jaarlijks vier grootschalige schoolverlatersonderzoeken uit. Het doel van deze onderzoeken is het verschaffen van inzicht in de relatie tussen het gevolgde onderwijs en de intrede op de arbeidsmarkt. Daarnaast kan op basis van de gegenereerde data de doorstroom binnen het onderwijs nader worden onderzocht. Voor de vier onderzoeken geldt dat de schoolverlaters c.q. gediplomeerden ongeveer anderhalf jaar na het behalen van het diploma geënquêteerd worden. Het gaat om enquêtes in het kader van de VO Monitor (VMBO, HAVO en VWO), de BVE Monitor (BOL en BBL), de HBO Monitor (het hoger beroepsonderwijs) en de WO Monitor (het universitair onderwijs). In al deze onderzoeken wordt de gediplomeerde uitstroom uit het reguliere, door de overheid bekostigde onderwijs onderzocht. De verschillende monitoren vormen samen het SchoolverlatersInformatieSysteem (SIS) van het ROA.

In deze rapportage maken we gebruik van data uit de BVE Monitor, waarin sinds 1996 gediplomeerde MBO-schoolverlaters ongeveer anderhalf jaar na het afronden van hun opleiding worden geënquêteerd. In totaal omvat de BVE-Monitor voor de jaren 1996 tot en met 2007 (laatst beschikbare meting) de antwoorden van ongeveer 94.000 gediplomeerde MBO-schoolverlaters: 77.000 MBO-BOL schoolverlaters en 17.000 MBO-BBL schoolverlaters. Voor de huidige rapportage wordt gebruik gemaakt van de informatie afkomstig van de jongeren die na het afronden van hun opleiding een baan gevonden hebben. Bijna 60% van de MBO-BOL respondenten (45.000 respondenten)⁵ en bijna 90% van de MBO-BBL respondenten (15.000 respondenten) heeft een baan. Omdat de BVE Monitor onderdeel uitmaakt van SIS zullen wij in het vervolg van het rapport verwijzen naar SIS als databron, met dien verstande dat enkel de MBO-schoolverlaters in het onderzoek worden betrokken. Door de omvang van de data is het mogelijk om onderscheid te maken naar de verschillende niveaus van het MBO.

Onderbenutting is met behulp van SIS-data op een drietal manieren te meten. Ten eerste kan onderbenutting via de objectieve methode worden gemeten door te kijken of het beroepsniveau op een lager niveau ligt dan het opleidingsniveau. Hiervoor wordt in SIS aan de respondenten gevraagd om het beroep waarin zij werkzaam zijn aan te geven. Het antwoord van de respondent betreffende het beroep wordt dan vergeleken met de, uit registerdata afkomstige, beschikbare informatie betreffende de opleiding die de respondent gevolgd heeft.

Ten tweede is het mogelijk om onderbenutting via de subjectieve methode te meten. Hiervoor zijn aan de respondenten een tweetal vragen voorgelegd:

- "Welk opleidingsniveau werd door uw werkgever voor deze functie minimaal vereist?" Respondenten konden uit voorgegeven categorieën kiezen: 1 HBO of WO, 2 MBO-BOL/BBL niveau 3 of 4, 3 MBO-BOL/BBL niveau 1 of 2, 4 HAVO of VWO, 5 VMBO, VBO of MAVO, 6 basisonderwijs.
- "In welke mate worden in uw huidige functie uw kennis en vaardigheden benut?", met antwoordmogelijkheden van '1' (helemaal niet) tot '5' (in sterke mate).

Op basis van de eerste vraag (methode 1) wordt onderbenutting vastgesteld indien de respondenten een lager vereist niveau vermeldt dan het opleidingsniveau van welke hij of zij het diploma heeft behaald. Op basis van de tweede vraag (methode 2) wordt

⁵ De overige 40% volgt een vervolgopleiding of is niet werkzaam.

onderbenutting vastgesteld indien de respondent vermeldt dat zijn of haar kennis en vaardigheden (helemaal) niet (antwoordcategorie 1 of 2) benut worden.

OSA-Arbeidsaanbodpanel

Met het OSA-Arbeidsaanbodpanel worden periodiek gegevens verzameld over de (potentiële) beroepsbevolking in Nederland. De enquête wordt afgenomen onder huishoudens en is gericht op personen in de leeftijdscategorie van 16 tot 65 jaar. Het OSA-Arbeidsaanbodpanel is representatief voor de doelpopulatie. Het onderzoek is in 1985 voor het eerst gehouden. In dat jaar zijn ook enkele retrospectieve vragen gesteld met betrekking tot de arbeidsmarktsituatie in 1980. Vanaf 1986 bestaat het onderzoek uit tweejaarlijkse enquêtes. De vragen hebben betrekking op de situatie op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktgedrag.

Hoewel er in het najaar van 2008 een nieuwe dataverzameling heeft plaatsgevonden, is deze golf nog niet beschikbaar voor onderzoek. Voor dit rapport gebruiken wij de peilingen 1985-2006. Het aantal bevraagde personen is tussen de 4.000 en 5.560, afhankelijk van het jaar van interview. Voor dit rapport zijn werkende respondenten met een afgeronde opleiding op MBO niveau geselecteerd. Omdat de data een kleinere omvang heeft is het niet goed mogelijk om – in tegenstelling tot de andere twee databestanden – onderscheid te maken tussen de verschillende WEB-niveaus.

In het OSA-Arbeidsaanbodpanel kan de onderbenutting gemeten worden aan de hand van de objectieve methode en de subjectieve methode. Bij de objectieve methode wordt, net als in de EBB en het SIS het beroepsniveau vergeleken met het opleidingsniveau. MBO'ers werkzaam in elementaire en lagere beroepen worden gekenmerkt als onderbenut. Echter, het beroepsniveau (SBC92) wordt in het OSA-Arbeidsaanbodpanel pas vanaf 1994 gemeten. Voor de jaren 1980 (retrospectieve informatie) en 1988 is informatie over het beroep beschikbaar, maar deze is gecodeerd volgens de oude CBS systematiek (SBC84). Omdat voor de jaren 1994-1998 zowel SBC92 als SBC84 beschikbaar is, is op basis van deze drie jaren een correspondentiematrix opgesteld die het mogelijk maakt de SBC84 codes te vertalen naar beroepsniveaus volgens SBC92. De betrouwbaarheid van deze aanpak kan worden beoordeeld voor de jaren 1994-1998. Daaruit blijkt dat met name voor de lagere beroepen de foutmarge gering is. Ruim 93% van de werkenden in elementaire beroepen volgens SBC92 wordt ook in een elementair beroep geclassificeerd wanneer uitgegaan wordt van SBC84. Voor de werkenden in een lager beroep volgens SBC92 is 88% ook werkzaam in een lager beroep volgens SBC84. De cijfers voor 1980 en 1988 dienen met de nodige voorzichtigheid te worden beschouwd.

De onderbenutting kan in het OSA-Arbeidsaanbodpanel ook gemeten worden aan de hand van de subjectieve methode (zij het op een andere manier dan in SIS). Daartoe kan de volgende vraag worden gebruikt die vanaf 1998 in het panel is opgenomen: "Hoe sluiten uw kennis, vaardigheden en werk bij elkaar aan?" De antwoordmogelijkheden zijn: 'goed', 'redelijk', 'matig' en 'slecht'. Subjectieve onderbenutting wordt gedefinieerd als een redelijke, matige of slechte aansluiting tussen kennis, vaardigheden en werk. Een vervolgvraag biedt de mogelijkheid om aan te geven of mensen, in hun eigen perceptie, onder hun niveau werken: "In welk opzicht sluiten werk en opleiding minder goed bij elkaar aan?", met de antwoordmogelijkheden 'kennis meer dan het werk vereist', 'kennis minder dan het werk vereist', 'kennis voor een ander vak dan het huidige', 'kennis verouderd', 'kennis niet voldoende praktijkgericht' en 'anders'.

Een interessant kenmerk van het OSA-Arbeidsaanbodpanel is dat respondenten die aan de enquête hebben deelgenomen telkens weer worden benaderd voor deelname aan de daaropvolgende peilingen. Op deze manier ontstaat een panel met herhaalde metingen onder dezelfde respondenten over de tijd. Dit maakt het mogelijk om veranderingen

(dynamiek) op individueel niveau in kaart te brengen. In dit rapport gebruiken wij dit kenmerk van de data om de structurele aard van onderbenutting in kaart te brengen.

Onderbenutting in de drie databestanden

Samenvattend kan op basis van de drie databestanden (EBB, SIS en OSA-Arbeidsaanbodpanel) de onderbenutting op objectieve wijze worden vastgesteld. In dit geval wordt gesproken van het al dan niet hebben van “werk op eigen niveau (objectief)”. Onder schoolverlaters (SIS) wordt volgens de subjectieve benadering een tweetal indicatoren gebruikt: “werk op eigen niveau (subjectief)” (methode 1) en “benutting van kennis en vaardigheden (subjectief)” (methode 2). Voor de subjectieve meting van onderbenutting in het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt gesproken van “aansluiting tussen kennis, vaardigheden en werk (subjectief)”.

3.3 Methode

Ter beantwoording van de onderzoeksvragen zijn beschrijvende en econometrische analyses uitgevoerd. De beschrijvende analyses hebben als doel de omvang van onderbenutting (objectief en subjectief gemeten) onder MBO'ers en de ontwikkeling van onderbenutting door de jaren heen in kaart te brengen. Hiervoor worden MBO'ers onderscheiden in de EBB naar geslacht, herkomst, leeftijd, WEB-niveau en opleidingsrichting. Met behulp van SIS wordt nader gefocust op de schoolverlaters, waarbij naast de zojuist genoemde achtergrondkenmerken ook een onderscheid naar leerweg wordt gemaakt. In het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt geen onderscheid gemaakt naar achtergrondkenmerken in de beschrijvende analyses, maar daar staat tegenover dat er wel wordt ingegaan op de dynamiek van onderbenutting. De resultaten worden in hoofdstuk 4 besproken.

Met behulp van econometrische analyses wordt onderzocht welke kenmerken samenhangen met de onderbenutting van MBO'ers. De analyses worden uitgevoerd met behulp van data uit SIS en uit het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Voor beide databestanden geldt dat een grote hoeveelheid verklarende variabelen kan worden gebruikt, bijvoorbeeld:

- Geslacht, leeftijd, herkomst;
- WEB-niveau, opleidingsrichting, leerweg (BOL/BBL);
- Gemiddeld eindcijfer, oordeel over nut opleiding;
- Permanent of tijdelijk contract, voltijd/deeltijd;
- Werk in eigen vakrichting en tevredenheid over de aansluiting;
- Volgen van postinitieel onderwijs
- Bedrijfs grootte;
- Regiodummies en eventueel regiokenmerken zoals regionale werkloosheid;
- Jaardummies in verband met conjunctuur of eventuele conjunctuurvariabelen.

Uit de verklarende analyse kunnen conclusies worden getrokken omtrent de toe- of afname van onderbenutting over tijd in de verschillende arbeidsmarktsegmenten. Daarnaast kan worden geanalyseerd in welke mate de verandering van onderbenutting is gerelateerd aan de conjunctuur of aan andere veranderingen in de samenstelling van de werkenden (bijv. meer allochtone werkenden). Op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt tevens een econometrische analyse uitgevoerd betreffende de kans om uit onderbenutting te raken. Doel van de analyse is om de factoren te achterhalen die samenhangen met uitstroom uit onderbenutting. De resultaten van de econometrische analyses worden in hoofdstuk 5 besproken.

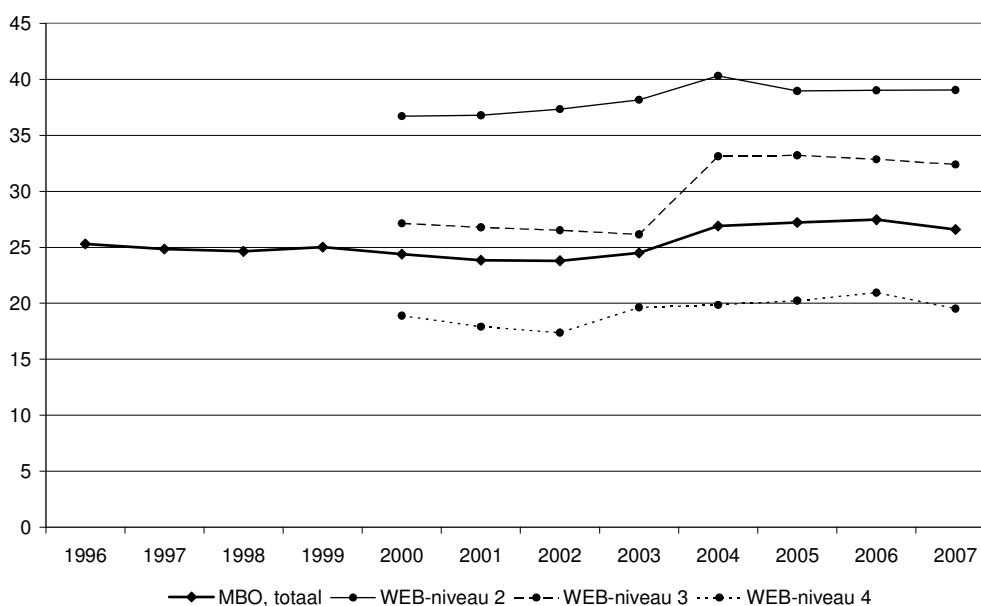
4 Mate en ontwikkeling van de onderbenutting van MBO'ers

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag in welke mate er sprake is van onderbenutting onder werkenden met een middelbare beroepsopleiding. Ook schetsen we een beeld van de ontwikkeling van de mate van onderbenutting in de tijd. Tevens gaan wij in op de vraag of werknemers die onderbenut zijn er in slagen uit deze situatie te ontsnappen, oftewel een baan op hun niveau te vinden. Deze beschrijvende analyses worden uitgevoerd op basis van de EBB, SIS en het OSA-Arbeidsaanbodpanel.

4.1 Onderbenutting van werkenden

In de EBB kan de onderbenutting enkel gemeten worden aan de hand van de objectieve methode (zie hoofdstuk 3). In figuur 4.1 wordt een overzicht gegeven van de mate van onderbenutting onder werkenden met een MBO-opleiding in de periode 1996-2007. Voor de jaren 2000-2007 kan een onderscheid gemaakt worden naar WEB-niveaus.⁶ Gemiddeld genomen was in de jaren 1996-1999 een kwart van de MBO'ers werkzaam onder hun niveau. Na een lichte afname naar 24% in de jaren 2000-2002 is het percentage onderbenutting met 2 procentpunten, van 25% naar 27%, gestegen tussen 2003 en 2004 om op dit niveau te blijven tot en met 2007. Echter, de toename in de mate van onderbenutting is mogelijk het gevolg van een wijziging in de manier waarop het onderwijsniveau in de EBB gemeten is. Voor 2004 werd het opleidingsniveau vastgesteld door de interviewer. Vanaf 2004 gebeurt dit op geautomatiseerde wijze tijdens het interview. Vooral voor MBO'ers met een vakopleiding met een duur van twee tot vier jaar (WEB-niveau 3) lijkt deze verandering in de systematiek een sterk effect te hebben gehad. De onderbenutting is het hoogst voor MBO'ers met WEB-niveau 2. In 2007 was 39% van hen onderbenut. Bij MBO'ers op WEB-niveau 3 was dit 32%. MBO'ers op WEB-niveau 4 vertonen de laagste mate van onderbenutting: slechts 1 op de 5 werkt onder zijn of haar niveau.

Figuur 4.1: Ontwikkeling mate van onderbenutting onder werkenden met een MBO-opleiding, naar WEB-niveau, 1996-2007 (procenten)

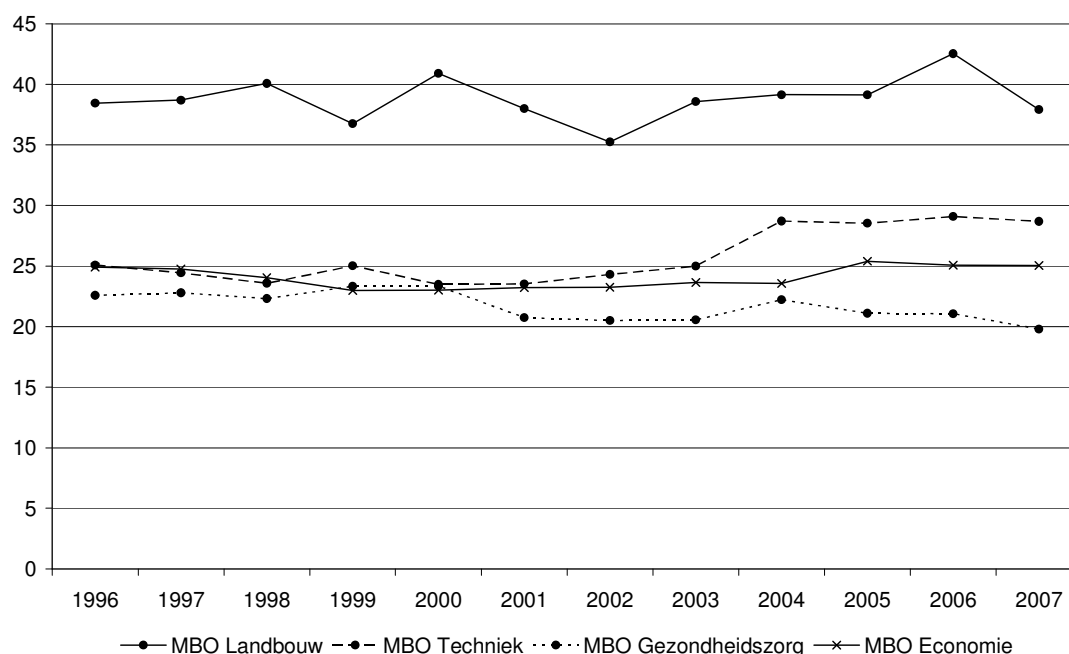


Bron: EBB

⁶ Het CBS beschouwt overigens WEB-niveau 1 in de Standaard Onderwijsindeling (SOI) niet als een opleiding van middelbaar beroepsniveau (zie voetnoot 2).

De onderbenutting verschilt niet alleen tussen de diverse WEB-niveaus, maar er treden ook verschillen op tussen de opleidingssectoren (figuur 4.2). Zo is gedurende de hele periode de onderbenutting voor MBO Landbouw significant hoger dan voor de andere richtingen. In 2007 was 38% van de MBO'ers in de richting Landbouw werkzaam onder haar niveau. De mate van onderbenutting voor werkenden met een MBO-diploma in de richting Economie bedroeg gedurende de hele periode ongeveer 25%. Voor MBO'ers in de Techniek was in 2007 de onderbenutting hoger, namelijk 29%. MBO'ers in de richting Gezondheidszorg hebben de laagste onderbenutting; één op de vijf werkt onder het eigen niveau. De verschillen in onderbenutting tussen de opleidingsrichtingen Economie, Gezondheidszorg en Techniek lijken te zijn toegenomen sinds 2000.

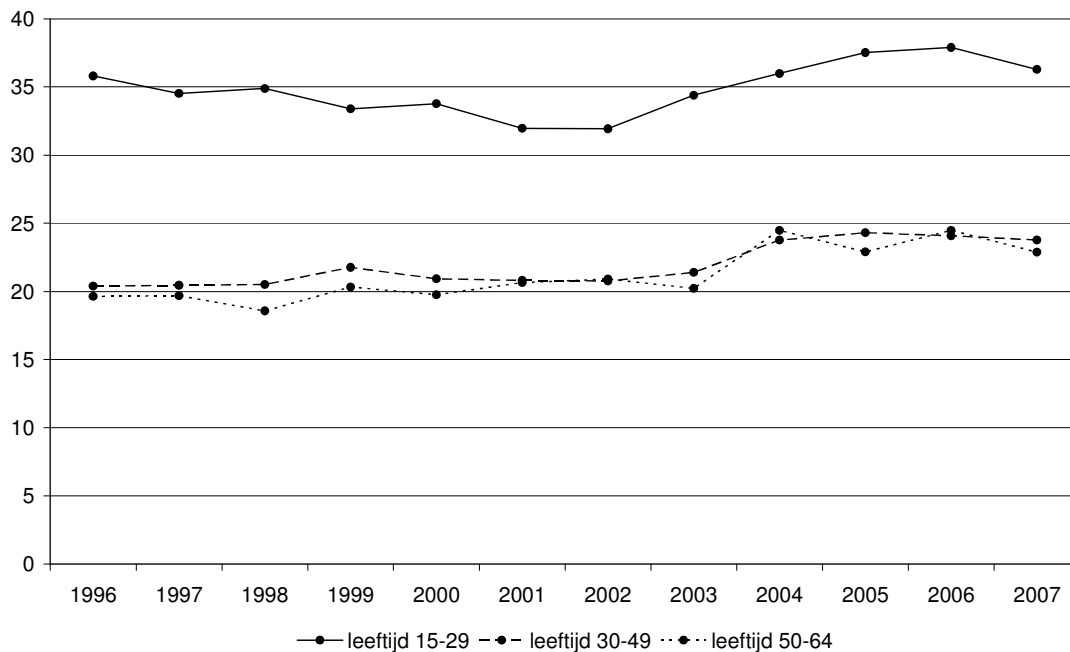
Figuur 4.2: Ontwikkeling mate van onderbenutting onder werkenden met een MBO-opleiding, naar opleidingssector, 1996-2007 (procenten)



Bron: EBB

Anno 2007 bedroeg de onderbenutting onder mannen met een MBO-opleiding 27%. Bij vrouwen was dit een procentpunt lager: 26%. De onderbenutting onder niet-westerse allochtonen lag in 2007 op een aanzienlijk hoger niveau: 42% van de werkende niet-westerse allochtonen met een afgerond opleiding op mbo niveau werkte onder het eigen niveau. De verschillen in onderbenutting naar leeftijd zijn ook groot (figuur 4.3). Het valt op dat vooral jongere werknemers (15-29 jaar) onder hun niveau werken. De onderbenutting onder jongere werknemers is, mede onder invloed van de gunstige conjunctuur gedaald van 36% in 1996 naar 32% in 2002. Echter, de onderbenutting is in de jaren daarna weer opgelopen tot 36% in 2007. Vooral de onderbenutting onder jongeren lijkt dus gevoelig voor conjuncturele veranderingen in de economie. Dit is op zich niet verwonderlijk omdat jongeren, doorgaans schoolverlaters, veelal zoekend zijn naar de juiste baan. Zij hebben nog geen vaste positie op de arbeidsmarkt verworven en moeten dus langer zoeken naar een aansluitende baan in tijden van laagconjunctuur. Daar komen wij in paragraaf 4.2 op terug wanneer wij de onderbenutting onder schoolverlaters bespreken. Voor de leeftijdsgroepen 30-49 jaar en 50-64 jaar geldt dat de onderbenutting een vergelijkbare omvang heeft. 23 tot 24% van de werkende MBO'ers ouder dan 30 jaar werkt in 2007 onder het eigen niveau. Blijkbaar neemt onderbenutting nauwelijks meer af bij werknemers vanaf 30 jaar.

Figuur 4.3: Ontwikkeling mate van onderbenutting onder werkenden met een opleiding op MBO niveau, naar leeftijd, 1996-2007 (procenten)



Bron: EBB

4.2 Onderbenutting van schoolverlaters

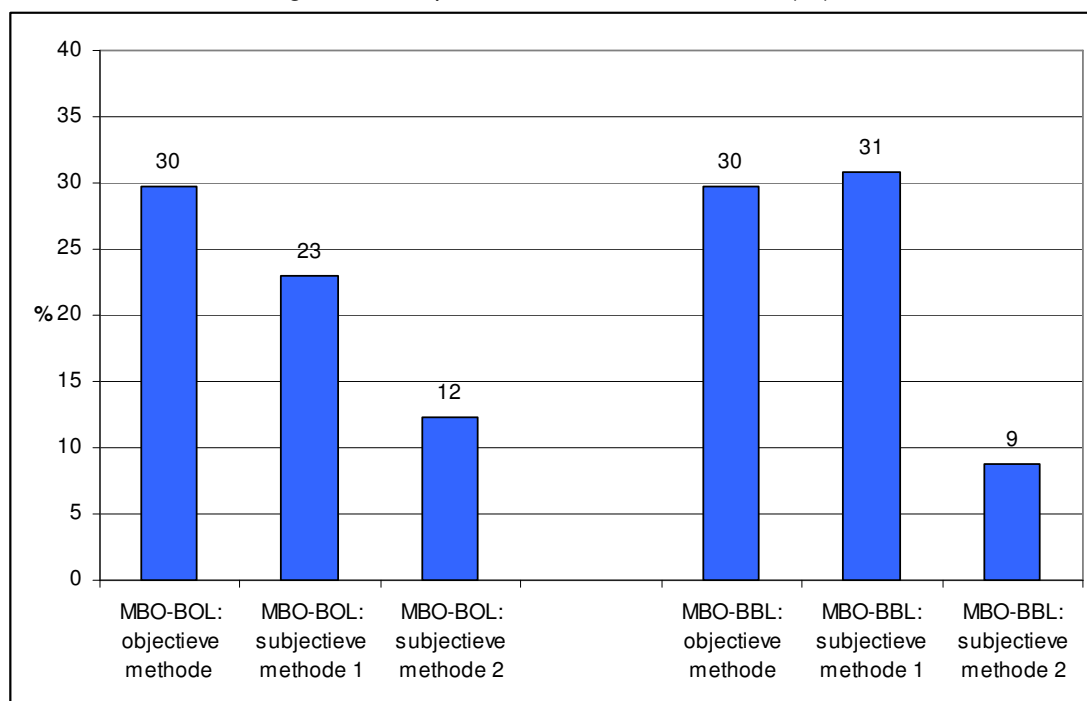
In deze paragraaf gaan we in op de onderbenutting van schoolverlaters met een MBO-diploma op basis van het SchoolverlatersInformatieSysteem (SIS) van het ROA (zie ook paragraaf 3.2). In SIS kan de onderbenutting op de objectieve manier en op twee subjectieve manieren worden gemeten. Deze zijn in paragraaf 3.2 aan bod gekomen.

Voordat we in deze paragraaf in meer detail stilstaan bij de uitkomsten op basis van deze drie meetmethodes, geeft figuur 4.4 alvast een indicatie van het verschil in uitkomst tussen de drie methodes. De linkerhelft van de figuur laat het aandeel onderbenutte gediplomeerde MBO-BOL schoolverlaters in meting 2007 zien. Achtereenvolgens wordt dit aandeel volgens de objectieve methode (werk op eigen niveau), de subjectieve methode 1 (werken onder eigen niveau) en de subjectieve methode 2 (onderbenutting van kennis en vaardigheden) weergegeven. De rechterhelft laat dezelfde gegevens voor de gediplomeerde MBO-BBL schoolverlaters zien. Om een zo compleet mogelijk beeld van de schoolverlaters te geven, hebben de gegevens in deze paragraaf betrekking op alle schoolverlaters met een diploma op MBO niveau, ongeacht het WEB-niveau. Dit betekent dat in tegenstelling tot de gegevens in paragraaf 4.1 ook gediplomeerde op WEB-niveau 1 in de analyses zijn meegenomen hoewel zij strikt genomen geen baan op middelbaar niveau kunnen bemachtigen.

Figuur 4.4 laat zien dat de objectieve meting de hoogste onderbenutting aangeeft. Dit geldt vooral voor de gediplomeerde schoolverlaters van het MBO-BOL en in mindere mate voor de gediplomeerde schoolverlaters van het MBO-BBL. Zo was 30% van de gediplomeerde schoolverlaters van het MBO-BOL en van de gediplomeerde schoolverlaters van het MBO-BBL werkzaam in een beroep dat geen MBO diploma vereist (elementaire dan wel lagere beroepen). Interessant is dat de gediplomeerden van het MBO-BOL dit zelf veel minder als zodanig ervaren. Zo vindt 'slechts' 25% van de gediplomeerde MBO-BOL schoolverlaters dat zij werkzaam zijn in een beroep waarvoor een lager opleidingsniveau vereist is. In de

groep MBO-BBL gediplomeerden is het aandeel dat subjectief gezien onder het eigen niveau werkt vergelijkbaar met het aandeel volgens de objectieve methode. Wat het MBO-BOL betreft kan dit een eerste indicatie zijn voor het feit dat een beroepenclassificatie geen differentiaties binnen een bepaalde beroepengroep toelaat. De laatste staven gepresenteerd in figuur 4.4 lijken dit te bevestigen. Van de gediplomeerde MBO-BOL schoolverlaters vindt immers slechts 13% dat hun kennis en vaardigheden in het gekozen beroep onderbenut worden. Van de MBO-BBL gediplomeerden is dit nog geen 10%. Met andere woorden, terwijl de objectieve aansluiting tussen opleidingsniveau en beroepsniveau bij drie van de tien MBO-schoolverlaters een mismatch laat zien, is de match tussen het opgedane kennis- en vaardighedeniveau aanzienlijk beter. Dat blijkt ook uit het onderzoek van Allen & Van der Velden (2002), waarin zij laten zien dat een opleidingsmismatch niet automatisch betekent dat er ook sprake is van een competentiemismatch (zie ook hoofdstuk 2). De discussie betreffende onderbenutting dient daarom zowel met verschillen in het vereiste kennis- en vaardighedeniveau binnen een bepaald beroep rekening te houden, als ook met de verschillen in het opgedane kennis- en vaardighedeniveau tussen schoolverlaters van een bepaalde opleiding.

Figuur 4.4: Onderbenutting in 2007 op basis van drie methodes (%)



Bron: ROA/SIS

In de volgende paragrafen gaan wij in op de onderbenutting naar achtergrondkenmerken van de schoolverlaters volgens de drie verschillende meetmethodes. We doen dit achtereenvolgens voor de objectieve methode, de subjectieve methode 1 (werken onder eigen niveau) en de subjectieve methode 2 (onderbenutting van kennis en vaardigheden).

Voor elk van deze methodes gaan we in op:

- ontwikkelingen in onderbenutting over tijd,
- verschillen in onderbenutting naar het niveau van het MBO-diploma,
- verschillen in onderbenutting naar gevolgde opleidingssector,
- verschillen in onderbenutting naar geslacht en tot slot,
- verschillen in onderbenutting naar herkomst.

Werk op eigen niveau (objectief)

Volgens de objectieve methode wordt onderbenutting gemeten aan de hand van een beroepenclassificatie met functieniveaus. Onderbenutting is daarbij gedefinieerd als het hebben van een opleidingsniveau dat hoger is dan het beroepenniveau waarop men werkt. De objectieve methode veronderstelt daarbij dat de classificatie een goede weerspiegeling is van de functieniveaus. Het SchoolverlatersInformatieSysteem (SIS) kent de door het CBS gehanteerde beroepenclassificatie. Daarin worden de volgende beroepenniveaus onderscheiden: *elementaire beroepen*, *lagere beroepen*, *middelbare beroepen*, *hogere beroepen* en *wetenschappelijke beroepen*. Onderbenutting van gediplomeerde MBO-schoolverlaters houdt hier dus in: gediplomeerde MBO-schoolverlaters die in elementaire of lagere beroepen werkzaam zijn. Overigens is deze definitie van onderbenutting in mindere mate van toepassing op gediplomeerden van MBO niveau 1, aangezien zij feitelijk niet opgeleid worden voor een middelbaar beroep. MBO niveau 1 wordt door het CBS als een opleiding van VMBO-niveau gezien en wordt niet als startkwalificatie gezien. Voor de volledigheid geven we ook het aandeel gediplomeerden van MBO niveau 1 weer dat in een elementair of lager beroep werkzaam is.

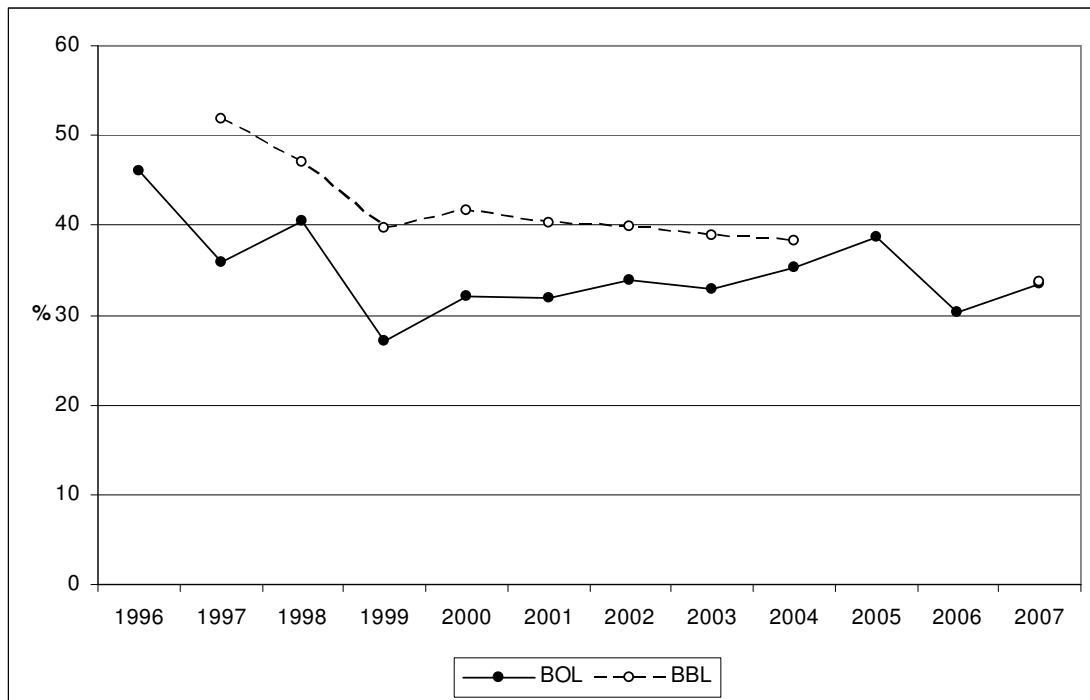
In figuur 4.5 wordt de ontwikkeling van het aandeel onderbenutte gediplomeerden van het MBO volgens de objectieve methode weergegeven. We onderscheiden hierbij de gediplomeerde schoolverlaters van het MBO-BOL en het MBO-BBL. Immers, deze twee leerwegen onderscheiden zich duidelijk in de verhouding tussen de tijdscomponenten die scholieren in de praktijk (werk, stage) en op school doorbrengen. Voor de gediplomeerde schoolverlaters van het MBO-BBL zijn geen (betrouwbare) cijfers voor de metingen in 1996, 2005 en 2006 beschikbaar

In figuur 4.5 zien we dat zowel in de groep gediplomeerden van het MBO-BOL als de groep gediplomeerden van het MBO-BBL het aandeel onderbenutte schoolverlaters in de tweede helft van de jaren negentig duidelijk daalt. In 1996 is 46% van de gediplomeerde schoolverlaters van het MBO-BOL onderbenut en 52% van de MBO-BBL gediplomeerden (1997). Echter, in 1999 zien we dat volgens de objectieve methode minder dan een op de drie MBO-BOL gediplomeerden (27%) en ongeveer 40% van de MBO-BBL gediplomeerden onderbenut is.⁷

De aantrekkelijke conjunctuur en de daarmee gepaard gaande krapte op de arbeidsmarkt kunnen deze dalende trend in gang gezet hebben. In de beginjaren van het nieuwe millennium stabiliseert deze dalende trend zich en zien we in de groep MBO-BOL gediplomeerden zelfs weer een stijging van de onderbenutting tot bijna 40% in 2005. Door de lichte economische malaise lijken vooral jongeren met een MBO-BOL diploma meer moeite te hebben om een passende baan te vinden. De cijfers voor 2006 (alleen voor MBO-BOL beschikbaar) en 2007 laten een enigszins onduidelijk beeld zien. In 2006 daalt het aandeel onderbenutte MBO-BOL gediplomeerden, volgens de objectieve methode, scherp, maar in 2007 zien we het aandeel weer stijgen. Voor het MBO-BBL geldt dat het percentage in 2007 een verdere daling laat zien en nu overeenkomt met het aandeel onderbenutte MBO-BOL gediplomeerden.

⁷ Pas in 1999 was er sprake van de eerste echte uitstroom uit het in 1997 ingevoerde BBL. Bovendien stroomden er pas in 2001 schoolverlaters uit de vierjarige BBL-opleidingen van niveau 4. In de jaren daarvoor gaat het om schoolverlaters uit het oude leerlingwezen.

Figuur 4.5: Ontwikkeling aandeel MBO-gediplomeerden dat in elementaire of lagere beroepen werkzaam is, BOL (1996-2007) en BBL (1997-2004 en 2007) (%)



Bron: ROA/SIS

Figuur 4.5 laat nog een tweede ontwikkeling zien. Alleen in 2007 geldt dat de onderbenutting van de gediplomeerde MBO-BBL schoolverlaters gelijk is aan de onderbenutting onder de MBO-BOL gediplomeerden. In al de jaren ervoor lijken, volgens de objectieve methode, de gediplomeerden van het MBO-BOL makkelijker een passende baan qua niveau te vinden dan de MBO-BBL gediplomeerden.

Hoewel de onderbenutting van de totale MBO populatie van schoolverlaters natuurlijk interessant is, is het beleidsmatig ook van groot belang om nader in te gaan op eventuele verschillen in het aandeel onderbenutting tussen de subgroepen van schoolverlaters. We doen dit eerst op basis van de opleidingskenmerken WEB-niveau en de opleidingssector en daarna op basis van de persoonskenmerken geslacht en herkomst van de schoolverlater. Tabel 4.1 laat het aandeel van de gediplomeerde schoolverlaters per niveau in het MBO zien dat volgens de objectieve methode onderbenut is. We beperken ons hierbij op de bespreking van de uitkomsten in een drietal jaren (1999, 2003 en 2007).

Tabel 4.1: Aandeel MBO-gediplomeerden dat in elementaire of lagere beroepen werkzaam is (%)

	1999	2003	2007
MBO-BOL			
Niveau 1	70	99	71
Niveau 2	50	62	62
Niveau 3	37	26	19
Niveau 4	19	25	16
MBO-BBL			
Niveau 1	57	81	80
Niveau 2	62	51	54
Niveau 3	19	29	17
Niveau 4	13	10	7

Bron: ROA/SIS

De cijfers in tabel 4.1 laten een heel duidelijk beeld zien. Onderbenutting volgens de objectieve methode is vooral een probleem dat zich voordoet bij de gediplomeerde schoolverlaters van MBO niveau 2. Bij MBO niveau 1 is het aandeel dat in elementaire of lagere beroepen werkt nog hoger, maar feitelijk leiden deze opleidingen niet op tot middelbare beroepen. Er kan zelfs eerder gezegd worden dat gediplomeerden van MBO niveau 1 die in middelbare beroepen werken onderschoold zijn. Dit komt overeen met de bevindingen in figuur 4.1, al is de mate van onderbenutting onder schoolverlaters hoger dan in de totale MBO beroepsbevolking. Is volgens deze methode in 2007 62% van de MBO-BOL niveau 2 gediplomeerden (MBO-BBL niveau 2: 54%) onderbenut, in de groep gediplomeerden van het niveau 3 en 4 is dit in alle gevallen voor minder dan 20% het geval. Wel dient hierbij aangetekend te worden dat de objectieve methode onderbenutting bij MBO gediplomeerden pas vaststelt wanneer zij werken in een elementair dan wel een lager beroep. Schoolverlaters die in een middelbaar beroep terechtkomen, zijn derhalve niet onderbenut. Echter, de middelbare beroepen kennen een grote heterogeniteit, Hierdoor is de kans dat gediplomeerden van het MBO niveau 3/4 werkzaam zijn in een middelbaar beroep dat niet volledig aansluit op het gevolgde opleidingsniveau aanzienlijk groter dan voor de gediplomeerden van het MBO niveau 1/2. Zo wordt een gediplomeerde schoolverlater van het MBO niveau 4 die werkzaam is in een beroep op MBO niveau 3 volgens de objectieve methode niet als onderbenut aangemerkt. We zullen tijdens de bespreking van de subjectieve methode op dit punt terug komen.

Naast een discussie in hoeverre onderbenutting afhankelijk is van het niveau van de gevolgde opleiding, is het natuurlijk interessant vast te stellen in hoeverre er verschillen in onderbenutting zijn tussen de verschillende opleidingssectoren. De beschikbare data laten daarbij een onderscheid naar vier opleidingssectoren op niveau 1/2 en vijf opleidingssectoren op niveau 3/4 toe. Een aggregatie van opleidingen tussen de niveaus 1 en 2 en tussen de niveaus 3 en 4 is noodzakelijk in verband met de betrouwbaarheid.

De resultaten in tabel 4.2 laten een aantal opmerkelijke resultaten zien. In eerste instantie zien we nogmaals dat onderbenutting afhankelijk is van het gevolgde opleidingsniveau. Het beeld uit tabel 4.1 wordt hiermee ook voor de afzonderlijke opleidingssectoren bevestigd. Een tweede bevinding is dat de invloed van de opleidingssector op eventuele onderbenutting, gemeten via de objectieve methode, nogal groot is. Zo kennen de gediplomeerde schoolverlaters van een opleiding op niveau 3/4 in de sectoren techniek, gezondheidszorg en gedrag en maatschappij een relatief laag aandeel van onderbenutting. In 2007 was bijvoorbeeld slechts 15% van de MBO-BOL gediplomeerden van niveau 3/4 sector techniek volgens deze methode onderbenut. Van de gediplomeerden van hetzelfde niveau maar uit de sector gedrag en maatschappij was dit nog minder (12%) en wat MBO-BOL betreft vinden wij dat de onderbenutting onder gediplomeerden van de sector gezondheidszorg nog 1 procentpunt lager was. Hier staat tegenover dat meer dan de helft van de MBO-BOL gediplomeerden van een landbouwopleiding op niveau 3/4 onderbenut was. In de groep gediplomeerden van het MBO-BBL zien we een vergelijkbaar beeld. Zo is in 2007 minder dan een op de tien schoolverlaters uit de sector gedrag en maatschappij op niveau 3/4 volgens de objectieve methode onderbenut. Bij de gediplomeerden uit de sector gezondheidszorg komt onderbenutting zelfs bijna niet voor. Van hen is namelijk slechts 3% werkzaam in een beroep dat volgens de beroepenclassificatie niet bij hun opleidingsniveau past.

Tot slot dient kort bij de opmerkelijke situatie van de gediplomeerden van een landbouwopleiding op niveau 1/2 stilgestaan te worden. Minimaal zo'n 80% van de gediplomeerden van het MBO-BBL en het MBO-BOL in deze sector is, volgens de objectieve methode, in alle meetjaren werkzaam in een beroep dat volgens de beroepsclassificatie niet bij het opleidingsniveau past. Dit percentage is in alle meetjaren aanzienlijk hoger dan bij de gediplomeerden uit een andere sector. Dit past bij het beeld dat op basis van de EBB in figuur 4.2 al is geschetst. Ook vinden we bij de gediplomeerden van

het MBO-BOL en bij de gediplomeerden van het MBO-BBL in 2007 het op één na hoogste aandeel bij de jongeren met een economieopleiding. Maar in beide gevallen is hierbij het aandeel dat onderbenut is zo'n 12 procentpunten lager vergeleken bij gediplomeerden met een achtergrond in de landbouw.

Tabel 4.2: Aandeel MBO-gediplomeerden dat in elementaire of lagere beroepen werkzaam is (objectieve methode) naar gevolgde opleidingssector

	1999	2003	2007
MBO-BOL, niveau 1/2			
Landbouw	78	93	81
Techniek	29	65	56
Economie	58	75	68
Gezondheidszorg	46	54	63
MBO-BOL, niveau 3/4			
Landbouw	55	64	53
Techniek	9	16	15
Economie	26	32	23
Gezondheidszorg	15	14	11
Gedrag en maatschappij	16	10	12
MBO-BBL, niveau 1/2			
Landbouw	X	81	79
Techniek	60	50	58
Economie	72	82	68
Gezondheidszorg	19	29	32
MBO-BBL, niveau 3/4			
Landbouw	X	54	42
Techniek	15	40	21
Economie	34	36	28
Gezondheidszorg	13	5	3
Gedrag en maatschappij	21	17	7

X: geen gegevens i.v.m. gering celvulling.

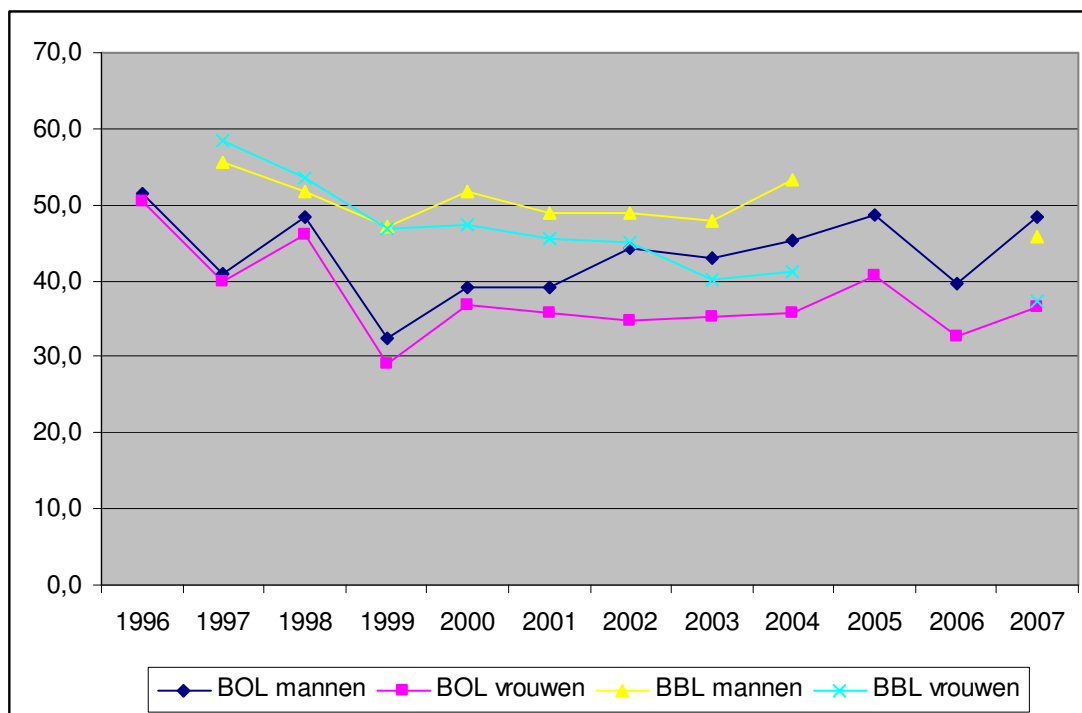
Bron: ROA/SIS

De hierboven gepresenteerde uitkomsten laten zien dat onderwijskenmerken een belangrijke invloed kunnen hebben op onderbenutting gemeten volgens de objectieve methode. Vervolgens gaan we in op de vraag of dit ook geldt voor persoonskenmerken van de gediplomeerde schoolverlaters.

Figuur 4.6 laat de ontwikkeling van het aandeel onderbenutte MBO-gediplomeerden voor mannen en vrouwen zien. De uitkomsten in de figuur laten een aantal interessante ontwikkelingen zien. In eerste instantie lijkt onderbenutting onder schoolverlaters relatief vaker bij mannen dan bij vrouwen voor te komen. Dit is opmerkelijk omdat het verschil in onderbenutting naar geslacht slechts 1 procentpunt (ten nadele van mannen) bedraagt volgens de EBB. Dit verschil manifesteert zich echter vooral vanaf het moment dat de arbeidsmarkt in het begin van het nieuwe millennium ruimer wordt. Immers, in de jaren negentig zien we nauwelijks verschillen in onderbenutting tussen mannelijke en vrouwelijke MBO-BOL gediplomeerden. Bij de MBO-BBL gediplomeerden zijn in dezelfde periode zelfs relatief minder mannen dan vrouwen onderbenut. Daarna verandert dat beeld snel. Zo is in 2003 volgens de objectieve methode 43% van de mannelijke MBO-BOL gediplomeerden en zelfs 48% van de mannelijke MBO-BBL gediplomeerden onderbenut. Tegelijkertijd is dit bij 'slechts' 35% van de vrouwelijke MBO-BOL gediplomeerden en 40% van de vrouwelijke MBO-BBL gediplomeerden het geval. Deze verschillen blijven vanaf 2003 redelijk constant. Zo is in 2007 48% van de mannelijke MBO-BOL gediplomeerden en 37% van de vrouwelijke MBO-BOL gediplomeerden onderbenut. Van de MBO-BBL gediplomeerden is in 2007 46% van de mannen en 37% van de vrouwen volgens de objectieve methode onderbenut. Bij de

hier gepresenteerde uitkomsten dient een belangrijke kanttekening geplaatst te worden. De verschillen in onderbenutting tussen mannen en vrouwen zouden kunnen samenhangen met eventuele verschillen in bijvoorbeeld de gekozen opleiding (sector maar ook niveau) of eventuele verschillen in de samenstelling van deze groepen naar herkomst. Voordat we verder conclusies trekken, is het daarom van belang om de resultaten uit de econometrische analyses in hoofdstuk 5 af te wachten. In deze analyses zal op basis van multivariate analyses verder op de significantie van de gevonden verschillen worden ingegaan.

Figuur 4.6: Aandeel MBO-gediplomeerden dat in lagere of elementaire beroepen werkzaam is (objectieve methode) naar geslacht (%)



Bron: ROA/SIS

Tot slot van onze bespreking van de objectieve methode gaan we kort in op de vraag in hoeverre onderbenutting vaker voorkomt bij bepaalde etnische groepen. Tabel 4.3 laat voor een drietal meetjaren (2001⁸, 2003 en 2007) de onderbenutting van MBO gediplomeerden zien naar herkomst. Om betrouwbare cijfers te presenteren is het niet mogelijk om in deze tabel een onderscheid te maken tussen MBO-BOL en MBO-BBL.

Tabel 4.3: Aandeel MBO-gediplomeerden dat onderbenut is, naar herkomst (%)

	2001	2003	2007
Autochtonen	36	36	32
Westerse-allochtonen	30	39	38
Niet-westerse allochtonen	43	43	39

Bron: ROA/SIS

Tabel 4.3 laat zien dat onderbenutting volgens de objectieve methode een relatief groter probleem is bij allochtone jongeren dan bij autochtone jongeren. In 2007 is 32% van de gediplomeerde MBO-schoolverlaters van autochtone afkomst onderbenut, terwijl 38% van de westerse allochtonen en 39% van de niet-westerse allochtonen onderbenut is. Het is

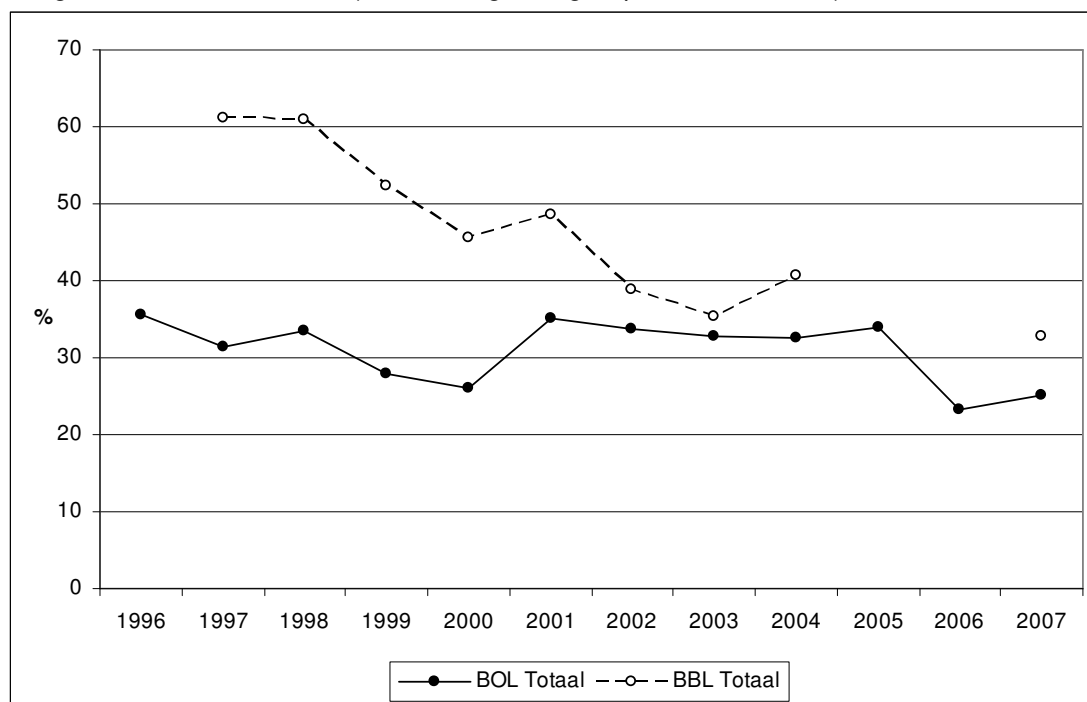
⁸ We gebruiken hier als eerste jaar 2001 in plaats van 1999, omdat we pas vanaf 2001 onderscheid tussen westerse en niet-westerse allochtonen kunnen maken.

interessant om op te merken dat het verschil in onderbenutting naar herkomst kleiner is onder MBO schoolverlaters dan onder werkende MBO'ers in het algemeen (zie paragraaf 4.1). Dit duidt er op dat de nieuwe generaties allochtonen beter in staat zijn om een baan op het eigen niveau te vinden dan de vorige generaties. Zoals we ook al in de bespreking van de uitkomsten naar geslacht hebben vastgesteld, is het van belang dat we met verdere conclusies op basis van deze uitkomsten wachten tot we in hoofdstuk 5 op basis van multivariate analyses de gevonden verschillen op hun significantie hebben getoetst.

Werk op eigen niveau (subjectief)

In figuur 4.7 wordt de mate van onderbenutting weergegeven volgens de eerste subjectieve methode uit SIS. In de vragenlijst zijn MBO-gediplomeerden gevraagd welk opleidingsniveau er door hun werkgever vereist werd voor hun huidige functie. Zoals eerder vermeld, zijn voor de gediplomeerde schoolverlaters van het MBO-BBL daarbij geen (betrouwbare) cijfers voor de metingen in 1996, 2005 en 2006 beschikbaar.

Figuur 4.7: Ontwikkeling van het percentage MBO-gediplomeerden dat beneden het eigen opleidingsniveau werkzaam is (inschatting van gediplomeerden zelf)



Bron: ROA/SIS

Van 1996 tot 2007 schommelde het aandeel MBO-BOL gediplomeerden, dat volgens eigen inschatting onder zijn/haar opleidingsniveau werkzaam was, grofweg tussen de 23% en de 36%. Daarbij valt op dat bij het meten van onderbenutting volgens de subjectieve methode bij het MBO-BOL duidelijk drie subperiodes te onderscheiden zijn. Dit in tegenstelling tot de uitkomsten van de objectieve methode waar slechts twee periodes duidelijk zichtbaar waren. Tussen 1996 en 2000 zien we een daling van het aandeel gediplomeerden MBO-BOL schoolverlaters dat van mening is onder het eigen niveau werkzaam te zijn. Hier tegenover staat dat het percentage MBO-BOL schoolverlaters dat onder het eigen niveau werkzaam is, in de jaren 2001 tot en met 2005 hoger is om vervolgens in de laatste twee jaren weer te dalen. Deze drie perioden komen overeen met een drietal verschillende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De krapte op de arbeidsmarkt eind jaren negentig en in de jaren 2006 en 2007 zou het dalende aandeel onderbenutte MBO-BOL schoolverlaters in deze jaren kunnen verklaren. De lichte economische malaise aan het begin van deze eeuw

lijkt als gevolg te hebben gehad dat er meer gediplomeerden gedwongen zijn geweest om onder hun niveau te gaan werken.

Als we kijken naar het aandeel MBO-BBL gediplomeerden dat onder het eigen opleidingsniveau werkzaam is, zien we een tweetal interessante uitkomsten. In de jaren negentig en in de beginjaren van het nieuwe millennium vinden we dat het aandeel MBO-BBL gediplomeerden dat onderbenut is (aanzienlijk) hoger ligt dan bij de MBO-BOL gediplomeerden. Dit is een interessante bevinding omdat vooral de MBO-BBL leerlingen tijdens hun opleiding sterk praktijkgerelateerd bezig zijn. Blijkbaar biedt dit hen geen voordeel in de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. Vervolgens zien we ook bij de gediplomeerden van het MBO-BBL eind jaren negentig een sterke daling in de mate van onderbenutting. In 1997 werkte maar liefst 61% volgens eigen zeggen onder het gewenste niveau. In 2000 is dit nog ongeveer 46%. Interessant is het feit dat de dalende trend zich ook tijdens de economisch minder goede jaren doorzet. Dit in tegenstelling tot de objectieve manier van meten (zie figuur 4.5) waar we vonden dat er vanaf het jaar 2000 een stabilisering heeft plaatsgevonden. In de laatst beschikbare meting (2007) is het aandeel onderbenutte MBO-BBL gediplomeerden volgens deze subjectieve manier van meten dan ook gedaald tot 33%. Daarmee is het verschil tussen BOL- en BBL-gediplomeerden in de afgelopen jaren steeds kleiner geworden.

Nadat we in figuur 4.7 de onderbenutting van de totale populatie van de MBO-BOL en de MBO-BBL gediplomeerden hebben laten zien staan we nu stil bij een aantal subgroepen. We doen dit door kort in te gaan op:

- de gediplomeerden van de verschillende opleidingsniveaus in het MBO,
- de gediplomeerden van de verschillende opleidingssectoren in het MBO,
- door na te gaan of onderbenutting net zo vaak voorkomt bij mannen als bij vrouwen en
- door na te gaan of onderbenutting zich in bepaalde etnische groepen vaker voordoet.

Tabel 4.4 laat de onderbenutting per opleidingsniveau in het MBO zien, volgens eigen bevinding van de respondenten. We presenteren slechts de cijfers van de jaren 1999, 2003 en 2007 omdat de trends in de tussenliggende jaren niet veel verschillen tussen de gediplomeerden van de vier onderscheiden MBO-niveaus. Uit deze cijfers blijkt dat over het algemeen geldt: hoe hoger het onderwijsniveau dat men met succes heeft afgesloten, hoe kleiner de kans op onderbenutting. In 2003 was bijvoorbeeld 59% van de MBO-BBL schoolverlaters niveau 1 naar eigen zeggen onderbenut. In hetzelfde jaar lagen de percentages onderbenutte MBO-BBL schoolverlaters op de hogere niveaus veel lager: 38% voor niveau 2, 37% voor niveau 3 en 16% voor niveau 4. Ook onder de schoolverlaters MBO-BOL is een vergelijkbare dalende trend waar te nemen, naarmate het opleidingsniveau stijgt. Opvallend is verder dat in 2007, ondanks een economische goede periode, nog steeds rond de helft van de MBO niveau 1 gediplomeerden onder hun niveau werkzaam was. Bijna één op de twee MBO-BOL niveau 1 gediplomeerden en iets meer dan één op de twee MBO-BBL gediplomeerden van niveau 1 was in 2007 werkzaam in een functie die maximaal een VMBO-diploma vereiste.

Tabel 4.4: Percentage MBO-gediplomeerden dat beneden het eigen opleidingsniveau werkzaam is (inschatting van gediplomeerden zelf) per niveau

	1999	2003	2007
MBO-BOL			
Niveau 1	X	74	46
Niveau 2	41	42	39
Niveau 3	35	27	21
Niveau 4	23	31	15
MBO-BBL			
Niveau 1	64	59	55
Niveau 2	59	38	39
Niveau 3	51	37	32
Niveau 4	33	16	14

Bron: ROA/SIS

Vergelijken we de uitkomsten van de eerste subjectieve methode (zie tabel 4.4) met de uitkomsten van de objectieve methode (zie tabel 4.1), dan wordt de eerder gemaakte kanttekening betreffende het eventueel niet goed meten van heterogeniteit binnen een bepaald beroep, dan wel binnen een bepaald opleidingsniveau door de objectieve methode nog eens bevestigd. Het verschil in aandeel dat onderbenut is tussen bijvoorbeeld de gediplomeerden van MBO-BOL niveau 3 en de gediplomeerden van MBO-BOL niveau 4 is bij de objectieve methode aanzienlijk hoger dan bij de subjectieve methode. Zo is in 2007 volgens de objectieve methode 67% van de gediplomeerden van MBO-BOL niveau 2 onderbenut, wat 37 procentpunten meer is dan bij de gediplomeerden van MBO-BOL niveau 3. Kijken we naar de subjectieve methode, dan is het verschil tussen deze twee groepen 'slechts' 18 procentpunten. Vergelijkbare resultaten zien we als we de gediplomeerden van MBO-BBL niveau 3 met de gediplomeerden van MBO-BBL niveau 2 vergelijken. Volgens de objectieve methode verschilt de onderbenutting tussen deze twee groepen 36 procentpunten, volgens de subjectieve methode is het verschil slechts 7 procentpunten.

Vervolgens gaan we in op de vraag of onderbenutting volgens eigen bevinding afhankelijk is van de gevolgde opleidingssector (zie tabel 4.5). Om betrouwbare gegevens te kunnen presenteren, worden daarbij de opleidingen op niveau 1 en 2 bij elkaar gevoegd. Hetzelfde geldt voor de opleidingen op niveau 3 en 4. Omdat ook hier de algemene trends tussen de jaren heen sterk vergelijkbaar zijn met het beeld dat voor de totale groep gediplomeerden van het MBO-BOL of het MBO-BBL geldt, beperken we ons wederom tot de drie meetjaren 1999, 2003 en 2007.

In het algemeen zien we dat de uitkomsten in tabel 4.5 – wat de rangorde betreft naar opleidingssector, maar niet qua niveau – sterk in lijn zijn met de eerder gepresenteerde resultaten op basis van de objectieve methode (zie tabel 4.2). Gediplomeerden van de sectoren gezondheidszorg en gedrag en maatschappij zijn over het algemeen het minst onderbenut. Zo is in 2007 slechts iets meer dan één op de tien schoolverlaters op niveau 3/4 van MBO-BOL en MBO-BBL naar eigen bevinding werkzaam onder het eigen niveau. Ter vergelijking, van de gediplomeerde schoolverlaters van de sectoren landbouw (niveau 1/2) en economie (niveau 1/2) is dit een op de twee gediplomeerden. Opvallend is wel dat de gediplomeerden van een gezondheidszorgopleiding op niveau 1/2 een aanzienlijk hogere onderbenutting kennen dan de gediplomeerden van dezelfde sector, maar van een opleiding op niveau 3/4. Naast de gediplomeerden van de sectoren gezondheidszorg en gedrag en maatschappij doen vooral de gediplomeerden van de sector techniek in het MBO-BOL het goed wat onderbenutting betreft. Zeker op niveau 1/2 kennen zij een aanzienlijk betere positie dan de gediplomeerden van de andere sectoren. Ook de gediplomeerden van een technische opleiding in het MBO-BBL op niveau 1/2 doen het relatief goed. Daarnaast laat de tabel ook zien dat de sectoren economie en landbouw in het MBO-BOL een aanzienlijk hogere conjunctuurgevoeligheid kennen. Onder de gediplomeerden van deze twee sectoren

stijgt het aandeel onderbenutte schoolverlaters dan ook relatief sterk in tijden van een slechter draaiende economie.

Tabel 4.5: Percentage MBO-gediplomeerden dat beneden het eigen opleidingsniveau werkzaam is (inschatting van gediplomeerden zelf) naar gevolgde opleidingssector

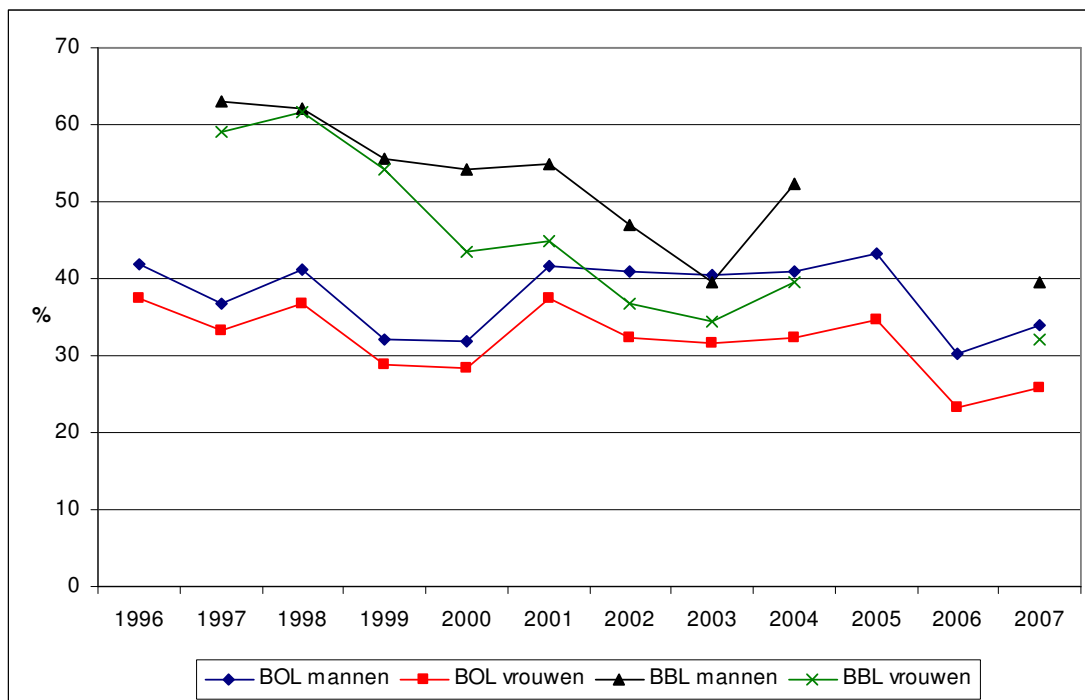
	1999	2003	2007
MBO-BOL, niveau 1/2			
Landbouw	47	66	49
Techniek	49	41	27
Economie	41	62	49
Gezondheidszorg	46	X	39
MBO-BOL, niveau 3/4			
Landbouw	42	54	29
Techniek	20	27	22
Economie	26	36	22
Gezondheidszorg	22	23	13
Gedrag en maatschappij	21	10	12
MBO-BBL, niveau 1/2			
Landbouw	X	59	49
Techniek	52	41	40
Economie	75	57	47
Gezondheidszorg	39	21	33
MBO-BBL, niveau 3/4			
Landbouw	X	54	37
Techniek	47	42	41
Economie	55	46	37
Gezondheidszorg	39	16	14
Gedrag en maatschappij	X	X	10

X: geen gegevens i.v.m. geringe celvulling.

Bron: ROA/SIS

Kennen mannen een hogere kans op onderbenutting dan vrouwen? Dit is de volgende vraag waar wij antwoord op willen geven. Figuur 4.8 laat daarom voor zowel het MBO-BOL als het MBO-BBL het aandeel van onderbenutting volgens eigen bevinding zien voor zowel mannen als vrouwen.

Figuur 4.8: Percentage MBO-gediplomeerden dat beneden het eigen opleidingsniveau werkzaam is (inschatting van gediplomeerden zelf), naar geslacht



Bron: ROA/SIS

De figuur laat zien dat de eerder besproken trends voor zowel mannen als vrouwen vergelijkbaar zijn. In het MBO-BOL zien we in eerste instantie een daling van het aandeel, gevolgd door een lichte verhoging en tot slot wederom een daling. In het MBO-BBL zien we in het algemeen een zich doorzettende daling van het percentage onderbenutte schoolverlaters. Een tweede conclusie die op basis van figuur 4.8 kan worden getrokken is dat van de mannelijke schoolverlaters een iets hoger deel onbenut wordt dan van de vrouwelijke schoolverlaters. In het MBO-BOL is het aandeel mannen dat onder het eigen niveau werkt tot het jaar 2002 4 à 5 procentpunten hoger dan van de vrouwen. Vanaf het moment dat het economisch minder goed gaat, is het verschil tussen beide groepen zelfs 8 procentpunten. In het MBO-BBL varieert het verschil in aandeel in de jaren negentig tussen de 1 en de 4 procentpunten. Daarna loopt het sterk op en is in de meeste jaren rond de 10 procentpunten. Het toenemende verschil tussen mannen en vrouwen komt overeen met de uitkomsten die op basis van de objectieve methode in figuur 4.6 zijn gepresenteerd.

Tot slot staan we kort stil bij de vraag of er relevante verschillen zijn tussen gediplomeerden van allochtone afkomst en gediplomeerden van autochtone afkomst. Om betrouwbare cijfers te kunnen presenteren, laat tabel 4.6 voor drie meetjaren (2001 2003 en 2007) slechts cijfers voor het hele MBO zien. Verder is het meetjaar 1999 wederom vervangen door het meetjaar 2001. De tabel laat zien dat onderbenutting volgens eigen inschatting van de respondenten geen duidelijke herkomst-component kent. Zo is in meting 2007 29% van de autochtonen, 27% van de westerse allochtonen en 26% van de niet-westerse allochtonen volgens eigen inschatting werkzaam onder het eigen niveau. Interessant is verder dat de subjectieve methode hiermee geen duidelijke verschillen tussen de drie herkomstgroepen laat zien terwijl dit bij de objectieve methode wel het geval was (zie ook tabel 4.9). Dit is opmerkelijk, maar niet eenvoudig te verklaren. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat allochtonen in hun subjectief oordeel het feit mee laten wegen dat werkloosheid een alternatief had kunnen zijn voor een baan onder het eigen niveau. Een tweede mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat allochtonen gewoonweg eerder tevreden zijn met hun baan dan autochtonen.

Tabel 4.6: Percentage MBO-ge diplomaerden dat beneden het eigen opleidingsniveau werkzaam is (inschatting van gediplomeerden zelf) naar herkomst

	2001	2003	2007
Autochtonen	42	34	29
Westerse-allochtonen	41	38	27
Niet-westerse allochtonen	43	35	26

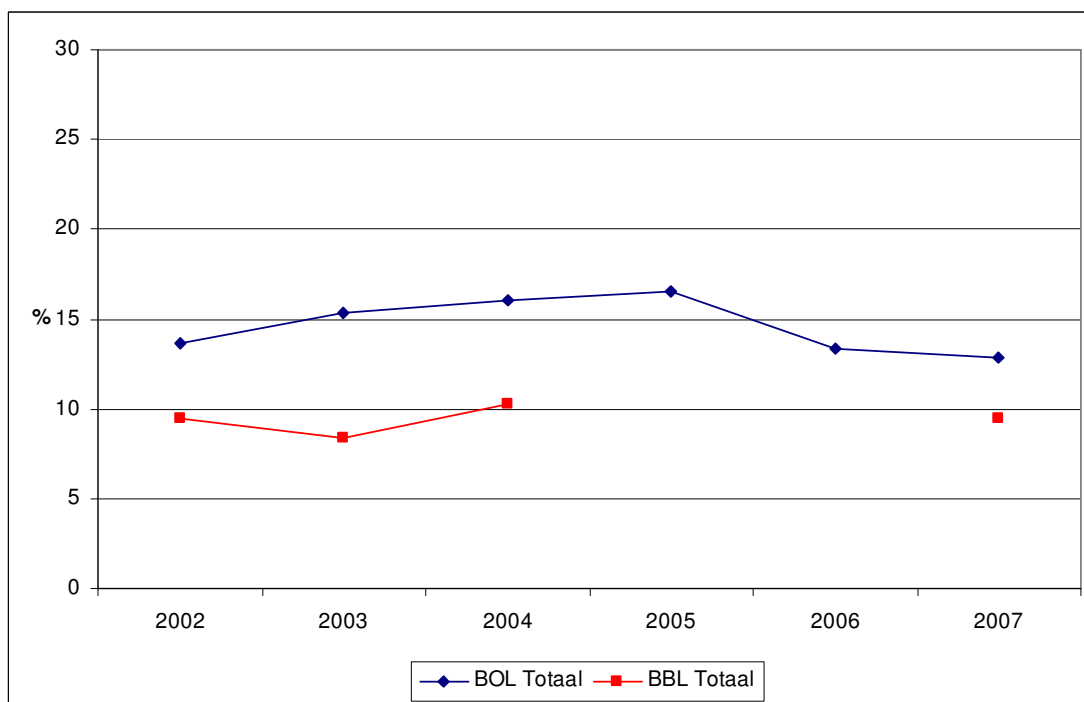
Bron: ROA/SIS

Benutting kennis en vaardigheden (subjectief)

Tot slot van deze paragraaf staan we stil bij de vraag in welke mate de kennis en vaardigheden van de gediplomeerde MBO-schoolverlaters (gemeten anderhalf jaar na het behalen van het diploma) benut worden. We doen dit aan de hand van de volgende vraag in de enquête: "In welke mate worden uw kennis en vaardigheden benut in uw huidige functie?". Respondenten konden het antwoord op een 5-punts likert schaal ('1' helemaal niet tot '5' in sterke mate) aangeven. Op basis van deze vraag wordt onderbenutting als volgt vastgesteld: indien de respondent vermeldt dat zijn of haar kennis en vaardigheden niet of helemaal niet benut worden (antwoordcategorie 1 of 2), dan wordt deze respondent als onderbenut beschouwd. Deze vraag is vanaf meting 2002 in het SIS opgenomen. Zoals eerder al vermeld, zijn er voor de gediplomeerden van het MBO-BBL voor de metingen 2005 en 2006 geen betrouwbare resultaten beschikbaar.

Figuur 4.9 laat voor de beschikbare meetjaren de uitkomsten zien voor zowel de gediplomeerden van het MBO-BOL als de gediplomeerden van het MBO-BBL. Het percentage MBO-BOL gediplomeerden dat volgens eigen inschatting in een functie werkzaam is waarin de eigen kennis en vaardigheden niet (voldoende) benut worden, varieert tussen 2002 en 2007 grofweg tussen de 13% en de 17%. De uitkomsten in de figuur laten daarbij zien dat, net als bij gebruik van de eerste subjectieve methode, onderbenutting bij MBO-BOL gediplomeerden in tijden van economische malaise stijgt en in betere economische tijden weer daalt. Het is niet mogelijk om een dergelijke uitspraak te doen over de gediplomeerden van het MBO-BBL, omdat we twee belangrijke meetjaren missen. Echter, het lijkt er op dat de MBO-BBL gediplomeerden in minder mate geconfronteerd worden met een functie waar zij hun kennis en vaardigheden niet (voldoende) kunnen benutten. Dit is nogal verrassend, gezien het feit dat zij volgens hun eigen inschatting wel degelijk vaker onder het eigen niveau werkzaam zijn. Met andere woorden, het opleidingsniveau dat door de baan vereist is dient niet een op een overeen te komen met het niveau van de kennis en vaardigheden die benut worden.

Figuur 4.9: Ontwikkeling percentage MBO-ge diplomaerden dat aangeeft dat kennis en vaardigheden niet (voldoende) benut worden (eigen inschatting)



Bron: ROA/SIS

Tabel 4.7 laat per WEB-niveau voor een tweetal meetjaren (2003 en 2007) het aandeel ge diplomaerden zien dat volgens eigen inschatting hun kennis en vaardigheden niet kan benutten. De uitkomsten laten een tweetal interessante bevindingen zien. Ten eerste zien we dat onderbenutting bij de ge diplomaerden van de niveaus 1 en 2 meer voorkomt dan bij de ge diplomaerden van de niveaus 3 en 4. Deze bevinding komt overeen met de bevindingen in de bespreking van onderbenutting volgens de eerste subjectieve methode en de objectieve methode. Ten tweede bevestigt tabel 4.7 nog eens dat de ge diplomaerden van het MBO-BBL minder onderbenutting van kennis en vaardigheden kennen dan de ge diplomaerden van het MBO-BOL. Op alle 4 niveaus zien we dat het aandeel MBO-BOL ge diplomaerden dat van mening is dat zij hun kennis en vaardigheden niet kunnen benutten, hoger is dan het aandeel MBO-BBL ge diplomaerden. In 2007 is het verschil daarbij relatief gezien het hoogst op niveau 3: 12% van de MBO-BOL ge diplomaerden van dit niveau geeft aan dat hun kennis en vaardigheden niet benut worden tegenover slechts 6% van de MBO-BBL ge diplomaerden.

Tabel 4.7: Percentage MBO-ge diplomaerden dat aangeeft dat kennis en vaardigheden niet benut worden (eigen inschatting), naar niveau

	2003	2007
MBO-BOL		
Niveau 1	24	19
Niveau 2	20	13
Niveau 3	14	12
Niveau 4	14	12
MBO-BBL		
Niveau 1	13	18
Niveau 2	10	11
Niveau 3	7	6
Niveau 4	7	9

Bron: ROA/SIS

Geldt de uitkomst dat de MBO-BBL gediplomeerden op alle niveaus een betere kans hebben om hun kennis en vaardigheden voldoende te benutten ook voor de afzonderlijke opleidingssectoren? Uit de gegevens van tabel 4.8 blijkt dat deze vraag bevestigend kan worden beantwoord met uitzondering van de sector techniek niveau 1/2 (meetjaar 2007). MBO-BBL gediplomeerden van alle sectoren geven aan dat zij in mindere mate geconfronteerd zijn met een functie waarin zij hun kennis en vaardigheden niet (voldoende) kunnen benutten. Deze uitkomsten komen daarmee sterk overeen met de uitkomsten per sector op basis van de objectieve methode (zie tabel 4.2) en de eerste subjectieve methode (zie tabel 4.5). Jongeren die een opleiding in de sector landbouw dan wel economie hebben gevolgd, hebben meer moeite om een passende baan te vinden en kampen daarom vaker met onderbenutting. Jongeren die een opleiding in de sectoren gezondheidszorg of gedrag en maatschappij gevolgd hebben, kunnen hun kennis en vaardigheden vaker gebruiken in de gevonden functie.

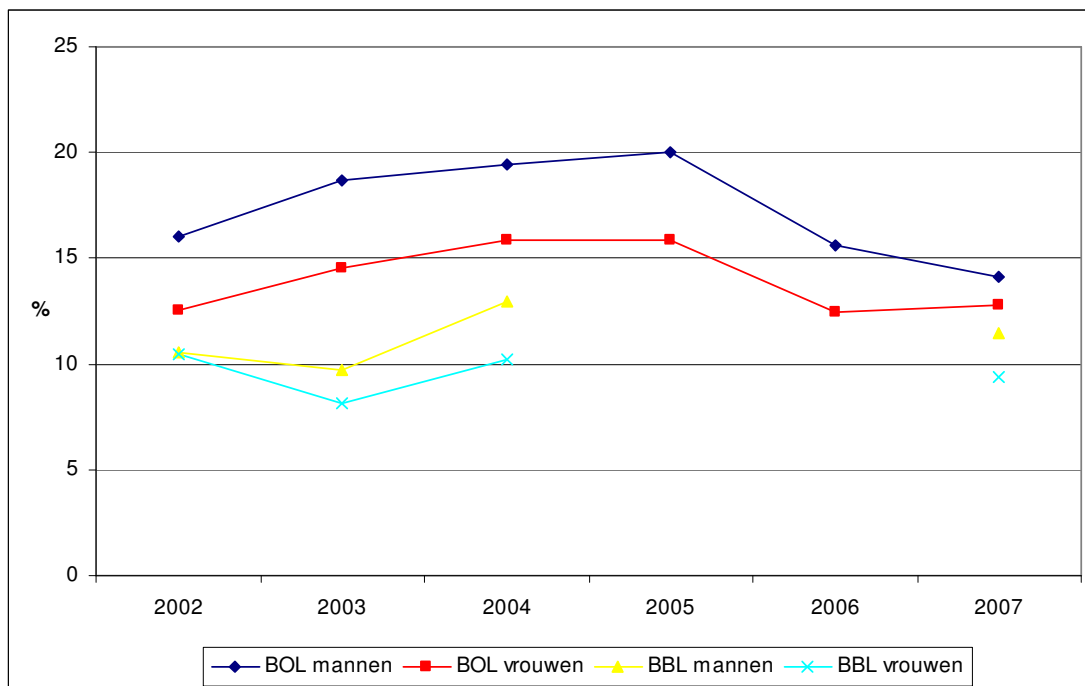
Tabel 4.8: Percentage MBO-gediplomeerden dat aangeeft dat kennis en vaardigheden niet benut worden (eigen inschatting), per opleidingssector

	2003	2007
MBO-BOL, niveau 1/2		
Landbouw	26	30
Techniek	21	13
Economie	27	15
Gezondheidszorg	X	15
MBO-BOL, niveau 3/4		
Landbouw	21	16
Techniek	16	11
Economie	16	17
Gezondheidszorg	8	9
Gedrag en maatschappij	10	9
MBO-BBL, niveau 1/2		
Landbouw	19	12
Techniek	12	15
Economie	8	12
Gezondheidszorg	6	8
MBO-BBL, niveau 3/4		
Landbouw	11	11
Techniek	9	10
Economie	13	12
Gezondheidszorg	1	4
Gedrag en maatschappij	X	4

Bron: ROA/SIS

Net als bij de bespreking van de objectieve methode en de eerste subjectieve methode staan we tot slot ook stil bij de vraag of er zich verschillen voordoen tussen mannen en vrouwen en tussen autochtonen en allochtonen. Figuur 4.10 laat per geslacht de ontwikkeling van het aandeel werkende jongeren zien dat van mening is dat hun kennis en vaardigheden niet (voldoende) benut worden voor zowel de MBO-BOL gediplomeerden als de MBO-BBL gediplomeerden.

Figuur 4.10: Percentage MBO-gediplomeerden dat aangeeft dat kennis en vaardigheden niet benut worden (eigen inschatting), naar geslacht



Bron: ROA/SIS

De ontwikkeling van het percentage onderbenutting in figuur 4.10 bij mannen en vrouwen verloopt synchroon behalve voor de MBO-BOL gediplomeerden in 2007. Terwijl het aandeel onderbenutte mannen in dit jaar in vergelijking met het jaar 2006 licht daalt, stijgt het aandeel onderbenutte vrouwen licht. Voor de andere jaren is de uitkomst vergelijkbaar met de resultaten die we eerder in deze paragraaf hebben gepresenteerd: vrouwen worden relatief minder onderbenut dan mannen en dit geldt zowel voor de MBO-BOL als voor de MBO-BBL gediplomeerden. Tot slot zien we dat zowel mannelijk als vrouwelijk MBO-BBL schoolverlaters op basis van deze meting een kleiner kans op onderbenutting hebben in vergelijking tot de MBO-BOL schoolverlaters.

Tot slot laat tabel 4.9 het aandeel MBO-gediplomeerden zien dat de kennis en vaardigheden niet (voldoende) kan benutten, opgesplitst naar herkomst. In 2003, een economisch gezien minder jaar dan 2007, kwam onderbenutting relatief vaker voor bij allochtonen dan bij autochtone schoolverlaters. Hierbij zien we geen direct verschil tussen de westerse allochtonen en de niet-westerse allochtonen. Zoals eerder in deze paragraaf is vermeld, dient hierbij rekening gehouden te worden met het feit dat deze uitkomsten nog niet gecorrigeerd zijn voor eventuele verschillen in opleidingsniveau of opleidingssector tussen de groep autochtone en de groep allochtone jongeren. We zullen in hoofdstuk 5 op deze eventuele effecten terugkomen. In 2007 is er geen verschil in onderbenutting naar herkomst.

Tabel 4.9: Aandeel MBO-gediplomeerden dat aangeeft dat kennis en vaardigheden niet (voldoende) benut worden (eigen inschatting), naar herkomst

	2003	2007
Autochtonen	11	11
Westerse-allochtonen	19	11
Niet-westerse allochtonen	19	11

Bron: ROA/SIS

4.3 Onderbenutting en mobiliteit van werkenden

In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in de mate van onderbenutting en de ontwikkeling daarvan in de tijd op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel. Dit kan op basis van de objectieve en de subjectieve methode. Bovendien kan met behulp van het OSA-Arbeidsaanbodpanel inzicht worden verkregen in de mate van mobiliteit uit onderbenutting volgens beide maatstaven.

Werk op eigen niveau (objectief)

Allereerst beschrijven wij de mate van onderbenutting volgens de objectieve maatstaf. Hierin wordt het opleidingsniveau van de werkenden vergeleken met hun beroepsniveau in een bepaald jaar. Tabel 4.10 laat zien in hoeverre onderbenutting onder MBO'ers in 2006 voorkomt. Uit de derde rij in de tabel valt af te lezen dat 5% van de MBO'ers werkzaam is in een beroep op elementair niveau. Dit wil zeggen dat voor de beroepen die deze MBO'ers uitoefenen alleen basisonderwijs nodig is. Nog eens 30% van de MBO'ers werkt in banen op een lager beroepsniveau. Een VMBO diploma zou dus eigenlijk voldoende geweest zijn om deze baan uit te voeren. Wanneer we deze twee groepen samennemen, geeft dit ons het percentage onderbenutting onder MBO'ers: in 2006 vervult 35% van de MBO'ers een functie onder het eigen niveau. 47% heeft een functie op het eigen niveau. Dit betekent dat bijna 20% van alle MBO'ers een functie vervult boven het eigen niveau. De MBO'ers in deze groep zijn waarschijnlijk op basis van werkervaring en (werkgerelateerde) cursussen doorgegroeid naar een functie boven het eigen niveau.

Tabel 4.10: Percentage van de MBO'ers die onder of gelijk aan hun opleidingsniveau werkt in 2006

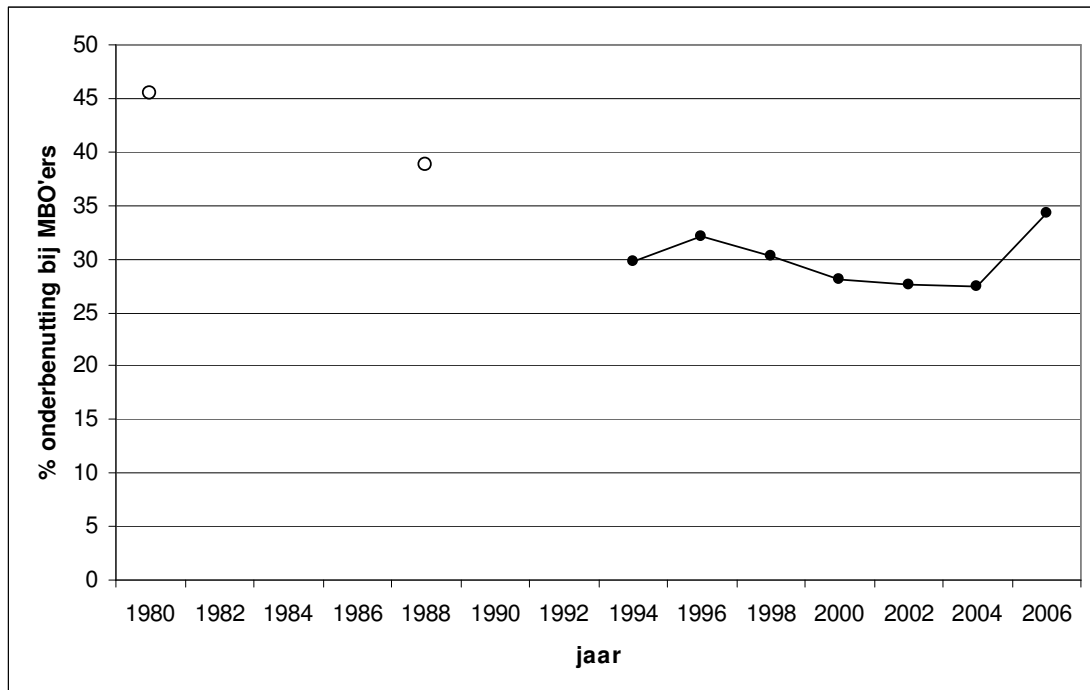
Opleidings- niveau	Beroepsniveau ¹⁾		
	Elementair	Lager	Middel
BO	23	52	21
VMBO	11	47	35
MBO	5	30	47

1) Op basis van CBS-classificaties

Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel

In figuur 4.11 is de ontwikkeling van onderbenutting onder MBO'ers in de jaren 1980-2006 te zien. Voor een aantal jaren zijn geen data beschikbaar omdat het beroepsniveau van werkenden niet elke twee jaar gevraagd is. Bovendien berusten de percentages voor onderbenutting in 1980 en 1988 op schattingen (zie hoofdstuk 3). De figuur laat zien dat in 1994 het percentage onderbenutting onder MBO'ers een stuk lager ligt dan in 1980 en in 1988. Hoewel in 1996 het percentage onderbenutting iets hoger ligt dan in 1994, is er sprake van een dalende trend tussen 1994 en 2004. In 2004 is ongeveer 1 op de 4 (27,5%) MBO'ers werkzaam in een baan met een lager niveau dan hun opleidingsniveau. Echter, in 2006 is een sterke stijging van de onderbenutting onder MBO'ers gemeten naar bijna 35%. De vooruitgang die vanaf 1996 is geboekt, lijkt daarmee weer verleden tijd te zijn. Al is niet uit te sluiten dat de stijging deels het gevolg is van veranderingen in het veldwerk van de dataverzameling van het OSA-Arbeidsaanbodpanel.

Figuur 4.11: Percentage onderbenutting bij MBO'ers over de jaren



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel

Noot: de beroepsgroepen elementair en lager worden hier bijeen genomen. De percentages voor 1980 en 1988 zijn schattingen (holle punten).

Er kunnen meerdere redenen genoemd worden voor onderbenutting (zie hoofdstuk 2). Zo kan het lastig zijn om een baan op het juiste niveau te vinden wanneer iemand net afgestudeerd is. Dit speelt vooral bij schoolverlaters (zie voorgaande paragraaf). In deze context is het belangrijk om te weten of MBO'ers gedurende langere tijd onderbenut zijn, of dat zij snel een andere baan vinden op het juiste niveau. Daarom bekijken we in tabel 4.11 in hoeverre structurele onderbenutting onder MBO'ers voorkomt. Daarbij is gekeken naar de arbeidsmarkt status in jaar t (wel of niet onderbenut of geen werk) en de arbeidsmarktstatus enkele jaren later. Zo is af te lezen in welke mate onderbenutte MBO'ers een transitie ondergaan naar geen onderbenutting of naar geen werk. De transitie worden bekeken over 2 en 4 jaar. Alle transities in de afgelopen tien jaar zijn in de tabel bij elkaar genomen. In Bijlage 1 zijn de transities over de 2-jarige periodes opgenomen.

Tabel 4.11 laat zien dat voor de meeste MBO'ers de onderbenuttingsstatus binnen 2 jaar niet veranderd. Van de MBO'ers die in een bepaald jaar niet onderbenut waren, is 83% dat 2 jaar later nog steeds niet. Ongeveer 12% van hen heeft 2 jaar later echter een baan onder het eigen niveau. In plaats van een verbeterde arbeidsmarktpositie zijn zij er, wat betreft beroepsniveau, op achteruit gegaan. Bijna 5% heeft na twee jaar geen werk meer. Dit kan betekenen dat zij werkloos zijn of dat zij niet langer meer een betaalde baan willen. Van de niet werkende MBO'ers (ze zijn werkloos of inactief) werkt 94% twee jaar later nog steeds niet.⁹

Van de MBO'ers die in een bepaald jaar een functie onder hun niveau bekleeden, is 60% 2 jaar later nog steeds onder het eigen niveau werkzaam. Echter, bijna 35% heeft twee jaar later een functie waarin zij niet langer meer onderbenut zijn. Dit duidt erop, dat voor een aanzienlijk percentage de onderbenutting slechts van tijdelijk aard is. Ongeveer 7% van de

⁹ De mobiliteit onder werklozen is overigens groter dan onder inactieven. Van de werklozen is 45% twee jaar later nog steeds werkloos. 29% is inactief geworden. De rest, 26%, heeft een baan gevonden: 14% op het eigen niveau en 12% onder het eigen niveau. Echter, in de data is de groep werklozen veel kleiner dan de groep inactieven.

MBO'ers die in een bepaald jaar onder hun niveau werken, is 2 jaar later niet meer werkzaam. De kans op uitstroom uit betaalde arbeid is weliswaar hoger voor MBO'ers die onderbenut zijn dan voor MBO'ers die dat niet zijn. Echter, de verschillen tussen beide groepen zijn niet groot.

Tabel 4.11: Structurele onderbenutting bij MBO'ers in de jaren 1994-2006, rij percentages

		t+2		
		Niet onderbenut	Wel onderbenut	Geen werk ¹⁾
t	Niet onderbenut	83	12	5
	Wel onderbenut	34	60	7
	Geen werk ¹⁾	3	3	94
		t+4		
		Niet onderbenut	Wel onderbenut	Geen werk
t	Niet onderbenut	78	13	9
	Wel onderbenut	43	46	11
	Geen werk ¹⁾	4	5	91

1) Inactief of werkloos.

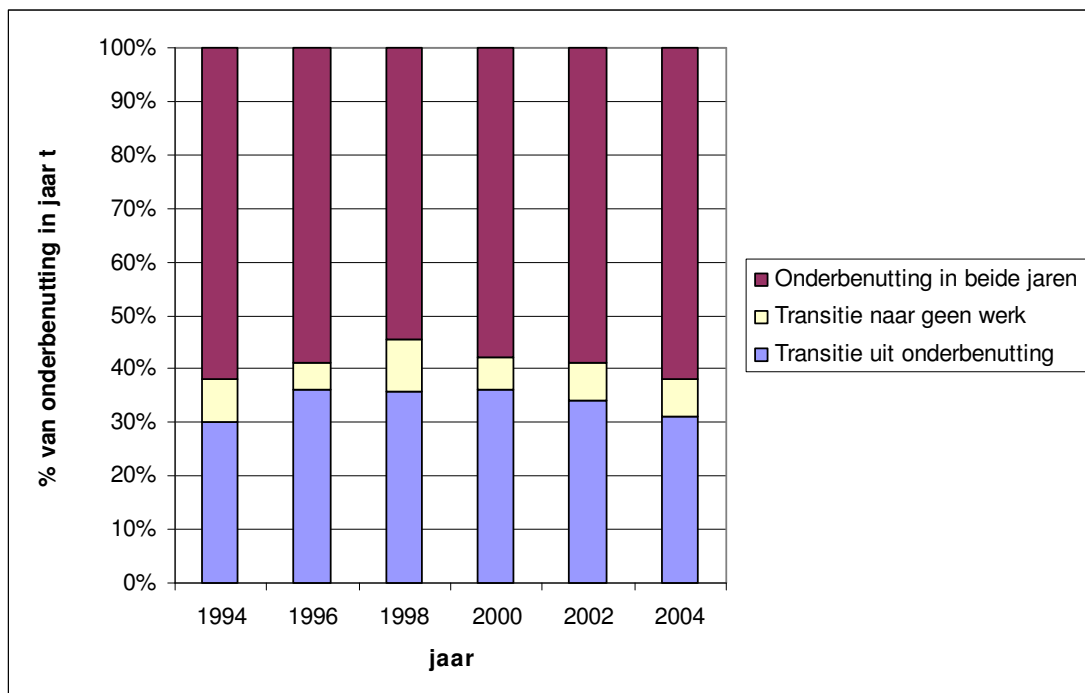
Noot: getallen in de cellen geven het % aan van MBO'ers dat in deze categorie valt: de categorie wel onderbenut / wel onderbenut geeft structurele onderbenutting aan. De transitietabel over 2 jaar is gebaseerd op 7.414 observaties. De transitietabel over 4 jaar is gebaseerd op 3.703 observaties.

Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel

Kijken wij naar de situatie 4 jaar later, dan blijkt dat 43% van de onderbenutte MBO'ers een baan op het eigen niveau heeft gevonden. Echter, 46% van de onderbenutte MBO'ers is 4 jaar later nog steeds onderbenut. In deze groep duidt onderbenutting derhalve op een structureel probleem. Vanuit de literatuur (hoofdstuk 2) kan een aantal mogelijke verklaringen worden gevonden voor duurzame onderbenutting. Ten eerste kan onderbenutting een duurzaam karakter hebben indien het een negatief signaal afgeeft in de richting van potentiële werkgevers, vergelijkbaar met het *scar* effect dat optreedt als gevolg van werkloosheid (zie bv. Schils, Fouarge en Kerkhofs, 2006). Ten tweede kan onderbenutting duurzaam zijn indien er minder in het menselijk kapitaal van onderbenutte werknemers wordt geïnvesteerd. Een derde verklaring voor de duurzaamheid van onderbenutting is de *cognitive decline* die optreedt als gevolg van onderbenutting (de Grip e.a., 2008). Tenslotte kan onderbenutting duurzaam van aard zijn indien het behaalde opleidingsniveau hoger is dan het feitelijk productief vermogen van de werknemer.

In figuur 4.12 laten we transitie van onderbenutting zien voor elke 2-jarige periode in de periode 1994-2006. Het betreft hier het percentage MBO'ers die onderbenut waren in een bepaald jaar. We bekijken dan of er transitie hebben plaatsgevonden binnen 2 jaar en zo ja, wat voor transitie. Het grootste deel van de MBO'ers die onder hun opleidingsniveau werken, werkt twee jaar later nog steeds onder het eigen niveau (tussen de 55% en 62%). Afhankelijk van het jaar maken tussen de 30% en 35% van alle MBO'ers die in een bepaald jaar onder hun opleidingsniveau werken, een transitie naar een baan op het eigen niveau. Het overige percentage betreft mensen die twee jaar later geen betaald werk meer hebben.

Figuur 4.12: Transitie vanuit onderbenutting in de 2-jarige perioden in de jaren 1994-2006 (percentages)



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel

Noot: we bekijken de transitie binnen een jaar en de 2 jaar daarna.

Hoewel de verschillen voor de verschillende jaren klein zijn, vallen er wel een aantal zaken op in figuur 4.12. Zo is het percentage MBO'ers dat een transitie uit onderbenutting ervaart in de jaren 1996, 1998 en 2000 hoger is (ongeveer 36%). Dit zou er op kunnen duiden dat de mate van onderbenutting *niet*, maar de uitstroom uit onderbenutting *wel* conjunctuurgevoelig is.

Aansluiting tussen kennis, vaardigheden en werk (subjectief)

De enquêtes vanaf 1998 bieden ook een mogelijkheid om te kijken hoe mensen de verhouding tussen hun opleidingsniveau en beroepsniveau percipiëren. Tabel 4.12 rapporteert deze zogenaamde subjectieve maatstaf van onderbenutting onder MBO'ers.

Tabel 4.12 laat zien dat een overgrote meerderheid van de MBO'ers vindt dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij hun werk. In 2006 is dit percentage 75%. Een andere 20% vindt dat hun kennis, vaardigheden en werk redelijk bij elkaar aansluiten. 4% vindt de verhouding matig en 2% zelfs slecht. Over de jaren zijn er slechts kleine veranderingen in deze percentages. Het percentage MBO'ers dat de verhoudingen als goed bestempelt varieert tussen de 70 en 83%. Dit verschil is terug te zien in het percentage mensen dat de aansluiting tussen kennis, vaardigheden en werk als redelijk ervaren: dit percentage neemt namelijk toe als het percentage 'goed' afneemt. Sinds 1998 is het percentage MBO'ers dat aangeeft dat hun werk goed of redelijk aansluit bij het werk ongeveer gelijk ($\pm 90\%$). Het lijkt er dus op dat, net als voor schoolverlaters het geval is (paragraaf 4.2), de subjectieve perceptie van onderbenutting onder MBO'ers systematisch lager uitvalt dan de objectieve meting van onderbenutting.

Tabel 4.12: Aansluiting tussen kennis, vaardigheden en werk (subjectief) van MBO'ers
Hoe sluiten uw kennis, vaardigheden en werk bij elkaar aan?

	1998	2000	2002	2004	2006
Goed	79	83	76	70	75
Redelijk	11	11	14	22	20
Matig	4	3	4	5	4
Slecht	6	2	5	3	2

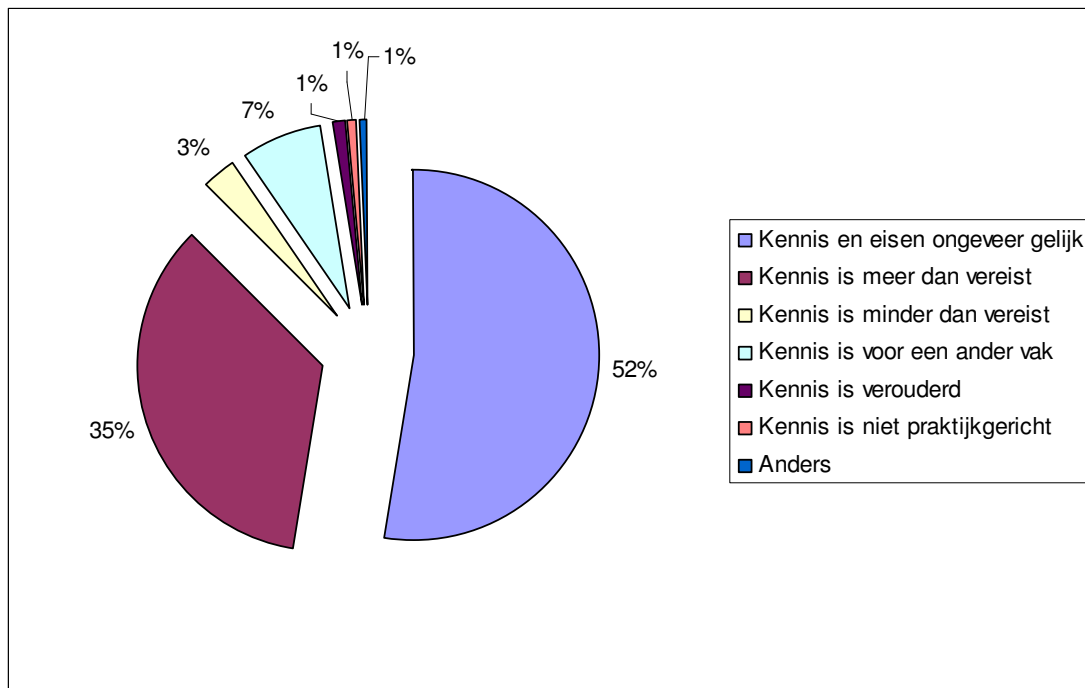
Noot: de volgende vraag is gebruikt om een subjectieve mate van onderbenutting te meten: "Hoe sluiten uw kennis, vaardigheden en werk bij elkaar aan?" De antwoordmogelijkheden zijn: 'goed', 'redelijk', 'matig' en 'slecht'. De getallen in de cellen geven het % van de MBO'ers aan, dat een bepaalde antwoordcategorie gekozen heeft.

Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel

Zoals we aan het begin van deze paragraaf zagen, is er naast onderbenutting ook sprake van MBO'ers met een baan op een niveau hoger dan het middelbaar beroepsniveau. Wanneer MBO'ers aangeven dat hun kennis en vaardigheden niet goed bij hun werk passen, kan dit dus ook betekenen dat zij een baan boven hun opleidingsniveau hebben. We bekijken daarom ook naar de redenen die MBO'ers noemen voor de verhouding van hun kennis en vaardigheden aan de ene kant en hun werk aan de andere kant. In figuur 4.13 zijn deze redenen voor 2006 te zien.

Een krappe meerderheid (52%) van de MBO'ers geeft aan dat de kennis die zij hebben ongeveer gelijk is aan de baaneisen (zie figuur 4.13). Meer dan één derde van de MBO'ers geeft aan dat hun kennis meer is dan nodig voor hun baan. Voor een kleine groep (3%) geldt dat zij een baan hebben waar de kenniseisen hoger zijn dan de kennis die zij bezitten. 7% van de MBO'ers geeft aan dat hun kennis eigenlijk betrekking heeft op een ander vakgebied dan het vakgebied behorende bij hun huidige baan. Verouderde kennis en kennis die niet genoeg op de praktijk gericht is, zijn zelden redenen voor een slechte aansluiting tussen kennis en werk.

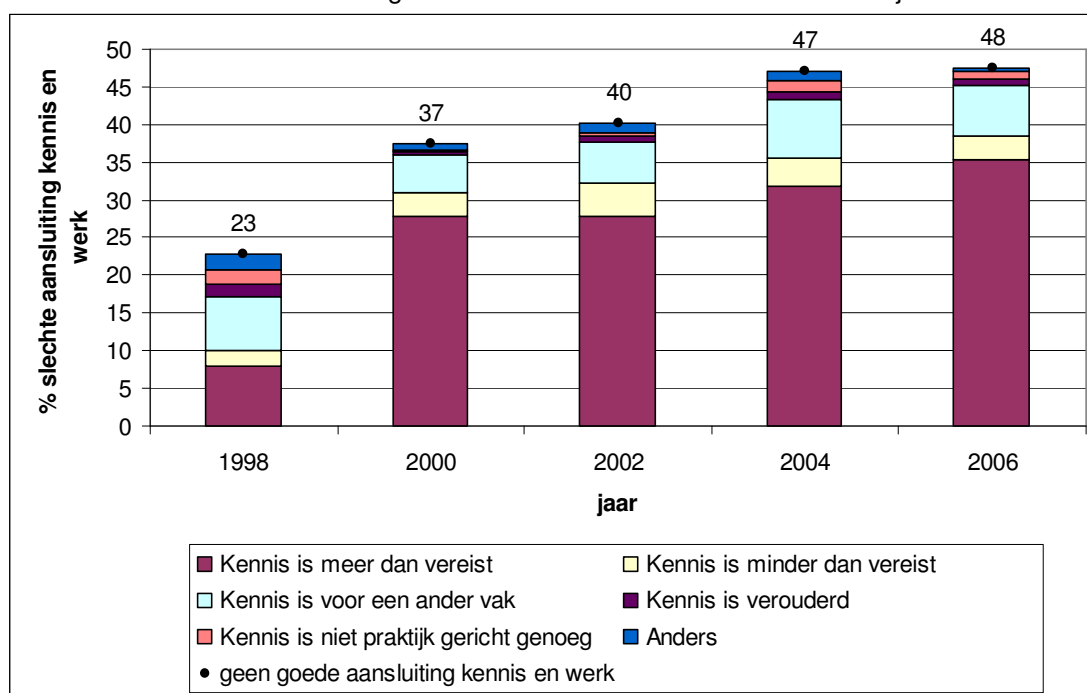
Figuur 4.13: Aansluiting kennis en werk van MBO'ers, 2006 (percentages)



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel

In figuur 4.14 zien we het verloop van de gepercipieerde verkeerde aansluiting van kennis en werk onder MBO'ers over tijd. De figuur laat door de jaren heen een duidelijke stijging zien. Terwijl in 1998 slechts 23% van de MBO'ers vond dat hun kennis en werk niet goed op elkaar aansloten, is dit percentage in 2006 gestegen tot 48%. Deze stijging wordt vooral veroorzaakt door de gepercipieerde onderbenutting ('kennis is meer dan vereist'). Sinds 2000 geeft tussen de 27 en 35% van de MBO'ers aan dat hun kennis meer is dan vereist. Dit percentage ligt iets hoger dan de in figuur 4.11 gerapporteerde objectieve maatstaf van onderbenutting. Andere redenen die MBO'ers opgeven voor een scheve verhouding tussen kennis en werk zijn: kennis is minder dan vereist (3% in 2006), kennis is voor een ander vak (7% in 2006), kennis is verouderd (1% in 2006) en kennis is niet genoeg op de praktijk gericht (0,5% in 2006).

Figuur 4.14: Verkeerde aansluiting kennis en werk van MBO'ers – wat zijn de redenen?



Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel

4.4 Overeenkomst tussen objectieve en subjectieve onderbenutting

Ter afsluiting van dit hoofdstuk staan wij nog even stil bij de overeenkomsten en verschillen tussen de objectieve en de subjectieve mate van onderbenutting. Wat uit de bespreking in dit hoofdstuk naar voren komt, is dat de onderbenutting gemeten met een objectieve maatstaf hoger is dan de onderbenutting die gemeten is met de subjectieve maatstaf (wanneer bijvoorbeeld werknemers zelf moeten aangeven of hun baan aansluit bij hun kennis en vaardigheden). Echter, de eveneens subjectieve inschatting door werknemers of het vereiste opleidingsniveau bij aanvang van de huidige functie wel of niet overeenkomt met het eigen opleidingsniveau komt beter overeen met de objectieve maatstaf voor onderbenutting. Het gaat hier echter niet om de overeenkomst tussen objectieve en subjectieve onderbenutting op individueel niveau, maar op geaggregeerd niveau. In deze paragraaf bekijken we nu juist of MBO'ers die volgens de objectieve definitie onderbenut zijn, ook zelf aangeven het gevoel te hebben dat zij onder hun niveau werken.

Een mogelijke verklaring voor het verschil tussen meetmethoden is dat werknemers zelf beter kunnen inschatten of een baan op een geschikt niveau is dan de onderzoeker die deze inschatting maakt op basis van het opleidingsniveau en het beroepsniveau. Zoals

eerder is aangegeven zijn opleidingsniveau en beroepsniveau betrekkelijk breed gedefinieerd en doen de classificaties onvoldoende recht aan de individuele verschillen in kennis en vaardigheden van de werknemers binnen deze categorieën. Een tweede mogelijke verklaring is dat werknemers hun verwachtingen aanpassen aan hun huidige situatie en, hoewel ze werkzaam zijn in een baan onder hun niveau, zichzelf voorhouden dat dit in feite geen probleem is; zij beschouwen hun situatie als een gegeven. Een derde mogelijkheid is dat mensen die volgens de objectieve onderbenut werken, eigenlijk een diploma gehaald hebben dat te hoog is. Hun kennis en vaardigheden passen dan beter bij een lager beroepsniveau. Een vierde mogelijke verklaring is dat het niveau van de functie eigenlijk niet zoveel zegt over de inhoud van het werk. Het is bijvoorbeeld goed mogelijk dat een baan op een lager niveau wel de mogelijkheid biedt om bepaalde kennis en competenties wel te kunnen gebruiken. Met een dergelijke baan gaat dus geen gevoel van onderbenutting gepaard.

In hoofdstuk 2 is de mate van overlap tussen de objectieve en subjectieve meting van onderbenutting beschreven. In tabel 4.13 is de overeenkomst tussen de objectieve methode en de beide subjectieve methoden voor MBO-gediplomeerden weergegeven. Daarin is te zien dat van de MBO-gediplomeerden 52% niet onderbenut is volgens de objectieve methode en ook niet volgens de eerste subjectieve methode. 23% is onderbenut volgens zowel de objectieve en de eerste subjectieve methode (werk op eigen niveau). De overige 25% is onderbenut volgens één van de beide methoden. Al met al is de correlatie tussen beide maatstaven gelijk aan 46%. De overeenstemming tussen beide methoden is dus vrij groot: in driekwart van de gevallen levert de objectieve en de subjectieve methode dezelfde uitkomsten op. De correlatie tussen de objectieve en de tweede subjectieve methode (benutting kennis en vaardigheden) is met 18% veel lager. Overigens is de correlatie tussen beide subjectieve maten van onderbenutting onder schoolverlaters ook betrekkelijk laag: 20%. 62% van alle MBO'ers is niet onderbenut volgens beide subjectieve maatstaven en 7% is dat volgens beide maten wel. Een kwart werkt niet op het eigen niveau (volgens subjectieve maatstaf) terwijl het wel werk heeft met een adequate benutting van kennis en vaardigheden.

De beperkte correlatie tussen de objectieve en subjectieve maatstaf van onderbenutting wordt bevestigd in het OSA-Arbeidsaanbodpanel (tabel 4.14). Dat deze correlatie laag kan zijn is al eerder gevonden in de literatuur (zie hoofdstuk 2). De lage correlatie duidt er op dat beide maten van onderbenutting minder goed met elkaar overeenkomen. Volgens het OSA-Arbeidsaanbodpanel is 50% van alle MBO'ers niet onderbenut en 11% is dat volgens beide maatstaven wel. Van alle werkende MBO'ers is bijna een kwart objectief gezien onderbenut, terwijl ze volgens de tweede subjectieve maatstaf niet onderbenut zijn.

Tabel 4.13: Overlap tussen objectieve en subjectieve onderbenutting onder schoolverlaters (totaal percentages)

		Werk op eigen niveau (objectief)	
		Geen onderbenutting	Wel onderbenutting
Werk op eigen niveau (subjectief)	Geen onderbenutting	52%	13%
	Wel onderbenutting	12%	23%
		Werk op eigen niveau (objectief)	
		Geen onderbenutting	Wel onderbenutting
Benutting kennis en vaardigheden (subjectief)	Geen onderbenutting	60%	28%
	Wel onderbenutting	5%	7%
		Werk op eigen niveau (subjectief)	
		Geen onderbenutting	Wel onderbenutting
Benutting kennis en vaardigheden (subjectief)	Geen onderbenutting	62%	25%
	Wel onderbenutting	5%	7%

Bron: ROA/SIS

Tabel 4.14: Overlap tussen objectieve en subjectieve onderbenutting onder werkenden (totaal percentages)

		Werk op eigen niveau (objectief)	
		Geen onderbenutting	Wel onderbenutting
Aansluiting kennis, vaardigheden en werk (subjectief) ¹⁾	Geen onderbenutting	50%	23%
	Wel onderbenutting	16%	11%

1) Geen onderbenutting indien aansluiting tussen kennis en werk goed is. Wel onderbenutting indien aansluiting redelijk, matig of slecht is.

Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 2006

Al met al is de mate van overlap tussen de beide manieren van meten van onderbenutting dus beperkt. Aansluitend op het werk van Chevalier (2000) laat tabel 4.15 ook het gemiddelde loon en de gemiddelde tevredenheid met de baan zien voor onderbenutte en niet onderbenutte werknemers volgens beide maatstaven. Dit zou een indicatie moeten geven van de mate waarin objectieve en subjectieve onderbenutting er in slagen om een onderscheid aan te brengen tussen onderbenutte en niet onderbenutte werknemers. Terwijl het loon een indicatie geeft van de productiviteit van de werknemer, is de baantevredenheid een meer algemene maatstaf van het welzijn of het welbevinden in het werk dat men doet. In deze zin vullen beide maatstaven elkaar aan.

Ten eerste laat de tabel zien dat het verschil in het gemiddeld uurloon tussen onderbenutte en niet onderbenutte werknemers groter is volgens de objectieve maatstaf (9,7 versus 11,4 euro) dan volgens de subjectieve maatstaf (11,0 versus 11,9 euro). Ten tweede laat de tabel zien dat de tevredenheid met de baan (tevredenheid is genormeerd op 0) tussen de

onderbenutte en niet onderbenutte werknemers groter zijn volgens de subjectieve maatstaf (-0,45 versus 0,08) dan volgens de objectieve maatstaf (-0,18 versus -0,03). Het uurloon is dus het laagst voor MBO'ers die objectief gezien onderbenut zijn, terwijl de tevredenheid met de baan het laagst is voor werknemers die subjectief gezien onderbenut zijn. MBO'ers die niet onderbenut zijn volgens beide maatstaven hebben het hoogste uurloon (11,4) en de hoogste mate van tevredenheid met de baan (0,07). MBO'ers die zowel objectief als subjectief onderbenut zijn, hebben juist het laagste uurloon (9,1) en de laagste mate van tevredenheid met de eigen baan (-0,64).

Tabel 4.15: Gemiddelde uurloon en tevredenheid met baan¹⁾ en mate van subjectieve en objectieve onderbenutting

		Werk op eigen niveau (objectief)	
		Geen onderbenutting	Wel onderbenutting
		- uurloon: 11,4 euro	- uurloon: 9,7 euro
		- tevredenheid: -0,03	- tevredenheid: -0,18
Aansluiting kennis, vaardigheden en werk (subjectief) ²⁾	Geen onderbenutting		
	- uurloon: 11,9 euro	- uurloon: 11,5 euro	- uurloon: 10,0 euro
	- tevredenheid: 0,08	- tevredenheid: 0,07	- tevredenheid: 0,05
	Wel onderbenutting		
- uurloon: 11,0 euro	- uurloon: 11,1 euro	- uurloon: 9,1 euro	
- tevredenheid: -0,45	- tevredenheid: -0,35	- tevredenheid: -0,64	

1) Tevredenheid is weergegeven ten opzichte van de gemiddelde tevredenheid die gelijk is gesteld aan nul. D.w.z. dat mensen die percipiëren dat zij onderbenut zijn, meer tevreden zijn dan de gemiddelde medewerker, terwijl mensen die het gevoel hebben niet onderbenut te zijn, minder tevreden zijn met hun werk dan de gemiddelde medewerker.

2) Geen onderbenutting indien aansluiting tussen kennis en werk goed is. Wel onderbenutting indien aansluiting redelijk, matig of slecht is.

Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 2006

5 Onderbenutting nader verklaard

5.1 Determinanten van onderbenutting van schoolverlaters

In deze paragraaf worden de uitkomsten van de multivariate analyses rond de onderbenutting van schoolverlaters besproken, gemeten volgens de objectieve methode (het hebben van werk onder het eigen niveau). We nemen in de multivariate analyses op basis van SIS de volgende verklarende variabelen mee: geslacht, leeftijd, leerweg, WEB-niveau, opleidingsrichting, jaar, gemiddeld eindexamencijfer, regio gevolgde opleiding, intredewerkloosheid, al dan stage hebben gelopen of eerder hebben gewerkt bij de huidige werkgever, al dan niet in loondienst zijn, soort aanstelling in huidige functie, bedrijfsgrootte, door de werkgever vereiste opleidingsrichting, aantal uren per week in de huidige functie, de mate waarin de opleiding een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt was en de mate waarin de opleiding een goede voorbereiding op het verder ontwikkelen van kennis en vaardigheden was. De resultaten van de analyse zijn weergegeven in tabel 5.1.

Tabel 5.1: Determinanten van onderbenutting onder schoolverlaters¹⁾

<i>Persoonlijke kenmerken</i>	
Vrouw (man is referentie)	0
Leeftijd	-
Leeftijd kwadraat (/100)	+
Herkomst (autochtoon is referentie) ²⁾	
Westers allochtoon	0
Niet-westers allochtoon	-
<i>Kenmerken van opleiding</i>	
BBL (BOL is referentie)	+
WEB-niveau (niveau 4 is referentie)	
Niveau 1	+
Niveau 2	+
Niveau 3	+
Gemiddeld eindexamencijfer (7 is referentie) ²⁾	
6	+
6,5	0
7,5	-
8	-
8,5 of hoger	-
Regio gevolgde opleiding (west is referentie)	
Noord	+
Oost	+
Zuid	+
Opleidingsrichting (economie is referentie)	
Landbouw	+
Techniek	-
Gezondheidszorg	-
Gedrag en Maatschappij (alleen niveau 3 en 4)	-
Opleiding was een goede basis om te starten op de arbeidsmarkt ³⁾	-
Opleiding was een goede basis om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen ³⁾	-
<i>Kenmerken baan</i>	
Intredewerkloosheid (in maanden)	+
Stage of eerder werk bij huidige werkgever ²⁾	-
Loondienst (niet in loondienst is referentie)	0

Soort aanstelling (vaste aanstelling is referentie)	
Tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast	0
Tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op vast	+
Anders (bijv. zelfstandig of free-lance)	-
Bedrijfs grootte	-
Vereiste opleidingsrichting (eigen of verwante richting is referentie)	
Uitsluitend eigen opleidingsrichting	-
Een andere opleidingsrichting	+
Geen specifieke opleidingsrichting	+
Aantal arbeidsuren per week	-
<i>Jaren (2007 is referentiejaar)</i>	
1996	+
1997	+
1998	+
1999	0
2000	+
2001	+
2002	+
2003	+
2004	+
2005	+
2006	+

1) De afhankelijke variabele is 0 voor geen onderbenutting en 1 voor onderbenutting. De gehanteerde analyse methode is een logit model. De schattingsresultaten zijn opgenomen in tabel B2.1 in Bijlage 2.

Leeswijzer: + = significante positieve samenhang, - = significante negatieve samenhang, 0 = geen significante samenhang (op 10% of minder).

Bron: ROA/SIS

Allereerst blijkt uit de analyse dat vrouwen en mannen gecorrigeerd voor baankenmerken, opleidingskenmerken en andere achtergrondkenmerken even vaak onderbenut zijn in hun huidige baan. Voor leeftijd geldt aanvankelijk hoe ouder, des te minder kans op onderbenutting, maar vanaf een bepaalde leeftijd neemt de kans op onderbenutting weer toe.

Zoals ook al uit de beschrijvende analyses is gebleken, zijn gediplomeerden van een BBL-opleiding vaker onderbenut dan gediplomeerden afkomstig van de Beroepsopleidende leerweg. Voor de WEB-niveaus geldt: hoe hoger het niveau, des te lager de kans op onderbenutting in de huidige functie. Voorzichtigheid is geboden bij de interpretatie van het effect bij niveau 1 omdat, zoals besproken in paragraaf 4.2, niveau 1 formeel gezien niet voorbereid op beroepen op middelbaar niveau.

In hoofdstuk 2 beschreven we de mogelijkheid dat onderbenutting slechts het gevolg is van niet-waarneembare verschillen in kwaliteiten van werkenden met hetzelfde diploma. Uit onze analyses blijkt dat gediplomeerden met gemiddeld een 6 als eindexamencijfer significant vaker onderbenut zijn in hun huidige functie dan gediplomeerden die gemiddeld een 7 op hun eindlijst hadden. Gediplomeerden met hogere gemiddelde eindexamencijfers hebben bovendien steeds minder kans op onderbenutting naar mate het gemiddelde eindexamencijfer hoger wordt.

Ook de regionale factor lijkt een rol te spelen: In het westen van het land zijn MBO-gediplomeerden significant minder vaak onderbenut in hun huidige functie dan in de overige drie regio's. In het noorden is de kans op onderbenutting het hoogst. De gunstige uitkomsten in het westen laten zich verklaren door de sterke regionale concentratie van vraag en aanbod, waardoor een betere match tot stand kan komen (zie ook het in hoofdstuk

2 besproken onderzoek van Büchel en Van Ham, 2003). In andere regio's zijn zowel vraag als aanbod minder geconcentreerd. Mogelijk kan beleid gericht op een toename van de regionale mobiliteit bijdragen aan minder onderbenutting.

Uit de analyse blijkt dat MBO-geplomeerden van niet-westerse afkomst minder vaak onderbenut zijn dan autochtone en westerse allochtone MBO-geplomeerden. Zoals we al in hoofdstuk 4 zagen, speelt opleidingsrichting een grote rol bij de verschillen in onderbenutting bij MBO-geplomeerden. Uit de analyse blijkt dat geplomeerden van Landbouw significant vaker onderbenut zijn dan geplomeerden uit de richting Economie. Geplomeerden afkomstig uit de richtingen Gezondheidszorg, Gedrag en Maatschappij en Techniek zijn juist significant minder vaak onderbenut dan geplomeerden van Economie.

Voor het effect van (de lengte van) intredewerkloosheid geldt het volgende: hoe langer men zoekt naar de eerste baan, des te groter is de kans op onderbenutting in de huidige functie. Na een periode van werkloosheid is het ook te verwachten dat men eerder bereid is om een baan onder het niveau te accepteren dan nog langer werkloos te blijven.

Geplomeerden die eerder al stage hebben gelopen of hebben gewerkt bij hun huidige werkgever, hebben een significant kleinere kans om onderbenut te zijn in de huidige functie. Dit duidt er dus op dat het volgen van stage een goede basis vormt voor het betreden van de arbeidsmarkt in een baan op het eigen niveau. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de werkgever tijdens de stage betere informatie krijgt over de competenties en de productiviteit van de (toekomstige) werknemer. Dit is een interessante bevinding voor beleid.

Of men in loondienst werkt of in een ander soort dienstverband (bijvoorbeeld als zelfstandige of freelancer) heeft geen effect op de kans op onderbenutting. Het soort aanstelling maakt wel uit. Zo hebben geplomeerden met een tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op een vaste aanstelling een significant grotere kans op onderbenutting in hun huidige functie dan geplomeerden met een vaste aanstelling. Er is echter geen verschil tussen geplomeerden met een vaste aanstelling en geplomeerden met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast contract.

Geplomeerden werkzaam bij grotere bedrijven hebben een kleinere kans om onderbenut te zijn in hun huidige functie. De door de werkgever vereiste opleidingsrichting beïnvloedt de kans op onderbenutting eveneens. Daarbij geldt: hoe beter de aansluiting tussen gevolgde opleidingsrichting en de vereiste opleiding, des te kleiner de kans op onderbenutting in de huidige functie. Als werkgevers een andere opleidingsrichting vereisen dan is de kans op onderbenutting kleiner dan wanneer werkgevers geen specifieke opleidingsrichting vereisen voor de functie.

Geplomeerden die meer uren per week werken hebben een kleinere kans om onderbenut te zijn in hun huidige functie. Dit strookt met eerder onderzoek waarin gevonden werd dat parttimers vaker onderbenut zijn dan fulltimers.

Geplomeerden die vonden dat hun opleiding een goede basis bood om te starten op de arbeidsmarkt hebben een significant kleinere kans om onderbenut te zijn in hun huidige functie. Hetzelfde kan gezegd worden over geplomeerden die hun opleiding een goede basis vonden om hun kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Zij hebben zelfs een nog kleinere kans om onderbenut te zijn in hun huidige functie vergeleken met geplomeerden die niet vinden dat hun opleiding een goede basis vormde voor verdere ontwikkeling.

Ten slotte blijkt uit de jaardummies dat MBO-geplomeerden alleen in 1999 evenveel kans op onderbenutting maakten als in 2007. In alle overige jaren was de kans om onderbenut te zijn in de huidige functie groter. In het recessiejaar 2002 was die kans het grootst.

Subjectieve onderbenutting

We hebben dezelfde analyses ook gedaan met de twee subjectieve maatstaven als afhankelijke variabelen. De analyses van de kans op onderbenutting volgens de “werk op eigen niveau (subjectief)” definitie (eerste subjectieve methode) en “werk op eigen niveau (objectief)” definitie leveren veelal soortgelijke resultaten op. Enkele verschillen zijn er ook: zo hebben vrouwen volgens de “werk op eigen niveau (subjectief)” methode significant minder kans om onderbenut te zijn. Verder hebben geplomeerden met een gemiddeld eindexamencijfer van 6,5 meer kans om onderbenut te zijn, terwijl voor degenen met een 8,5 of hoger juist geen verschil meer met degenen met een 7 gevonden wordt.

Bij regio van afstuderen zijn geplomeerden uit het noorden en zuiden subjectief gemeten juist minder vaak onderbenut dan geplomeerden uit het westen, terwijl het objectief gemeten andersom was. Geplomeerden uit de sector Techniek zijn subjectief gemeten vaker onderbenut dan geplomeerden uit de sector Economie. Objectief gemeten was dit andersom. Ditzelfde geldt voor geplomeerden die eerder al stage liepen of werkten voor hun huidige werkgever.

Volgens de resultaten van de objectieve methode is er geen verschil tussen geplomeerden die in loondienst werken en geplomeerden in een ander soort dienstverband (bijvoorbeeld zelfstandigen of freelancers). Uit de resultaten op basis van de subjectieve methode blijkt echter dat geplomeerden in loondienst een kleinere kans op onderbenutting in hun huidige functie hebben. Ook bij de invloed van het soort aanstelling op onderbenutting zijn er verschillen tussen de objectieve en de subjectieve methode. Zo is er objectief gemeten geen verschil in kans op onderbenutting tussen geplomeerden met een vast contract en geplomeerden met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op een vaste aanstelling. Echter, uit de analyse naar subjectieve onderbenutting blijkt dat geplomeerden met een tijdelijke aanstelling en uitzicht op een vaste aanstelling, minder kans op onderbenutting in hun huidige functie hebben dan geplomeerden die al een vaste aanstelling hebben. Voor geplomeerden met een ander soort aanstelling geldt precies het tegenovergestelde: minder kans op onderbenutting volgens de objectieve methode en geen verschil volgens de subjectieve methode.

Uit de analyses naar onderbenutting volgens de “benutting kennis en vaardigheden (subjectief)” definitie (tweede subjectieve methode) komen heel andere resultaten. Dit is niet verrassend, aangezien deze tweede subjectieve methode ook al in hoofdstuk 4 nogal afwijkende resultaten vertoonde ten opzichte van de objectieve en de eerste subjectieve methode. Bovendien bleek de correlatie tussen de objectieve en de eerste subjectieve methode enerzijds en de tweede subjectieve methode anderzijds gering. Waarschijnlijk meet de tweede subjectieve methode met de vraagstelling ‘In hoeverre worden uw kennis en vaardigheden in uw huidige functie benut?’ niet hetzelfde als een vergelijking tussen het behaalde en het vereiste opleidingsniveau. Zo zouden geplomeerden die onderbenut zijn toch kunnen vinden dat hun kennis en vaardigheden in hun huidige functie worden benut. Verder zijn de analyses naar onderbenutting volgens de tweede subjectieve methode door de beperkte beschikbaarheid van deze afhankelijke variabele met data vanaf 2002 in plaats van 1996 uitgevoerd. Uit hoofdstuk 4 bleek ook al dat het aandeel onderbenutte geplomeerden volgens de tweede subjectieve methode slechts een derde was van het aandeel volgens de andere twee methoden.

5.2 Determinanten van onderbenutting onder werkenden

In deze paragraaf gaan we eerst in op de determinanten van onderbenutting op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel gemeten volgens de objectieve methode. Mogelijke determinanten hebben betrekking op persoonskenmerken, baankenmerken, de arbeidsmarktervaring en de conjunctuur. Vervolgens wordt bekeken welke factoren samenhangen met transities uit een situatie van onderbenutting.

Determinanten van onderbenutting

Er kunnen verschillende achtergrondkenmerken in verband worden gebracht met de onderbenutting. Allereerst bekijken we in welke mate persoonskenmerken samenhangen met onderbenutting. Hier gaat het om geslacht, leeftijd en de gezinssituatie waarin werkenden verkeren. Daarnaast bekijken we een aantal kenmerken van de huidige baan, te weten soort contract, omvang van het contract, grootte bedrijf en anderen. Verder nemen we in de analyses ook variabelen mee die iemands arbeidsmarktgeschiedenis beschrijven. Het gaat hier om het aantal jaren werkervaring, recente baan- en functiewisselingen (in de afgelopen twee jaar) en recente ervaring met werkloosheid of inactiviteit (in de afgelopen twee jaar). Ook wordt de invloed van de conjunctuur op de onderbenutting geanalyseerd. Het gaat hier om de jaardummies en de werkloosheidsgraad in de twaalf provincies van Nederland.¹⁰

Tabel 5.2: Determinanten van onderbenutting volgens de objectieve maatstaf onder MBO'ers¹⁾

	(1)	(2)
<i>Persoonskenmerken</i>		
Vrouw (man is referentie)	0	n.v.t.
Leeftijd	-	0
Leeftijd kwadraat (/100)	+	+
Gezinsituatie (alleenstaand is referentie)		
Paar zonder kind jonger of gelijk aan 6 jaar	-	0
Paar met kind jonger of gelijk aan 6 jaar	-	0
Gescheiden/weduwe	0	0
<i>Kenmerken van baan</i>		
Soort contract (vast contract is referentie)		
Tijdelijk contract met uitzicht op vast contract	0	+
Tijdelijk contract	0	0
Ander soort contract	0	0
Aantal gewerkte uren (contractueel)	-	0
Aantal maanden bij huidige werkgever	-	0
Aantal werknemers in huidige werkgever	0	+
Heeft cursus gevolgd in afgelopen 2 jaar?	-	-
<i>Arbeidsmarktgeschiedenis</i>		
Aantal jaren gewerkt	0	0
Aantal baanmutaties in de afgelopen twee jaar	0	-
Aantal functiemutaties in de afgelopen twee jaar	-	-
Werkloos in de afgelopen twee jaar	+	0

¹⁰ Het gaat hier om het werkloosheidspercentage in de woonprovincie.

Inactief in de afgelopen twee jaar	0	0
<i>Conjunctuur</i>		
Werkloosheidspercentage in woonprovincie	+	0
Jaardummies (2000 is referentie)		
1994	0	0
1996	0	0
1998	0	0
2002	0	0
2004	0	0
2006	+	0
Aantal waarnemingen	7399	1560

1) Het gaat hier om de uitkomsten van multivariate analyses. De afhankelijke variabele is de mate van onderbenutting: 0 = geen onderbenutting, 1 = wel onderbenutting. De uitkomsten zijn gebaseerd op een logit model voor de jaren 1994-2006 in kolom (1), en een panel fixed effects logit model in kolom (2). De volledige resultaten zijn opgenomen in tabel B2.2 in Bijlage 2.

Leeswijzer: + = significante positieve samenhang, - = significante negatieve samenhang, 0 = geen significante samenhang (op 10% of minder).

Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1994-2006

Tabel 5.2 geeft een overzicht van de mate waarin de verschillende variabelen correleren met de kans op onderbenutting. De twee kolommen geven de uitkomsten van twee verschillende analyses weer. Kolom (1) heeft betrekking op de econometrische analyse van de kans op onderbenutting in de jaren 1994-2006. In kolom (2) wordt de uitkomst van econometrische analyses van de kans op onderbenutting weergegeven, waarbij niet alleen rekening is gehouden met waargenomen verschillen tussen mensen, maar ook met niet-waargenomen verschillen. Voorbeelden van dit soort verschillen zijn motivatie en intelligentie. Het is mogelijk om voor dergelijke niet-waargenomen verschillen in de analyses te controleren, omdat wij beschikken over meerdere metingen van dezelfde personen in de tijd. Het is belangrijk om met niet-waargenomen verschillen tussen mensen rekening te houden omdat deze niet-waargenomen verschillen kunnen samenhangen met bepaalde kenmerken van mensen die wel gemeten zijn. Zo kan motivatie bijvoorbeeld sterk samenhangen met het aantal uren dat mensen per week werken. De relatie tussen meetbare kenmerken van mensen en de kans op onderbenutting zou dan verkeerd geschat worden door de methode in kolom (1). Hoewel in kolom (1) een negatief verband gevonden wordt voor het aantal uren dat mensen per week werken en de kans op onderbenutting, zou het kunnen zijn dat er alleen een verband bestaat tussen motivatie en de kans op onderbenutting: hoe meer gemotiveerd werknemers zijn, hoe kleiner de kans op onderbenutting. Het aantal uren dat men werkt heeft op zichzelf dan geen effect op de kans op onderbenutting. Dit zien we in kolom (2) ook terug. Daar heeft het aantal uren werk per week niet langer een significant effect op de kans op onderbenutting.

Uit tabel 5.2 blijkt dat vrouwen evenveel kans hebben op onderbenutting als mannen. Hoewel uit kolom (1) blijkt dat de kans op onderbenutting met de leeftijd afneemt, wordt dit verband steeds minder sterk naarmate de leeftijd stijgt. Zo heeft een persoon van 40 jaar minder kans op onderbenutting dan iemand die 25 jaar is. Maar de kans dat een 55-jarige onderbenut is, is ongeveer even groot als de kans die een 40-jarigen heeft. Dit verband tussen leeftijd en de kans op onderbenutting wordt niet gevonden in kolom (2): het effect van de kwadratische term voor leeftijd is weliswaar positief, maar bij het ontbreken van een significant lineair effect van leeftijd kan de kwadratische term niet geïnterpreteerd worden.

In kolom (1) van tabel 5.2 zien we verder dat alleenstaanden meer kans op onderbenutting hebben dan mensen met een partner. Het hebben van kinderen onder de 6 jaar gaat gepaard met een kleinere kans op onderbenutting. Zodra we rekening houden met niet-

waargenomen eigenschappen van mensen verdwijnt het verschil in onderbenutting voor mensen met en zonder partner, en mensen met en zonder kinderen. Hieruit kunnen we concluderen dat mensen met en zonder partner en met en zonder kinderen over het algemeen mensen zijn met verschillende kenmerken. Wanneer we controleren voor deze kenmerken, dan blijkt het hebben van een partner of jonge kinderen op zichzelf niet langer meer bepalend voor de kans op onderbenutting.

Het type contract dat mensen hebben, is alleen van belang wanneer we de methode gerapporteerd in kolom (2) gebruiken. Het blijkt dat mensen met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract vaker een baan hebben onder MBO niveau dan MBO'ers met een vast contract.

Hoewel in kolom (1) van tabel 5.2 te zien is dat het aantal uren dat iemand per week werkt negatief gerelateerd is aan de kans op onderbenutting, blijkt dat dit niet meer zo is wanneer we rekening houden met niet-waargenomen karaktereigenschappen zoals motivatie (zoals hierboven beschreven). Hetzelfde geldt voor het aantal maanden dat mensen bij hun werkgever werkzaam zijn. Wanneer we rekening houden met de niet-waargenomen verschillen tussen mensen, blijkt ook dit niet samen te hangen met de kans op onderbenutting. Aan de andere kant hebben mensen die in de afgelopen twee jaar een cursus gevolgd hebben, wel degelijk minder kans op een baan onder hun opleidingsniveau. Cursusdeelname lijkt dus de kans op onderbenutting op de arbeidsmarkt te verminderen.

Het aantal jaren dat iemand werkzaam is geweest, is niet gerelateerd aan de kans op onderbenutting. Het aantal baan- en functiemutaties heeft daarentegen wel invloed op de kans op onderbenutting. MBO'ers die in de afgelopen twee jaar minimaal één keer van baan en/of functie zijn veranderd, hebben minder kans op werk onder hun opleidingsniveau. Mensen lijken eerst wat baantjes onder hun niveau aan te nemen voordat zij een baan op MBO niveau kunnen krijgen. Deze verklaring komt overeen met de eerste twee oorzaken van onderbenutting genoemd in paragraaf 2.3. Het is overigens merkwaardig dat het al dan niet werkloos of inactief zijn geweest geen van invloed heeft op de kans op onderbenutting.

Uit de tabel blijkt verder dat de conjunctuurvariabelen zoals meegenomen in de analyses geen relatie hebben met de kans op onderbenutting. Hoewel het werkloosheidspercentage in de regio een zwak significant positief verband heeft volgens methode (1) – een hogere mate van werkloosheid gaat dus samen met een grotere kans op onderbenutting –, verdwijnt dit verband wanneer methode (2) wordt gebruikt.

Bovenstaande analyse is opnieuw uitgevoerd waarbij ook rekening gehouden is met de sector van activiteit als extra werkgerelateerde variabele.¹¹ De resultaten laten zien dat de kans dat een MBO'er werk heeft onder het eigen niveau het laagst is in de sectoren zorg en welzijn en onderwijs. In alle andere sectoren is de kans op onderbenutting groter, met de grootste verschillen in de sectoren landbouw, handel/horeca en vervoer (in vergelijking met de sector zorg en welzijn). Echter, indien rekening wordt gehouden met niet-waargenomen verschillen tussen individuen blijkt de onderbenutting groter in de sectoren onderwijs en openbaar bestuur. Dit duidt er op dat een deel van de verschillen die tussen sectoren wordt gevonden deels te verklaren is door verschillen in achtergrondkenmerken van de respondenten, die niet in de data zijn gemeten.

Samengevat kunnen we de gemiddelde onderbenutte MBO'er als volgt beschrijven: het kan zowel een man als een vrouw zijn en hij of zij kan jong maar ook oud zijn. De onderbenutte MBO'er heeft waarschijnlijk een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan en is werkzaam in een groot bedrijf. De kans dat de MBO'er onderbenut is, is kleiner wanneer de MBO'er in de afgelopen twee jaar van baan of functie veranderd is. Wanneer de

¹¹ De analyses zijn niet gerapporteerd in tabel 5.2.

MBO'er in de afgelopen twee jaar een cursus gevolgd heeft is de kans op onderbenutting ook kleiner.

Het stimuleren van baan- en functiemobiliteit en het volgen van een cursus verkleint de kans op onderbenutting met ongeveer hetzelfde percentage. MBO'ers die een vast contract krijgen aangeboden hebben echter de grootste kans om van onderbenutting af te komen (ten opzichte van MBO'ers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract). Het zijn immers meestal de beste tijdelijke krachten binnen een bedrijf die een vast contract krijgen aangeboden.

Naast een objectieve maatstaf voor onderbenutting bevat het OSA-Arbeidsaanbodpanel ook een subjectieve maatstaf voor onderbenutting (paragraaf 4.3). We hebben dezelfde analyses als die gerapporteerd in tabel 5.2 ook uitgevoerd voor deze subjectieve maatstaf. Het model dat rekening houdt met niet-waargenomen eigenschappen van mensen levert veel minder significante resultaten op. Dit wil zeggen dat de manier waarop mensen hun status van onderbenutting percipiëren, niet samenhangt met persoonskenmerken, werkgerelateerde kenmerken en de conjunctuur zoals gemeten in deze studie. Een uitzondering hierop is dat MBO'ers met een partner en jonge kinderen minder vaak het gevoel hebben dat ze onderbenut zijn dan alleenstaanden.

Determinanten van transities uit onderbenutting

In de vorige paragraaf zagen we welke kenmerken van personen en banen een positieve, negatieve of geen relatie hebben met de kans op onderbenutting. In deze paragraaf gaan we een stapje verder en bekijken we of er bepaalde factoren zijn die de kans op transities uit onderbenutting bevorderen of in de weg staan. Deze analyse moet helpen inzicht te krijgen in de factoren die het structureel karakter van onderbenutting bepalen. We bekijken de invloed van dezelfde kenmerken als in de vorige paragraaf.

In tabel 5.3 wordt gekeken naar de determinanten van transities uit onderbenutting tussen twee jaren. Dit is mogelijk omdat de data in feite herhaalde metingen bevatten onder dezelfde respondenten. Het gaat dan om twee mogelijke transities:

- Transitie uit onderbenutting (kolom (1)): dit wil zeggen dat mensen in een bepaald jaar een baan hebben onder hun opleidingsniveau en twee jaar later een baan op het eigen niveau.
- Transitie uit betaalde arbeid (kolom (2)): dit betreft de mensen die in een bepaald jaar onderbenut zijn en twee jaar later ofwel werkloos ofwel inactief (geen baan en niet werkzoekend) zijn geworden.

Bij de analyses fungeren de MBO'ers die onderbenut zijn in een bepaald jaar en dat twee jaar later nog steeds zijn als referentiecategorie.

Wanneer we naar tabel 5.3 kijken, valt allereerst op dat de analyse op veel minder observaties gebaseerd is dan in het vorige paragraaf. Dit heeft twee redenen. Ten eerste kan deze analyse alleen gedaan worden voor die mensen die ook daadwerkelijk een baan hebben waarin zij onder hun opleidingsniveau werken.¹² Ten tweede is er in panel datasets doorgaans sprake van paneluitval. Dit wil zeggen dat een bepaald percentage van de deelnemers van het panel de keer daarop (twee jaar later) niet meer meedoet. Omdat we voor de transities uit onderbenutting twee metingen nodig hebben, vallen er dus observaties weg omdat we voor de mensen die in een bepaald jaar onderbenut zijn, twee jaar later geen data meer hebben.

Tabel 5.3: Determinanten van transities uit onderbenutting tussen twee jaren volgens de objectieve maatstaf onder MBO'ers¹⁾

¹² Zoals we in paragraaf 4.3 gezien hebben, werken over alle jaren samen ongeveer 30% van de werkende MBO'ers in een baan met een lager of elementair niveau.

	(1)	(2)
	Transitie naar baan op eigen niveau	Transitie naar werkloosheid of inactiviteit
<i>Persoonskenmerken</i>		
Referentie: is onderbenut nu en twee jaar later		
Vrouw (Man is referentie)	+	0
Leeftijd	0	-
Leeftijd kwadraat (/100)	-	+
Gezinssituatie (Alleenstaand is referentie)		
Paar zonder kind jonger of gelijk aan 6 jaar	+	0
Paar met kind jonger of gelijk aan 6 jaar	0	+
Gescheiden/weduwe	+	
<i>Kenmerken van baan</i>		
Soort Contract (Vast contract is referentie)		
Tijdelijk contract met uitzicht op vast contract	+	0
Tijdelijk contract	0	0
Ander soort contract	0	0
Aantal gewerkte uren (contractueel)	+	0
Aantal maanden bij huidige werkgever	0	+
Aantal werknemers in huidige baan	+	0
Heeft cursus gevolgd in afgelopen 2 jaar?	+	0
<i>Arbeidsmarktgeschiedenis</i>		
Aantal jaren gewerkt	0	0
Aantal baanmutaties in de afgelopen twee jaar	0	0
Aantal functiemutaties in de afgelopen twee jaar	0	0
Werkloos in de afgelopen twee jaar (ja/nee)	0	+
Inactief in de afgelopen twee jaar (ja/nee)	0	0
<i>Conjunctuur</i>		
Werkloosheidspercentage in woonprovincie	0	0
Jaardummies (referentie: transitie tussen 1994 en 1996)		
1996-1998	0	0
1998-2000	0	0
2000-2002	0	0
2002-2004	0	0
2004-2006	0	-
Aantal waarnemingen	901	

1) Het gaat hier om de uitkomsten van multivariate analyses. De afhankelijke variabele is de transitie uit onderbenutting tussen twee jaren: 0 = geen transitie (is en blijft onderbenut), 1 = transitie uit onderbenutting naar een baan op het eigen niveau, 2 = transitie uit onderbenutting naar werkloosheid of inactiviteit. De uitkomsten zijn gebaseerd op een multinomiaal logit model voor de jaren 1994-2006. De volledige resultaten zijn opgenomen in tabel B2.3 in Bijlage 2.

Leeswijzer: + = significante positieve samenhang, - = significante negatieve samenhang, 0 = geen significante samenhang.

Bron: OSA-Arbeidaanbodpanel 1994-2006

We bespreken eerst de factoren die de kans op een *transitie van onderbenutting naar een baan op eigen niveau* voor MBO'ers positief of negatief beïnvloeden. In de tabel zien we dat vrouwen sneller een transitie maken van onderbenutting naar een baan op middelbaar niveau dan mannen. Ook werknemers met een partner maar zonder kinderen maken vaker een transitie naar een baan op eigen niveau dan alleenstaanden. Het lijkt er dus op dat deze mensen extra gemotiveerd zijn om een baan op een hoger (dus eigenlijk het juiste niveau) te krijgen. Opvallend is ook dat gescheiden mensen en weduwen een hogere kans hebben om uit onderbenutting te komen.

Het tabel laat zien dat de kans om uit onderbenutting te komen groter is als men een tijdelijk contract heeft met uitzicht op een vast contract. Dit wijst erop dat banen met uitzicht op een vaste aanstelling vaak onder het eigen niveau zijn, maar dat het verkrijgen van een vast contract dan vaak gepaard gaat met een opwaartse mobiliteit (dat wil zeggen, een baan op een hoger niveau). Ook het aantal uren dat MBO'ers per week werken heeft een positieve relatie met de kans op uitstroom naar een baan op het eigen niveau. Dit verband is echter wel minder sterk dan de relatie tussen de transitie uit onderbenutting en het type arbeidscontract zoals hierboven beschreven.¹³

In tabel 5.3 is verder te zien dat de grootte van het bedrijf ook de kans op uitstroom uit onderbenutting positief beïnvloedt: hoe groter het bedrijf waarin men werkzaam is, hoe groter de kans op het verkrijgen van een baan op middelbaar niveau. Dit houdt mogelijk verband met het feit dat interne baanmobiliteit en dus de kans op een betere baan, groter is in grote bedrijven. Ook mensen die in de afgelopen 2 jaar een cursus hebben gevolgd, hebben meer kans om uit te treden uit onderbenutting. Het is mogelijk dat werkgevers het volgen van een training associëren met een goede werkmotivatie en dat mensen die een training gevolgd hebben daarom sneller een baan op een hoger niveau aanbieden, dan mensen die geen training gevolgd hebben.

De factoren die de kans op een *transitie van onderbenutting naar werkloosheid of inactiviteit* beïnvloeden zijn over het algemeen andere factoren dan de hierboven besproken factoren. Dit is ook niet zo verrassend omdat een transitie naar een baan op MBO niveau als een positieve verandering gezien kan worden, terwijl een transitie naar geen werk over het algemeen als negatief wordt ervaren. De tweede kolom van tabel 5.3 laat zien dat jonge MBO'ers over het algemeen meer kans hebben op een transitie van onderbenutting naar geen werk. Aan de hand van de resultaten in tabel B2.3 in de bijlage kan berekend worden dat onderbenutte MBO'ers op de leeftijd van 36 jaar de kleinste kans op uitstroom uit betaalde arbeid hebben. Voor en na die leeftijd stijgt de kans op uitstroom uit betaalde arbeid.

Onderbenutte MBO'ers hebben een grotere kans om te stoppen met werken wanneer zij een partner en minimaal één jong kind hebben, of wanneer zij gescheiden of weduwe zijn. Vooral voor mensen uit de eerstgenoemde groep is het erg aannemelijk dat zij de mogelijkheid of noodzaak hebben om te stoppen met werken. Wanneer de partner een betaalde baan heeft, is de financiële noodzaak om te werken lager en het hebben van een jong kind kan bijdragen aan de wens (voor een bepaalde tijd) niet werkzaam te zijn. Het is moeilijker om een verklaring te geven voor de bevinding dat mensen die gescheiden of weduwe zijn vaker een transitie naar geen werk maken.

Het type contract van MBO'ers is niet bepalend voor de kans op een transitie naar geen werk. Opvallend is wel dat hoe langer mensen werkzaam zijn, hoe groter de kans dat zij vanuit een baan onder hun opleidingsniveau een transitie naar geen werk maken.¹⁴ Het zou

¹³ Dit is niet in tabel 5.3 te zien, maar in tabel B2.3 in bijlage 2.

¹⁴ Er kan hierbij worden opgemerkt dat stoppen met werken (om met vervroegd pensioen te gaan) een optie is voor werknemers met voldoende jaren arbeidsmarktervaring.

kunnen zijn dat mensen bij hun aanstelling ervan uit gingen dat ze slechts tijdelijk een baan onder hun niveau zouden hebben. Wanneer blijkt dat zij dan toch geen hogere functie krijgen, kunnen ze besluiten helemaal te stoppen met hun werk (en eventueel een andere baan zoeken). Ook kan het zijn dat deze mensen door hun werkgever ontslagen worden omdat zij toch niet voldoen aan de eisen van de werkgever. De samenhang tussen werkloosheid in de afgelopen twee jaar en een transitie vanuit onderbenutting naar geen werk volgt de lijn der verwachting: MBO'ers die de afgelopen twee jaar al eens werkloos waren, maken wanneer zij een baan onder hun niveau hebben, meer kans om twee jaar later weer werkloos of inactief te zijn dan mensen die niet recente werkloos zijn geweest.

De conjunctuur heeft verder geen effect op de uitstroom uit onderbenutting, of het nu gaat om transitie naar werkloosheid of naar een baan op eigen niveau. Het enige effect dat wordt gevonden betreft de transitiekans uit betaalde arbeid in de periode 2004-2006: deze is significant lager dan in andere jaren.

Samengevat kunnen we een aantal persoons- en baankenmerken opnoemen die samenhangen met structurele onderbenutting. Allereerst blijken vrouwen vaker een transitie naar een baan op MBO-niveau te maken. Dit wil zeggen dat voor mannen de onderbenutting een sterker structureel karakter heeft dan voor vrouwen. Bovendien blijken weduwen/weduwnaars, gescheiden mensen en mensen met een partner maar zonder jonge kinderen vaker een opwaartse transitie te maken dan alleenstaanden. Dus ook voor alleenstaande MBO'ers geldt dat indien zij onderbenut zijn, deze situatie relatief lang aanhoudt. Verder geldt dat de duur van onderbenutting kleiner is voor mensen die veel uren per week werken, die in grote bedrijven werken en die een cursus hebben gevolgd in de afgelopen twee jaar, dan voor mensen die minder uren per week werken, in kleine bedrijven werken en die geen training hebben gevolgd. De samenhang tussen het volgen van een cursus en de transitie naar een baan op het juiste opleidingsniveau is overigens sterker dan tussen de twee andere baangerelateerde kenmerken.

Neerwaartse mobiliteit, ofwel de transitie van een baan onder middelbaar niveau naar geen werk, komt vooral voor onder MBO'ers die jonger of ouder zijn dan 36 jaar. MBO'ers met een partner en kinderen van jonge leeftijd lopen ook een groter risico om een transitie te maken van onderbenutting naar geen werk. Ook wanneer men al lang bij de dezelfde werkgever werkzaam is, is de kans op een transitie naar geen baan groter. Voor MBO'ers die in de laatste twee jaar al eens werkloos waren, is de kans groot dat zij een transitie vanuit onderbenutting naar een periode van geen werk maken.

6 Samenvatting en conclusie

In beleid worden onderbenutting en overscholing vaak als een significant probleem gezien. De gedachten hierachter zijn dat er bij overscholing teveel in onderwijs geïnvesteerd is, en dat er bij onderbenutting productieverlies is doordat mensen wat hun beloning en productiviteit betreft onder hun niveau werken. In dit rapport is ingegaan op de vragen of en in welke mate er sprake is van onderbenutting onder werkenden met een middelbare beroepsopleiding, hoe de onderbenutting zich ontwikkeld heeft in de afgelopen decennia, welke kenmerken van werknemers samenhangen met onderbenutting en hoe structureel de onderbenutting eigenlijk is. Ter afsluiting van dit rapport bespreken wij kort de belangrijkste bevindingen met betrekking tot bovenstaande vragen en schetsen wij denkrichtingen voor beleid en verder onderzoek.

Allereerst is in dit rapport naar voren gekomen dat onderbenutting op verschillende manieren kan worden gemeten en dat de wijze van meten grote invloed heeft op de geconstateerde omvang van de onderbenutting in Nederland. Als onderbenutting wordt gemeten aan de hand van de onderwijs- en beroepenclassificaties van het CBS, de objectieve methode, dan blijkt dat ongeveer een kwart van de werkzame MBO'ers in Nederland een baan onder het eigen niveau heeft; ze zijn werkzaam in elementaire of lagere beroepen. Gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking laten weinig veranderingen in de mate van onderbenutting zien in de periode 1996-2007. Gegevens uit het OSA-Arbeidsaanbodpanel laten daarentegen zien dat de onderbenutting in de jaren tachtig op een hoger niveau lag dan in de jaren negentig.

De verschillen naar WEB-niveau en naar opleidingssectoren zijn groot. Wat het WEB-niveau betreft geldt: hoe lager het niveau, hoe groter de kans op onderbenutting. Dit heeft te maken met het feit dat er pas vanaf WEB-niveau 2 sprake is van een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt. Met een hoger WEB-niveau zijn middelbare beroepen gemakkelijker toegankelijk. Wat betreft de opleidingssector valt op dat werkenden met een MBO-diploma in de landbouw een hogere mate van onderbenutting vertonen: 38% werkt onder het eigen niveau. Een MBO-opleiding in de gezondheidszorg gaat gepaard met het laagste niveau van onderbenutting: slechts één op de vijf werknemers is onderbenut. Ook onder schoolverlaters heeft de sector landbouw de hoogste en gezondheidszorg de laagste onderbenutting. De onderbenutting onder schoolverlaters van BBL neemt gestaag af sinds 1997. Echter, de onderbenutting onder BOL'ers lijkt gevoeliger voor de conjunctuur. Anno 2007 is de onderbenutting onder schoolverlaters vanaf WEB-niveau 2 voor BBL'ers lager dan voor BOL'ers.

De verschillen naar geslacht in de mate van onderbenutting zijn klein. Onder schoolverlaters lijken mannen wel vaker onder hun niveau te werken dan vrouwen. De verschillen naar herkomst zijn daarentegen groot in de totale beroepsbevolking. De onderbenutting onder niet-westerse allochtonen bedraagt 42%. Echter, de verschillen naar herkomst onder schoolverlaters zijn klein. Dit kan erop duiden dat opeenvolgende generaties allochtonen langzaam hun achterstand op de arbeidsmarkt inhalen.

Ook naar leeftijd zijn de verschillen in de mate van onderbenutting groot. Van de jongeren (15-29 jaar) is in 2007 36% werkzaam onder hun niveau. Voor werknemers tussen 30 en 49 jaar of tussen 50 en 64 jaar is dit respectievelijk 24% en 23%. Dit duidt er op dat onderbenutting zich voornamelijk voordoet aan het begin van de arbeidsmarktloopbaan, wat bevestigd wordt door de analyses onder schoolverlaters. De onderbenutting onder jongere werknemers blijkt ook gevoelig voor de conjuncturele ontwikkeling: in betere jaren is het gemakkelijker om een baan te vinden op het eigen niveau dan in slechtere jaren. Voor jongeren is onderbenutting waarschijnlijk een tijdelijk probleem: zij zijn hun weg aan het zoeken op de arbeidsmarkt. Dat de mate van onderbenutting gelijk blijft voor de

leeftijdsgroepen ouder dan 30 jaar duidt er op dat onderbenutting voor hen een meer structureel karakter heeft. Analyses van de dynamiek betreffende in en uit onderbenutting op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel leren dat voor velen de onderbenutting inderdaad een structureel karakter heeft. Van de werkenden met een MBO-diploma die het ene jaar onderbenut zijn, is 60% dat twee jaar later nog steeds. Bijna de helft is na vier jaar nog steeds onderbenut. Overigens vinden wij geen aanwijzingen dat onderbenutte werkenden een grotere kans hebben dan anderen om ontmoedigd te raken en uit te stromen uit betaalde arbeid. Vanuit de literatuur kan een aantal mogelijke verklaringen worden gevonden voor duurzame onderbenutting. Onderbenutting kan duurzaam zijn indien 1) het een negatief signaal afgeeft in de richting van potentiële werkgevers, 2) er minder in het menselijk kapitaal van onderbenutte werknemers wordt geïnvesteerd, 3) indien er *cognitive decline* optreedt als gevolg van onderbenutting, of 4) indien het behaalde opleidingsniveau hoger is dan het feitelijk productief vermogen van de werknemer.

Bovenstaande conclusies gelden als de objectieve meting van onderbenutting wordt gehanteerd. Bij de subjectieve benadering van onderbenutting moeten werknemers zelf aangeven of hun baan aansluit bij hun kennis en vaardigheden. Er worden dan lagere niveaus van onderbenutting gevonden. Voor BOL schoolverlaters vanaf WEB-niveau 2 geeft ongeveer 13% aan dat de kennis en vaardigheden onvoldoende worden benut. Voor de BBL'ers op niveau 2 of hoger is dit 6 tot 11%, afhankelijk van het WEB-niveau. Ook op basis van het OSA-Arbeidsaanbodpanel wordt gevonden dat de subjectieve onderbenutting lager uitvalt dan de objectieve onderbenutting. Een mogelijke oorzaak is dat de indeling in beroepsniveaus en opleidingsniveaus belangrijke onderliggende verschillen verbergen met betrekking tot het uitdagende karakter van een baan of de feitelijke capaciteiten van individuen. Wanneer werknemers daar betere informatie over hebben, dan is het mogelijk dat beide metingen van onderbenutting verschillende resultaten opleveren. Echter, de subjectieve inschatting door werknemers of het vereiste opleidingsniveau bij aanvang van de huidige functie wel of niet overeenkomt met het eigen opleidingsniveau komt beter overeen met de objectieve maatstaf voor onderbenutting. Dit heeft te maken met het feit dat deze subjectieve maatstaf naar een formeel criterium verwijst (vereist opleidingsniveau) waardoor het beter vergelijkbaar is met de objectieve meting van onderbenutting op basis van het beroepsniveau. Daar staat tegenover dat al met al de correlatie die op individueel niveau gevonden wordt tussen objectieve en subjectieve onderbenutting beperkt is, al is deze correlatie onder schoolverlaters sterker dan onder werkenden.

Uitgaande van de multivariate analyses aan de hand van het OSA-Arbeidsaanbodpanel – waarin voor waargenomen en niet-waargenomen verschillen in individuele kenmerken is gecontroleerd – kan een profielschets worden gemaakt van de onderbenutte MBO'er. Daarbij valt op dat geslacht en leeftijd er niet toedoen, maar dat de onderbenutte MBO'er vaker een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan heeft en dat hij/zij vaker werkzaam is in een groot bedrijf. MBO'ers die in de afgelopen twee jaar van baan of functie zijn veranderd of die in de afgelopen twee jaar een cursus hebben gevolgd, zijn minder vaak onderbenut dan andere werknemers. Een beleid dat baan- en functiemobiliteit stimuleert zou onderbenutting derhalve kunnen helpen beperken. Dit geldt ook voor beleid gericht op het stimuleren van regionale mobiliteit getuige het feit dat schoolverlaters in regio's zoals de Randstad waar vraag en aanbod sterk geconcentreerd zijn een minder mate van onderbenutting vertonen dan in andere regio's. Eenzelfde conclusie kan ook worden getrokken voor het stimuleren van investeringen in post-initiële scholing. Periode-effecten en effecten van de regionale werkloosheid op de mate van onderbenutting worden niet gevonden. Dit leidt tot de conclusie dat de stand van de conjunctuur weinig effect heeft op de onderbenutting van werkende MBO'ers. Onderbenutting lost zich dus *niet* vanzelf op wanneer Nederland het economisch weer beter doet!

Wat de positie van schoolverlaters betreft, is het interessant om kort stil te staan bij de belangrijkste bevindingen uit de multivariate analyses op basis van het ROA

Schoolverlatersonderzoek. Vooral de kenmerken van de opleiding zijn interessant: zo blijken MBO'ers met een opleiding op niveau 4 het minst vaak en BBL'ers het vaakst onderbenut. MBO'ers in de richtingen Techniek, Gezondheidszorg en Gedrag en Maatschappij zijn minder vaak onderbenut dan MBO'ers in de richting Economie, terwijl MBO'ers in de richting Landbouw juist het vaakst onderbenut zijn. Dat er binnen het MBO grote verschillen in capaciteiten zijn, komt tot uitdrukking in het effect van het gemiddelde eindcijfer van het MBO-diploma op de kans op onderbenutting. Met een gemiddeld cijfer van 7,5 of hoger is de kans op onderbenutting het kleinst, en met een cijfer van 6 is deze kans het grootst. Verder blijkt dat MBO'ers die van mening zijn dat hun opleiding een goede basis vormde voor de arbeidsmarkt of voor verdere ontwikkeling van kennis en vaardigheden, minder vaak onderbenut zijn.

In de literatuur is geen overeenstemming of onderbenutting wel of geen probleem vormt voor de individuen die het overkomt. Het is echter duidelijk dat onderbenutte werkenden minder verdienen dan degenen van hetzelfde opleidingsniveau die wel op het corresponderende baanniveau werkzaam zijn. Ook zijn deze onderbenutte werkenden doorgaans minder tevreden met hun baan. Beide factoren leiden tot een productie- en welvaartsverlies voor de maatschappij ten opzichte van de situatie waarin deze personen wel op hun eigen niveau zouden werken.¹⁵ Empirische studies lijken er echter op te wijzen dat het bij onderbenutting soms simpelweg gaat om heterogeniteit tussen individuen binnen opleidingscategorieën wat betreft talenten, competenties en voorkeuren. Zo blijkt uit een aantal studies dat onderbenutte werkenden een lager eindcijfer op hun diploma hebben bij het verlaten van het beroepsonderwijs. Dit zou betekenen dat de arbeidsmarkt personen wel degelijk effectief alloceert over de verschillende banen.

Vanuit beleidsoptiek is het uiteraard van belang om vast te stellen hoe ernstig de onderbenutting nu eigenlijk is. Is onderbenutting werkelijk een probleem en voor wie is dit een probleem? Volgens de objectieve methode is ongeveer 25 tot 30% van de werkenden onderbenut. In de subjectieve methode is dat percentage doorgaans iets lager als gevraagd wordt of men op het eigen niveau werkt. Bij een alternatieve vraagstelling in de subjectieve methode, namelijk of kennis en vaardigheden worden benut, geeft slechts ongeveer 10% van de werkzame MBO-gediplomeerden aan dat dit (helemaal) niet het geval is in de huidige functie. Er kan dus niet geconcludeerd worden dat de omvang van onderbenutting in Nederland een groot maatschappelijk probleem is. Wel zijn er specifieke groepen waarbinnen onderbenutting meer voorkomt, bijvoorbeeld jongeren en schoolverlaters, vooral in de richting Landbouw.

Indien onderbenutting structureel is, wijst dit zowel op een maatschappelijk als een individueel probleem. Onze analyses hebben laten zien dat een substantieel percentage (60%) van de onderbenutte MBO'ers na twee jaar nog steeds onderbenut is. Wat de persoons- en baankenmerken van de MBO'ers betreft die gepaard gaan met structurele onderbenutting kan het volgende geconcludeerd worden: mannen, alleenstaanden en leden van een paar met jonge kinderen zijn vaker langdurig onderbenut. Daar staat tegenover dat de onderbenutting eerder kortdurend van aard is voor MBO'ers die veel uren per week werken, een tijdelijk contract hebben met uitzicht op een vaste aanstelling, in grote bedrijven werken of een cursus hebben gevolgd in de afgelopen twee jaar. Vooral investeren in post-initiële scholing blijkt van belang. Recente veranderingen op de arbeidsmarkt (zoals een andere baan of een andere functie) blijken geen invloed te hebben op de duurzaamheid van onderbenutting. Wel is het zo dat MBO'ers met een recent verleden van werkloosheid vaker het risico lopen om een transitie uit betaalde arbeid te maken. Dit suggereert dat ex-werklozen een meer precare positie op de arbeidsmarkt hebben dan werknemers die nooit werkloos zijn geweest (zie ook Schils e.a., 2006).

¹⁵ Andersom geredeneerd zou men ook kunnen stellen dat er sprake is van overscholing van deze onderbenutte werkenden. De maatschappij en de betreffende individuen hadden dus kunnen besparen op de investeringen in onderwijs en scholing.

Wederom wordt voor werkende MBO'ers geen verband gevonden tussen de stand van de conjunctuur en het structurele karakter van de onderbenutting.

Indien onderbenutting voortkomt uit heterogeniteit van banen en opleidingen die door de gebruikte methodes niet of onvoldoende wordt opgevangen, dan is onderbenutting geen probleem. De *subjectieve* meting van onderbenutting houdt waarschijnlijk meer rekening met deze heterogeniteit van banen, opleidingen en competenties. Immers, de werknemers zijn zelf beter geïnformeerd over de aard van hun werkzaamheden en hun eigen kunnen. Men zou dan kunnen concluderen dat de omvang van onderbenutting een minder ernstig probleem is dan op het eerste gezicht blijkt uit de vergelijking van opleidings- en functieniveau (i.e. de objectieve methode).

Uit dit rapport kunnen wij concluderen dat onderbenutting vaak een kwestie is van allocatie op de arbeidsmarkt, die weliswaar in eerste instantie verkeerd lijkt te zijn ('mismatch'), maar toch efficiënt is als men rekening houdt met het gebrek aan werkervaring van schoolverlaters en jongeren, of met de geringere capaciteiten of ambities van 'onderbenutte' werkenden. Degenen die formeel (qua opleiding) onder hun niveau werken en onderbenut lijken te zijn, kunnen gegeven hun capaciteiten en preferenties toch op hun plek zijn. Het verschijnsel onderbenutting of overscholing heeft dus een nuttige functie op de arbeidsmarkt.

Pas wanneer we de gevolgen van (objectieve en subjectieve) onderbenutting weten, kan bepaald worden of er sprake is van een probleem rondom onderbenutting. Recent onderzoek laat echter een tweetal niet onbelangrijke negatieve effecten zien. Ten eerste, onderbenutting heeft een nadelig effect op het loon, ook nadat werknemers een baan op het eigen niveau hebben gevonden (Mooi-Reçi, 2008). De vraag blijft echter of deze werknemers minder competenties hebben dan werknemers die niet onderbenut zijn. Uit ons theoretisch overzicht blijkt dat niet-observeerbare kenmerken van werknemers (bijvoorbeeld gebrek aan sociale competenties of veroudering van vaardigheden) van invloed kunnen zijn op onderbenutting. Daardoor kan het zo zijn dat werknemers formeel wel, maar de facto niet onderbenut zijn. Ten tweede, onderbenutting heeft een aantoonbaar negatief effect op het cognitief vermogen. Mensen die werkzaam zijn op een lager functieniveau dan hun opleidingsniveau neemt na enige tijd het cognitieve vermogen sterker af dan bij werkenden met een passende baan. Werken op een functieniveau dat hoger is dan het opleidingsniveau werkt juist beschermend tegen cognitieve achteruitgang (de Grip e.a., 2008).

Ter afsluiting zien wij een tweetal interessante opties voor vervolgonderzoek: (1) het onderzoeken van mogelijke verklaringen voor de onderbenutting en (2) het onderzoeken van de mogelijke gevolgen van onderbenutting.

Onderbenutting is volgens onze analyses vooral aanwezig onder jonge 'intreders' op de arbeidsmarkt (schoolverlaters, werklozen, inactieven). Voor hen is de onderbenutting ook sterk conjunctuurgevoelig. Een goede verklaring voor het waarom van onderbenutting is nog niet gegeven, omdat in dit onderzoek vooral naar de samenhangen is gekeken.

Vervolgonderzoek naar een verklaring van onderbenutting is dan ook aan te bevelen. Dit onderzoek kan worden verricht op basis van het EBB-panel (een longitudinale meting onder EBB-respondenten die in vijf kwartalen herhaald wordt.). Met deze data, aangevuld met analyses uit SIS, is het ook mogelijk om te toetsen in welke mate jongeren opteren voor een bepaalde strategie bij hun intrede op de arbeidsmarkt. Kiezen zij ervoor om in werkloosheid te wachten tot de baan met de goede aansluiting zich aandient óf betreden zij de arbeidsmarkt in de eerste baan die zich aandient, ook al is deze onder het eigen niveau. Ten slotte, kan worden onderzocht wat de invloed van de conjunctuur is op de gehanteerde strategie.

Zoals gezegd heeft onderbenutting negatieve gevolgen voor loon en cognitief vermogen. Vooralsnog is niet voldoende duidelijk in welke mate onderbenutting de toekomstige arbeidsmarktkansen schaadt. Uit onderzoek van Schils, Fouarge en Kerkhofs (2006) is gebleken dat werkloosheid zich vertaalt in kleinere baankansen in de toekomst en een loon dat permanent achterblijft. Werken is dus beter dan niet werken. Ook heeft onderzoek laten zien dat onderbenutting later in de loopbaan een lager loon tot gevolg heeft (Mooi-Reçi, 2008). De vraag die nu nog open staat, is welke van de twee (werkloosheid of onderbenutting) de meeste negatieve gevolgen heeft voor de baankans, het verkrijgen van een baan op het eigen niveau en het loon later in de loopbaan. De twee genoemde onderzoeken lopen tegen de databeperkingen aan om deze vragen te kunnen beantwoorden. Analyses op basis van panelgegevens van het EBB (panelgegevens voor vijf kwartalen), aangevuld met loongegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS, zouden het mogelijk kunnen maken om op deze belangrijke vragen te beantwoorden.

Verwijzingen

- Allen, J. & Van der Velden, R. (2002). Opleidingsmismatches versus competentiemismatches: effecten op lonen, baantevredenheid en on-the-job search. In: Batenburg, R., van der Lippe, T. & de Gier, E. (red.) *Met het oog op de toekomst van de arbeid*, pp. 90-113, Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.
- Batenburg, R., Asselberghs, K., Huijgen, F. & van der Meer, P. (2003). *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel V. Trends in beroepsniveau en overscholing in de periode 1987-2000*, OSA-publicatie A196, april.
- Battu, H., Belfield, C. & Sloane, P. (2000). How well can we measure graduate overeducation and its effects? *National Institute Economic Review* 171: 82–93.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Borghans, L. & de Grip, A. (2000) The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization.
- Büchel, F. & Pollmann-Schult, M. (2001), 'Overeducation and Human Capital Endowments – The Role of School Achievement and Vocational Training Quality', Bonn: *IZA Discussion Paper No. 337*.
- Büchel, F. & M. van Ham (2003), Overeducation, regional labor markets, and spatial flexibility, *Journal of Urban Economics*, Vol. 53, pp. 482-493.
- Büchel, F. & A. Mertens (2004), 'Overeducation, undereducation, and the theory of career monility', *Applied Economics*, vol. 36, pp. 803-816.
- Bulmahn, G. & Kräkel, M. (2000), 'Over-educated Workers as an Insurance Device', *Labour*, vol. 16, no. 2, June, pp. 383-402.
- Chevalier, A. (2000). *Graduate over-education in the UK*. London: London School of Economics, Centre for the Economics of Education (Discussion Paper 07).
- Dekker, R.J.P., de Grip, A. & Heijke, J.A.M. (1995). *Arbeidsmarktsegmentatie en arbeidsmarktgedrag*. Den Haag: OSA.
- Decker, R., de Grip, A. & Heijke, H. (2002). The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market. *International Journal of Manpower* 23(2): 106–125.
- Frank, R.H. (1978), 'Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification', *American Economic Review*, vol. 68, no. 3, June, pp. 360-373.
- Garcia-Serrano, C. & Malo-Ocana, M. (1996), 'Educational Mismatch and Internal Labour Markets: Is there any Relationship?', ESRC Research Centre on Micro-Social Change Working Paper 96-12.
- Green, F., McIntosh, S. & Vignoles, A. (1999), 'Overeducation and Skills – Clarifying the Concepts', Centre for Economic Performance, Discussion Paper 435.

- Grip, A. de, Bosma, H., Willems, D. & van Boxtel, M. (2008). 'Job-worker mismatch and cognitive decline', *Oxford Economic Papers* 60, pp. 237-253.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (1996). Overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt. *Economisch Statistische Berichten*, p.74-77.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (1998). Werkloosheid en verdringing van lager opgeleiden door hoger opgeleiden. In: W. Groot et.al. *Overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt*, (p.83-88). Den Haag: Welboom.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2000a). Skill mismatches in the Dutch labor market. *International Journal of Manpower* 21(8): 584–595.
- Hartog, J. & Oosterbeek, H. (1988). 'Education, allocation and earnings in the Netherlands; overschooling?', *Economics of Education Review*, 7, 2, pp. 185-94.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go?. *Economics of Education Review*, 19, p. 131-147.
- Houtkoop, W., van der Velden, R. & Brandsma, T. (red., 2004), *De waarde van de startkwalificatie*, Amsterdam: Max Goote Kenniscentrum BVE).
- Huijgen, F. (1989). *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel III*. [OSA voorstudie nr. V33]. Den Haag: OSA.
- McGoldrick, K. & Robst, J. (1996). Gender differences in overeducation: a test of the theory of differential overqualification. American Economic Review AEA Conference proceedings.
- McGuinness, S. (2006), Overeducation in the Labour Market, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20, pp. 387-418.
- Meer van der, P.H. & Glebbeek, A.C. (2002). The return to formal overschooling: filling a research gap. *The Netherlands Journal of Social Sciences*.
- Moelker, R. (1992). *Zou hij onze nieuwe werknemer kunnen zijn?*. De Lier: Academisch boekencentrum.
- Mooi-Reçi, I. (2008). *Unemployed and scarred for life? Longitudinal analyses of how unemployment and policy changes affect re-employment careers and wages in the Netherlands, 1980-2000*. Academisch Proefschrift, Vrije Universiteit Amsterdam.
- Rubb, S. (2003) Overeducation in the labor market: a comment and re-analysis of a meta-analysis, *Economics of Education Review*, 22, pp. 621-629.
- Schils, T., Fouarge, D. & Kerkhofs, M. (2006). *Loon en werk na werkloosheid*. Tilburg: OSA-rapport A221.
- Shockey, J.W. (1989) Overeducation and Earnings: A Structural Approach to Differential Attainment in the US Labor Force (1970-82). *American Sociological Review* 54, 856-864.
- Sicherman, N. & Galor, O. (1990), 'A Theory of Career Mobility', *Journal of Political Economy*, vol. 98, no. 1, pp. 169-192.
- Sicherman, N. (1991). "Overeducation" in the labour market. *Journal of Labor Economics* 9(2): 101–122.

Sloane, P.J. (2003), Much ado About Nothing? What does the Overeducation Literature Really Tell us?, in Büchel, F., de Grip, A. & Mertens, A. (eds), *Overeducation in Europe. Current Issues in Theory and Policy*, pp. 11-45.

Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality*. New York: Basic Books.

Velden, van der R. & van Smoorenburg, M. (1997) 'The measurement of overeducation and undereducation: self-report versus the job-analyst method', University of Maastricht, mimeo.

Wielers, R. & Glebbeek, A.C. (1995). Graduates and the Labour Market in the Netherlands: three hypotheses and some data. *European Journal of Education*, 30 (1), p. 11-30.

Bijlage 1: Structurele onderbenutting bij MBO'ers per jaar sinds 1996

Tabel B1.2: Transitietabellen voor onderbenutting in het ene jaar en onderbenutting twee jaar later, MBO'ers (rij percentages)

		1996		
		Niet onderbenut	Onderbenut	Geen werk
1994	Niet onderbenut	80	15	6
	Onderbenut	30	62	8
	Geen werk	4	2	94
		1998		
		Niet onderbenut	Onderbenut	Geen werk
1996	Niet onderbenut	83	13	4
	Onderbenut	36	59	5
	Geen werk	3	4	94
		2000		
		Niet onderbenut	Onderbenut	Geen werk
1998	Niet onderbenut	86	9	5
	Onderbenut	36	55	10
	Geen werk	2	3	95
		2002		
		Niet onderbenut	Onderbenut	Geen werk
2000	Niet onderbenut	86	6	8
	Onderbenut	36	58	6
	Geen werk	4	3	94
		2004		
		Niet onderbenut	Onderbenut	Geen werk
2002	Niet onderbenut	84	11	5
	Onderbenut	34	59	7
	Geen werk	2	2	96
		2006		
		Niet onderbenut	Onderbenut	Geen werk
2004	Niet onderbenut	80	16	4
	Onderbenut	31	62	7
	Geen werk	4	6	90

Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1994-2006

Bijlage 2: Uitkomsten uit multivariate analyses op basis van SIS en het OSA-Arbeidsaanbodpanel

Tabel B2.1: Determinanten van onderbenutting volgens de objectieve maatstaf onder schoolverlaters¹⁾

	<i>B</i>	<i>S.E.</i>
<i>Geslacht (man is referentiekader)</i>		
Vrouw	0,011	0,033
Leeftijd	-0,164***	0,016
Leeftijd kwadraat (/100)	0,206***	0,024
<i>Leerweg (BOL is referentiekader)</i>		
BBL	0,314***	0,043
<i>WEB-niveau (niveau 4 is referentiekader)</i>		
Niveau 1	2,292***	0,105
Niveau 2	1,421***	0,042
Niveau 3	0,381***	0,035
<i>Gemiddeld eindexamencijfer (7 is referentiekader)²⁾</i>		
6	0,420***	0,129
6,5	0,113	0,073
7,5	-0,151**	0,061
8	-0,254***	0,080
8,5 of hoger	-0,397***	0,132
<i>Regio gevolgde opleiding (west is referentiekader)</i>		
Noord	0,162***	0,046
Oost	0,114***	0,037
Zuid	0,057*	0,033
<i>Herkomst (autochtoon is referentiekader)²⁾</i>		
Westers allochtoon	-0,074	0,116
Niet-westers allochtoon	-0,251**	0,119
<i>Opleidingsrichting (economie is referentiekader)</i>		
Landbouw	0,979***	0,044
Techniek	-0,449***	0,039
Gezondheidszorg	-0,957***	0,045
Gedrag en Maatschappij (alleen niveau 3 en 4)	-0,743***	0,052
Intredewerkloosheid (in maanden)	0,042***	0,007
Stage of eerder werk bij huidige werkgever ²⁾	-0,096*	0,053
Loondienst (niet in loondienst is referentiekader)	0,019	0,047
<i>Soort aanstelling (vaste aanstelling is referentiekader)</i>		
Tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast	0,025	0,032
Tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op vast	0,479***	0,053
Anders (bijv. zelfstandig of free-lance)	-0,391***	0,152
Bedrijfsgrootte	-0,121***	0,011
<i>Vereiste opleidingsrichting (eigen of verwante richting)</i>		

<i>is referentiekader)</i>		
Uitsluitend eigen opleidingsrichting	-0,163***	0,035
Een andere opleidingsrichting	0,668***	0,057
Geen specifieke opleidingsrichting	1,361***	0,032
Aantal arbeidsuren per week	-0,019***	0,002
Opleiding was een goede basis om te starten op de arbeidsmarkt ³⁾	-0,057**	0,023
Opleiding was een goede basis om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen ³⁾	-0,122***	0,022
<i>Jaren (2007 is referentiekader)</i>		
1996	0,801***	0,061
1997	0,547***	0,061
1998	0,574***	0,057
1999	0,067	0,063
2000	0,392***	0,064
2001	0,305***	0,061
2002	0,889***	0,106
2003	0,323***	0,068
2004	0,450***	0,064
2005	0,483***	0,071
2006	0,240***	0,082
N	45267	
Constante term	1,84***	0,26

1) Afhankelijke variabele: onderbenutting (ja/nee).

2) Vanwege de beperkte beschikbaarheid van de variabele, is het effect gemodelleerd voor de jaren 2002- 2007.

3) Vanwege de beperkte beschikbaarheid van de variabele, is het effect gemodelleerd voor de jaren 2006- 2007.

Bron: ROA/SIS

Tabel B2.2: Determinanten van onderbenutting volgens de objectieve maatstaf onder MBO'ers¹⁾

	Pooled Cross Section Model	Fixed Effects Model
<i>Persoonskenmerken</i>		
Vrouw (man is referentie)	-0.099 (0.082)	
Leeftijd	-0.117*** (0.023)	0.141 (0.327)
Leeftijd kwadraat (/100)	0.140*** (0.029)	0.264** (0.123)
Gezinssituatie (alleenstaand is referentie)		
Paar zonder kind jonger of gelijk aan 6 jaar	-0.301*** (0.101)	0.329 (0.563)
Paar met kind jonger of gelijk aan 6 jaar	-0.490*** (0.114)	0.507 (0.587)
Gescheiden/weduwe	0.051 (0.179)	-0.264 (0.622)
<i>Kenmerken van baan</i>		
Soort Contract (vast contract is referentie)		
Tijdelijk contract met uitzicht op vast contract	0.047 (0.114)	0.813*** (0.274)
Tijdelijk contract	-0.010 (0.137)	0.236 (0.344)
Ander soort contract	0.218 (0.150)	-0.284 (0.427)
Aantal gewerkte uren (contractueel)	-0.040*** (0.004)	0.005 (0.013)
Aantal maanden bij huidige werkgever	-0.001*** (0.000)	-0.002 (0.001)
Aantal werknemers in huidige baan	-0.004 (0.019)	0.094* (0.054)
Heeft cursus gevolgd in afgelopen 2 jaar?	-0.485*** (0.059)	-0.237* (0.131)
<i>Arbeidsmarktgeschiedenis</i>		
Aantal jaren gewerkt	-0.008 (0.007)	-0.010 (0.030)
Aantal baanmutaties in de afgelopen twee jaar	0.051 (0.053)	-0.273* (0.140)
Aantal functiemutaties in de afgelopen twee jaar	-0.459*** (0.089)	-0.353** (0.157)
Werkloos in de afgelopen twee jaar	0.230* (0.134)	0.180 (0.343)
Inactief in de afgelopen twee jaar	0.115 (0.155)	-0.074 (0.434)
<i>Conjunctuur</i>		
Werkloosheidspercentage in woonprovincie	0.063* (0.036)	-0.038 (0.130)

Jaardummies (1994 is referentie)		
1996	0.110	-0.555
	(0.091)	(0.675)
1998	0.198	-1.607
	(0.152)	(1.375)
2000	0.145	-2.353
	(0.200)	(1.948)
2002	0.037	-3.642
	(0.187)	(2.653)
2004	-0.088	-4.039
	(0.125)	(3.226)
2006	0.409***	-4.195
	(0.143)	(3.878)
Constante term	3.094***	
	(0.482)	
<hr/>		
Pseudo-R-kwadraat	0.0740	
N	7399	1560
<hr/>		

1) Afhankelijke variabele: onderbenutting (ja/nee)

Noot: Standaard fouten tussen haakjes, * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1994-2006

Tabel B2.3: Determinanten van transitie uit onderbenutting tussen twee jaren volgens de objectieve maatstaf onder MBO'ers¹⁾

Referentie: is onderbenut nu en twee jaar later	Transitie naar baan op eigen niveau	Transitie naar werkloosheid of inactiviteit
<i>Persoonskenmerken</i>		
Geslacht (man is referentie)		
Vrouw	0.357* (0.203)	0.529 (0.464)
Leeftijd	0.012 (0.060)	-0.434*** (0.110)
Leeftijd kwadraat (/100)	-0.041 (0.078)	0.560*** (0.134)
Gezinssituatie (alleenstaand is referentie)		
Paar zonder kind jonger of gelijk aan 6 jaar	0.446* (0.228)	0.712 (0.666)
Paar met kind jonger of gelijk aan 6 jaar	0.300 (0.264)	1.655** (0.696)
Gescheiden/weduwe	0.999** (0.442)	2.008** (0.879)
Kenmerken van baan		
Soort Contract (vast contract is referentie)		
Tijdelijk contract met uitzicht op vast contract	0.603* (0.312)	-0.896 (0.849)
Tijdelijk contract	-0.163 (0.385)	-0.134 (0.769)
Ander soort contract	0.095 (0.418)	-0.044 (0.563)
Aantal gewerkte uren (contractueel)	0.038*** (0.010)	-0.028 (0.019)
Aantal maanden bij huidige werkgever	0.001 (0.001)	0.004* (0.002)
Aantal werknemers in huidige baan	0.116*** (0.045)	-0.117 (0.084)
Heeft cursus gevolgd in afgelopen 2 jaar?	0.255* (0.154)	-0.285 (0.341)
<i>Arbeidsmarktgeschiedenis</i>		
Aantal jaren gewerkt	0.008 (0.016)	0.010 (0.023)
Aantal baanmutaties in de afgelopen twee jaar	-0.149 (0.134)	-0.422 (0.347)
Aantal functiemutaties in de afgelopen twee jaar	0.395 (0.242)	-1.102 (1.080)
Werkloos in de afgelopen twee jaar (ja/nee)	-0.071 (0.368)	1.474*** (0.524)
Inactief in de afgelopen twee jaar (ja/nee)	0.430 (0.435)	0.920 (0.698)
<i>Conjunctuur</i>		
Werkloosheidspercentage in woonprovincie	0.028	0.028

	(0.085)	(0.141)
Jaardummies (referentie: transitie tussen 1994-1996)		
1996-1998	0.299 (0.229)	-0.500 (0.407)
1998-2000	0.303 (0.398)	0.175 (0.682)
2000-2002	0.220 (0.522)	-0.264 (0.929)
2002-2004	0.363 (0.463)	-0.590 (0.773)
2004-2006	0.159 (0.305)	-1.431** (0.713)
Constante term	-3.293** (1.457)	5.061** (2.466)
<hr/>		
Pseudo-R-kwadraat	0.0910	
N	901	

1) Afhankelijke variabele: 0: onderbenut in jaar t en $t+2$ (referentie); 1: onderbenut in jaar t en baan op eigen niveau in $t+2$; 2: onderbenut in jaar t en niet werkend in $t+2$.

Noot: Standaard fouten tussen haakjes, * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

Bron: OSA-Arbeidsaanbodpanel 1994-2006

Colofon

Onderbenutting bij MBO'ers is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.

Oranjestraat 4
2514 JB Den Haag
Postbus 16101
2500 BC Den Haag
info@rwi.nl
www.rwi.nl

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag. Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving omslag: Smidswater
strategie > concept > design, Den Haag

ISBN 978-90-8766-043-7

December 2009