

# Vad är lagom?

– En kunskapsöversikt av under- och överutbildning

Maj 2010

Omslag: *Tanvir Mansur* studerar statsvetenskap och lingvistik vid Stockholms universitet. Han valde att läsa lingvistik för att han var intresserad av språk och hur språk fungerar i samhället. Tanvir är även engagerad i Projekt Athena ([www.projektathena.se](http://www.projektathena.se)) som projektledare. Projekt Athena är ett nationellt initiativ för humanistisk upprättelse som syftar dels till ett attitydskifte i synen på humanioran, dels till att höja humaniorastudenters självförtroende inför arbetsmarknaden.

"Jag valde att engagera mig i studentlivet och på kåren vid mitt universitet för att kunna träffa likasinnade, knyta kontakter och på olika sätt öka min anställningsbarhet. Jag hoppas att andra humaniorastudenter gör likadant!"

Tanvir Mansur är studentmedlem i DIK - facket för akademiker inom kultur och kommunikation, ett av Sacos 23 medlemsförbund.

Foto: *Peter Rosén*

# Vad är lagom?

– En kunskapsöversikt av under- och överutbildning

Helena Persson

**Vad är lagom?**  
– En kunskapsöversikt av under- och  
överutbildning

Helena Persson

© Helena Persson och Saco 2010  
Grafisk form Pangea design  
Typsnitt Berling Nova och Berling Nova Sans  
Lessebo Naturvit  
Tryckeri, M.E -Produkter

ISBN 91 871 46 64-9  
[www.saco.se](http://www.saco.se)

# Förord

Saco representerar akademiker på den svenska arbetsmarknaden, akademiker som alla närt en dröm om att lära sig, ta reda på något, och använda den kunskapen. Saco strävar efter ett kunskapssamhälle där kunskap och kompetens belönas på arbetsmarknaden, där akademiker kan verka som egenföretagare, anställda, forskare och chefer.

Som akademikerorganisation ser vi det som vårt uppdrag att bidra till en ökad kunskap kring akademikers villkor på arbetsmarknaden. Vi vill informera beslutsfattare, men också blivande akademiker, om hur akademikers arbetsmarknad ser ut. Då blir det viktigt att också ta tag i de svåra frågorna, som under- och överutbildning.

Som akademiker kan det vara frustrerande att inte få använda den kunskap man investerat dyrt i under sina studieår. Samtidigt är akademisk kunskap ofta generell till sin natur, och går att använda inom många olika yrkesområden. Många blir akademiker för att de vill ha tillgång till en bred arbetsmarknad, och för att de drivs av nyfikenhet. I dag finns det yrken som inte fanns för bara några decennier sedan; akademisk kompetens förbereder för, och skapar, sådana yrken.

Därför har vi tagit fram den här forskningsöversikten, för dem som tillfälligt eller under hela sitt yrkesliv befinner sig på en annan nivå eller i ett annat yrke än vad deras utbildning en gång var inriktad mot. Utbildning kostar, både för personen och för samhället, och därför är det viktigt att sprida kunskap om hur utbildning tas tillvara, eller inte, på arbetsmarknaden.

Min förhoppning är att den här rapporten ska nyansera bilden av begreppen under- och överutbildning, om anpassningen mellan yrkets krav och utbildningens innehåll. Sverige behöver samverkan och arbetslivsanknytning i den högre utbildningen, och en diskussion om hur kunskap och kompetens värderas på svensk arbetsmarknad.

*Anna Ekström*  
Sacos ordförande



# Innehållsförteckning

INNEHÅLL 7

<b>Sammanfattning</b>	<b>9</b>
<b>Inledning</b>	<b>11</b>
<b>Arbetsmarknadens funktionssätt</b>	<b>13</b>
Utbudet	14
Efterfrågan	15
Utbud och efterfrågan – vad är viktigast?	16
<b>Under- och överutbildning</b>	<b>17</b>
Vad är under- och överutbildning?	17
<b>Att mäta under- och överutbildning</b>	<b>19</b>
Tre metoder för att definiera under- och överutbildning	19
Problem med att mäta under- och överutbildning	21
<b>Teoretiska förklaringar till varför under- och överutbildning förekommer</b>	<b>23</b>
Humankapitalteorin	23
Jobbkonkurrensteorin	24
”Job assignment”-teorin	24
Signaleringsmodellen	25
Karriärrörlighetsteorin	25
Sökteorin	25
Vilket empiriskt stöd finns för de olika teorierna?	26
<b>Resultat från studier om under- och överutbildning</b>	<b>27</b>
Förekomsten av under- och överutbildning	27
Kön	32
Personer med utländsk bakgrund	34
Ålder och arbetslöshet	35
Olika sektorer	35
Olika yrkesinriktningar/utbildningar	35
Den regionala dimensionen	36
Överutbildning bland akademiker	36
Andra humankapitalinvesteringar: arbetslivserfarenhet, anställningstid och företagsutbildning	37
Effekter av under- och överutbildning	37
Effekter på lön	37
Tillfredsställelse av jobbet	41
Överutbildning och ”skill bumping”	41

Är överutbildning ett temporärt eller permanent fenomen?	42
Effekter av felmatchning mellan utbildning och jobb	44
<b>Slutsatser</b>	<b>47</b>
<b>Referenser</b>	<b>49</b>
<b>Appendix</b>	<b>53</b>
ORU-modellen	53



# Sammanfattning

Syftet med denna studie är att ge en kunskapsöversikt över vad teorin och forskningen säger om under- och överutbildning. Överutbildning kan definieras som faktisk utbildning utöver vad som krävs för ett yrke eller en arbetsuppgift. Underutbildning definieras på motsvarande sätt som faktisk utbildning under vad som krävs för ett yrke eller en arbetsuppgift.

Förekomsten och omfattningen av under- och överutbildning bestäms av hur väl utbudet och efterfrågan matchar varandra. I Sverige har vi under de senaste årtiondena haft en utveckling där både utbudet av och efterfrågan på högutbildade har ökat, men där utbudet verkar ha ökat mer än efterfrågan.

I Europa och USA är mellan 10 och 40 procent av arbetskraften överutbildad och mellan några procent och 30 procent underutbildad. De svenska studierna ligger inom dessa intervall: cirka en tredjedel av arbetskraften är överutbildad och 15 till 20 procent är underutbildad. Undantaget är en svensk studie som finner både lägre andel överutbildade och högre andel underutbildade än övriga svenska och internationella studier. De svenska studierna tyder också på att andelen som är överutbildade har ökat över tid, och att andelen rätt matchade har minskat.

Kvinnor, utlandsfödda och yngre personer är mer överutbildade och mindre underutbildade än män, svenskfödda och äldre personer. Även de som har tidigare erfarenhet av arbetslöshet är i större utsträckning överutbildade än dem som tidigare inte varit arbetslösa. Under- och överutbildning skiljer sig också åt mellan sektorer, mellan yrken och mellan utbildningsinriktningar. Eftersom gruppen akademiker har ökat mycket över tiden, så är ett betydligt större antal akademiker överutbildade idag jämfört med tidigare.

Studier visar också att formell utbildning kan ersättas med andra former av humankapital som arbetslivserfarenhet, företagsutbildning och talang. I dessa fall är förekomsten av under- eller överutbildning ett mindre problem.

Under- och överutbildning har också effekter på en rad andra områden. Exempelvis påverkar under- och överutbildning vilken avkastning man får på sin utbildning. För varje överutbildningsår får man visserligen betalt i form av högre lön, men lönen blir inte så hög som den hade blivit om man

fått använda hela sin kompetens. Är man underutbildad så får man inte lika mycket betalt för de år man saknar i utbildning, men man får ändå mer än om man hade haft ett arbete som kräver färre utbildningsår. En annan effekt är att under- och överutbildade är mer missnöjda med sitt arbete än vad rätt matchade är.

Även om överutbildning är ett temporärt tillstånd för många, så finns det också en stor grupp som är långvarigt överutbildade. Över hälften av de överutbildade är fortsatt överutbildade 10 år senare.

När vi definierar under- och överutbildning gör vi oftast det utifrån vilken nivå som utbildningarna och arbetsuppgifterna matchar varandra på. Men felmatchning kan också bestå i att inriktning på yrke och studier skiljer sig åt. Även om utbildningsnivån är rätt så visar studier att även löneförlusten till följd av felmatchning är betydande.

Vi vet alltså att fenomenet med under- och överutbildning existerar. Vad vi behöver veta mer om är orsakerna till under- och överutbildning. Är den under- och överutbildning som vi kan mäta ett skenbart problem, som egentligen handlar om att individer har olika mix av olika former av humankapital? Eller är under- och överutbildning ett genuint problem som innebär att mycket potential förblir outnyttjad? Hur allvarligt vi ska se på förekomsten av under- eller överutbildning beror mycket på svaren på dessa frågor.

En annan central fråga för individen är hur långvarig en felmatchning är. Om det är en mindre grupp som är långvarigt felmatchade slår det hårdare än om många personer är felmatchade under en kortare tid i livet.

Ytterligare ett område som är väldigt lite beforskat är vilken betydelse val av utbildningsinriktning och yrke har för förekomsten av under- och överutbildning samt dess effekter.

# Inledning

Utvecklingen på arbetsmarknaden de senaste decennierna har gått mot en större andel högutbildade i arbetskraften. Det finns studier som visar att utbudet av välutbildade människor har ökat snabbare än arbetslivets efterfrågan på deras kvalifikationer, det vill säga att överutbildningen har ökat över tiden. Andelen personer vars utbildningsnivå understiger arbetets kvalifikationskrav, det vill säga underutbildade, har legat kvar på samma nivå.

I takt med att vi har gått från elitutbildning till massutbildning har frågan om framför allt överutbildning diskuterats allt mer. Det här är en diskussion som inte bara förs i Sverige, utan även i flera europeiska länder och i USA. Sedan 1990-talet har det också presenterats många studier. Det finns nu en omfattande litteratur i både USA och Europa om olika aspekter av dålig matchning mellan de anställdas utbildningsbakgrund och utbildningskravet i arbetet. Även om både under- och överutbildning behandlas i litteraturen, så har det varit betydligt mer fokus på överutbildning.

Debatten i Sverige har ofta präglats av känslor där ordet "överutbildning" associerar till "för mycket utbildning". Men den relevanta frågan är om Sverige och andra länder på ett bra sätt kan utnyttja dem som valt att utbilda sig eller om utbildning bara blir en signal för arbetsgivaren som anställer en högre utbildad person för att utföra den arbetsuppgift som någon med lägre utbildning utförde tidigare.

Syftet med denna studie är att ge en kunskapsöversikt över vad teorin och forskningen säger om under- och överutbildning. Fokus ligger på svenska studier, men även resultat från andra länder redovisas. Eftersom tyngdpunkten i forskningen ligger mer på överutbildning än på underutbildning, kommer även denna översikt att ha större tyngdpunkt på överutbildning.

Den här rapporten är disponerad enligt följande: Det första avsnittet ger en beskrivning av utbudet och efterfrågan på arbetsmarknaden. De följande avsnitten definierar vad under- och överutbildning är och hur man kan mäta det. Därefter följer ett avsnitt om olika teorier för att förklara under- och överutbildning. Nästa avsnitt presenterar de empiriska resultaten från olika studier. Det sista avsnittet innehåller slutsatser.



# Arbetsmarknadens funktionssätt

Förekomsten och omfattningen av under- och överutbildning bestäms av hur väl utbudet och efterfrågan matchar varandra. Det här avsnittet beskriver hur arbetsmarknadens utbud och efterfrågan ser ut. Fokus kommer att vara på de högutbildades arbetsmarknad.

Utbudet på arbetsmarknaden består av det antal individer som står till arbetsmarknadens förfogande, och dessa individers egenskaper. Egenskaper kan dels vara förvärvade, såsom formell utbildning och arbetslivserfarenhet, dels medfödda, såsom begåvning. Det framtida arbetskraftsutbudet påverkas också av antalet högskoleplatser och antalet studenter, liksom av kvaliteten i utbildningen. Individerna och deras egenskaper efterfrågas av näringslivet och offentliga förvaltningar, som universitet och högskolor. Efterfrågan av arbetskraft påverkas också av den tekniska utvecklingen och av globaliseringen.

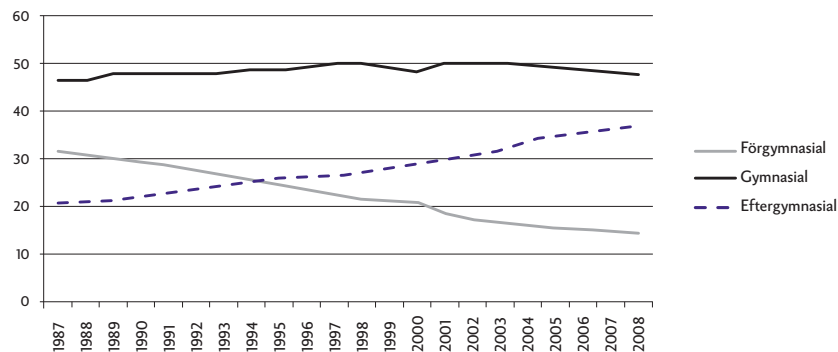
Om det som efterfrågas är detsamma som det som bjuds ut så får vi en perfekt matchning, men oftast är det inte så. Om utbudet är större än efterfrågan kan det leda till arbetslöshet, sämre löneutveckling, och till att personer har en högre utbildning än vad som egentligen krävs för det jobb de får, så kallad överutbildning. Om efterfrågan är större än utbudet så får det andra konsekvenser: individen kan få en högre lön för sitt arbete, men för samhället som helhet kan det leda till flaskhalsar i ekonomin, och en del företag kanske väljer att lägga sin produktion i andra länder eftersom de inte hittar den arbetskraft de behöver. Att inte ha tillgång till kvalificerad arbetskraft kan också leda till underutbildning.

Även om utbud och efterfrågan är lika stora kan vi få en dålig matchning. Om till exempel utbudet främst består av tekniker och de som efterfrågas framför allt är läkare så kommer vi få både utbudsöverskott (av tekniker) och efterfrågeöverskott (av läkare) på samma gång. Obalans kan också uppstå på andra områden, till exempel mellan olika regioner.

## Utbudet

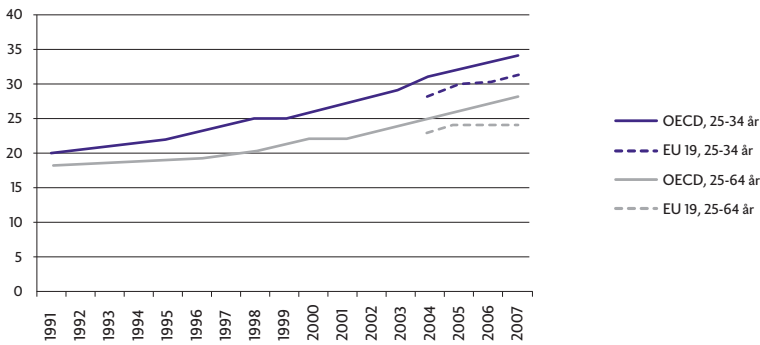
Under de senaste årtiondena har de industrialiserade länderna investerat stora resurser i utbildning, vilket gjort att antalet högskolestudenter har ökat och andelen högutbildade i befolkningen har stigit. Figur 1 visar utvecklingen i Sverige från 1987 till 2008. År 1987 hade 21 procent en eftergymnasial utbildning. År 2008 hade den andelen ökat till 37 procent. Andelen med enbart en förgymnasial utbildning har minskat från 32 procent till 14 procent år 2008. Figur 2 visar att samma utveckling skett i OECD och inom EU. Mellan 1991 och 2007 ökade andelen högutbildade inom OECD från 18 procent till 28 procent. Andelen högutbildade är hela tiden högre i åldersgruppen 25–34 år. De högutbildade 25–34-åringarna har under samma period ökat från 20 till 34 procent. Det innebär att andelen högutbildade i hela befolkningen kan väntas fortsätta öka framöver i takt med att de som är unga idag blir äldre. Andelen högutbildade inom EU ligger något under OECD:s genomsnitt, men uppvisar i övrigt samma utveckling. Frågan är hur arbetsmarknaden har absorberat detta inflöde av högutbildade.

Figur 1. Utvecklingen av arbetskraften per utbildningsnivå i Sverige, 1987–2008. Procent



Källa: SCB.

Figur 2. Utvecklingen av andelen högutbildade, 1991–2007. Procent



Källa: Education at a Glance, OECD.

## Efterfrågan

Studier som har tittat på efterfrågan av arbetskraft har konstaterat att inte bara utbudet av utan även efterfrågan på högutbildade har ökat. Orsakerna är flera.

Den tekniska utvecklingen har medfört att det krävs mer utbildning för att utföra ett arbete nu än tidigare. Mellander (1999) har särskilt analyserat efterfrågan på olika utbildningsgrupper för perioden 1985 till 1995 och funnit att den tekniska utvecklingen har förändrat efterfrågan till förmån för högutbildade. Den tekniska utvecklingen har minskat efterfrågan mest för gruppen med lägst utbildning, medan positiva efterfrågeeffekter endast fås för sysselsatta med en högskoleutbildning.

Många empiriska studier finner också att kapital och högutbildad arbetskraft är komplement, medan kapital och lågutbildad arbetskraft är substitut. Det betyder att om man ökar mängden kapital så ökar också mängden högutbildad arbetskraft. Likaså krävs det mindre av välutbildad arbetskraft om andelen kapital minskas. Att kapital och lågutbildad arbetskraft är substitut innebär att de går att ersätta med varandra, det vill säga om företaget investerar i mer kapital så ersätter (substituerar) det lågutbildad arbetskraft. Om däremot företaget minskar på kapitalet kommer en större andel lågutbildade få arbeten, eftersom dessa personer ersätter det minskade kapitalet. Den snabba tekniska utvecklingen sedan början av 1980-talet har inneburit att rutinmässiga arbetsuppgifter kunnat ersättas av maskiner. Utnyttjandet av informationsteknologin har också medfört ökade kunskapskrav, vilket har gynnat de välutbildade på bekostnad av dem med lägre utbildning. Lindquist (2005) som har studerat utvecklingen i Sverige mellan åren 1970 och 1999 finner att den relativa efterfrågan på högutbildade har ökat som en följd av att kapital och

högre utbildning är komplement.

Den ökade globaliseringen har också inneburit en ökad konkurrens från låglöneländer. En del av den ökade relativa efterfrågan av välutbildade personer kan förklaras av en ökad handel med låglöneländer (Hansson, 2000).

## Utbud och efterfrågan – vad är viktigast?

Vi har haft en utveckling där både utbudet av och efterfrågan på högutbildade har ökat, men där utbudet verkar ha ökat mer. Samtidigt så har paradoxalt nog ändå avkastningen på utbildning ökat. Magnus Gustavsson (2004, 2005) studerar utvecklingen av utbildningspremien mellan 1992 och 2001. Han finner då att utbildningspremien för universitetsutbildade har ökat, medan premien för lägre utbildningsnivåer är konstant. Premien för universitets- och forskarutbildade är märkbart högre 2001 än 1992, men ökningen sker först efter år 1997. Gustavsson finner att universitetslönepremien har ökat från 20 procent 1992 till 28 procent år 2001. Ökningen har i stort sett skett inom den privata sektorn, och mer bland män än bland kvinnor. Enligt ekonomisk teori så förväntas ett ökat arbetsutbud av högutbildade leda till att det blir billigare för arbetsgivaren att anställa en högutbildad. Det finns helt enkelt fler att välja bland. Men vi ser en utveckling där både utbudet av, och priset på, högutbildade ökar samtidigt.



# Under- och överutbildning

## Vad är under- och överutbildning?

Bland de första att använda uttrycket överutbildning var Richard Freeman (1976) när han skrev om "the overeducated American". Efter det följde en rad studier som tittade på förekomsten av överutbildning och dess effekter på olika aspekter. Vad som sedan verkligen satte igång forskningen kring under- och överutbildning var Duncan och Hoffmans artikel från 1981 där de presenterade den s.k. ORU-modellen, som är en förkortning av Over-Required-Under. De utvecklade den klassiska Mincerska löneekvationen på ett enkelt men ändå funktionellt sätt för att mäta effekter på lön av under- och överutbildning.

Överutbildning kan definieras som faktisk utbildning utöver vad som krävs för ett yrke eller en arbetsuppgift. Det innebär att man i sin utbildning har skaffat sig kunskaper som inte är nödvändiga för att klara av det jobb man har. Underutbildning definieras på motsvarande sätt som faktisk utbildning under vad som krävs för ett yrke eller arbetsuppgift. Det betyder att den formella utbildning som man har inte ger tillräckliga kunskaper för att klara av det arbete man har. Det är också viktigt att komma ihåg att det vi menar när vi skriver under- och överutbildning är formell utbildning. Kunskaper som man skaffat sig på andra sätt – till exempel genom självstudier, resor, andra arbeten – ingår inte i utbildningsmättet när vi definierar under- och överutbildning. Inte heller utbildning som till exempel arbetsgivaren står för i form av internutbildning och dylikt ingår.

Ibland blandas begreppen ihop och uttrycken under- och överutbildning får stå för andra saker. Debatten i Sverige har ofta präglats av känslor där ordet "överutbildning" associerar till "för mycket utbildning". I den här skriften och i den vetenskapliga litteraturen handlar under- och överutbildning om anpassningen mellan yrkets krav och utbildningens innehåll. Om vi får under- eller överutbildning beror på balansen mellan utbudet av och efterfrågan på olika utbildningsgrupper. Om till exempel ett arbete inte kräver någon utbildning utöver grundskola men innehas av en person som har gymnasie-

utbildning, så motsvarar inte yrkets krav den utbildning personen har. I det fallet är personen överutbildad.<sup>1</sup>

Studier visar att en inte obetydlig andel av arbetskraften är överutbildad. Att en stor andel av befolkningen inte utnyttjar sina kunskaper och sin kompetens innebär stora kostnader för individer, företag och för samhället i stort. Studier visar också att under- och överutbildade personer är mer missnöjda med sina arbetsuppgifter, vilket i sin tur kan leda till att dessa personer underpresterar. Som en följd blir produktiviteten lägre. Överutbildning resulterar dessutom i lägre avkastning på utbildning. Hur allvarligt problemet med under- och överutbildning är beror också på om tillståndet är tillfälligt eller permanent för individen. Överutbildning kan också tänkas ge positiva effekter. Att akademiker tar arbeten som inte kräver en akademisk examen kan leda till att de påverkar sättet som arbetet organiseras på, och till att arbetet kan utvecklas genom att man utnyttjar de högutbildades speciella kunskaper. Det i sin tur kan leda till högre produktivitet.

---

1 I TCO:s skrift "Myten om överutbildning" tolkas exempelvis debatten om överutbildning som en debatt om att för många kan för mycket. Samma skrift ger uttryck för uppfattningen att en person som har en gymnasieutbildning aldrig kan anses vara överutbildad.

# Att mäta under- och överutbildning

Det finns olika sätt att definiera vad som är underutbildning och vad som är överutbildning. Nedanstående tre metoder är de som används mest.

## Tre metoder för att definiera under- och överutbildning

Den första metoden använder ett subjektivt mått medan de andra två använder objektiva mått.

- 1) Självrapportering är ett mått som baseras på individens egen rapportering. Den anställda anger själv vilken utbildning som krävs för jobbet. Det kan vara i form av att den anställda tillfrågas direkt om huruvida han eller hon är under- eller överutbildad, eller om vilken minsta utbildning som krävs för att en nyanställd person ska kunna klara av arbetet. Exempel på frågor är: "Hur mycket utbildning krävs för att få det arbete du har?" och "Vilken utbildningsnivå krävs för att klara av det arbete du har?"
- 2) Det andra måttet baseras på en detaljerad jobbanalys. Det innebär en systematisk utvärdering av en extern källa, vanligen en specialist av något slag, som specificerar nivå och typ av utbildning som krävs för en yrkeskategori. Denna utbildning jämförs sedan med den anställdas faktiska utbildning.
- 3) Genomsnittlig utbildning eller mest förekommande utbildning är det tredje måttet. Genomsnittlig utbildning skattas nivån av krävd utbildning genom att beräkna genomsnittlig utbildning bland dem som har samma yrke som den anställda har. Den utbildningen jämförs med den anställdas egen utbildning för att definiera under- och överutbildning. Mest förekommande utbildning är en variant av genomsnittlig utbildning, men i stället för genomsnittlig utbildning tar man den utbildning som är mest förekommande, det vill säga typvärdet, inom det yrke som den anställda har.

Jobbanalyser anses som den bästa metoden, men den är dyr och tidskrävande eftersom en specialist ska utvärdera varje arbete. Det man i praktiken ofta använder sig av är registerdata med klassificeringskoder för varje yrke, där koden talar om hur mycket utbildning arbetet förutsätter, i stället för att en expert var gång utvärderar varje arbete för sig. Ett problem är att även om man klassificerar utbildningskrav per arbete, så kan det ändå finnas flera utbildningsnivåer som är lämpliga för att utföra olika arbetsuppgifter inom ett brett definierat yrke. Klassificeringen kan också bli inaktuell över tid om arbetets innehåll förändras. Självrapporering är en metod som man ofta använder. En risk med självrapportering är att förekomsten av överutbildning kan överskattas. Det händer till exempel om de anställda överdriver statusen på sitt eget arbete. Genomsnittlig utbildning och mest förekommande utbildning är inte direkta mått på arbetets innehåll, utan snarare på tidigare och nuvarande anställningsförfarande. Om överutbildning är vanligt inom ett yrke tenderar det att öka genomsnittlig och mest förekommande utbildning, och om underutbildning är vanligt förekommande tenderar det att minska måtten. Måtten är inte heller användbara om man vill ha en koppling till efterfrågesidan, och är inte lämpliga för att göra jämförelser över tiden eftersom det är relativa mått. I valet mellan genomsnittlig och mest förekommande utbildning är mest förekommande utbildning att föredra, eftersom förekomsten av över- och underutbildning inte är symmetrisk.

Battu m.fl. (2000) har jämfört de tre metoderna genom att gå igenom 36 olika studier. De studerar akademiker och fokuserar därför på överutbildning. De finner att andelen överutbildade är lägst när genomsnittlig utbildning används som metod. Jobbanalyser och självrapportering ger ungefär lika stor andel överutbildade. För att verkligen kunna uttala sig om relationen mellan de olika metoderna så skulle man behöva beräkna alla tre mått på samma datamaterial. Något sådan studie har vi tyvärr inte att tillgå. Däremot har Battu m.fl. konstruerat tre olika mått som anknyter till de tre ovan beskrivna metoderna och beräknat korrelationerna mellan de tre egna måtten baserade på samma datamaterial. Korrelationerna blir låga, mindre än 50 procent, vilket tyder på att man kommer att definiera olika personer som under- eller överutbildade beroende på vilken metod man använder. Groot och Maassen van den Brink (2000), som går igenom 25 studier omfattande sammanlagt 86 mått på under- och överutbildning, finner också att andelen under- och överutbildade blir lägst när genomsnittlig utbildningsnivå används. Jobbanalys- och självrapporteringsmetoden ger ungefär lika stor andel överutbildade, medan jobbanalysmetoden ger fler underutbildade än självrapporteringsmetoden (mest förekommande utbildning har blivit vanlig först under senare år, och redovisas inte i dessa studier). Slutsatsen blir att beroende på vilket mått

man använder får man olika personer som definieras som under- och överutbildade.

De svenska studierna använder sig av lite olika metoder. Böhlmark (2003) och Thålin (2007) baserar till exempel sina studier på självrapportering av under- och överutbildning. Johansson och Katz (2007) använder sig av en jobbanalysmetod där arbetena rangordnas med hjälp av ett socioekonomiskt index (SEI).

## Problem med att mäta under- och överutbildning

I praktiken finns det en del problem med att mäta under- och överutbildning. Tidsaspekten utgör ett sådant. Det kan vara så att arbetsgivarna uppgraderar utbildningskraven för ett arbete, utan att förändra arbetets innehåll, så kallad kvalifikations-inflation. En del arbeten har tvärtom blivit mer komplexa över tiden men associeras fortfarande med lägre utbildningskrav. Ett kvalificerat arbetes innehåll kan också förändras över tiden. I takt med att olika service- och stödfunktioner på arbetsplatserna har försvunnit har allt fler rutinuppgifter kommit att ingå i kvalificerade arbeten.

Definitioner av vad som är under- och överutbildning bygger ofta på subjektiva värderingar. Exempelvis speglar efterfrågad utbildning vad arbetsgivaren säger att hon eller han behöver i termer av utbildningsnivå, inte vad som faktiskt krävs för att göra arbetet. Personens egen uppfattning om sin förmåga behöver inte heller stämma överens med arbetsgivarens.

Ibland kan något framstå som under- och överutbildning när det i praktiken beror på skillnader i utbildningarnas kvalitet. Om kvaliteten på utbildning har fallit, kan arbetsgivaren kräva högre formella kvalifikationer för nyanställda för att garantera en fortsatt tillräcklig kvalifikationsnivå. Man kan också tänka sig att utbildningens kvalitet varierar mellan lärosäten (Robst, 1995). Om en utbildning på ett universitet av låg kvalitet innebär att individen får mindre humankapital än en person som läst på ett universitet av hög kvalitet, skulle det kunna betyda att en till synes överutbildad person faktiskt inte är överkvalificerad på sitt jobb. Den extra utbildning som individen har kanske är nödvändig för att uppnå samma kvalifikationsnivå som den person som läst färre år på ett universitet av högre kvalitet.

En persons förmåga spelar också roll. En person kan bli definierad som överutbildad när det egentligen handlar om att individen har mindre förmåga än andra med samma utbildningsnivå. På motsvarande sätt kan en person bli definierad som underutbildad när det egentligen handlar om en person som har större förmåga än andra med samma utbildning och som därför har kapa-

citet för ett mer kvalificerat arbete än utbildningen motsvarar. Många studier kontrollerar inte för personens förmåga<sup>2</sup>, vilket kan göra att vi drar felaktiga slutsatser.

Problem med att korrekt mäta under- och överutbildning är något man bör ha i åtanke när man tolkar och värderar resultaten.

---

2 I den här rapporten har det engelska ordet "ability" översatts med förmåga.

# Teoretiska förklaringar till varför under- och överutbildning förekommer

Det finns flera teoretiska förklaringar till varför det förekommer under- och överutbildning. Nedan diskuteras humankapitalteorin, jobbkonkurrensteorin, "job assignment"-teorin, signaleringsmodellen, karriärrörlighetsteorin samt söketeorin (se Sloane, 2003).

## Humankapitalteorin

De kunskaper som arbetstagaren tar med sig till sin arbetsplats brukar kallas humankapital. Humankapital kan vara medfödda egenskaper som begåvning eller talang, eller förvärvade egenskaper som till exempel utbildning, arbetslivserfarenhet eller fortbildning i arbetet. Anställda kan kvalificera sig för jobb som de inte har formell utbildning för genom att de har andra former av humankapital, såsom arbetslivserfarenhet och anställningstid. Dessa personer betecknas då som underutbildade. På samma sätt kan överutbildning ses som en kompensation för brist på andra humankapitalegenskaper än formell utbildning. Det är vanligare att unga personer är överutbildade på sina första arbeten, eftersom de då ännu inte hunnit skaffa sig andra former av humankapital. Äldre personer är i större utsträckning underutbildade eftersom de kan kompensera med andra former av humankapital som de hunnit skaffa sig under sitt arbetsliv. Enligt teorin är under- och överutbildning temporära tillstånd.

En persons förmåga är också en form av humankapital, om än betydligt svårare att mäta. De personer som är uppenbart överutbildade för ett arbete kanske i själva verket har mindre förmåga på andra områden som också är viktiga för arbetet. På samma sätt kan uppenbart underutbildade personer ha större förmåga och kapacitet än andra personer med samma utbildningsnivå. I detta fall kan man tala om att under- och överutbildning är ett skenbart problem i stället för ett genuint problem.

En begränsning med humankapitalteorin är att den bara tar hänsyn till individens eller den anställdas situation för att förklara förekomsten av under- och överutbildning och dess effekter. Arbetsgivaren, som efterfrågar indivi-

dens egenskaper, ignoreras. Samtidigt vet vi att valet av arbetsgivare, eller för den del den bransch man väljer att jobba i, har betydelse för vilka arbetsuppgifter och vilken lön man får. En teori som bara tar hänsyn till efterfrågesidan i form av arbetsgivarens val är jobbkonkurrensteorin.

## Jobbkonkurrensteorin

I motsats till humankapitalmodellen omfattar denna teori bara efterfrågesidan. Thurow (1975) argumenterar att marginalproduktiviteten beror på arbetet snarare än på individen. Enligt teorin utgår arbetsgivare från personliga egenskaper, inklusive utbildning, som kriterium för att anställa, därför att mer utbildade arbetstagare antas behöva lägre investeringar i form av fortbildning, investeringar som företaget får bekosta. Individer står i kö för att få ett arbete och platsen i kön bestäms av hur mycket det kostar företaget att anställa personen i fråga. Utbildning blir en signal om hur mycket fortbildning en person kommer att behöva. De med mer utbildning antas vara mer kapabla och därför behöva mindre fortbildning. Utbildning är bara ett sätt att få ett arbete, och det är ingen avkastning på humankapital utöver vad som behövs för att göra ett arbete eftersom alla anställda på samma typ av arbete får samma lön. Överutbildade har exakt samma produktivitet och får samma lön som dem som har den tillräckliga mängden utbildning. I detta fall är överutbildning ett permanent inslag som innebär att personen skaffar mer utbildning än vad som behövs för att klara jobbet. Det finns beröringspunkter mellan denna teori och signaleringsmodellen som presenteras längre ned.

## ”Job assignment”-teorin

”Assignment”-teorin betonar både arbetsmarknadens efterfrågesida (de krav som arbetsgivaren ställer på uppnådd utbildning) och utbudssida (vad den anställda erbjuder i termer av utbildning). Teorin handlar om hur anställda med olika egenskaper är fördelade på arbeten med olika svårighetsgrader och problemet med att matcha dessa olika individer med arbeten av olika komplexitet. I en dynamisk ekonomi är det inte troligt att individer och jobb matchar varandra perfekt och under- och överutbildning kommer att vara ett permanent inslag på arbetsmarknaden, men ett kortsiktigt tillstånd för många individer. Teorin presenterades först av Roy (1951) och Tinbergen (1956). Hartog (1977) och Sattinger (1993) utvecklade teorin vidare.



## Signaleringsmodellen

Teorin utvecklades av Arrow (1973) och Spence (1973) och påminner om jobbkonkurrensteorin. Enligt teorin har arbetsgivarna inte full information om den de anställer. Därför använder de utbildningen som signal om produktivitet (begåvning, uthållighet, motivation o.s.v.). Utbildning innebär inte att produktiviteten ökar hos dem som utbildar sig, men individen måste ändå skaffa sig mer utbildning än vad som faktiskt behövs för att signalera en hög produktivitet och därmed kunna få ett arbete. Överutbildning är enligt den här teorin ett permanent tillstånd.

## Karriärrörlighetsteorin

En viktig referens i under- och överutbildningslitteraturen är Sicherman och Galor (1990) och Sicherman (1991). Sicherman utgick ifrån en "assignment"-modell och utvecklade teorin genom att analysera humankapital och rörlighet för överutbildade personer. Enligt denna teori är överutbildning ett naturligt inslag i en persons tidiga karriär då han eller hon skaffar sig den erfarenhet som behövs för att avancera till ett mer kvalificerat arbete som bättre motsvarar utbildningen. Det första jobbet är ett sätt att "få in foten". Överutbildade gör sedan lättare karriär och byter i större utsträckning till bättre arbeten än vad rätt matchade individer gör.

## Sökteorin

Sökteori med ofullständig information erbjuder en lite annorlunda förklaring till förekomsten av under- och överutbildning jämfört med karriärrörlighetsteorin (Jovanovic, 1979). En dålig matchning mellan faktisk och efterfrågad utbildning kan bero på sökkostnader<sup>3</sup> för både anställda och arbetsgivare. Överutbildning innebär en dålig matchning för de anställda eftersom deras utbildningsnivå gör dem lämpliga för ett mer kvalificerat jobb. Över tid förväntas de anställda lämna sina jobb för att byta till bättre arbeten. Därför antas överutbildningen vara temporär för individen. Om den anställda i stället har mindre utbildning än vad som normalt krävs för arbetet som individen har, har personen orsak att stanna kvar länge på tjänsten. Då är underutbildningen en bra matchning för den anställda. Företaget kan låta sig

3 Med sökkostnad menas kostnaden för att söka efter det bästa alternativet på en marknad med ofullständig information. Här avses individens kostnad för att söka efter bästa möjliga arbete och arbetsgivarens kostnad för att söka efter bästa möjliga person att anställa. Kostnaden kan bestå av resor, intervjuer, besvär o.s.v.

nöja med situationen, och låta bli att ersätta en underutbildad anställd med en "rätt" utbildad på grund av höga uppsägningskostnader, eller därför att den underutbildade kompenserar för sin brist på formell utbildning med andra egenskaper (till exempel arbetslivserfarenhet).

Tabell 1. De olika teoriernas förutsägelse om huruvida under/överutbildning är ett temporärt eller permanent fenomen.

TEORI	TEMPORÄRT/PERMANENT
Humankapitalteorin	Temporärt tillstånd. Under/överutbildning kan vara permanent, men det är då fråga om ett "skenbart" tillstånd.
Jobbkonkurrensteorin	Permanent
"Job assignment"-teorin	Temporärt
Signaleringsteorin	Permanent
Karriärrörlighetsteorin	Temporärt
Sökteorin	Temporärt

## Vilket empiriskt stöd finns för de olika teorierna?

När man empiriskt testat "job assignment"-teorin, humankapitalteorin och jobbkonkurrensteorin mot varandra, så är "job assignment"-teorin den som man funnit mest stöd för. En assignment-teori som både tar hänsyn till utbudssidan och till efterfrågesidan är överlägsen den som bara inkluderar den ena eller andra sidan (Sloane m.fl., 1999).

När det gäller karriärrörlighetsteorin är de empiriska resultaten blandade (se vidare avsnitt "Är överutbildning ett temporärt eller permanent fenomen?" för en diskussion om olika resultat). Sloane m.fl. (1999) finner inte särskilt mycket stöd för vare sig karriärrörlighetsteorin eller sökteorin. Även om överutbildade har högre rörlighet, så leder inte det till att de hamnar i en bättre position.

# Resultat från studier om under- och överutbildning

Otaliga studier av under- och överutbildning har genomförts i en rad länder. Under- och överutbildningens effekter på områden som t.ex. löner, personalomsättning, arbetstillfredsställelse och produktivitet har studerats.<sup>4</sup>

## Förekomsten av under- och överutbildning

Mellan 10 och 40 procent av arbetskraften i Europa och USA är överutbildad och mellan några procent och 30 procent är underutbildad, enligt de studier som gjorts. Andelarna för både under- och överutbildade är något högre på den amerikanska arbetsmarknaden än på den europeiska (Groot och Maassen van den Brink, 2000). Överutbildningen verkar också ha ökat i Europa under de senaste decennierna, men inte i USA (Korpi och Tåhlin, 2009).

Det finns flera svenska studier som har analyserat under- och överutbildning. Samtliga kommer fram till att både under- och överutbildning förekommer på den svenska arbetsmarknaden, men i varierande grad. Skillnaderna kan förklaras med att man använder olika datamaterial, studerade tidsperioder och mätmetoder. De svenska studierna visar att ca en tredjedel av arbetskraften är överutbildad och att 15–20 procent är underutbildad. Undantaget är en svensk studie som finner att endast 9 procent är överutbildade och hela 35 procent är underutbildade. De svenska studierna tyder också på att andelen som är överutbildade har ökat över tid, och att andelen rätt matchade har minskat.

Michael Tåhlin (2007) har studerat under- och överutbildning för perioden från mitten av 1970-talet till år 2000. Han använder sig av levnadsnivåundersökningarna (LNU) som består av intervjuer med drygt 3 000 personer per

---

<sup>4</sup> Översikter presenteras i bl.a. Hartog (2000) och Sloane (2003). Meta-analyser av tidigare studier presenteras i Groot & Maassen van den Brink (2000) som innehåller resultat från 25 studier om förekomsten av och avkastningen på över- och underutbildning, och i Rubb (2003) som innehåller 85 skattningsresultat över avkastningen på underutbildning, överutbildning och efterfrågad utbildning.

intervjutillfälle. Intervjuerna har skett 1974, 1981, 1991 och år 2000.<sup>5</sup> För att någon ska bli definierad som under- eller överutbildad måste det skilja minst 2 år mellan individens rapporterade utbildning och det som krävs för att sköta arbetet.<sup>6</sup> Under den studerade perioden har matchningen på arbetsmarknaden försämrats, rätt matchade individer har minskat från 68 procent år 1974 till 49 procent år 2000. Andelen överutbildade löntagare har fördubblats och utgjorde år 2000 36 procent, medan andelen underutbildade samma år var 15 procent.

Tabell 2 illustrerar övergången från en arbetsmarknad dominerad av lågutbildade personer och lågkvalificerade arbeten till dagens arbetsmarknad med många högutbildade individer och kvalificerade arbetsuppgifter. Både utbildningen och utbildningskraven har stigit över tiden, men utbildningsnivån har stigit snabbare än utbildningskraven. Andelen utbildade ökade från 41 procent till 79 procent mellan åren 1974 och 2000, medan andelen kvalificerade jobb ökade mindre, från 40 procent till 68 procent. Även om de enkla arbetena har minskat från att utgöra 61 procent år 1974, så utgör de fortfarande ungefär en tredjedel av alla arbeten år 2000. Framför allt har de inte minskat i samma takt som andelen personer med en låg utbildningsnivå har gjort. Dessa har minskat från att utgöra 60 procent år 1974 till att utgöra endast 21 procent år 2000.

Liknande resultat får Rune Åberg (2003) som studerar utvecklingen för Sverige 1976–2000, trots att han använder sig av en annan datakälla.<sup>7</sup> Internationella jämförelser visar att det finns en likartad trend med minskad andel lågkvalificerade arbeten i andra länder.

5 För den intresserade läsaren finns det också tidigare referenser till studier på LNU för perioden 1974 till 2000 som Tählin är medförfattare till, se till exempel le Grand m.fl., 2004.

6 I levnadsnivåundersökningarna tillfrågas intervjupersonerna om arbetets kvalifikationskrav. Utbildningskrav i arbetet definieras med hjälp av följande frågor: "Behöver man någon skol- eller yrkesutbildning utöver folk- eller grundskola i din befattning, ja eller nej?", "Om ja, ungefär hur många års utbildning utöver folk- eller grundskola behöver man?". Svaren jämförs med individens egen utbildningsnivå, som också ingår som en intervjufråga. Man kan använda sig direkt av antal utbildningsår eller räkna om uppnådd högsta utbildningsnivå till antal år.

7 Åberg använder sig av SCB:s datamaterial Undersökning av levnadsförhållanden (ULF). Det är årliga intervjudata på mellan 5 000 och 12 000 personer.

Tabell 2. Anpassning mellan egen utbildning och arbetets krav bland anställda (19–64 år), 1974–2000, procent.

	1974	1981	1991	2000
Utbildade i kvalificerade jobb	28	38	45	58
Utbildade i enkla jobb	13	16	17	21
Lågutbildade i kvalificerade jobb	12	11	14	10
Lågutbildade i enkla jobb	48	36	24	11
SUMMA	100	100	100	100

Källa: Tählin (2007).

Johansson och Katz (2007) som studerar under- och överutbildning i Sverige åren 1993 till 2002 har använt sig av jobbanalysmetoden för att definiera under- och överutbildning. De studerar mellan 6 500 och 10 200 personer per år och matchar deras utbildningsnivå med yrkets utbildningskrav. Johansson och Katz använder sig av ett socioekonomiskt index (SEI) för att rangordna yrken. Ett problem med SEI-koder är att de konstruerades i början av 1970-talet. Sedan dess har nya jobb kommit till och utbildningskraven för gamla jobb kan ha ändrats. Statistiska centralbyrån har dock testat validiteten i SEI-skalan både på 1980-talet och år 2000, vilket bara föranlett mindre ändringar.

En kritik som har riktats mot SEI är att andelen överutbildade kan överskattas på grund av att vissa utbildningar har förlängts. År 1993 förlängdes bland annat vissa vårdutbildningar (exempelvis för sjuksköterskor, arbetsterapeuter, sjukgymnaster) från korta utbildningar till 3-åriga utbildningar. Arbetet definieras dock fortsatt som ett arbete som kräver mindre än 3 års utbildning i SEI. Villkoren för att kunna få något av dessa legitimationsyrken för dem som påbörjade sin utbildning 1993 och senare, var dock att de hade minst 3 års utbildning. Johansson och Katz har gjort en känslighetsanalys där de har definierat om de personer som berörs (det vill säga de personer som definieras som överutbildade utan att kanske vara det), som "rätt utbildade". Det handlar då om personer från 1996 och framåt eftersom de som påbörjade sin utbildning 1993 tar sin examen tidigast 1996. Känslighetsanalysen gav mycket små förändringar, andelen överutbildade kvinnor minskade med ett par procent, medan andelen överutbildade män inte påverkades.

Tabell 2 visar genomsnittandelarna av de sysselsatta som hör till respektive yrkesgrupp eller utbildningsnivå för perioden. Ungefär hälften av arbetskraften har en utbildningsnivå som är rätt matchad, 19 procent är underutbildade medan 31 procent är överutbildade.

Tabell 3. Andelar rätt matchade, under- och överutbildade sysselsatta, medelvärde 1993–2000. I procent av svarande (överutbildning indikeras av ljusgrå skuggning, underutbildning av mörkare skuggning).<sup>8</sup>

SEI <sup>*</sup> /SUN	FÖRGYM- NASIAL	GYMNASIAL, KORT	GYMNASIAL, LÅNG	KORT EFTERGYM- NASIAL	LÅNG EFTERGYM- NASIAL, DOKTORS- EXAMEN	TOTALT
Ej facklärd arbetare, lägre okvalificerad tjänsteman	10,0	13,6	5,4	1,7	0,3	31,0
Lägre tjänsteman	1,6	3,9	2,5	1,6	0,6	10,2
Facklärd arbetare	3,8	10,3	3,0	0,7	0,1	18,0
Tjänsteman på mellannivå	2,3	4,7	4,2	9,0	5,4	25,7
Högre tjänsteman, ledande befattning	0,7	1,4	1,7	3,0	8,3	15,1
Totalt kolumn	18,4	33,9	16,8	16,0	14,9	100,0

\*Vanligtvis krävd utbildningsnivå per grupp:

- Ej facklärd arbetare, lägre okvalificerad tjänsteman: < 2 år efter grundläggande utbildning.
- Lägre tjänstemän: ≥ 2 men < 3 år efter grundläggande utbildning.
- Facklärd arbetare: ≥ 2 år efter grundläggande utbildning.
- Tjänstemän på mellannivå: ≥ 3 men < 6 år efter grundläggande utbildning.
- Högre tjänstemän och ledande befattningar<sup>9</sup>: ≥ 6 år efter grundläggande utbildning.

Källa: Johansson och Katz (2007).

En relativt stor del av de gymnasieutbildade anser sig vara överutbildade. Av den undersökta gruppen utgör de gymnasieutbildade ungefär hälften, men av de överutbildade så utgör de gymnasieutbildade två tredjedelar. Även Åberg (2003) visar att en stor del av dem som själva anser sig överkvalificerade har

- 8 Den utbildningsnivå som normalt krävs för SEI-klassificeringen är markerad som rätt matchad. SEI förutsätter att facklärd arbetare inte har mindre än två års gymnasial utbildning. Per definition är det därför omöjligt för denna grupp att bli klassad som överutbildad. Eftersom de aktuella kategorierna är så små – rätt matchade facklärd arbetare med en universitetsutbildning utgör 0,8 procent av arbetskraften – har författarna valt att inte modifiera kodningen.
- 9 Det finns inga formella utbildningskrav för ledande befattningar. Författarna har ändå valt att anta att den krävda utbildningen är densamma för ledande befattningar som för högre tjänstemän.

en kortare utbildning. År 1995 ansåg 13 procent av dem med kort gymnasieutbildning eller enbart grundutbildning att de var överkvalificerade för sitt arbete (Tabell 4).

Tabell 4. Andel som själva anser sig överkvalificerade vad gäller utbildningsnivå i arbeten med låga utbildningskrav, 1995.

UTBILDNINGSNIVÅ	% ÖVERKVALIFICERADE
Lång eftergymnasial	57
Kort eftergymnasial	44
Lång gymnasieutbildning	29
Grundutbildning eller kort gymnasieutb.	13

Källa: Åberg (2003).

En studie som får ett något annorlunda resultat är Grannas och Oscarsson (2001). De finner att 35 procent är underutbildade, 56 procent är rätt matchade och endast 9 procent är överutbildade (se Tabell 5).

Tabell 5. Fördelning enligt SSK/SUN av under- och överutbildade respektive rätt matchade totalt inom näringslivet 1999, andelar i procent.

	INGA UTBILDNINGSKRAV	GYMNASIEKOMPETENS	KORT HÖGSKOLEKOMPETENS	LEDNINGARBETE ELLER TEORETISK SPECIALKOMPETENS
Grundskola	2,5 (rätt matchad)	15,1 (underutb.)	1,9 (underutb.)	1,1 (underutb.)
Gymnasium	2,4 (överutbildad)	34,8 (rätt matchad)	8,0 (underutb.)	4,5 (underutb.)
Kort högskoleutb.	0,2 (överutbildad)	3,2 (överutbildad)	7,3 (rätt matchad)	4,8 (underutb.)
Lång högskoleutb. /forsk.utb.	0,1 (överutbildad)	0,7 (överutbildad)	2,4 (överutbildad)	10,2 (rätt matchad)

Källa: Grannas och Oscarsson (2001).

Grannas och Oscarssons resultat skiljer sig från övriga svenska studier och de flesta internationella studier. En orsak kan vara att Grannas och Oscarsson begränsar sig till att studera näringslivet medan övriga studerar hela ekonomin. En annan orsak till skillnaderna är valet av yrkesklassificeringskod. Grannas och Oscarsson använder sig av svensk standard för yrkesklassificering (SSYK) för att rangordna yrken, medan till exempel Johansson och Katz använder sig av socioekonomiskt index (SEI). Vid användandet av SSK definieras en mycket liten del av arbetena som okvalificerade. När SEI an-

vänds blir andelen betydligt större. År 2005 hade 5,1 procent av de sysselsatta arbeten som inte krävde någon särskild yrkesutbildning enligt SSYK. Samma år hade 29,5 procent av de sysselsatta yrken som krävde mindre än 2 års utbildning utöver grundskola enligt SEI.<sup>10</sup> Att bara 5 procent av yrkena definieras som okvalificerade torde innebära en underskattning av den sanna andelen okvalificerade jobb. Samtidigt kan SEI mycket väl innebära en överskattning av de okvalificerade arbetena. Det kan till exempel vara så att yrkena har utvecklats över tiden och idag är mer kvalificerade än vad deras kodning visar. Skillnaderna framgår också om man jämför Tabell 3 och Tabell 5, även om det här rör sig om olika år. I Tabell 3 har 31 procent ett arbete som inte kräver någon längre utbildning, medan 5,2 procent har yrken utan utbildningskrav i Tabell 5. Det här innebär att när SEI-koder används så betraktas fler med enbart grundskola som rätt matchade, och när SSYK-koder används så betraktas fler med enbart grundskola som underutbildade. När det gäller personer med gymnasieutbildning så betraktas en större andel av de gymnasieutbildade som överutbildade enligt SEI, medan enbart en mycket liten del av de gymnasieutbildade betraktas som överutbildade när SSYK används.

Det är inte självklart vilken klassificering man ska använda. Men resultaten från Johansson och Katz, som använder SEI, och från Tählin, som använder en självrapporteringsmetod, ligger betydligt närmare varandra än studien av Grannas och Oscarsson som använder SSYK. Så när individerna själva besvarar frågor om utbildningskraven i jobbet så ligger alltså svaren närmare SEI än SSYK.

De svenska studierna visar att andelen överutbildade har ökat över tiden. Däremot finns det ingen gemensam trend att överutbildningen har ökat i andra länder på samma sätt som i Sverige. Till exempel finner inte Groot och Maassen van den Brink (2000) någon generell trend mot mer överutbildning i sin meta-studie.

## Kön

Att kvinnor är mer överutbildade än män medan män är mer underutbildade än kvinnor förekommer i många länder. Groot & Maassen van den Brink (2000) finner till exempel i sin metastudie att kvinnor i genomsnitt är 3 procentandelar mer överutbildade och 5,5 procentandelar mindre underutbildade än män. De svenska studier som redovisar resultaten för både kvinnor och män finner också att kvinnor är mer överutbildade och mindre underut-

<sup>10</sup> Arbetskraftsundersökningarna (AKU) 2005, SCB.



bildade än män.

En svensk studie som studerar utvecklingen för kvinnor och män är Böhlmark (2003). Han använder liksom Thålin LNU för åren 1974<sup>11</sup> till 2000, vilket omfattar ca 3 000 personer, och självrapporteringsmetoden. Han använder också samma definition som Thålin för vem som är underutbildad och vem som är överutbildad. Utvecklingen redovisas i Tabell 6.

Tabell 6. Förekomsten av över- och underutbildning för kvinnor och män, procent.

ÅR KÖN	1974		1981		1991		2000	
	KV	M	KV	M	KV	M	KV	M
Överutbildad	18	16	24	24	30	29	39	34
Rätt matchad	75	63	68	56	59	52	48	48
Underutbildad	7	20	8	20	11	19	13	19

Källa: Böhlmark (2003).

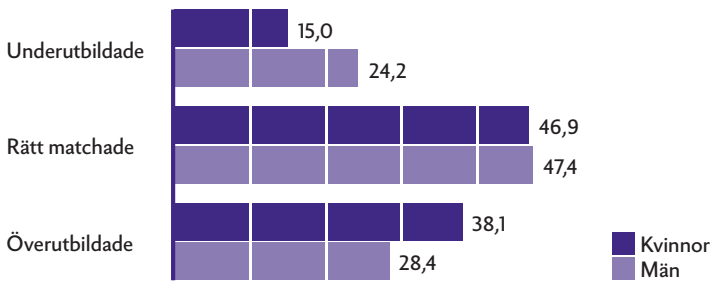
Trenden i överutbildning är stigande för både män och kvinnor över perioden. Männen är underutbildade i ungefär samma utsträckning över perioden, medan andelen underutbildade kvinnor visar på en uppåtgående trend från 1974 och framåt.

Även Johansson och Katz (2007) studerar skillnader mellan kvinnor och män. De får, trots att de använder ett annat datamaterial och en annan metod (jobbanalys), liknande resultat som Böhlmark även om nivåerna skiljer sig åt.

Figur 3 visar fördelningen uppdelat på män och kvinnor för år 2002. Kvinnor har större sannolikhet att vara överutbildade, medan män har större sannolikhet att vara underutbildade. Över- och underutbildade män utgör 28 respektive 24 procent, medan överutbildade kvinnor utgör 38 procent och underutbildade kvinnor utgör ca 15 procent. Både för kvinnor och män ökar andelen överutbildade mellan 1993 och 2002 medan andelen underutbildade kvinnor ökar och andelen underutbildade män minskar (se Tabell 7). Det innebär att kvinnors och mäns fördelningar närmar sig varandra över tiden. Samtidigt har andelen som är rätt matchade minskat över tiden, bland både kvinnor och män.

11 Böhlmark redovisar även siffror för 1968 men uppger själv att dessa siffror inte är riktigt jämförbara med senare år. Därför har de uteslutits ur Tabell 6.

Figur 3. Rätt matchade, överutbildade och underutbildade år 2002. Procent



Källa: Johansson och Katz (2007)

Tabell 7. Förändringen i procent i andelar rätt matchade, överutbildade och underutbildade, 1993–2002.

	KVINNOR	MÄN
Underutbildade	+22	-5
Rätt matchade	-10	-5
Överutbildade	+6	+16

Källa: Johansson och Katz (2007).

## Personer med utländsk bakgrund

Utlandsfödda är i större utsträckning överutbildade och i mindre utsträckning underutbildade än inrikes födda. Det finns inte så många studier som specifikt analyserar situationen för personer med utländsk bakgrund; oftast ingår utländsk bakgrund bara som en dummyvariabel i olika skattningar, och man separerar inte heller för olika geografiska ursprung. Böhlmark (2003) finner till exempel att risken att vara överutbildad ökar med ungefär 50 procent om man är utlandsfödd. De utlandsfödda har också en större risk att vara underutbildade.

Man kan tänka sig flera orsaker till resultatet. Den utbildning som personen har med sig från sitt hemland kan vara av en annan kvalitet än den inhemska utbildningen. Bristande språkkunskaper och att erfarenheten från den inhemska arbetsmarknaden ofta är kortare kan vara andra förklaringar. En ytterligare förklaring är naturligtvis diskriminering.

Lindley (2009) studerar förekomsten av under- och överutbildning i Storbritannien bland olika grupper av utrikes födda och infödda etniska minoriteter, och jämför dessa grupper med infödda "vita". Hon använder sig av genomsnittlig och mest förekommande utbildning. För att kontrollera för skillnader

som beror på att man utbildat sig i olika länder, inkluderas bara personer som har en brittisk examen som sin högsta utbildning. Hon finner bland annat att utrikes födda har större sannolikhet att vara överutbildade än infödda, och mindre sannolikhet att vara rätt matchade eller underutbildade än infödda. Hon finner också att de flesta etniska grupper som är födda i Storbritannien är mer överutbildade och mindre underutbildade än inhemskt födda "vita". Men resultaten skiljer sig mycket åt mellan olika etniska grupper.

## Ålder och arbetslöshet

Flera studier har visat att yngre personer är mer överutbildade och mindre underutbildade än äldre personer. Förklaringarna kan vara flera. Enligt både sökteorin och karriärörlighetsteorin är överutbildning vanligt tidigt i karriären, men något som förväntas försvinna när man får mer kvalificerade arbeten senare i arbetslivet. Personer anställs i början av sin karriär i arbeten som kräver mindre utbildning än personen har, med förväntan om framtida befordran. Humankapitalteorin förutsäger också att yngre personer, som inte hunnit skaffa sig så mycket annat humankapital än formell utbildning, är mer överutbildade än äldre som har mer livserfarenhet.

Ytterligare en grupp som är mer överutbildad och mindre underutbildad är personer som har varit arbetslösa tidigare. Det verkar alltså finnas långsiktiga negativa effekter i form av överutbildning på grund av tidigare arbetslöshetsperioder (Sloane, 2003; Gartell, 2009).

## Olika sektorer

Bland dem som tittat på skillnader mellan privat och offentlig sektor finns Böhlmark samt Johansson och Katz. De kommer fram till något olika resultat. Johansson och Katz finner att både under- och överutbildning är vanligare inom privat sektor än inom offentlig. Böhlmark finner också att överutbildning är vanligare inom privat sektor men att underutbildning är vanligare inom offentlig sektor. Grannas och Oscarsson finner i sin studie från 2001 att personal inom IT-sektorn oftare är underutbildad, vilket troligen förklaras av det gynnsamma arbetsmarknadsläget för IT-anställda under slutet av 1900-talet.

## Olika yrkesinriktningar/utbildningar

Det finns få studier som tittar på skillnader mellan olika yrken. Ett undantag är Verdugo och Verdugo (1989) som tittar på andelen under- och överutbildade för tio breda yrkesgrupperingar. Störst andel överutbildade har yrken inom service och minst andel inom teknik och tillhörande stödfunktioner. Den senare gruppen har också störst andel underutbildade. Den lägsta andelen underutbildade återfinns bland administrativa yrken.

Högskoleverket har i sin rapport "Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade 2005/06" redovisat i vilken omfattning de som gått en högskoleutbildning på minst tre år har påbörjat ett yrke med olika utbildningskrav. De flesta har fått ett arbete som motsvarar utbildningens nivå. Mer än nio av tio fanns i yrkesgrupper som normalt kräver en högskoleutbildning, men variationen är stor mellan olika examensgrupper. Alla de som har en tandläkar-, veterinär-, läkar- eller logopedexamen har fått arbeten som kräver en högskoleutbildning. De tio examina som hade mer än 20 procents etablering i yrken utan krav på högskoleutbildning var kandidatexamen i ekonomi, samhällsvetenskap, naturvetenskap, konstnärliga områden, historia/filosofi/teologi, språk samt kommunikation/information, och magisterexamen i historia/filosofi/teologi, konstnärliga områden samt språk. Det är alltså olika generella examina. Dessa tio examensgrupper har också en jämförelsevis låg etableringsgrad över huvud taget på arbetsmarknaden.

## Den regionala dimensionen

En förklaring till överutbildning kan vara att man begränsar sitt jobbsökande geografiskt. Olika människor är olika beredda på att pendla eller flytta. Frank (1978) utvecklade en teori som går ut på att gifta kvinnor har större risk att vara överutbildade relativt ensamstående män, eftersom dessa kvinnor är mer geografiskt bundna genom sitt större ansvar för familjen. De ensamstående männen däremot, har lättare att flytta till de bättre arbetena. De studier som har testat denna hypotes har dock oftast förkastat den. När det gäller den regionala lokaliseringens betydelse för förekomsten av under- eller överutbildning behövs det fler studier för att vi ska kunna dra några slutsatser.

## Överutbildning bland akademiker

Thålin (2007) studerar specifikt akademikernas situation och akademikers arbeten.<sup>12</sup> Han finner att (i) antalet akademiker ökat mycket snabbare än antalet akademikerjobb, från ett underskott på 30 000 år 1974 till ett överskott på närmare 200 000 år 2000, (ii) andelen av alla akademiker som har ett akademikerjobb har varit ganska stabil, 50–60 procent 1974 till 2000, och (iii) andelen akademikerjobb som innehas av akademiker har stigit trendmässigt under perioden, från ca 55 procent 1974 till 75 procent år 2000.

Resultatet visar att överutbildningen bland akademiker relativt sett har varit ganska konstant (40–50 procent) under lång tid, men absolut sett har överutbildningen bland akademiker ökat kraftigt: från ca 100 000 personer 1974 till ca 350 000 personer år 2000.

12 En akademiker definieras som en person med minst 6 års utbildning efter grundskolan och ett akademikerarbete som ett arbete med minst 6 års utbildningskrav efter grundskolan.

## Andra humankapitalinvesteringar: arbetslivserfarenhet, anställningstid och företagsutbildning

Flera studier, både internationella och svenska, har visat att ju mer arbetslivserfarenhet, anställningstid och företagsutbildning en person har skaffat sig, desto större är sannolikheten för att den personen är underutbildad, och desto mindre är sannolikheten för att personen är överutbildad. Detta kan tolkas som att formell utbildning bara är en form av humankapital och att brister i utbildningen kan kompenseras på flera sätt.

En förklaring till under- och överutbildning enligt humankapitalteorin är att utbildning kan ses som substitut för andra former av humankapitalinvesteringar. Men även andra teorier förutsäger att formell utbildning kan ersättas av andra former av humankapital. Enligt jobbkonkurrensteorin är en överutbildad person attraktiv att anställa eftersom han eller hon kräver mindre av till exempel företagsutbildning än vad rätt matchade eller underutbildade personer gör. Även karriärrörlighetsteorin och söketeorin förutsäger ett negativt samband mellan arbetslivserfarenhet och överutbildning.

## Effekter av under- och överutbildning

### Effekter på lön

I ORU-modellen görs en skillnad mellan individens faktiskt uppnådda utbildningsnivå och den utbildning som krävs för individens yrke. Modellen gör det möjligt att skatta avkastningen på krävda utbildningsår, liksom hur under- och överutbildning påverkar avkastningen på utbildning. Den är attraktiv av två skäl: den är enkel att skatta och har en enkel och direkt tolkning, och specifikationen skapar en koppling till arbetsmarknadens efterfrågesida. Duncan och Hoffman som utvecklade ORU-modellen har fått många efterföljare som skattat modellen för olika länder. För en utförligare beskrivning av ORU-modellen, se appendix.

När det gäller avkastningen från under- och överutbildningsår så finns det några generella resultat som uppnås i nästan samtliga studier: i) antal överutbildningsår belönas, men mindre än de utbildningsår som motsvarar arbetsgivarens efterfrågan, ii) underutbildade tjänar mindre än personer som har samma arbetsuppgifter som de själva, men som har den efterfrågade (längre) utbildningen, men iii) underutbildade tjänar däremot mer än personer som har samma utbildning som de själva men som har arbeten med mindre efter-

frågade utbildningsår, alltså personer som är korrekt utbildade eller överutbildade för sitt arbete.

Rubb (2003) sammanställer i en meta-analys 85 olika skattningar av avkastning på krävd utbildning, underutbildning och överutbildning. För att kunna jämföra studierna med varandra så inkluderar han bara dem som använder sig av ORU-modeller. Tabell 8 visar medelvärden för alla ingående studier. Det extra betalt som man får för ett års överutbildning (+5,2 procent) motsvarar ungefär det man går miste om vid ett års underutbildning (-4,8 procent). Båda avkastningarna är lägre än den avkastning man får på ett efterfrågat utbildningsår (+9,6 procent).<sup>13</sup> Siffrorna tolkas enligt följande: om en person har nio års utbildning men arbetet kräver tio års utbildning så kommer personen att få 9,6 procents högre lön för sitt nionde år och 4,8 procent högre lön (9,6-4,8) för det tionde året som arbetet kräver men som personen inte har. Om däremot personen har tio utbildningsår men arbetet bara kräver nio, så kommer personen att få 9,6 procents högre lön för sitt nionde utbildningsår, men bara 5,2 procent för sitt tionde.

---

13 Jämfört med den andra metastudien av Groot och Maassen van den Brink får Rubb högre avkastning på under- och överutbildning. Att resultaten blir högre för Rubb gäller för alla undergrupper i Tabell 8. Orsaken är att Groot och Maassen van den Brink får bias i sina resultat som gör att avkastningen av överutbildning blir för låg och avkastningen på underutbildning blir för hög (det vill säga för låg i absolut värde).

Tabell 8. Medelvärden på avkastningen på lön från 85 ORU-skattningar, standardavvikelser inom parentes.

MEDELVÄRDET PÅ KOEFFICIENTEN FÖR:	ÖVERUTBILDNING	KRÄVD UTBILDNING	UNDERUTBILDNING
Alla studier	5,2 (2,1)	9,6 (3,7)	-4,8 (2,4)
<b>Kön:</b>			
Män	5,3 (3,0)	9,4 (3,0)	-4,4 (2,3)
Kvinnor	5,5 (2,3)	10,5 (4,4)	-5,3 (2,6)
Båda könen	4,5 (1,5)	8,0 (2,4)	-4,9 (2,2)
<b>Land:</b>			
Europa	4,9 (2,2)	8,3 (2,6)	-5,2 (2,3)
USA	5,9 (2,1)	9,6 (3,4)	-4,6 (2,6)
<b>År:</b>			
1970-talet	4,9 (1,3)	7,9 (1,9)	-3,9 (1,8)
1980-talet	5,8 (2,3)	9,3 (3,0)	-4,5 (2,3)
1990-talet	4,9 (2,2)	10,7 (4,5)	-5,2 (2,3)
<b>Mått på utbildning:</b>			
Genomsnittlig utb.	5,3 (2,5)	9,1 (2,4)	-5,3 (2,7)
Jobbanalys	4,4 (5,0)	12,2 (3,1)	-4,0 (2,2)
Mest förekommande utb.	6,0 (2,3)	11,3 (4,1)	-5,8 (2,4)
Självrapportering	5,1 (1,3)	7,6 (1,7)	-4,1 (1,8)

Källa: Rubb (2003).

Av tabellen framgår att kvinnor i genomsnitt får högre avkastning än män på krävd utbildning och per överutbildningsår. Avkastningen per underutbildningsår minskar mer för kvinnor än för män.

Avkastningen på överutbildning är högre och löneförlusten på grund av underutbildning är lägre i USA än i Europa. Studier som använt den mest förekommande utbildningen får både högre avkastning på överutbildning och större löneförlust för underutbildning. Studier som i stället använder jobbanalysmetoden får både lägst avkastning på överutbildningsår och minst löneförlust för underutbildningsår.

De svenska studierna visar att avkastningen på utbildning är lägre i Sverige än i andra länder. Det är vad vi kan vänta oss eftersom utbildningspremien i Sverige är låg i ett internationellt perspektiv (se till exempel Harmon m.fl., 2001; Trostel m.fl., 2002).

Tabell 9 visar lönepremien per utbildningsår efter grundskolan i Sverige. År 2000 var den genomsnittliga avkastningen per år av rätt matchad utbildning 6,1 procents högre lön. Varje år som en person var underutbildad innebar en avkastning på 1,8 procent (6,1-4,3), medan varje överutbildningsår gav 3,1 procents högre lön.

Tabell 9. Utbildningens avkastning i form av lön (procent per utbildningsår), efter matchning gentemot arbetets utbildningskrav, 1974–2000 (anställda, 19–64 år).

	ÖVERUTBILDNINGÅR	RÄTT MATCHADE ÅR	UNDERUTBILDNINGÅR
1974	3,9	7,4	-5,3
1981	4,2	5,8	-4,0
1991	4,1	5,7	-3,9
2000	3,1	6,1	-4,3

Källa: Thålin (2007).

Johansson och Katz tittar i sin studie speciellt på kvinnor och män. Till skillnad från Rubb finner de att männen klarar sig bättre än kvinnorna. Under den studerade perioden 1993 till 2002 ökar kvinnors avkastning på rätt matchade utbildningsår från ca 4 procent i början av perioden till ca 6 procent i slutet av perioden. Avkastning på varje underutbildningsår är 2–3 procent. Varje överutbildningsår ger en avkastning på 1,5 till 2,5 procent. Männen avkastning för varje rätt matchat utbildningsår ökar från ca 6,5 procent i början av perioden till ca 7,5 procent i slutet. Avkastning på varje underutbildningsår är 3,5–4 procent. Varje överutbildningsår ökar avkastningen med 2,5–3,5 procent.

Johansson och Katz konstaterar att även om kvinnor i snitt har längre utbildning än män, är deras löner lägre dels därför att avkastningen på mer kvalificerade arbeten är lägre för kvinnor än för män, dels därför att kvinnor har mindre kvalificerade arbeten än män även om de har samma utbildningsmängd. När man tittar på olika faktorer bidrag till könslönegapet så visar det sig att under- och överutbildning bidrar mer till löneskillnaderna än utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet.

Även om de två svenska studierna inte är direkt jämförbara på grund av olika mätmetoder, val av grupper etc. så ligger den beräknade avkastningen i Johansson och Katz i ungefär samma intervall som Thålins beräkningar i Tabell 9. Grannas och Oscarsson (2001) får betydligt högre avkastning i sin studie. År 1999 gav ett års krävd och uppnådd utbildning 9,3 procent i lön, ett års överutbildning gav nästan lika mycket, 8,4 procent högre lön, och ett underutbildningsår sänkte bara avkastningen med 0,7 procent. Återigen kan skillnaderna troligen förklaras av att betydligt fler personer definieras som underutbildade och färre som överutbildade i Grannas och Oscarssons studie, jämfört med övriga studier. Det innebär att skillnaderna i avkastning mellan underutbildningsår, rätt matchade år och överutbildningsår som fås i andra studier, jämnas ut i Grannas och Oscarssons studie.

En brist i de studier som har refererats hittills är att de inte tar hänsyn till förmåga. Enligt humankapitalteorin kan det vara så att personer som är överutbildade i själva verket har sämre förmåga att utföra jobbet än vad rätt



matchade personer med samma arbetsuppgifter har. På motsvarande sätt kan personer som verkar vara underutbildade, egentligen ha större förmåga och kapacitet än andra personer med samma utbildningsnivå. Korpi och Tåhlin (2009) har testat denna hypotes och tagit hänsyn till förmåga genom att inkludera hälsovariabler och verbal förmåga för att försöka fånga egenskaper som inte går att observera. Korpi och Tåhlin förkastar hypotesen och finner att skillnaderna i avkastning på utbildning kvarstår även när de kontrollerat för skillnader i förmåga. De finner visst stöd för att överutbildade (underutbildade) är mindre (mer) kompetenta än rätt matchade personer. Men även efter att hänsyn tagits till dessa effekter så kvarstår skillnader.

En annan studie som kommer till slutsatsen att uteslutandet av förmåga i skattningar inte behöver vara något problem är Dolton och Silles (2008) som studerar akademiker i Storbritannien. Det man förväntar sig vid OLS-skattningar är att få en överskattning i löneeffekten av överutbildning om det finns ett negativt samband mellan förmåga och överutbildning (ju större förmåga, ju mindre överutbildad och tvärtom). Men Dolton och Silles finner också att mätfel i överutbildningsvariabeln innebär en lika stor underskattning av löneeffekten. Slutsatsen är att över- och underskattningen tar ut varandra ganska väl i en vanlig OLS-skattning.

## Tillfredsställelse av jobbet

Om en person är missnöjd med sitt arbete kan effekten bli en minskning av den egna produktiviteten. Studier har funnit en negativ effekt av både under- och överutbildning på den tillfredsställelse som ett arbete ger. Böhlmark (2003) finner till exempel att både under- och överutbildade är mer missnöjda med sitt arbete än rätt matchade personer. Det finns också studier som kommit fram till andra resultat. Büchel (2002) finner tvärtom ingen signifikant skillnad mellan överutbildade och rätt matchade i lågkvalificerade jobb när det gäller arbetstillfredsställelse.

## Överutbildning och ”skill bumping”

En annan indirekt effekt som överutbildning kan föra med sig är att de som har en högskoleutbildning och inte får jobb, tar arbeten som tidigare gymnasieutbildade hade. De i sin tur får ta jobb som är okvalificerade, vilket leder till att de som inte har någon utbildning blir arbetslösa (”bumping down”). Det kommer att leda till att utbildningsnivån stiger i alla yrken, och att några av de lägst utbildade blir arbetslösa. Om ”skill bumping” förekommer är det intressant att veta om det är en permanent förändring, det vill säga om de som rör sig nedåt till lågkvalificerade jobb kan återvända till sin tidigare kvalifikationsnivå när ekonomin förbättras, liksom om arbetsgivarna har kunnat dra

fördel av att få mer högutbildade på jobb som tidigare innehades av lägre utbildade. Högutbildade kan ha större förmåga att utveckla verksamheten och föra in nya lösningar. Om så är fallet så kan detta skenbara underutnyttjande av kvalifikationer ses som en naturlig del av en teknologisk utveckling som är permanent snarare än temporär (Sloane, 2003).

Att så många med enbart gymnasieutbildning betraktar sig som överutbildade skulle kunna vara ett resultat av "bumping down", det vill säga de arbeten som kräver gymnasieutbildning har övertagits av högskoleutbildade. De gymnasieutbildade får då i stället ta okvalificerade arbeten, och de som är lägst utbildade blir arbetslösa. Åberg (2003) som har tittat på vilka arbeten som högutbildade har när de jobbar i lägre kvalificerade yrken finner dock att de överutbildade verkar ha de minst kvalificerade arbetena i dessa yrken i stället för de mest kvalificerade.

### **Är överutbildning ett temporärt eller permanent fenomen?**

Om personer är överutbildade på grund av en tillfällig dålig matchning eller på grund av att de ersätter formell utbildning med andra former av humankapital kan detta ses som ett naturligt inslag på arbetsmarknaden. Då räcker det med att man försöker göra processerna som leder från att vara under- eller överutbildad till att vara rätt matchad så kortvariga som möjligt. Om överutbildning är ett permanent fenomen men individerna bara är skenbart överutbildade, så behöver det inte heller vara en dålig situation. Mer allvarligt är det för dem som är genuint och permanent överutbildade. I dagsläget vet vi inte hur stor andel av de överutbildade som kan räknas in i denna grupp.

Sicherman och Galor (1990) och Sicherman (1991), som utvecklat karriärrörlighetsteorin, finner en "upphinnareffekt" för överutbildade i form av snabbare karriärrörlighet över tiden. Det innebär att en person som är överutbildad i början av sin karriär senare hinner ifatt dem som redan från början är rätt matchade. Sicherman (1991) finner också att överutbildade tenderade att ha mindre arbetslivserfarenhet eller mindre av andra humankapitalfaktorer, än personer med adekvat eller för lite utbildning för sina jobb. Det tyder på att anställda och arbetsgivare utjämnar mellan olika former av humankapital. Sicherman fann också att överutbildade har mer jobb- och yrkesrörlighet, och att felmatchningen mellan faktisk och krävd utbildning oftast är ett tillfälligt tillstånd längs karriärvägen. Groot och Maassen van den Brink (2000) har också funnit att överutbildade byter jobb oftare. Sloane, Battu och Seaman (1999) fann att överutbildade visserligen bytte arbete oftare, men att det inte ledde till någon förbättrad karriär. Antingen hamnade personerna i ett annat jobb som de också var överutbildade i, eller så misslyckades de med att behålla en bättre position över tiden. De karriärlyft som uppnåddes var kortlivade.

Det finns även andra studier som har kommit fram till att överutbildning inte är ett temporärt tillstånd. Korpi och Tåhlin (2009) testar karriärrörlighetsteorin, det vill säga att felmatchningen är reell, men bara på kort sikt. På lång sikt kommer de som är överutbildade i början av sin karriär att ha en snabbare lönetillväxt, så att den totala effekten på lönen över en karriär blir korrekt. Korpi och Tåhlin förkastar hypotesen och finner i stället att överutbildade straffas tidigt i karriären genom en lägre avkastning på utbildning, ett underläge som sedan består under hela den fortsatta karriären. Det finns ingen upphinnareffekt. Visserligen finner de inget stöd för att lönetillväxten är lägre för dem som är fel matchade, men det finns inte heller något stöd för att deras tillväxt är högre. Ytterligare en studie som stöder Korpi och Tåhlin är Büchel och Mertens (2004).

Böhlmark (2003), som har använt LNU, finner att överutbildning är ett relativt långvarigt tillstånd för en stor andel. 56 procent av dem som var överutbildade 1981 var fortfarande överutbildade 10 år senare. Mellan 1991 och 2000 var motsvarande siffra 53 procent. Det är inte heller en försumbar andel som byter till ett sämre utfall. Sysselsatta som är rätt matchade stannar oftare i den positionen än vad under- och överutbildade stannar i sina. En stor andel slutar förstås också att vara under- respektive överutbildade.

Tabell 10. Övergångar mellan arbete och utbildningsmatchningar. Övergångar mellan 1981 och 1991 (1 799 personer) och mellan 1991 och 2000 (1 750 personer).

KATEGORI	ÖVERUTBILDAD 1991	RÄTT MATCHAD 1991	UNDERUTBILDAD 1991
Överutbildad 1981	56	37	7
Rätt matchad 1981	13	69	18
Underutbildad 1981	12	37	51

KATEGORI	ÖVERUTBILDAD 2000	RÄTT MATCHAD 2000	UNDERUTBILDAD 2000
Överutbildad 1991	53	41	6
Rätt matchad 1991	19	60	21
Underutbildad 1991	8	35	56

Källa: Böhlmark (2003).

Böhlmark studerar också konsekvenser på lön. Det visar sig att den (mindre) lön som överutbildade får för sitt sista utbildningsår är högre för dem som förbättrar sin matchning mellan åren, än för dem som fortsätter att vara överutbildade. De som förbättrar sin matchning hinner lönemässigt i stort sett upp dem som har varit rätt matchade från början.

Dolton och Silles (2008) finner att överutbildning för en akademiker i det första arbetet ökar sannolikheten att vara överutbildad i framtiden med 16–18 procent. Deras slutsats är att det kan vara svårt för en akademiker att hämta

sig från en ingång i ett överutbildningsläge.

Sammanfattningsvis ger forskningen inget klart besked om huruvida felmatchning är ett temporärt eller permanent tillstånd. Vad som däremot är klart, är att överutbildning för vissa personer är ett långsiktigt fenomen.

## Effekter av felmatchning mellan utbildning och jobb

Mängden utbildning är ett sätt att mäta matchningen mellan utbildning och arbete på. En annan typ av felmatchning är när man inte får ett arbete som motsvarar den utbildningsinriktning man har läst. Medan det finns en omfattande litteratur om under- och överutbildning är det här området inte utforskat i någon stor utsträckning.

En av de första studierna på området har genomförts av Robst (2007). Han studerar högskoleutbildade i USA som arbetar inom ett område som inte motsvarar deras utbildningsinriktning. Han använder ett självrapporteringsmått, det vill säga han frågar personerna vad de anser om matchningen mellan deras utbildningsområde och yrkesval. 55 procent av personerna uppger att deras arbete och studieinriktning ligger nära varandra, 25 procent uppger att de ligger delvis nära varandra och 20 procent säger att deras yrke och utbildningsinriktning inte alls berör varandra. Både de som är helt och de som är delvis felmatchade när det gäller inriktning tjänar mindre än dem som är rätt matchade. Män som är felmatchade tjänar 12 procent mindre än dem som är rätt matchade, medan motsvarande siffra för kvinnor är 10 procent. Inkomstminskningen är inte alls lika dramatisk för dem som är delvis felmatchade. Där har män 3 procents lägre inkomst och kvinnor 2 procents lägre inkomst än dem som är rätt matchade. Det betyder att inkomstminskningen från denna typ av felmatchning är större än inkomstminskningen från överutbildning.

Det finns också en studie på svenska data. Nordin m.fl. (2008) har undersökt om man får lägre inkomst när man arbetar inom ett yrke som inte motsvarar utbildningsinriktningen. De studerar enbart personer med en högskoleutbildning och har ett urval på 200 000 personer i åldrarna 28–39 år. För att inte resultaten ska påverkas av diskriminering utesluts både första och andra generationens invandrare. En del utbildningsinriktningar är vaga eller kan inte lätt matchas med något specifikt yrke; det är speciellt vanligt inom humaniora och språk. Sådana utbildningsinriktningar har uteslutits.

Tabell 11 presenterar resultaten. Att vara felmatchad innebär en betydligt lägre inkomst, ca 32 procent lägre för män och 28 procent lägre för kvinnor. De som är svagt matchade har mindre inkomstförluster. Svagt matchade män har ca 7 procent lägre lön, medan svagt matchade kvinnor har 9 procent lägre lön än dem som är rätt matchade.

Om man hamnar i en bra eller en dålig matchning kan bero på skillnader i förmåga mellan individer. För att se vilken betydelse förmåga har, har författarna använt sig av det test som alla värnpliktiga gör vid 18 års ålder. För att kunna bedöma effekten av testet så görs två likadana skattningar på samma grupp män, det vill säga alla de som gjort testet. Den första modellen (3) inkluderar inte testvariabeln, medan den sista, modell (4) innehåller kontroll för förmåga mätt med hjälp av testet. När man jämför (3) och (4) ser man att storleken på inkomstminskningen av en felmatchning är ungefär lika stor i båda fallen. Resultatet tyder på att det inte är skillnader i förmåga som förklarar den lägre inkomsten för dem som är fel matchade.

Tabell 11. Inkomstskattningar, OLS. Beroende variabel är logaritmerad årsinkomst från arbete.

	(1) MÄN	(2) KVINNOR	(3) MÄN	(4) MÄN
Felmatchning	-0,316***	-0,279***	-0,324***	-0,320***
Svagt matchad	-0,069***	-0,087***	-0,070***	-0,072**
Antal skolår	0,057***	0,091***	0,063***	0,056***
Ingen examen	-0,346***	-0,386***	-0,339***	-0,343***
Erfarenhet	0,041***	-0,082***	0,037***	0,036***
(Erfarenhet) <sup>2</sup>	-0,001***	0,005***	0,000***	0,000*
Testvärden				0,030***
R <sup>2</sup>	0,197	0,107	0,197	0,200
Antal obs.	80 368	119 265	71 967	71 967

I samtliga modeller kontrolleras för utbildningsinriktning, gift/ogift, region. Modell 3 och 4 begränsas till personer som har gjort en värningstest till värnplikt. \*\*\*= signifikant på 1 procents nivå, \*\*=signifikant på 5 procents nivå, \*=signifikant på 10 procents nivå.



# Slutsatser

Den här genomgången visar att frågan om under- och överutbildning är komplex. Även om vi kan konstatera att många är överutbildade i Sverige och att andelen verkar öka över tiden betyder inte det att vi utbildar för många. Rubriken till den här rapporten är "Vad är lagom?". Ett visst mått av under- och överutbildning kommer vi alltid att ha. I en dynamisk ekonomi är det inte möjligt att individer och arbeten matchar varandra perfekt hela tiden. Men frågan är hur mycket under- och överutbildning som är acceptabelt innan vi bör reagera. Det ger den här rapporten inget svar på. Däremot bör vi alltid diskutera hur vi ska förbättra matchningen mellan utbud och efterfrågan. Arbetenas kvalifikationskrav har inte hängt med i utvecklingen med en allt mer utbildad arbetskraft. Det utgör ett stort slöseri att inte denna kunskap utnyttjas. Det är kostsamt för individen som inte får en rimlig ekonomisk ersättning för sina utbildningsinvesteringar. Dessutom för under- och överutbildning med sig kostnader för individen i form av lägre tillfredsställelse, vilket är svårt att mäta i pengar. För arbetsgivare kostar det också att inte utnyttja det kunskapskapital som de har tillgång till.

Speciellt allvarlig är situationen för dem som hamnar fel i början av sin karriär och sedan fastnar där, så att överutbildningen blir permanent. Om man ska rikta direkta åtgärder för att komma åt problemet bör man göra det mot denna grupp.

Det är också olika grupper som är under- eller överutbildade. I Sverige är kvinnor i högre utsträckning överutbildade än i andra länder. En stor andel kvinnor arbetar i Sverige, samtidigt som vi har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna. Att kvinnor är mer överutbildade skulle då kunna förklaras av att de arbetar i yrken där fler är överutbildade. Skillnader i under- och överutbildning för olika yrken och utbildningsinriktningar är något som vi behöver veta mer om.

En annan grupp som är mer överutbildad och mindre underutbildad är personer som inte är födda i Sverige. Det skulle kunna förklaras av att dessa personer till exempel har sämre språkkunskaper eller av att de har utbildningar från andra länder som inte håller samma kvalitet som de svenska

utbildningarna och dylikt, men även av diskriminering. Om orsakerna till överutbildningen för denna grupp är saker som är kopplade till att man är nyanländ till Sverige, så borde felmatchningen vara ett övergående problem som avtar med tiden i Sverige. Om överutbildningen inte avtar utan blir långvarig, är diskriminering en tänkbar förklaring. Därför är det viktigt att ta reda på hur förekomsten av överutbildning ser ut separat för olika grupper av utrikes födda, och hur detta har förändrats över tiden.

Vi kunde inledningsvis konstatera att utbildningspremien för högre utbildning har ökat, samtidigt som även överutbildningen har ökat. En förklaring till denna paradox kan vara att det är vissa grupper av högutbildade som i takt med ökad globalisering och teknisk utveckling efterfrågas starkt. Det är denna gruppens löneutveckling som drivit upp lönepremien. Samtidigt har vi stora grupper högutbildade som inte omfattats av en högre efterfrågan. Detta vet vi inte heller speciellt mycket om i dagsläget, men det är en fråga som är angelägen att utreda vidare.

Sammanfattningsvis är det mycket vi fortfarande inte känner till när det gäller matchningen mellan utbildning och arbete. Mer forskning och debatt behövs för att vi bättre ska förstå vad som orsakar under- och överutbildning, vilka konsekvenser det får och hur man ska kunna komma till rätta med felmatchningar.



# Referenser

- Arrow, K. (1973), "Higher education as a filter", *Journal of Public Economics*, vol. 2, s. 193–216.
- Battu, H., C. R. Belfield och P.J Sloane (2000), "How well can we measure graduate overeducation and its effects?", *National Institute Economic Review*, nr 171, s. 82–93.
- Büchel, F. (2002), "The effects of overeducation on productivity in Germany – the firms' viewpoint", *Economics of Education Review*, vol. 21, s. 263–275.
- Büchel, F. och A. Mertens (2004), "Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility", *Applied Economics*, vol. 36, s. 803–816.
- Böhlmark, A. (2003), "Over- and undereducation in the Swedish Labour Market. Incidence wage effects and characteristics 1968–2000", mimeo, Institutet för social forskning (SOFI).
- Dolton, P. och M. Silles (2008), "The effects of over-education on earnings in the graduate labour market", *Economics of Education Review*, vol. 27, s. 125–139.
- Duncan, G. J. och S. D. Hoffman (1981), "The incidence and wage effects of overeducation", *Economics of Education Review*, vol. 1, nr 1, s. 75–86.
- Frank, R. H. (1978), "Why women earn less: the theory and estimation of differential over-education", *American Economic Review*, vol. 68, nr 3, s. 360–373.
- Freeman, R. B. (1976), *The overeducated American*, New York: Academic Press.
- Gartell, M. (2009), "Unemployment and subsequent earnings for Swedish college graduates: a study of scarring effects", Working paper 2009:10, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Grannas, D. och E. Oscarsson (2001), "Under- och överutbildning på 2000-talets arbetsmarknad. En förstudie av matchningen mellan utbildning och kvalifikationskrav", rapport A2001:006, Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS).
- Groot, W. och H. Maassen van den Brink (2000), "Overeducation in the labor market: a meta-analysis", *Economics of Education Review*, vol. 12, nr 4, s. 299–309.
- Gustavsson, M. (2004), "Changes in educational wage premiums in Sweden: 1992–2001", Working paper 2004:10, Nationalekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Gustavsson, M. (2005), "The evolution of the Swedish wage structure: New evidence for 1992–2001", *Applied Economics Letters*, vol. 13, nr 5, s. 279–286.
- Hansson, P. (2000), "Relative demand for skills in Swedish manufacturing: Technology of trade?", *Review of International Economics*, 8(3):533–555.
- Harmon, C., I. Walker och N. Westergård-Nielsen (2001), *Education and earnings in Europe. A cross country analysis of the returns to education*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Hartog, J. (1977), "On the multicapability theory of economic distribution", *European Economic Review*, vol. 10, s. 157–171.

- Hartog, J. (2000), "Over-education and earnings: Where are we, where should we go?", *Economics of Education Review*, vol. 19, nr 2, s. 131–147.
- Högskoleverket (2009), "Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade 2005/06", Rapport 2009:28 R.
- Johansson, M. och K. Katz (2007), "Wage differences between women and men in Sweden – the impact of skill mismatch", Working paper 2007:13, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Jovanovic, B. (1979), "Job matching and the theory of turnover", *Journal of Political Economy*, vol. 87, nr 4, s. 972–990.
- Korpi, T. och M. Tählin (2009), "Educational mismatch, wages and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000", *Labour Economics*, vol. 16, s. 183–193.
- le Grand, C., R. Szulkin och M. Tählin (2004), "Överutbildning eller kompetensbrist? Matchning på den svenska arbetsmarknaden 1974–2000", i Bygren, M., M. Gähler och M. Neremo (red.) *Familj och arbete – Vardagsliv i förändring*, kap. 9. Stockholm: SNS Förlag.
- Lindley, J. (2009), "The over-education of UK immigrants and minority ethnic groups: Evidence from the Labour Force Survey", *Economics of Education Review*, vol. 28, s. 80–89.
- Lindquist, M. (2005), "Capital-skill complementarity and inequality in Sweden", *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 107, nr 4, s. 711–735.
- Mellander, E. (1999), "The multi-dimensional nature of labor demand and skill-biased technical change", Working paper 1999:9, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Nordin, M., I. Persson och D-O. Rooth (2008), "Education-occupation mismatch: Is there an income penalty?", Discussion paper nr 3806, IZA.
- Robst, J. (1995), "College quality and overeducation", *Economics of Education Review*, vol. 14, nr 3, s. 221–228.
- Robst, J. (2007), "Education and job match: The relatedness of college major and work", *Economics of Education Review*, vol. 26, nr 4, s. 397–407.
- Roy, A. D. (1951), "Some thoughts on the distribution of earnings", *Oxford Economic Papers*, vol. 3, s. 135–146.
- Rubb, S. (2003), "Overeducation in the labor market: a comment and re-analysis of a meta-analysis", *Economics of Education Review*, vol. 22, s. 621–629.
- Sattinger, M. (1993), "Assignment models of the distribution of earnings", *Journal of Economic Literature*, vol. 81, s. 831–880.
- Sicherman, N. (1991), "Overeducation in the labor market" *Journal of Labor Economics*, vol. 9, nr 2, s. 101–122.
- Sicherman, N. och O. Galor (1990), "A theory of career mobility", *Journal of Political Economy*, vol. 98, nr 1, s. 169–192.
- Sloane, P. J. (2003), "Much ado about nothing? What does the over-education literature really tell us?" i F. Büchel, A. deGrip och A. Mertens (red.), *Overeducation in Europe: Current issues in theory and policy*, s. 11–48, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Sloane, P. J., H. Battu och P. T. Seaman (1999), "Overeducation, undereducation and the British labour market", *Applied Economics*, vol. 31, s. 1437–1453.
- Spence, M. (1973), "Job market signaling", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, s. 355–374.
- TCO (2009), "Myten om överutbildning", rapport 7/09.
- Thurow, L. C. (1975), *Generating inequality*, New York: Basic Books.
- Tinbergen, J. (1956), "On the theory of income distribution", *Weltwirtschaftliches Archiv*, vol. 77, s. 156–175.

Trostel, P., I. Walker och P. Wolley (2002), "Estimates of the economic return to schooling for 28 countries", *Labour Economics*, vol. 9, nr. 1, s. 1–16.

Tählin, M. (2007), "Överutbildningen i Sverige – utveckling och konsekvenser", kapitel 5 i J. Olofsson (red.), *Utbildningsvägen – vart leder den? Om ungdomar, yrkesutbildning och försörjning*, SNS Förlag.

Verdugo, R. R. och N.T. Verdugo (1989), "The impact of surplus schooling on earnings. Some additional findings", *The Journal of Human Resources*, vol. 24, nr 4, s. 926–643.

Åberg, R. (2003), "Unemployment persistency, over-education and the employment chances of the less educated", *European Sociological Review*, vol. 19, nr 2, s. 199–216.



# Appendix

## ORU-modellen

Mincers klassiska löneekvation såg ut så här:

$$\ln W_i = b_0 + b_1 \cdot S_i + b_2 \cdot E_i + b_3 \cdot E_i^2 + \text{slumpterm}$$

där  $W_i$  är lönen för individ  $i$ ,  $S$  är antalet skolår och  $E$  är antalet år av arbetslivserfarenhet,  $\ln W_i$  är då den logaritmerade lönen som påverkas linjärt av antalet utbildningsår och kvadratisk av arbetslivserfarenhet.

ORU-modellen utgår från Mincers ekvation, men delar upp antalet uppnådda utbildningsår – det vill säga  $S_i$  i Mincers ekvation – i tre komponenter: 1) efterfrågad utbildning som motsvarar vad som krävs för att personen ska klara av sitt arbete, 2) antal överutbildningsår och 3) antal underutbildningsår.

Mer formellt kan man uttrycka det på följande sätt:

$$S_i = RE_i + OE_i - UE_i$$

där  $RE_i$  är utbildningskrav (Required Education) i antal år i individens arbete,  $OE_i$  är överutbildning ( $S_i - RE_i$  om positivt) i antal år och  $UE_i$  är underutbildning ( $S_i - RE_i$  om negativt) i antal år.

Den logaritmerade lönen beräknas i en ORU-modell genom att utbildningstermen,  $S_i$ , i Mincerekvationen ersätts med  $RE_i$ ,  $OE_i$  och  $UE_i$  enligt följande:

$$\ln W_i = b_0 + b_{RE} \cdot RE_i + b_{OE} \cdot OE_i + b_{UE} \cdot UE_i + b_2 \cdot E_i + b_3 \cdot E_i^2 + \text{slumpterm}$$

Det finns flera varianter på denna modell. I en variant använder man sig till exempel av dummyvariabler för om man är under- eller överutbildad, i stället för antal under- och överutbildningsår.

I de många skattningar som genomförts i olika länder har man inkluderat ytterligare kontrollvariabler i modellerna såsom födelse land, kön, sektor, region och liknande.





Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 23 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är över 600 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.



Saco, Box 2206, 10315 Stockholm  
tel vx: 08-6134800, [www.saco.se](http://www.saco.se)