



Reis. Revista Española de
Investigaciones Sociológicas
ISSN: 0210-5233
consejo.editorial@cis.es
Centro de Investigaciones Sociológicas
España

Marqués Perales, Ildefonso; Gil-Hernández, Carlos J.
Origen social y sobreeducación en los universitarios españoles: ¿es meritocrático el
acceso a la clase de servicio?
Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 150, abril-junio, 2015, pp.
89-111
Centro de Investigaciones Sociológicas
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99743654005>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

Origen social y sobreeducación en los universitarios españoles: ¿es meritocrático el acceso a la clase de servicio?

Social Origins and Over-Education of Spanish University Graduates: Is Access to the Service Class Merit-Based?

Ildefonso Marqués Perales y Carlos J. Gil-Hernández

Palabras clave

Educación superior

- Capital cultural
- Capital social
- Mercado de trabajo
- Modernización
- Movilidad social
- Origen social
- Sobreeducación

Resumen

Este artículo analiza el impacto del origen social en la probabilidad de sobreeducación de una cohorte de universitarios españoles, nacida en los 70 y graduada en el curso 1999/2000, mediante la encuesta Reflex-2005. Comprobamos la influencia de tres recursos asociados al origen social (capital cultural, social y económico) para poner a prueba uno de los pilares de la teoría de la modernización: la selección meritocrática. Hemos confirmado que, aun controlando el campo de estudios, la experiencia laboral y la nota media, existe un efecto del capital cultural y social en la probabilidad de sobreeducación, no así del capital económico. Además, concluimos que el efecto directo del origen social en la sobreeducación no está mediado significativamente por una elección del campo de estudios dependiente del origen social.

Key words

Higher Education

- Cultural Capital
- Social Capital
- Labor Market
- Modernization
- Social Mobility
- Social Origins
- Over-Education

Abstract

This article analyses the impact of social background on the probability of over-education in a cohort of Spanish university graduates born in the 1970's and graduating in 1999/2000, based on the 2005 Reflex survey. The influence of three resources associated to social origins (cultural, social and economic capital) is evaluated in order to challenge one of the pillars of the modernization theory: the merit-based selection. Our results reveal that, even when controlling for field of study, occupational experience and average grade, both cultural and social capital exert an effect on the risk of over-education in Spain, but economic capital does not. Moreover, we conclude that the direct effect of social origins on over-education is not significantly mediated by a field of study choice dependent on social origins.

Cómo citar

Marqués Perales, Ildefonso y Gil-Hernández, Carlos J. (2015). «Origen social y sobreeducación en los universitarios españoles: ¿es meritocrático el acceso a la clase de servicio?». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150: 89-112.
[\(http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.89\)](http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.89)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es> y <http://reis.metapress.com>

Ildefonso Marqués Perales: Universidad de Sevilla | imarques@us.es

Carlos J. Gil-Hernández: Universidad de Sevilla y Universitat Pompeu Fabra | carjgil@gmail.com

INTRODUCCIÓN¹

Uno de los cambios sociales más importantes que está transformando la fisionomía de las viejas sociedades industriales deriva del incremento masivo de las titulaciones en educación superior. En gran parte de las sociedades europeas, estos titulados están teniendo serios problemas a la hora de encontrar un empleo cualificado². La denominación más extendida para este fenómeno ha sido aquella de sobreeducación. Tras la Segunda Guerra Mundial, la gran demanda de directivos, profesionales y técnicos hizo posible que muchos de los hijos de las clases agrícolas, obreras e intermedias accedieran a puestos cualificados.

De esta forma, las credenciales se convirtieron, entonces, en el mejor salvoconducto para alcanzar elevadas posiciones en términos de sueldo y prestigio. Esta necesidad de trabajadores cualificados creó una imagen de las sociedades industriales que se caracterizaba por el pasaje de los estatus adscritos a los adquiridos (Parsons, 1951). Aunque las probabilidades netas de acceso a las mejores posiciones no fueron las mismas para todos (Erikson y Goldthorpe, 1992), el aumento de la movilidad absoluta contribuyó a crear el sentimiento de que estudiar merecía la pena.

Las sociedades contemporáneas están siendo testigos de un escenario completa-

mente diferente. En varios países, la oferta de graduados superiores se está incrementando en mayor medida que la capacidad del mercado de trabajo cualificado para emplearlos. Mientras que en 1992 en el área UE-21 el 18% de la fuerza de trabajo mayor de 16 años tenía un título de educación superior (ISCED 5-A y 5-B), en 2009 esta misma cifra había alcanzado un 29%. En España, esta cifra se ha multiplicado casi por dos, aumentando del 17,6% al 33,8% (ILO, 2011). Respecto a la demanda de empleo cualificado, la clase de servicio española ha tenido históricamente unas dimensiones reducidas en comparación con sus vecinos centrales europeos (Bernardi, 2012).

La sobreeducación se ha convertido en un fenómeno extendido desde los años noventa en España, un país con una de las mayores tasas de sobreeducación entre los miembros de la OCDE (Alba-Ramírez y Blázquez, 2003; Barone y Ortiz, 2011; OECD, 2007 y 2009; Ramón García, 2011). Este fenómeno afecta con especial virulencia a los jóvenes españoles en la transición universidad-mercado laboral. El mercado de trabajo español se caracteriza por un nivel considerable de segmentación interna, lo que se traduce en un camino largo y precario para los jóvenes hasta conseguir una posición acorde a la formación obtenida en el proceso de inserción laboral (Bentolila y Dolado, 1994; García Montalvo, 2009). Las particularidades del mercado de trabajo español, que aún dualismo y dificultades del sistema productivo para absorber el caudal de capital humano, explican en gran medida la magnitud del fenómeno de la sobreeducación en España.

Esta dinámica propicia que los empleadores sean más exigentes en el proceso de contratación, puesto que tienen más opciones donde elegir ante la gran cantidad de candidatos con similar nivel formativo que optan a un mismo puesto (Jackson *et al.*, 2005). Por todo ello, en los procesos de selección para empleos cualificados podrían entrar en juego otro tipo de recursos distinti-

¹ Esta investigación está financiada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de España, a través de los proyectos CSO2011-29346 y CSO2012-35032.

Le damos las gracias a los tres evaluadores anónimos del Centro de Investigaciones Sociológicas, así como a Sandra Fachelli, Pedro Roldán, José Saturnino Martínez, José Manuel Echavarren, Manuel Herrera-Usagre, Queralt Capsada y Luis Ortiz; además de los asistentes al seminario DemoSoc de la UPF, celebrado el 29 de enero de 2015, por sus acertados comentarios.

² De aquí en adelante, cuando nos referimos a empleo/mano de obra cualificada, tenemos en mente a los trabajadores no manuales que se encargan de actividades no rutinarias: categorías 11-34 de la clasificación ISCO-88. Lo que equivale a la clase de servicio según el esquema Erikson-Goldthorpe-Portocarero (EGP), excepto por los miembros de la categoría 13 que sean propietarios.

vos relacionados con el origen social. Kucel (2011), siguiendo a *los teóricos de la reproducción*, afirma que aunque las desigualdades pueden reducirse en las primeras etapas educativas debido a la expansión formativa, estas podrían ser compensadas por un incremento del efecto de los orígenes sociales en las posteriores transiciones.

De acuerdo con Kucel (2011), las relaciones entre la sobreeducación y las clases sociales son bidireccionales, por lo que se pueden establecer vínculos teóricos sólidos entre los orígenes sociales y la probabilidad de sobreeducación. Esta relación es de suma importancia, pues está conectada con la concepción del mérito en las sociedades contemporáneas. Una sociedad estaría más cerca de la igualdad de oportunidades si las posiciones conseguidas en la estructura ocupacional dependieran en gran medida de los atributos logrados a lo largo de la vida de los individuos (Bell, 1972). En cambio, si no son factores meritocráticos sino adscritos, como el origen social, los que también influyen en el logro ocupacional, este principio encontraría menos sustento empírico (Roeamer, 1998).

Una forma de evaluar el papel del mérito en nuestras sociedades consistiría en medir el impacto que tienen los factores adscritos y adquiridos en el acceso a las posiciones más deseadas. Dado que es la clase de servicio donde se concentran estas posiciones, un buen examen consistiría en verificar qué peso cumple cada uno de estos factores en su acceso. En las sociedades avanzadas, el título universitario consistiría en el principal requerimiento para acceder a estas posiciones. Por tanto, la medida de la sobreeducación es apropiada para evaluar, una vez conseguido el mayor atributo meritocrático (título universitario), qué factores influyen en el acceso (ajustado) o exclusión (sobreeducado) de la clase de servicio.

El campo de la sociología ha dedicado escasa atención al estudio de la sobreedu-

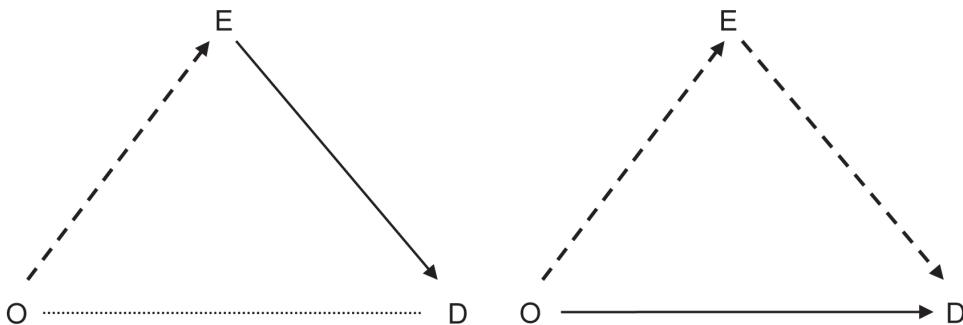
cación, y mucho menos al estudio de la influencia que en este fenómeno pudiera tener el origen social. A pesar de los esfuerzos de algunos investigadores durante los últimos años (Barone y Ortiz, 2011; Capsada-Munsech, 2014; Martínez García, 2013), este ha sido un campo poco cultivado por los sociólogos, y aún menos entre los países mediterráneos (Burris, 2005).

Este artículo está dividido en cinco secciones. En primer lugar, mostraremos la literatura que ha estudiado la relación entre origen social, logro educativo y ocupacional, así como los mecanismos teóricos que sustentan nuestras hipótesis. En segundo lugar, mostraremos la metodología empleada. En tercer lugar, haremos un breve repaso de la evolución del mercado de trabajo y del sistema universitario español en los últimos años. En cuarto lugar, discutiremos los resultados obtenidos del análisis multivariante. Por último, expondremos una serie de conclusiones.

REVISIÓN TEÓRICA

El estudio sobre la relación entre la estructura educativa y ocupacional es uno de los pilares básicos de la investigación sociológica en estratificación social. Desde los análisis de logro ocupacional iniciados por el *modelo de logro de estatus* (Blau y Duncan, 1967) existe un amplio consenso sociológico a la hora de afirmar que el origen social y el nivel educativo son los dos factores más importantes a la hora de acceder a un determinado destino ocupacional. La literatura ha establecido que el origen social opera sobre el destino social de dos formas disímiles. La primera es de una forma indirecta a través del título educativo. La segunda es de una forma directa, es decir, impactando sobre el destino social sin intermediación.

Tomando como referencia el mismo modelo teórico, diversas investigaciones han explorado el efecto del origen social en el

*Teoría de la modernización**Críticas a la teoría de la modernización*

Notas: O=Origen; E=Educación (título universitario); D=Destino (clase de servicio)

→ Asociación creciente

- - → Asociación decreciente

..... Asociación nula o residual

FIGURA 1. Efectos directos e indirectos del origen social en el logro ocupacional, según la teoría de la modernización y sus críticos, aplicados al fenómeno de la sobreeducación en España

destino de los individuos, controlando por el nivel educativo. Según la *teoría de la modernización*, esta relación es residual o nula. Sin embargo, otros autores señalan que, si bien se ha difuminado la influencia que tiene el origen sobre el logro educativo debido a la expansión educativa y a la reducción de la desigualdad de oportunidades educativas, el impacto del origen social sobre el logro ocupacional persiste. En la figura 1 se muestra la lógica de ambas interpretaciones.

Las teorías de la modernización

La sociología no ha prestado mucha atención al fenómeno de la sobreeducación por dos razones fundamentales. La primera de ellas es que las principales desigualdades se producían *ex ante* en el sistema educativo. Para evidenciar cómo operaban los meca-

nismos que vinculaban el fracaso escolar y la clase social se elaboraron *las teorías de la reproducción* (Bourdieu y Passeron, 1977). En el caso de que las desigualdades procedieran más allá del sistema educativo, su impacto no era profundo, debido a que, una vez que los estudiantes accedían a un título universitario, la influencia del origen social en el logro ocupacional era insignificante. Además, algo a tener en cuenta es que, según los autores que incidían en este punto, las mismas desigualdades educativas desaparecían paulatinamente gracias a la expansión educativa. La influencia del origen social perdería importancia al diluirse los atributos adscritos a medida que los individuos pasan más años en el sistema educativo.

La decreciente influencia del origen sobre el destino, y la relación creciente de este úl-

timo con el nivel educativo, dio pie a que distintos autores irguieran tanto los pilares de la *teoría de la modernización* como de la *hipótesis de la selección meritocrática* (Bell, 1972; Blau y Duncan, 1967; Jonsson, 1992; Saunders, 1995 y 1997; Treiman, 1970). Estas teorías señalan que el desarrollo tecnológico impulsa de forma creciente la demanda de puestos de trabajo cualificado. En este contexto, los empleadores seleccionarán a aquellas personas que posean más habilidades y sean más productivas. Las habilidades requeridas serían el producto de la inteligencia más el esfuerzo y quedarían plasmadas en el título universitario. Los sistemas educativos habrían respondido a esta demanda generando una gran oferta de trabajadores de alta cualificación. Así, los efectos del origen social en el logro ocupacional se desvanecerían en favor de criterios meritocráticos y adquiridos. Estos serían suficientes para dar cuenta de las diferentes posiciones logradas por los individuos en la estructura ocupacional.

Entre los mecanismos que han ahondado en la explicación de esta débil asociación se encuentra la hipótesis de las burocracias como «grandes niveladores» (Baron *et al.*, 2007). Los universitarios se desarrollan profesionalmente en contextos altamente burocratizados que actúan como mecanismos uniformadores. El caso de las instituciones estatales y las grandes empresas sería el máximo exponente de ello.

Michael Hout (1988) advierte que la escasa influencia del origen sobre el destino social de los universitarios estadounidenses es un claro indicador de un mayor universalismo. Aunque esto no elimina la desigualdad imperante en la sociedad norteamericana, dada la profunda desigualdad que se produce en el acceso a los estudios universitarios. Hay que señalar que este hecho no constituye una anomalía propia de la sociedad estadounidense. En España, Julio Carabaña (2004) dio cuenta del porcentaje de universitarios que, desde distintos orígenes sociales, conseguían

ser destinados a profesiones de la clase de servicio. Las conclusiones obtenidas eran claras: los estudios universitarios eran en España un cauce eficaz de movilidad social ascendente. Para Carabaña, la universidad había sido, hasta 1991, un vehículo que ofrecía la misma posición social a todos los que se subían a él. No obstante, estas investigaciones son análisis realizados con fuentes obtenidas en los años ochenta y noventa. Recientemente, varios autores han confirmado en mayor o menor medida esta tendencia (Breen y Luijckx, 2004; Fachelli *et al.*, 2014).

Desde el campo de la economía, la *teoría de la modernización* encuentra un modelo complementario en la teoría llamada *Skill Biased Technical Change (SBTC)*, que predice una demanda creciente de trabajadores cualificados gracias al desarrollo tecnológico (Acemoglu, 2002). Las teorías del capital humano (Schultz, 1961) sostienen que la sobreeducación constituye un fenómeno temporal que afecta en exclusiva a las personas que no tienen experiencia laboral. Según la *teoría del ajuste*, una vez que los trabajadores han ganado experiencia, cambiarán su empleo por otro de mayor cualificación (Jovanovic, 1979; Pissarides, 2000). Las empresas contratan y pagan a sus trabajadores en función del producto marginal que son capaces de generar (Becker, 1964), y este depende principalmente de su capital humano.

Réplicas a la teoría de la modernización

En los últimos años hemos asistido a una revitalización de las investigaciones que han refutado la *teoría de la modernización*. Las evidencias empíricas que sustentan la existencia de un efecto del origen en el destino social, controlando el nivel educativo, son la base de esta crítica (Bernardi, 2012; Blaskó y Róbert, 2007; Breen y Goldthorpe, 1999; Bukodi y Goldthorpe, 2011; Capsada-Munsech, 2014; Goldthorpe y Jackson, 2008; Jackson *et al.*, 2005; Mastekaasa, 2011; Torche, 2011; Triventi, 2013).

Algunas de estas investigaciones se centran en las inferencias que realizan los empleadores a la hora de seleccionar a los candidatos. Jackson (2001b) señala que las desigualdades de clase en las oportunidades de movilidad son generadas, y no dadas de antemano, como resultado a nivel macro de las decisiones de empleados y empleadores a nivel micro. Si una vez que se controla el nivel educativo —y el mérito del individuo— el origen social sigue guardando un impacto significativo sobre el destino de los hijos, la *hipótesis de la selección meritocrática* perdería sustento. Nos encontraríamos en una situación en la que «las personas de orígenes sociales menos aventajados necesitan mostrar sustancialmente más mérito, en cualquiera de sus medidas, que aquellas de orígenes más aventajados a la hora de acceder a similares posiciones de clase» (Breen y Goldthorpe, 2001:82).

La cuestión principal en este proceso que envuelve a empleados y empleadores es qué se entiende como mérito a la hora de contratar a un individuo para un puesto de trabajo que requiere unas habilidades determinadas. Según Breen y Goldthorpe (2001), el hecho de que nos encontremos en una economía capitalista, en la que los empleadores tienen libertad para contratar en base a lo que ellos consideren como valorable, conlleva que la definición de mérito sea creada *ad hoc* por estos, según las necesidades particulares de la empresa. Sin embargo, Breen y Goldthorpe, 2001 (200: 95) subrayan, citando a Halsey que «las fuerzas adscritas encuentran modos de expresarse a sí mismas como logro».

Otros investigadores han insistido en el sesgo que se produce al valorar el impacto del origen social en el logro ocupacional para la población universitaria sin tener en cuenta que esta es profundamente heterogénea en sus salidas laborales. Las ramas de estudio conllevan diferentes probabilidades de sobreeducación (Barone y Ortiz, 2011; Ortiz y Kucel, 2008). Uno de los componentes de la estratificación horizontal del sistema universitario es el proceso a través del que los hijos

de orígenes sociales más aventajados tienen menos aversión al riesgo de fracaso y acceden en mayor medida a carreras universitarias que conducen a posiciones más demandadas en el mercado de trabajo (Breen y Goldthorpe, 1997; Lucas, 2001; Mastekaasa, 2011; Triventi, 2013).

Hipótesis

Capital cultural

En los últimos años se está produciendo un cambio en la demanda de habilidades en los empleos cualificados como consecuencia de las transformaciones en la estructura ocupacional propias del traspase de las sociedades industriales a las postindustriales. Si anteriormente la demanda era principalmente técnica, y el título universitario constituía una certificación de estas competencias, actualmente las empresas solicitan habilidades que no siempre pueden adquirirse a través de procesos formales de aprendizaje en el sistema educativo. Estas habilidades, denominadas por algunos autores como no cognitivas (*soft/non-cognitive skills*), dependen en gran medida de procesos de socialización previos (Breen y Goldthorpe, 2001).

Una ingente cantidad de investigadores ha vinculado el papel del capital cultural de origen con el destino de clase a través del desarrollo de habilidades no cognitivas (Bowles et al., 2001; Moss y Tilly, 1996; Williams y Connell, 2010; Zamudio y Licher, 2008). Jackson (2001b), en un estudio de los anuncios de trabajo publicitados en los periódicos ingleses de mayor tirada, comprobó que habilidades sociales (comunicativas, liderazgo, gestión, trabajo en equipo...) y características personales (apariencia personal) fueron requeridas en el 40% de los anuncios de trabajo para empleos de la clase de servicio. Estos resultados indican que los empleadores consideran más valiosas las titulaciones educativas cuando estas van acompañadas de habilidades no cognitivas.

De acuerdo con Kanter (1977), mientras que los supervisores de los trabajadores manuales tienen un criterio claro a la hora de evaluar su trabajo, este no existe para los trabajadores de cuello blanco, dado que poseen una amplia autonomía. De ahí que tengan que recurrir a evaluar algunos de sus rasgos sociales. Un empleador puede sentirse más o menos interesado por el demandante de empleo si este posee un determinado acento, estilo de vestir o lenguaje corporal que claramente identifique su estatus adscrito (Rivera, 2012). Las capacidades incorporadas (presentación, estilo de vida, apariencias) representan indicios de la posesión de habilidades sociales y capacidades que son resultado de la pertenencia a un medio cultural específico (Jackson *et al.*, 2005).

Jackson *et al.* (2005) sostienen a su vez que la relación entre educación y ocupación no es automática. La educación solo puede guardar relación con el logro ocupacional si los empleadores —quienes no actúan como agentes automáticos de una supuesta meritocracia basada en la educación— la toman en consideración en sus decisiones. Ante el cambio en volumen (más titulados) y estructura (más titulaciones) que se ha producido en el mercado de las titulaciones superiores, los empleadores tienen una mayor dificultad para hacer sus inferencias. Asimismo, las personas que provienen de una familia con un alto capital cultural poseen una seguridad que se valora muy positivamente en las entrevistas de trabajo. De hecho, si para los hijos de las clases medias el acceso a la cultura es el resultado de un aprendizaje diligente y familiar, realizado en un contexto de proximidad con otros individuos de su misma posición social, para los hijos de la clase obrera este acceso es algo más forzado (Lareau, 2003).

H1. Existe una influencia del capital cultural de origen en la probabilidad de sobreeducación. Dadas las profundas transformaciones acaecidas en el mercado laboral —del lado de la demanda, la creación de empleos

en los que se requiere el desarrollo de habilidades no cognitivas además de las capacidades de tipo técnico y, del lado de la oferta, una mayor cuantía y diversidad de titulaciones universitarias—, aquellos individuos cuyos padres poseen un título en educación superior tendrán menor probabilidad de estar sobreeducados. Los individuos que han crecido en un ambiente social específico (rico en capital cultural) son capaces de incorporar una serie de habilidades (comunicativas, de mando) y de rasgos sociales (apariencia, acento) muy útiles de cara al proceso de señalamiento en el mercado de trabajo, y de ahí, que sus probabilidades de sobreeducación sean menores.

Capital social

El capital social constituye una inversión en relaciones sociales como fuente de recursos a la que los individuos pueden acceder y movilizar en diferente medida a la hora de conseguir un empleo (Lin *et al.*, 2001). Para Granovetter (1995), el capital social está formado por los vínculos fuertes (familiares y amigos cercanos) y los débiles (conocidos y compañeros de trabajo). Estos últimos amplían la información que los sujetos extraen de sus vínculos más estrechos, pero ambos son aprovechados a la hora de buscar empleo.

El acceso y el uso de recursos sociales puede conducir a mejores ocupaciones (Flap y De Graaf, 1986). Así, las desigualdades de capital social son un factor explicativo de la movilidad social. Dado un proceso de inflación de títulos universitarios, los empleadores cuentan con un gran volumen de solicitantes con similares credenciales. Por tanto, el poseer un título universitario podría no ser de por sí suficiente, ya que, «a falta de capital social, los jóvenes universitarios son más propensos a acceder a trabajos que requieren cualificaciones más bajas» (Balint, 2013: 107). Consideraremos que dos son los mecanismos a través de los que la mayor utilidad instrumental de los recursos incrustados en

las redes sociales del individuo puede disminuir su probabilidad de sobreeducación³.

En primer lugar, la movilización de redes sociales en la búsqueda de empleo puede facilitar el flujo de información, ahorrando costes y tiempo para individuo y empleador, pues el mercado opera con información imperfecta. Por tanto, los vínculos sociales, directos y/o indirectos, que un individuo pueda establecer con las posiciones jerárquicas más altas (aquellas que disponen de mejor información acerca de las necesidades del mercado y su demanda) pueden proporcionarle información privilegiada no disponible de otra forma, facilitando sus elecciones y mejorando sus oportunidades: «Estos vínculos pueden alertar a la organización, y a sus agentes, sobre la disponibilidad e interés de un individuo ajeno y desconocido para la misma» (Lin *et al.*, 2001: 6-7).

En segundo lugar, el hecho de que un individuo tenga la posibilidad de acceder directa o indirectamente a un empleador a través de su red social puede condicionar la decisión final de las personas encargadas del proceso de selección y contratación (Tholen *et al.*, 2013). De esta forma, ante una hipotética lista de candidatos seleccionables con similares credenciales para un puesto de trabajo, esta persona se emplazaría en una posición privilegiada gracias a sus vínculos con la organización.

H2. Existe un efecto del capital social en la probabilidad de sobreeducación. Aquellos individuos que, en el proceso de búsqueda de empleo cualificado, tengan acceso y puedan movilizar vínculos sociales relacionados directa o indirectamente con una organización/empleador tendrán menor probabilidad de sobreeducación. Ante un proceso de devolución de la titulación universitaria en el que, generalmente, por cada vacante de empleo

cualificado existe un exceso de oferta, los vínculos sociales directos e indirectos de un individuo con una organización dada pueden facilitar el flujo de información, ahorrando tiempo y costes, y colocarle en una posición privilegiada respecto al resto de aspirantes.

Capital económico

La forma en la que los recursos económicos pueden afectar a la sobreeducación es variada. Raymond Boudon (1983) señalaba que, en cada punto final de las trayectorias educativas, los individuos (y sus familias) son llamados a continuar o detenerse. La ordenación de esta utilidad es función de los costos, beneficios y riesgos. Hay que tener en cuenta que, desde hace al menos dos décadas, los estudios de posgrado constituyen un punto decisivo en el que los individuos y sus familias han de tomar una serie de elecciones. Una mayor inversión económica en este género de estudios conduciría a una mayor probabilidad de ajuste al aportar más cualificación al individuo.

Es propio de los graduados provenientes de familias obreras considerar que los costes que asumen sus padres al invertir en sus estudios universitarios deben terminar tras la obtención del título. Breen y Goldthorpe (1997), retomando a Boudon, estiman que *la aversión al riesgo* crece a medida que se distancia de la posición relativa de sus familias. Hacer un máster e incluso un doctorado puede suponer para un hijo de médicos algo inscrito en su destino escolar, mientras que para el hijo de jornaleros puede ser contemplado como una actitud poco realista. Langa y David (2006) han dado cuenta del *sentimiento de deuda* que los estudiantes universitarios de clases populares tienen con sus padres debido al coste que han de realizar para que realicen sus estudios universitarios.

Según Keller y Zavalloni (1964), es la distancia relativa a un bien la que crea la diferencia en la probabilidad de ambicionarlo. Gambetta (1987) estima que los alumnos de orígenes populares en sus trayectorias edu-

³ Según la encuesta Reflex, el 26% de los universitarios españoles encuestados encontraron su empleo a través de canales informales.

cativas desarrollan un mecanismo basado en un proceso de sobreadaptación a lo posible. Pero no solo cabe detenerse en los costes directos. Algunos graduados han de iniciar una larga espera antes de conseguir un trabajo cualificado. Es obvio que esta espera no pueden permitírsela todos los graduados, puesto que no se pueden asumir unos costes de oportunidad tan elevados (v. g., prácticas sin remuneración). Es el hecho de no poder permitirse una larga espera, incluso prisa, lo que les conduce a estar sobreeducados.

H3. *Existe un efecto del capital económico de origen en la probabilidad de sobreeducación.* Puesto que los individuos cuyos padres pertenecen a la clase de servicio tienen acceso a mayores recursos económicos, lo que les permite realizar tanto elevadas inversiones en formación de posgrado como un gasto importante en costes de oportunidad (capacidad de espera), estos tendrán menores probabilidades de sobreeducación.

DATOS, VARIABLES Y MÉTODOS

Con la intención de verificar nuestras hipótesis, hemos utilizado la encuesta Reflex 2005 (*El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa*)⁴. Un proyecto que engloba a grupos de investigación de 13 países europeos más Japón, coordinado por el Centro de Investigación en Educación y Mercado Laboral de la Universidad de Maastricht y financiado por la Comisión Europea. Fueron encuestados 3.916 universitarios españoles, licenciados en el curso 1999/2000 y nacidos en la década de los años setenta. En base a esta encuesta, hemos construido un modelo de regresión logística que abarca cuatro grupos de variables independientes: sociodemográficas, educativas, laborales y

de origen social. La muestra queda así reducida a 1.211 individuos.

El hecho de que el efecto del origen social pudiera estar condicionado por diferencias horizontales en el sistema universitario hace necesario que incluyamos en nuestro análisis una clasificación detallada de las carreras universitarias, agregando solo aquellas que no difieren en origen social ni sobreeducación. Además de introducir la variable campo de estudios en calidad de control, nos cercioramos de su posible efecto mediador en la relación origen social-sobreeducación a través del método de descomposición *Karlson-Holm-Breen* (*KHB* en adelante) (Breen et al., 2013; Triventi, 2013). Esta técnica nos permite descomponer los efectos totales del origen social (variable independiente explicativa) y el campo de estudios (variable independiente mediadora) en la sobreeducación (variable dependiente), distinguiendo entre efectos directos (origen-sobreeducación) e indirectos (origen-campo de estudios-sobreeducación). Comprobamos, pues, si la relación entre origen social y sobreeducación está mediada significativamente por el campo de estudios.

Dos han sido las formas de medir el concepto de mérito en la literatura según Jackson (2001b): logro educativo y cualificaciones (Bell, 1972), e inteligencia más esfuerzo (Saunders, 1997; Young, 1958). Hacemos uso de la nota media obtenida en la carrera como indicador de mérito, aproximándonos así a la operacionalización de Saunders.

Las variables que dan cuenta del origen social son tres: profesión del padre, utilidad de las ayudas directas de la red social del individuo en la búsqueda de empleo y el nivel educativo del padre (Blaskó y Robert, 2007; Bourdieu, 1986).

Los recursos culturales de origen de los universitarios españoles pueden ser inferidos a través del nivel educativo del padre. Bourdieu (1991) considera que el capital cultural se plasma en tres estados: *objetivado*, *incorporado* e *institucionalizado*. El primero se corres-

⁴ Desde aquí les agradecemos a Timo Huijgen y Luis Vila el habernos proporcionado esta base de datos.

ponde con aquellos recursos culturales que adquieren naturaleza objetiva plasmándose en objetos concretos. El segundo se articula mediante disposiciones que dan paso a determinadas prácticas sociales. El tercero se vertebría a través de instituciones que dan carta de naturaleza, principalmente el Estado. Dado que lo que nos interesa es captar el capital incorporado del entrevistado, producto de la familiarización temprana en un medio social que transmite unas determinadas habilidades, empleamos el capital cultural institucionalizado del padre como una variable proxy adecuada para medir el capital cultural incorporado del hijo (Sullivan, 2002).

El indicador relativo al capital social es el grado de utilidad para el encuestado de la ayuda directa de familiares, amigos, antiguos profesores y conocidos para conseguir empleo (vínculos fuertes y débiles). Esta variable mide cuán útiles son los recursos sociales dispuestos por el individuo en su movilización efectiva en el proceso de búsqueda de empleo cualificado.

Finalmente, como indicador de los recursos socioeconómicos de origen poseídos por el encuestado, se ha hecho uso de la ocupación del padre, ya que la encuesta no recoge la variable ingresos.

En lo que respecta a la medida escogida para medir la sobreeducación, esta puede ser calculada a través de varios procedimientos: de una forma objetiva, estadística y subjetiva. Todas las medidas tienen sus fortalezas y sus debilidades. La medida subjetiva ha sido criticada debido a que asume que los trabajadores conocen la relación entre su nivel educativo y aquel que se necesita para desempeñar de forma correcta las labores de su puesto de trabajo (Borghans y De Grip, 2000: 16). La medida estadística ha sido cuestionada por usar los años de educación como indicador. Como Gambetta (1987) ha señalado, esto puede ser relativamente acertado para el sistema educativo americano, pero no es apropiado para la ma-

yoría de sistemas educativos europeos. Tener un título de educación superior es un evento discreto. Por esta razón, algunos investigadores han indicado que la medida objetiva es el método más conveniente.

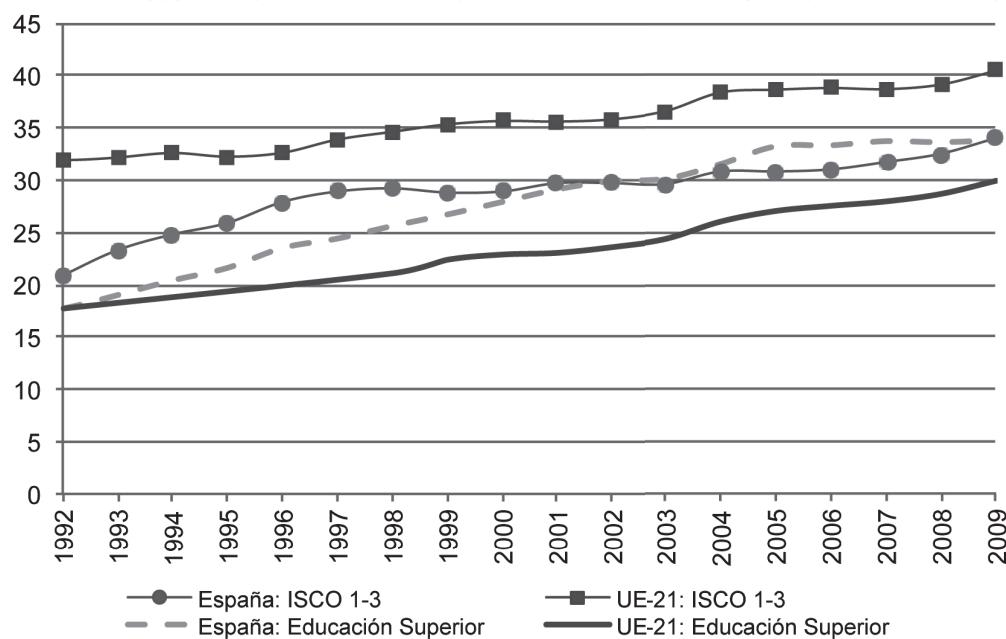
Dado que la OIT ha establecido una correspondencia que otorga a cada grupo de la ISCO-88 un nivel de destrezas, los investigadores pueden unir los empleos cualificados con el tipo de estudios que son requeridos para desempeñarlos (Dumont, 2005; Quintini y Martin, 2006). Teniendo en cuenta todo ello, concebimos la sobreeducación como una medida nominal de la disparidad entre la educación adquirida por el trabajador y el nivel educativo que, según este estándar, exige su ocupación (Kalleberg y Sorensen, 1973; Clog y Shockley, 1984).

La categoría de no sobreeducado o ajustado ha sido atribuida a aquellos individuos que tienen un título universitario (ISCED 5-A) y están empleados en una ocupación comprendida entre los dígitos 11 y 34 de la ISCO-88. Mientras que aquellos individuos que tienen un título universitario, pero que no están empleados en una ocupación comprendida en los niveles 11 a 34 de la ISCO-88 (41-93), son considerados como sobreeducados. En Gran Bretaña, algunos investigadores han desarrollado una medida similar valiéndose de la *Standard Occupational Classification Measure* (Alpin et al., 1998).

Aunque la medida objetiva puede ser bastante conservadora, garantiza un alto nivel de fiabilidad, que es lo que con esta investigación pretendemos. Dado que la sobreeducación está dividida en dos categorías, se ha empleado un modelo de regresión logística en el análisis. Además, esta técnica estadística se adapta a nuestras consideraciones teóricas que interpretan el logro educativo como un evento discreto. Por todo lo expuesto, se ha construido el siguiente algoritmo:

$$\text{Logit } (\mathbf{Y}: \text{Sobreeducación}) = \ln \left[\frac{p(Y=1) \text{ si } (\text{ISCED97} = 5A \& \text{ISCO88} > 34)}{1 - p(Y=1) \text{ si } (\text{ISCED97} = 5A \& \text{ISCO88} \leq 34)} \right]$$

GRÁFICO 1. Porcentaje de la fuerza de trabajo mayor de 16 años ocupada en profesiones cualificadas (ISCO-88: 1-3) y porcentaje de la fuerza de trabajo con un título de educación superior (ISCED 97: 5-A y 5-B)



Fuente: Elaboración propia a partir de la séptima edición de los indicadores del mercado de trabajo (KILM) de la Organización Internacional del Trabajo (la OIT toma estos datos de la European Labour Force Survey [Eurostat]).

Debido a que solo contamos con una cohorte nacida en los años setenta, seguimos la estrategia intemporal sugerida por Jackson (2001b: 3). Establecemos dos asunciones previas derivadas de la *hipótesis de la selección meritocrática*. En primer lugar, la sociedad española es una sociedad industrial cuyo proceso de modernización se halla en una fase avanzada. En segundo lugar, el criterio de selección que debería contar en la sociedad española sería el meritocrático.

EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La sobreeducación de los universitarios españoles es en gran parte el resultado de dos factores que han evolucionado de forma dispar. Por un lado, el crecimiento constante de las tasas de educación superior en conver-

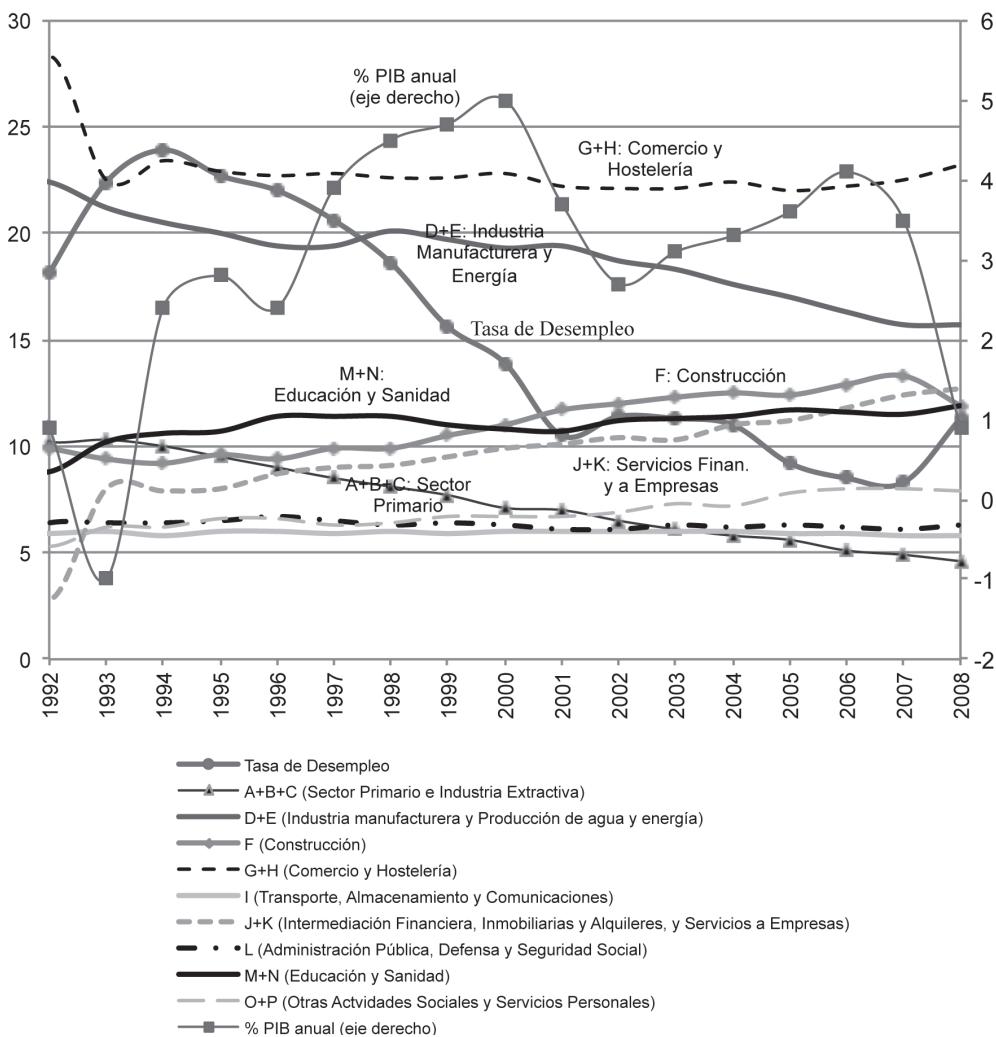
gencia con la UE-21 y, por el otro, la insuficiente demanda agregada de empleo cualificado generada por el mercado laboral.

Como muestra el gráfico 1, España cuenta con unos porcentajes significativamente inferiores de fuerza de trabajo empleada en profesiones de alta cualificación respecto a la UE-21⁵, aunque, en un escenario de gran crecimiento económico a par-

⁵ Entre 1992 y 2009, España presenta el porcentaje más bajo de fuerza de trabajo empleada en esta clase de ocupaciones de la UE-21 tras Portugal (ILO, 2011).

Es importante tener en cuenta que dentro de las ocupaciones comprendidas entre ISCO 1-3 están los directores y gerentes de producción y operaciones (categoría 13 en la ISCO-88 a dos dígitos), quienes suelen formar parte de la pequeña burguesía (clase social IVab según el esquema EGP), y no necesariamente deben poseer un título de educación superior. Esta categoría supone un 3.25% de la fuerza de trabajo según la Encuesta de Condiciones de Vida de 2005.

GRÁFICO 2. Porcentaje de la fuerza de trabajo española mayor de 15-16 años ocupada según rama de actividad económica (ISIC Rev. 3.1.), crecimiento anual del PIB y tasa de desempleo



Fuente: Elaboración propia a partir de la séptima edición de los indicadores del mercado de trabajo (KILM) de la Organización Internacional del Trabajo (la OIT toma estos datos de la European Labour Force Survey [Eurostat] y de la OCDE).

tir de la crisis de 1993-1994, se produjo un considerable aumento en la demanda de profesionales, directivos y técnicos. Dos factores históricos son importantes a la hora de interpretar estos datos. En primer lugar, en los países centrales europeos la transición a la economía postindustrial se produjo desde una base industrial consolidada (Esping-Andersen, 1999). En segundo lugar, las

empresas españolas presentan un perfil de tamaño reducido y carácter familiar con un importante retraso tecnológico.

El gráfico 2 muestra la evolución de la fuerza de trabajo española empleada según los sectores de la economía entre 1992 y 2008. Durante este periodo, sectores de alta temporalidad y baja cualificación crecieron de forma significativa (v. g., construcción). A

su vez, los sectores más relacionados con la creación de empleo cualificado, educación y sanidad, sufrieron un ligero crecimiento, mientras que el sector de intermediación financiera-servicios a empresas experimentó un crecimiento significativo. El protagonismo de este tipo de sectores es, en parte, el resultado de la pérdida de peso del empleo agrario e industrial.

Volviendo de nuevo al gráfico 1, el porcentaje de fuerza de trabajo con educación superior (ISCED 5-A y 5-B⁶) ha permanecido a un nivel más alto que la media de la UE-21, y se ha casi duplicado desde 1992 a 2009, al crecer del 17,6% al 33,8%.

Durante los últimos treinta años, la universidad española ha sufrido un intenso proceso de expansión, reduciéndose además la desigualdad de acceso entre las diferentes clases sociales (Ballarino *et al.*, 2009). La primera fase de este crecimiento (1980-2000) se debió a la incorporación de las cohortes del *baby boom* y a la feminización de los estudios universitarios. La presencia de la mujer es mayoritaria desde principios de los años noventa, pero está infrarrepresentada en las ingenierías (ANECA, 2007). Respecto a las ramas de estudio, entre 1990 y 2010 se ha producido un extraordinario incremento de egresados en carreras técnicas, científicas y sanitarias, aunque estas representaban tan solo el 37% en el curso 1999/2000.

De este desajuste entre oferta de mano de obra cualificada y demanda de la misma surgen los empleados sobreeducados. Esta tendencia ha sido confirmada por Fabrizio Bernardi (2012: 7) en las cohortes nacidas entre 1951 y 1980 al comparar la ratio entre oferta y demanda de trabajadores de alta cualifica-

ción en España: «La expansión educativa ha crecido a un ritmo más rápido que la creación de trabajo de alta cualificación en el mercado de trabajo». Según la encuesta Reflex, en el primer empleo tras la graduación⁷, un 35% de los universitarios estaba sobreeducado. Sin embargo, en el empleo actual, el 24% continúa sobreeducado con una edad media de 30 años⁸. En contraste con el caso español, que tiene la tasa más elevada, el promedio de sobreeducación para el resto de países de la muestra (excluyendo a Noruega y Japón) se reduce de un 14% en el primer empleo a un 10% en el empleo actual.

RESULTADOS

En la tabla 1 se muestra el modelo de regresión logística construido para testar las hipótesis planteadas. Cuatro tipos de variables independientes han sido introducidas para predecir la probabilidad de sobreeducación: sociodemográficas, educativas y laborales (todas ellas en calidad de control), y variables relativas al origen social, que constituyen las hipótesis de este estudio.

La variable que más condiciona la probabilidad de estar sobreeducado es la rama de estudio cursada. La universidad española se caracteriza por un alto grado de estratificación horizontal, ya que existe un marcado contraste en las probabilidades de sobreeducación entre las ramas científico-técnicas-sanitarias y las de ciencias sociales-humanidades. Mientras que disciplinas como ingeniería, medicina o arquitectura apenas conducen a sus egresados a la sobreeducación (3%); economía y empresa (45%), derecho (42%) o historia y ciencias sociales (40%) presentan un elevado riesgo, medido a través

⁶ La medida del nivel educativo en las bases de datos internacionales no suele distinguir en el nivel superior o terciario los estudios vocacionales superiores (ISCED 5-B) de los universitarios (ISCED 5-A). Además, es importante tener en cuenta que el porcentaje de españoles con un título de estudios vocacionales superiores (ISCED 5-B) ronda en torno al 10%.

⁷ El 90% de la muestra lo consiguió entre un año antes de la graduación y dos años después.

⁸ Estas cifras se insertan en un contexto macroeconómico (1998-2006) de desempleo medio del 11,4% y de crecimiento anual del PIB del 4% (ILO, 2011).

TABLA 1. Modelo de regresión logística

Sobreeducación (ajustado): Sobreducado		Log Odds	Robust Std. Error
Variables sociodemográficas			
Año de nacimiento		-0,132***	0,037
Género (hombre)	<i>Mujer</i>	0,353	0,220
País de nacimiento (España)	<i>Otros países</i>	-2,831***	0,957
Número de hijos (ninguno)	<i>Uno o más</i>	-0,085	0,391
Tipo de hogar (solo)	<i>Vive con un compañero</i>	0,180	0,282
	<i>Vive con los padres</i>	0,630**	0,277
	<i>Otros hogares</i>	0,747	0,494
Variables educativas			
Carrera universitaria (Ingenierías):	<i>Economía y Empresa</i>	3,944***	0,566
	<i>Derecho</i>	3,660***	0,623
	<i>Psicología</i>	2,356***	0,717
	<i>Biología</i>	1,974***	0,704
<i>Medicina, Odontología, Enfermería, Fisioterapia y Veterinaria</i>		0,401	0,943
<i>Agricultura y Medio Ambiente</i>		2,785***	0,687
<i>Magisterios</i>		3,221***	0,623
<i>Informática</i>		0,779	1,071
<i>Trabajo Social</i>		2,609***	0,743
<i>Bellas Artes y Música</i>		4,000***	0,926
<i>Química y Farmacia</i>		1,224	0,783
<i>Historia, Filosofía y Ciencias Sociales</i>		3,754***	0,688
<i>Matemáticas y Física</i>		1,008	0,979
<i>Arquitectura</i>		0,572	1,185
<i>Periodismo</i>		1,966**	0,872
<i>Lenguas y Humanidades</i>		3,535***	0,669
Nota media (Sobresaliente/Matrícula de honor)	<i>Aprobado</i>	2,060***	0,648
	<i>Notable</i>	2,034***	0,654
Estudios de posgrado (No)	<i>Sí</i>	0,235	0,190
Estudios en el extranjero tras la graduación (No)	<i>Sí</i>	-0,608	0,406
Variables laborales			
Número de meses empleado		-0,018***	0,006
Tipo de contrato laboral (indefinido)	<i>Temporal</i>	0,589***	0,224
	<i>Otros</i>	0,510	0,694
Sector (público)	<i>Privado sin ánimo de lucro</i>	-0,493	0,503
	<i>Privado con ánimo de lucro</i>	0,789**	0,326
	<i>Otros</i>	0,434	0,642

TABLA 1. *Modelo de regresión logística (continuación)*

Sobreeducación (ajustado): Sobreeducado	Log Odds	Robust Std. Error
Rama de actividad económica (M+N. Educación, Sanidad...)		
<i>A+B+C. Sector Primario</i>	0,993*	0,584
<i>D+E. Industria Manufacturera y Energía</i>	2,351***	0,495
<i>F. Construcción</i>	1,169***	0,621
<i>G+H. Comercio; Hostelería y Restauración</i>	3,579***	0,471
<i>I. Transporte y Almacenamiento; Información y Com.</i>	2,913***	0,490
<i>J+K. Finanzas y Seguros; Servicios empresariales...</i>	2,331***	0,417
<i>L. Administración Pública y Defensa</i>	1,884***	0,437
<i>O+P+Q. Servicios recreativos y personales....</i>	1,405***	0,433
Tamaño de la empresa (1-9: microempresas)	<i>10-49: Pequeñas</i>	-0,713***
	<i>50-249: Medianas</i>	-0,840***
	<i>>250: Grandes</i>	-0,715**
Variables de origen social		
Profesión del padre (directivos, profesionales y técnicos)		
<i>Trabajadores de rutina no manuales: grado alto y bajo</i>	0,364	0,262
<i>Supervisores y trabajadores manuales cualificados</i>	0,477	0,300
<i>Trabajadores manuales no cualificados y Jornaleros</i>	0,157	0,298
Capital social: Grado de utilidad de ayuda directa (1-5)		-0,160**
Nivel educativo del padre (terciario)	<i>Sin estudios</i>	1,034***
	<i>Primaria</i>	0,632**
	<i>Secundaria</i>	0,568**
Constante	4,860	3,135
<i>R</i> ²		0,4050
McFadden's Adj. <i>R</i> ² :		0,3260
N		1.211

Notas: *Significativo al 10%; **significativo al 5%; ***significativo al 1%.

Categorías de referencia entre paréntesis.

Para consultar todos los campos de estudio incluidos en cada categoría véase el Anexo.

Fuente: Encuesta Reflex.

de las probabilidades predichas. Contrariamente a lo esperado, los estudios de posgrado no tienen una influencia significativa en la probabilidad de sobreeducación. Hay que tener en cuenta que los másteres y doctorados presentan una gran variación y nuestra encuesta no dispone de la cuantía, institución

y calidad de los mismos. En cambio, el expediente académico sí ejerce un fuerte efecto en la probabilidad de sobreeducación. Aquellos individuos con mejor nota media (sobresaliente/matrícula de honor) son siete veces más propensos a acceder a los puestos cualificados. Dado que el expediente académico es un

índicador de mérito, estos resultados estarían en sintonía con *la teoría de la modernización*, que predice la importancia de este factor en las sociedades contemporáneas para acceder a los empleos cualificados.

En lo que se refiere a las variables laborales, los datos indican una disminución de la probabilidad de sobreeducación en función del incremento de la experiencia laboral. A medida que los individuos van ganando experiencia aumenta su capacidad de ajuste. Por tanto, la relación experiencia-ajuste está en línea con la interpretación de los teóricos del capital humano. No obstante, el hecho de que el 24% de los individuos esté sobre-educado con una edad media de 30 años —edad considerada propicia para la madurez laboral— sugiere la posibilidad de cronificación de los jóvenes universitarios en empleos no cualificados del sector servicios (Bernardi y Garrido, 2008).

Respecto a la distribución sectorial de la sobreeducación, los sectores sanitario y educativo concentran la mayoría de individuos ajustados. Asimismo, es el sector público y las empresas de mayor tamaño donde las probabilidades de sobreeducación son más bajas. Por contra, la mayoría de universitarios sobreeducados se encuentra en el sector servicios, ya sea este de baja cualificación (comercio y hostelería) o de mayor cualificación (intermediación financiera y servicios a empresas).

En lo que concierne a nuestras hipótesis, tanto el capital cultural de origen (*H1*) como el capital social del individuo (*H2*) tienen un efecto significativo en la probabilidad de sobreeducación. La cantidad de variables introducidas como control hace que estas relaciones tengan un alto grado de rigor. Respecto al capital cultural, nuestros datos parecen indicar que son las personas cuyos padres tienen una titulación en educación superior las menos propensas a estar sobreeducadas. Tomando en consideración a los autores críticos con *la teoría de la modernización*, esto se debe a que los individuos socializados en ambientes familiares dotados de alto capital cultural desarrollan

una serie de habilidades que son muy valoradas por los empleadores. En lo relativo al papel del capital social, los recursos sociales dispuestos por los individuos reducen el riesgo de sobreeducación, facilitando de esta manera el flujo de información y el acceso privilegiado a los empleadores en un contexto de devolución de la titulación universitaria.

Por consiguiente, el origen social, en su dimensión cultural y social, desempeña un papel significativo en el acceso a los puestos cualificados de los universitarios españoles. La presencia de esta relación va en el sentido opuesto a *la hipótesis de la selección meritocrática*. Esto es, *la teoría de la modernización* afirma que en las sociedades industriales avanzadas los factores adquiridos y no adscritos deberían ser suficientes para explicar la distribución ocupacional de los universitarios. Sin embargo, como indican los datos, el efecto del origen social en el acceso o exclusión a la clase de servicio entre los universitarios españoles no es residual ni nulo. Ciertamente, el mérito ejerce un efecto considerable a la hora de evitar la sobreeducación, pero esto no es óbice para que el origen social también cumpla un papel importante. Manteniendo el resto de factores constantes (igualdad en experiencia laboral, carrera universitaria y nota media como factores teóricos más relevantes), aquel individuo con mayor capital cultural de origen o capital social tiene menor probabilidad de sobreeducación. Es evidente que la importancia del origen social es consecuencia de la inflación del título universitario, dado que es una situación propicia para que los empleadores tengan en cuenta nuevos factores de distinción.

Sin embargo, la hipótesis que ha tratado de relacionar el capital económico con la sobreeducación no ha resultado ser significativa (*H3*)⁹. Hemos comprobado que cuando el

⁹ Hemos empleado diversas codificaciones de la ocupación del padre y el resultado no ha sido significativo siempre que esta variable se ha introducido junto al nivel educativo del padre en el mismo modelo.

TABLA 2. Descomposición de efectos del origen social (profesión y educación del padre) y la rama de estudios en la sobreeducación estimados con el método KHB

Sobreeducación (N=1.211)	Log Odds	Std. Err.	P> z	Efecto indirecto %
Modelo 1: Profesión del padre (directivos, profesionales y técnicos)				
<i>Trabajadores de rutina no manuales: grado alto y bajo</i>				29,31
Efecto total	0,751	0,244	0,002	
Efecto directo	0,531	0,243	0,029	
Efecto indirecto	0,220	0,219	0,315	
<i>Supervisores y trabajadores manuales cualificados</i>				4,06
Efecto total	0,594	0,284	0,037	
Efecto directo	0,570	0,285	0,046	
Efecto indirecto	0,024	0,219	0,912	
<i>Trabajadores manuales no cualificados y Jornaleros</i>				14,94
Efecto total	0,444	0,272	0,103	
Efecto directo	0,377	0,273	0,167	
Efecto indirecto	0,066	0,220	0,763	
Modelo 2: Nivel educativo del padre (terciaria)				
<i>Sin estudios</i>				19,42
Efecto total	1,184	0,391	0,002	
Efecto directo	0,954	0,393	0,015	
Efecto indirecto	0,230	0,256	0,369	
<i>Primaria</i>				35,78
Efecto total	0,855	0,269	0,001	
Efecto directo	0,549	0,268	0,041	
Efecto indirecto	0,306	0,255	0,230	
<i>Secundaria</i>				18,75
Efecto total	0,593	0,286	0,038	
Efecto directo	0,482	0,284	0,090	
Efecto indirecto	0,111	0,254	0,661	

Notas: Categorías de referencia entre paréntesis.

Covariables del modelo 1: año de nacimiento, género, nota media, rama de actividad económica, educación del padre, capital social.

Covariables del modelo 2: año de nacimiento, género, nota media, rama de actividad económica, profesión del padre, capital social.

*Variable independiente: profesión (modelo 1) o nivel educativo (modelo 2) del padre. Variable mediadora: rama de estudios. Variable dependiente: sobreeducación.

Fuente: Encuesta Reflex.

nivel educativo del padre es excluido del modelo de regresión logística, su profesión sí ejerce un fuerte impacto. Esto es principalmente debido a la varianza compartida entre ambas variables. Dados dos padres con la misma profesión, es el hijo cuyo padre tiene menor nivel educativo terciario quien tiene menor probabilidad de sobreeducación. La pérdida de influencia estadística de la ocupación de los padres está en sintonía con los datos obtenidos en estudios anteriores (Carabaña, 2004; Fachelli *et al.*, 2014).

Por último, el hecho de que el efecto directo del origen social en la sobreeducación pudiera estar condicionado por diferencias horizontales en el sistema universitario, dependientes a su vez del origen social, hace necesario descomponer estas relaciones. Comprobamos si la relación entre origen social y sobreeducación está mediada de forma indirecta por el campo de estudios empleando el *método KHB*. En la tabla 2 se muestra que este efecto indirecto no es significativo. Por tanto, el hecho de estar sobreeducado no está mediado de forma significativa por una elección de ramas de estudios dependiente del origen social. Este análisis concede fuerte sustento empírico a nuestras hipótesis.

CONCLUSIONES

En este artículo hemos analizado el impacto que tiene el origen social en la sobreeducación de los universitarios españoles. Hemos dado razones convincentes para considerar el estudio de esta relación como un test adecuado para validar uno de los pilares sobre los que se sustenta la *teoría de la modernización*: el paso de los estatus adscritos a los adquiridos en las sociedades contemporáneas.

Hemos visto que la sobreeducación es un fenómeno muy extendido en España, producto de un sistema educativo que oferta crecientemente más graduados universita-

rios que puestos cualificados demanda su economía. Consideramos que semejante proceso de inflación pudiera ser propicio para que los empleadores tengan en cuenta nuevos factores de distinción relacionados con el origen social. Estos son tres: el capital económico, cultural y social.

Nuestra primera hipótesis que ha tratado de relacionar el capital económico con la sobreeducación no ha resultado ser significativa. Una causa plausible de la falta de impacto de esta variable puede hallarse en el hecho de que las universidades españolas no presentan una gran diferencia interna en lo que se refiere a las cuantías económicas para acceder a ellas y a su prestigio.

Hemos confirmado que existe un efecto del capital cultural de origen en la probabilidad de estar sobreeducado en nuestro país. Asimismo, hemos visto que las redes sociales más valiosas reducen la probabilidad de estar sobreeducado. Queda por saber en qué medida son las familias, los amigos y/o los conocidos los que más aportan. Por todo ello, la *teoría de la modernización y la hipótesis de la selección meritocrática*, que pronostican un impacto nulo o residual del origen sobre el destino social (a igual título educativo y nivel de mérito), encontrarían una falta de sustento empírico para la cohorte de universitarios españoles estudiada. Somos profundamente conscientes de que estas variables solo constituyen una aproximación a la hora de explicar el impacto del origen social en la sobreeducación, sin embargo, creemos que, dadas las posibilidades que ofrecen nuestros datos y la escasez de encuestas que permitan testar estas hipótesis en España, es plausible emplear estas medidas.

Hemos visto también que el escenario universitario español presenta una elevada estratificación horizontal. El grado de sobreeducación depende intensamente de los estudios que uno elija. Sin embargo, siguiendo el método de descomposición *KHB*, concluimos que el efecto del origen social en la

sobreeducación no está mediado por una relación indirecta origen social-campo de estudios-sobreeducación. La aplicación de este método concede mayor rigor a la relación origen social-sobreeducación de nuestro análisis. Consideramos necesario incluir la variable campo de estudios en futuras encuestas para dar cuenta de la heterogeneidad del título universitario.

Con todo, estos datos deben ser tomados con precaución, ya que solo representan a una cohorte de universitarios. Deberían realizarse encuestas que cubran a más cohortes y estudios longitudinales para comprobar si existe una cronificación o disminución significativa de la sobreeducación en los universitarios españoles.

REFERENCIAS

- Acemoglu, Daron (2002). «Technical Change, Inequality, and the Labor Market». *Journal of Economic Literature*, 40(1): 7-72.
- Alba-Ramírez, A. y Blázquez, M. (2003). «Types of Job Match, Over-Education and Labour Market Mobility in Spain». En: Büchel, F. et al. (eds.). *Over-Education in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Alpin, C., Shackleton, J., y Walsh, S. (1998). «Over and Undereducation in the UK Graduate labour Market». *Studies in Higher Education*, 23(1): 17-34.
- ANECA (2007). Proyecto REFLEX: el profesional flexible en la sociedad del conocimiento. Mimeo.
- Balint, Blanka (2013). «The Role of Social Capital in Avoiding Over-education (English version)». *Revista Romana de Sociologie*, 1-2: 101-126.
- Ballarino, G. et al. (2009). «Persistent Inequalities? Expansion of Education and Class Inequality in Italy and Spain». *European Sociological Review*, 25(1): 123-138.
- Baron, J. N. et al. (2007). «In the Company of Women: Gender Inequality and the Logic of Bureaucracy in Start-Up Firms». *Work and Occupations*, 34 (1): 35-66.
- Barone, C. y Ortiz, L. (2011). «Overeducation among University Graduates: A Comparative Analysis of its Incidence and the Importance of Higher Education Differentiation». *Higher Education*, 61:325-327.
- Becker, Gary S. (1964). *Human Capital Theory*. New York: Columbia University Press.
- Bell, Daniel (1972). «On Meritocracy and Equality». *The Public Interest*, 29: 29-68.
- Bentolila, S. y Dolado, J. (1994). «Spanish Labor Markets». *Economic Policy*, abril: 55-99.
- Bernardi, Fabrizio (2012). «Social Origins and Inequality in Educational Returns in the Labour Market in Spain». *EUI Working Paper*, SPS 2012/05.
- Bernardi, Fabrizio y Garrido, L. (2008). «Is There a New Service Proletariat? Post-industrial Employment Growth and Social Inequality in Spain». *European Sociological Review*, 24(3): 299-313.
- Blaskó, Z. y Róbert, P. (2007). «Graduates in the Labour Market: Does Socio-economic Background Have an Impact? The Case of Hungary». *Sociologický časopis. Czech Sociological Review*, 43(6): 1149-1173.
- Blau, P. M. y Duncan, O. D. (1967). *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Borghans, L. y De Grip, A. (2000). *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Boudon, Raymond (1983). *La desigualdad de oportunidades: la movilidad social en las sociedades industriales*. Barcelona: Laia.
- Bourdieu, Pierre (1986). «The Forms of Capital». En: Richardson, J. (eds.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood.
- Bourdieu, Pierre (1991). *La distinción*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, Pierre y Passeron, J. C. (1977). *Reproduction in Education, Society and Culture*. Beverly Hills: SAGE.
- Bowles, S., Gintis, H. y Osborne, M. (2001). «The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach». *Journal of Economic Literature*, 39(4): 137-1176.
- Breen, R. y Goldthorpe, J. H. (1997). «Explaining Educational Differentials: towards a Formal Rational Action Theory». *Rationality and Society*, 9(3): 275-305.
- Breen, R. y Goldthorpe, J. H. (1999). «Class Inequality and Meritocracy: A Critique of Saunders and an Alternative Analysis». *British Journal of Sociology*, 50 (1): 1-27.
- Breen, R. y Goldthorpe, J. H. (2001). «Class, Mobility and Merit: the Experience of two British Birth

- Cohorts». *European Sociological Review*, 17(2): 81-101.
- Breen, R.; Karlson, K. B. y Holm, A. (2013). «Total, Direct, and Indirect Effects in Logit and Probit Models». *Sociological Methods and Research*, 42(2): 164-191.
- Breen, R. y Luijx, R. (2004). «Social Mobility in Europe between 1970 and 2000». En: Breen, R. (ed). *Social Mobility in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Bukodi, E. y Goldthorpe, J. (2011). «Social Class Returns to Higher Education: Chances of Access to the Professional and Managerial Salariat for Men in Three British Birth Cohorts». *Longitudinal and Life Course Studies*, 2(2): 185-201.
- Burris, Val (2005). «Overeducation: Then and Now». *Work and Occupations*, 32: 319-21.
- Capsada-Munsech, Queralt (2014). «The Role of Social Origin and Field of Study on Graduates' Overeducation: The Case of Italy». *Higher Education*, August: 1-29.
- Carabaña, Julio (2004). «Educación y movilidad social». En: *El Estado del Bienestar en España*. Madrid: Tecnos-UPF.
- Clog, C. C. y Shockley, W. J. (1984). «Mismatch between Occupation and Schooling: A Prevalence Measure, Recent Trends and Demographic Analysis». *Demography*, 21(2): 235-257.
- Dumont, Jean-Christophe (2005). «Level of Education of Immigrants and the Labour Market: Estimating the Prevalence of Over-Education». *Directorate of Employment, Labour and Social Affairs (ELSA)*, Working Paper 200 5/12.
- Erikson, R. y Goldthorpe, J. H. (1992). *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Fachelli, S., Vilà, D. T. y Cendejas, J. N. (2014). «¿La universidad española suaviza las diferencias de clase en la inserción laboral?». *Revista de Educación*, 364: 119-144.
- Flap, H. D. y De Graaf, N. D. (1986). «Social Capital and Attained Occupational-Status». *Netherlands Journal of Social Sciences*, 22 (2): 145-161.
- Gambetta, Diego (1987). *Were they Pushed or Did they Jump? Individual Decision Mechanisms in Education*. Cambridge: Cambridge University Press.
- García Montalvo, José (2009). «La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobre-qualificación en España». *Papeles de Economía Española*, 119: 172-187.
- Goldthorpe, J. H. y Jackson, M. (2008). «Education-Based Meritocracy: The Barriers to its Realisation». En: Lareau, A. y Conley, D. (eds). *Social Class: How Does it Work?* New York: Russell Sage Foundation.
- Granovetter, Mark S. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hout, Michael (1988). «More Universalism, Less Structural Mobility: The American Occupational Structure in the 1980s». *American Journal of Sociology*, 93(6): 1358-1400.
- International Labour Organization (2011). *Key Indicators of the Labour Market 7th edition*. Geneva: ILO Publications.
- Jackson, Michelle (2001b). «Meritocracy, Education, and Occupational Attainment: What Do Employers Really See as Merit?». *Sociology Working Papers*, University of Oxford, 2001-03.
- Jackson, Michelle Goldthorpe, J. H. y Mills, C. (2005). «Education, Employers and Class Mobility». *Research in Social Stratification and Mobility*, 23: 3-34.
- Jonsson, Jan O. (1992). *Towards the Merit-Selective Society?* Stockholm: Swedish Institute for Social Research.
- Jovanovic, Boyan (1979). «Job Matching and the Theory of Turnover». *Journal of Political Economy*, 87(5): 972-990.
- Kalleberg, A. L. y Sorensen, A. (1973). «The Measurement of the Effects of Overtraining on Job Attitudes». *Sociological Methods and Research*, 2: 215-238.
- Kanter, Rosabeth M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Keller, S. y Zavalloni, M. (1964). «Aim and Social Class: A Respecification». *Social Forces*, 43(1): 58-70.
- Kucel, Aleksander (2011). «The Sociology of Educational Mismatch». *Polish Sociological Review*, 173 (1): 21-34.
- Langa Rosado, D. y David, M. E. (2006). «A Massive University or a University for the Masses? Continuity and Change in Higher Education in Spain and England». *Journal of Education Policy*, 21(03): 343-365.

- Lareau, Arnette (2003). *Unequal Childhoods: Class, Race, and Family Life*. Berkeley: University of California Press.
- Lin, N., Cook, K. y Burt, R. S. (2001). *Social Capital: Theory and Research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Lucas, Samuel R. (2001). «Effectively Maintained Inequality: Education Transitions, Track Mobility, and Social Background Effects». *American Journal of Sociology*, 106: 1642-1690.
- Martínez García, José S. (2013). «Sobrecualificación de los titulados universitarios y movilidad social». Vol. II del informe del Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la Población Adulta (PIAAC): 116-138. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.
- Mastekaasa, Arne (2011). «Social Origins and Labour Market Success-Stability and Change over Norwegian Birth Cohorts 1950-1969». *European Sociological Review*, 27 (1): 1-15.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2012). *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2012-2013*. Madrid: Secretaría General de Universidades.
- Moss, P. y Tilly, C. (2001). *Stories of Employers Tell. Race, Skill and Hiring in America*. New York: Russell Sage Foundation.
- OECD (2007). *International Migration Outlook*. Paris: OECD.
- OECD (2009). *Education at a Glance 2009: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- Ortiz, L. y Kucel, A. (2008a). «Do Fields of Study Matter for Overeducation?: The Cases of Spain and Germany». *International Journal of Comparative Sociology*, 49: 305-327.
- Parsons, Talcott (1951). *The Social System*. Illinois: Glencoe.
- Pissarides, Christopher (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. Massachusetts: MIT Press.
- Quintini, G. y Martin, S. (2006). «Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries». *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 39.
- Ramón García, Juan (2011). «Desempleo juvenil en España: causas y soluciones». *BBVA Research*, 11/30 Documentos de Trabajo.
- Rivera, Lauren A. (2012). «Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms». *American Sociological Review*, 77: 999-1022.
- Roemer, John E. (1998). «Igualdad de oportunidades». *Isegoría*, (18): 71-87.
- Saunders, Peter (1995). «Might Britain be a Meritocracy?». *Sociology*, 29: 23-41.
- Saunders, Peter (1997). «Social Mobility in Britain: An Empirical Evaluation of Two Competing Explanations». *Sociology*, 31 (2): 261-288.
- Schultz, Theodore W. (1961). «Investment in Human Capital». *The American Economic Review*, 51(1): 1-17.
- Sullivan, Alice (2002). «Bourdieu and Education: How Useful is Bourdieu's Theory for Researchers?». *Netherlands Journal of Social Sciences*, 38(2): 144-166.
- Tholen, G. et al. (2013). «The role of networks and connections in educational elites' labour market entrance». *Research in Social Stratification and Mobility*, 34: 142-154.
- Torche, Florencia (2011). «Is a College Degree Still the Great Equalizer? Intergenerational Mobility across Levels of Schooling in the US». *American Journal of Sociology*, 117(3): 763-807.
- Treiman, Donald J. (1970). «Industrialization and Social Stratification». En: Laumann, E. O. (eds.). *Social Stratification: Research and Theory for the 1970s*. Indianapolis: Bobbs-Merrill Company.
- Triventi, Moris (2013). «The Role of Higher Education Stratification in the Reproduction of Social Inequality in the Labor Market». *Research in Social Stratification and Mobility*, 32: 45-63.
- Williams, C. y Connell, C. (2010). «Looking Good and Sounding Right: Aesthetic Labor and Social Inequality in the Retail Industry». *Work and Occupations*, 37(3): 349-377.
- Young, Michael D. (1958). *The Rise of the Meritocracy, 1870-2033. An Essay on Education and Equality*. Harmondsworth: Penguin.
- Zamudio, M. M. y Lichter, M. I. (2008). «Bad Attitudes and Good Soldiers: Soft Skills as a Code for Tractability in the Hiring of Immigrant Latina/os Over Native Blacks in the Hotel Industry». *Social Problems*, 55: 573-589.

RECEPCIÓN: 14/02/2013

REVISIÓN: 19/11/2013

APROBACIÓN: 13/10/2014

ANEXO

TABLA 3. *Estadísticos descriptivos*

VARIABLES	MEDIA	DESV. TÍPICA	MÍN.	MÁX.
Sobreeducación	0,244	0,429	0	1
Año de nacimiento	75,466	3,483	12	79
Género	1,627	0,483	1	2
País de nacimiento	1,019	0,139	1	2
Número de hijos	1,905	0,293	1	2
Tipo de hogar	2,315	0,766	1	4
Carreras universitarias	7,002	4,996	1	17
Estudios de posgrado	1,423	0,494	1	2
Estudios en el extranjero	0,074	0,262	0	1
Nota media	1,596	0,610	1	3
Número de meses empleado	49	16,781	0	84
Tipo de contrato laboral	1,441	0,581	1	3
Sector económico	2,320	0,942	1	4
Rama de actividad económica	6,010	2,390	1	9
Tamaño de la empresa	2,305	1,087	1	5
Grado de utilidad del capital social	2,770	1,210	1	5
Nivel educativo del padre	2,646	0,967	1	4
Profesión del padre	2,222	1,147	1	4

Fuente: Encuesta Reflex.

TABLA 4. Operacionalización

Variables	Operacionalización
Sobreeducación	0=No sobreeducado. Aquellos individuos que están ocupados en un empleo entre los dígitos 11-34 de la ISCO-88 (a dos dígitos). 1=Sobreeducado. Aquellos individuos que están ocupados en un empleo entre los dígitos 41-93 de la ISCO-88.
Número de hijos	Esta variable aparece originalmente dividida en cuatro categorías: 1=Un hijo; 2=Dos hijos; 3=Tres o más hijos; 4=Sin hijos. Ha sido recategorizada en dos categorías: 1=Sin hijos; 2=Uno o más hijos.
Tipo de hogar	Esta variable estaba codificada en seis categorías: 1=Solo; 2=Con un compañero; 3=Con los padres; 4=Otro; 5=Con otros familiares; 6=Con amigos o conocidos. Se ha recodificado en cuatro categorías: 1=Solo; 2=Con un compañero; 3=Con los padres; 4=Otros.
Carreras universitarias	La variable que recoge las carreras universitarias estudiadas estaba codificada originalmente en las siguientes categorías: 140.Teacher training and education science (broad programmes); 141.Teaching and training; 142.Education science; 143.Training for pre-school teachers; 144.Training for teachers at basic levels; 145.Training for teachers with subject specialization; 146. Training for teachers of vocational subjects; 211.Fine arts; 212.Music and performing arts; 213.Audio-visual techniques and media production; 214.Design; 220.Humanities (broad programmes); 222.Foreign languages and cultures; 223. Mother tongue; 225.History and archeology; 226.Philosophy and ethics; 311.Psychology; 312.Sociology and cultural studies; 313 Political science and civics; 314.Economics; 321.Journalism and reporting; 322.Library, information, archive; 340.Business and administration (broad programmes); 341. Wholesale and retail sales; 342.Marketing and advertising; 343.Finance, banking, insurance; 344.Accounting and taxation; 345.Management and administration; 347.Working life; 380.Law; 421.Biology and biochemistry; 422.Environmental science; 441.Physics; 442.Chemistry; 443.Earth science; 461. Mathematics; 462.Statistics; 481.Computer science; 520.Engineering and engineering trades (broad programmes); 521.Mechanics and metal work; 522. Electricity and energy; 523.Electronics and automation; 524.Chemical and process; 525.Motor vehicles, ships and aircraft; 540.Manufacturing and processing (broad programmes); 541.Food processing; 542.Textiles, clothes, footwear, leather; 543. Materials (wood, paper, plastic, glass); 544.Mining and extraction; 581.Architecture and town planning; 582.Building and civil engineering; 620.Agriculture, forestry and fishery (broad programmes); 621.Crop and livestock production; 622.Horticulture; 623.Forestry; 640.Veterinary; 721. Medicine; 723.Nursing and caring; 724.Dental studies; 725.Medical diagnostic and treatment technology; 726.Therapy and rehabilitation; 727.Pharmacy; 760.Social services; 762.Social work and counselling; 812.Travel, tourism and leisure; 813.Sports; 840.Transport services; 862.Occupational health and safety. Estas titulaciones universitarias se han recodificado en 17 categorías conservando sin colapsar aquellas que contenían una mayor frecuencia. Las agregaciones se han realizado teniendo en cuenta la rama de estudios, el grado de sobreeducación y el origen social. A cada categoría se le ha asignado una etiqueta con el nombre de la/s carrera/s más representativa/s que contiene, quedando codificadas de la siguiente manera: 314 340/347 812 840=1.Empresa y Economía; 380=2.Derecho; 311 862=3.Psicología; 421=4. Biología; 640 721 723/726=5.Medicina; 520/544=6.Ingenierías; 422 443 620/623=7.Agricultura y Medio Ambiente; 140/146 813=8.Magisterios; 481=9. Informática; 760 762=10.Trabajo Social; 211 212 214=11.Bellas Artes y Música; 442 727=12.Química y Farmacia; 225 226 312 313=13.Historia, Filosofía y Ciencias Sociales; 441 461 462=14.Matemáticas y Física; 581 582=15.Arquitectura; 213 321 322=16.Periodismo; 220 222 223=17.Lenguas y Humanidades.La agregación por campos de estudio afines se ha realizado en base a la clasificación de titulaciones españolas recogida en: <i>Informe ejecutivo. El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento</i> (ANECA, 2007: 79-80).

TABLA 4. Operacionalización (continuación)

Variables	Operacionalización
Nota media en la carrera	Originalmente comprendía cuatro categorías: 1. Aprobado; 2. Notable; 3. Sobresaliente; y 4. Matrícula de honor. Ha sido recodificada en tres categorías: 1=Aprobado, 2=Notable; y 3=Sobresaliente/Matrícula de honor.
Rama de actividad económica (ISIC Rev.3.1.)	Esta variable aparecía codificada originalmente en diecisiete categorías: A (Agricultura, ganadería, caza y silvicultura); B (Pesca); C (Industrias extractivas); D (Industria manufacturera); E (Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua); F (Construcción); G (Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico); H (Hostelería); I (Transporte, almacenamiento y comunicaciones); J (Intermediación financiera); K (Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales); L (Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria); M (Educación); N (Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social); O (Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad); P (Servicios personales); Q (Actividades de los hogares y Organismos extraterritoriales). Se han agrupado en las siguientes nueve categorías: 1=A+B+C; 2=D+E; 3=F; 4=G+H; 5=I; 6=J+K; 7=L; 8=M+N; 9=O+P+Q.
Tamaño de la empresa	Originalmente esta variable está dividida en 6 categorías según el número de trabajadores: 1=1-9; 2=10-49; 3=50-99; 4=100-249; 5=250-999 y 6=1000 o más. Se ha recodificado en las siguientes 4 categorías: 1-9=1. Microempresas; 10-49=2. Pequeñas; 50-249=3. Medianas; 250 o más=4. Grandes.
Nivel educativo del padre	Esta variable incluye cinco categorías: 1=Sin estudios; 2=Primaria; 3=Secundaria; 4=Terciaria; 5=No aplicable. La quinta categoría ha sido eliminada quedando la variable con cuatro categorías: 1=Sin estudios; 2=Primaria; 3=Secundaria; 4=Terciaria.
Profesión del padre (ISCO-88)	Codificada originalmente según la clasificación ISCO-88 a dos dígitos (1-93). Se ha recodificado en 4 categorías: 1 10 11 12 13 20 21 22 23 24 31 32 34=1. Managers, profesionales y técnicos; 33 41 42 51 52 91=2. Trabajadores de rutina no manuales (grado alto y bajo); 72 73 74=3. Supervisores y trabajadores cualificados y 61 71 81 82 83 92 93=4. Trabajadores no cualificados y jornaleros.

Fuente: Encuesta Reflex.

Social Origins and Over-Education of Spanish University Graduates: Is Access to the Service Class Merit-Based?

Origen social y sobreeducación en los universitarios españoles: ¿es meritocrático el acceso a la clase de servicio?

Ildefonso Marqués Perales and Carlos J. Gil-Hernández

Key words

Higher Education

- Cultural Capital
- Social capital
- Labor market
- Modernization
- Social mobility
- Social Origins
- Over-Education

Abstract

This article analyses the impact of social background on the probability of over-education in a cohort of Spanish university graduates born in the 1970's and graduating in 1999/2000, based on the 2005 Reflex survey. The influence of three resources associated to social origins (cultural, social and economic capital) is evaluated in order to challenge one of the pillars of the modernization theory: the merit-based selection. Our results reveal that, even when controlling for field of study, occupational experience and average grade, both cultural and social capital exert an effect on the risk of over-education in Spain, but economic capital does not. Moreover, we conclude that the direct effect of social origins on over-education is not significantly mediated by a field of study choice dependent on social origins.

Palabras clave

Educación superior

- Capital cultural
- Capital social
- Mercado de trabajo
- Modernización
- Movilidad social
- Origen social
- Sobreeducación

Resumen

Este artículo analiza el impacto del origen social en la probabilidad de sobreeducación de una cohorte de universitarios españoles, nacida en los 70 y graduada en el curso 1999/2000, mediante la encuesta Reflex-2005. Comprobamos la influencia de tres recursos asociados al origen social (capital cultural, social y económico) para poner a prueba uno de los pilares de la teoría de la modernización: la selección meritocrática. Hemos confirmado que, aun controlando el campo de estudios, la experiencia laboral y la nota media, existe un efecto del capital cultural y social en la probabilidad de sobreeducación, no así del capital económico. Además, concluimos que el efecto directo del origen social en la sobreeducación no está mediado significativamente por una elección del campo de estudios dependiente del origen social.

Citation

Marqués Perales, Ildefonso and Gil-Hernández, Carlos J. (2015). "Social Origins and Over-Education of Spanish University Graduates: Is Access to the Service Class Merit-Based?". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150: 89-112.
[\(http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.89\)](http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.89)

Ildefonso Marqués Perales: Universidad de Sevilla | imarques@us.es

Carlos J. Gil-Hernández: Universidad de Sevilla & Universitat Pompeu Fabra | carjgil@gmail.com

INTRODUCTION¹

One of the most important social changes that is transforming the shape of former industrial societies has been caused by a massive increase in higher education degrees. In many European societies, these degree holders are having major problems when it comes to finding qualified jobs². The most commonly used term to define this phenomenon is over-education. After the Second World War, an increased demand for managers, professionals and technicians made it possible for many children of agricultural, working and intermediate classes to access qualified jobs. Thus, credentials became the best safeguard for attaining higher level jobs, in terms of salary and prestige. This need for qualified workers created an image of industrial societies that was characterized by the change from considering ascribed status to acquired status (Parsons, 1951). Although the net probabilities of access to better positions was not always equal for everyone (Erikson & Goldthorpe, 1992), this increase in absolute mobility led to the train of thought that studying was worthwhile.

Contemporary societies have become witnesses to a completely different scenario. In many countries, the number of higher educated job candidates has increased in a greater measure than the capacity of the job

market to employ them. While in 1992, in the EU-21 area, 18% of the workforce over the age of 16 had a higher education (ISCED 5-A and 5-B), by 2009, this same group had reached 29%. In Spain, this figure multiplied almost by two, from 17.6% to 33.8% (ILO, 2011). With respect to the demand for qualified employees, the Spanish service class has historically had reduced numbers as compared to its central European neighbors (Bernardi, 2012).

Over-education has become an extended phenomenon in Spain since the 1990s, as this country has one of the highest rates of over-education of all OECD members (Alba-Ramírez & Blázquez, 2003; Barone & Ortiz, 2011; OECD, 2007 & 2009; Ramón García, 2011). This phenomenon has particularly affected Spanish youth in the university-labor market transition stage. The Spanish job market is characterized by a high level of internal segmentation, leading to a large and precarious path for these youth when attempting to find a position that is in line with their education (Bentolila & Dolado, 1994; García Montalvo, 2009). The peculiarities of the Spanish labor market, which combine dualism and productive system difficulties in absorbing the flow of human capital, serve to explain a large part of the magnitude of this over-education phenomenon in Spain.

This dynamic leads to employers being more demanding during the hiring process, given that they have more options to choose from, since there are numerous candidates with the same level of education seeking the same position (Jackson *et al.*, 2005). Therefore, in the hiring process for qualified positions, other types of resources may enter into play, such as social origin. Kucel (2011), following the *theoretical aspects of reproduction*, agrees that although inequalities may be reduced in the initial education-based stages due to the increase in education, this may be compensated for by an increased effect of social origins in subsequent transitions.

¹ This research is funded by the Ministry of Education of the Government of Spain, through the CSO2011-29346 and CSO2012-35032 projects.

We thank the three anonymous reviewers of the Center for Sociological Research as well as, Sandra Fachelli, Pedro Roldán, José Saturnino Martínez, José Manuel Echavarren, Manuel Herrera-Usagre, Queralt Capsada and Luis Ortiz; besides the seminar DemoSoc of UPF, held on January 29, 2015, for their insightful comments

² Hereinafter, when we refer to qualified manpower/ workers we shall be considering white collar workers who are responsible for non-routine activities: categories 11-34 of the ISCO-88 classification. This is equivalent to the 'service class' according to the Erikson-Goldthorpe-Portocarero (EGP) class scheme, with the exception of members of category 13 who are owners.

According to Kucel (2011), the relationship between over-education and social class is bi-directional; therefore solid theoretical links may be established between social origins and the probability of over-education. This relationship is of utmost importance given that it is connected to the concept of merit in contemporary societies. A society would be more equal in terms of opportunities if the positions attained in the occupational structure depended mainly on the attributes attained across the lifespan of its individuals (Bell, 1972). However, if ascribed factors such as social origin are relevant in occupational achievement, as opposed to merit-based ones, this principle shall be less supported in empirical terms (Roemer, 1998).

One way of evaluating the role of merit in our societies consists of measuring the impact of ascribed and acquired factors in access to the most desired positions. Given that these positions tend to be within the service class, a good examination consists of verifying the weight of each of these factors in access to the same. In advanced societies, university degrees are the principle requirement in accessing these positions. Therefore, once the greatest merit-based attribute (university title) has been attained, over-education is the appropriate measure to evaluate which factors influence access (adjusted) or exclusion (over-educated) to the service class.

Sociologists have dedicated little attention to the study of over-education, and much less to the study of the influence of social origins on this phenomenon. Despite the efforts of some researchers over recent years (Barone & Ortiz, 2011; Capsada-Munsech, 2014; Martínez García, 2013), this is a largely unexplored field, particularly in Mediterranean countries (Burris, 2005).

Our article is divided into five sections. First, we present the literature that has examined the relationship between social origin, educational and occupational achievement, as well as the theoretical mechanisms un-

derlying our hypothesis. Second, we describe the methodology used. Third, we offer a brief review of the evolution of the Spanish labor market and university system over recent years. Fourth, we discuss the results obtained from the multivariate analysis. And finally, we present a series of conclusions.

THEORETICAL REVIEW

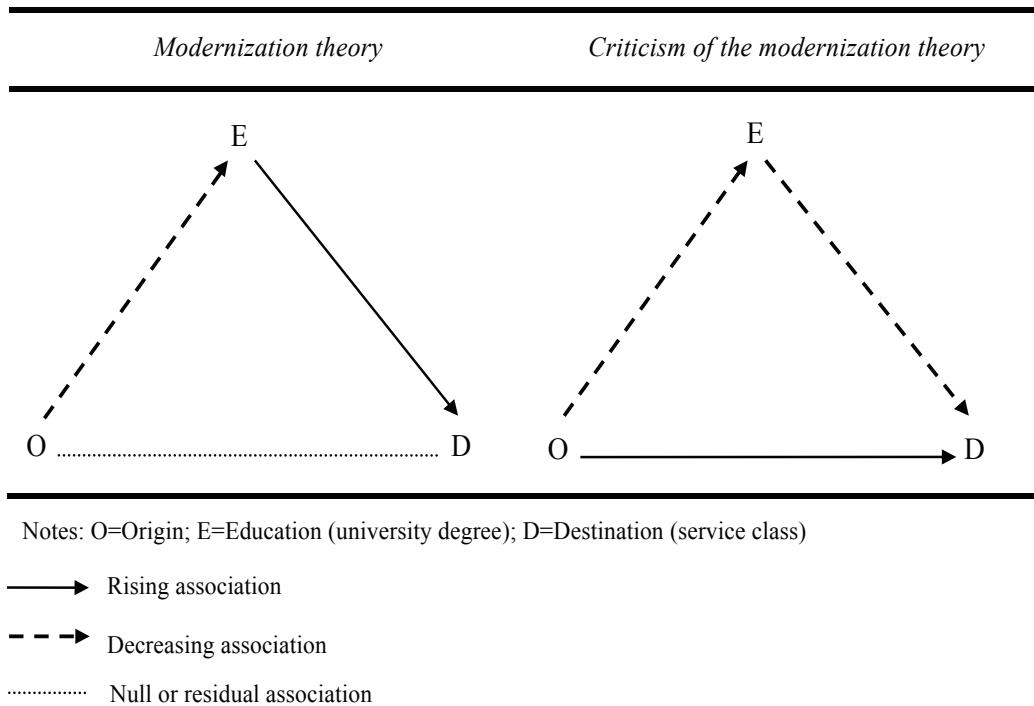
The study of the relationship between the educational and occupational structure is one of the basic pillars of sociological research in social stratification. Since the analysis of occupational achievement initiated by the *status attainment model* (Blau & Duncan, 1967), there has been a large consensus when it comes to agreeing that social origin and educational level are the two most important factors in terms of accessing a specific occupational position. The literature has established that social origin operates on social destiny in two different ways. First, it operates indirectly through the educational degree. Second, it operates directly by impacting the social destination without intermediation.

Using this same theoretical model as a reference, numerous studies have explored the effect of social origin on the destiny of individuals, as controlled by educational level. According to the *modernization theory*, this is a residual or non-existent relationship. However, other authors have suggested that even though the influence of social origin has blurred somewhat due to the increase in education and the decrease in inequalities in educational opportunities, its impact on occupational achievement remains. Figure 1 presents the logic of both interpretations.

Modernization theories

There are two fundamental reasons why sociologists have paid little attention to the over-education phenomenon. The first is that the principle inequalities are produced ex-

FIGURE 1. Direct and indirect effects of social origin on occupational achievement, according to the modernization theory and its critics, applied to the phenomenon of over-education in Spain.



ante in the educational system. To describe how the mechanisms linking educational failure and social class operate, *reproduction theories* (Bourdieu & Passeron, 1977) were created. In the case in which the inequalities have their origins prior to the education system, their impact was not profound, since once the students attained the university degree, the influence of social origin on occupational achievement was insignificant. In addition, it should also be considered that, according to authors who stress this point, the same educational inequalities disappear gradually thanks to the educational expansion experienced. The influence of social origin loses significance as the ascribed attributes are diluted, the more years spent in the educational system.

The decreasing influence of social origin on destiny and the increasing relationship of the latter with educational level, led to the

creation of the pillars of the *modernization theory* and the *Merit Selection hypothesis* (Bell, 1972; Blau & Duncan, 1967; Jonsson, 1992; Saunders, 1995 & 1997; Treiman, 1970). These theories suggest that technological development led to a growing increase in the demand for qualified workers. In this context, employers selected those individuals having the greatest skills and who would be the most productive. The required skills would be the result of intelligence as well as effort and would be expressed in the form of a university degree. Educational systems responded to this demand by generating a supply of highly qualified workers. Thus, the effects of social origin on occupational achievement vanished in favor of merit-based and acquired criteria. These shall be sufficient to account for the different positions attained by individuals in the occupational structure.

Among the mechanisms that have added to the explanation of this weak association is the hypothesis of bureaucracies as the “great levelers” (Baron *et al.*, 2007). University students develop professionally in contexts that are quite bureaucratic, acting as standardizing mechanisms. State institutions and large corporations are the maximum example of this.

Michael Hout (1988) warned that the limited influence of social origin on social destiny of university students is a clear indicator of an increased universalism. However, this does not eliminate the prevailing inequality existing in the North American society, given the profound inequality existing in access to university studies. And this is not an anomaly that is unique to US society. In Spain, Julio Carabaña (2004) examined the percentage of university students from differing social origins, managing to become professionals in the service class. The conclusions were quite clear: in Spain, university studies were an effective channel of rising social mobility. According to Carabaña, until 1991, the university has been a vehicle offering the same social position to everyone taking advantage of it. However, the analyses from these studies were carried out on sources obtained from the 1980s and 1990s. Recently, authors have tended to confirm these trends (Breen & Luijkx, 2004; Fachelli *et al.*, 2014).

For economists, the *modernization theory* has a complementary model in the form of the *Skill Biased Technical Change theory* (SBTC), which predicts a growing demand in qualified workers thanks to technological development (Acemoglu, 2002). The theories of human capital (Schultz, 1961) sustain that over-education is a temporary phenomenon that exclusively affects those individuals having no work experience. According to the *matching theory*, once the workers gain experience, they may change their work position for another of greater specialization (Jovanovic, 1979; Pissarides, 2000). Companies hire and pay their workers based on the marginal product that they are capable of gene-

rating (Becker, 1964), and this depends mainly on their human capital.

Replicas of the modernization theory

Over recent years, there has been a renewal in the number of studies that have refuted the *modernization theory*. This criticism is based on empirical evidence sustaining the effect of origin on social destiny, controlling for educational level (Bernardi, 2012; Blaskó & Róbert, 2007; Breen & Goldthorpe, 1999; Bunkodi & Goldthorpe, 2011; Capsada-Munsech, 2014; Goldthorpe and Jackson, 2008; Jackson *et al.*, 2005; Mastekaasa, 2011; Torche, 2011; Triventi, 2013).

Some of these studies focus on inferences made by employers during the hiring process. Jackson (2001b) suggests that class-based inequalities in promotion opportunities are generated and, are not pre-determined, being the macro-level result of micro-level decisions of employees and employers. If, upon controlling for educational level and merit, social origin continues to have a significant impact on destiny, then the *merit-based selection hypothesis* loses relevance. We would find ourselves in a situation in which “children of less advantaged origins need to show substantially more ‘merit’ - however understood - than do children from more advantaged origins in order to enter similarly desirable class positions” (Breen & Goldthorpe, 2001:82).

The main question in this process surrounding employees and employers is what is meant by merit when it comes to hiring an individual for a work position requiring specific skills. According to Breen and Goldthorpe (2001), the fact that we live in a capitalist economy in which employers are free to hire based on what they consider to be valuable, means that the definition of merit has been created *ad hoc* by these individuals, according to the specific needs of the company. However, Breen and Goldthorpe (2001:95) highlight, quoting Halsey, the fact that “ascribed forces find ways of expressing themselves as ‘achievement’”.

Other researchers have insisted on the bias produced upon evaluating the impact of social origin on occupational achievement for the university population without considering that this group is quite heterogeneous in its employment opportunities. The branches of study bring with them distinct probabilities of over-education (Barone & Ortiz, 2011; Ortiz & Kucel, 2008). One of the components of the university system's horizontal stratification is the process by which the children of more advantaged social origins have less aversion to the risk of failure and are more often to access those university degrees that lead to more highly sought out positions in the labor market (Breen & Goldthorpe, 1997; Lucas, 2001; Mastekaasa, 2011; Triventi, 2013).

Hypotheses

Cultural capital

Over recent years, changes have occurred in regards to the demand for skills in qualified job positions, caused by transformations in the occupational structure of industrial societies which are becoming post-industrial. If previously the demand was mainly technical and university degrees served as certification of these skills, today, companies request skills that cannot always be attained through learning processes of the traditional educational system. These skills, referred to by some authors as non-cognitive or soft skills, depend in great measure on the previous socialization processes (Breen & Goldthorpe, 2001).

A large number of researchers have linked the role of cultural capital of origin with the destiny of class through the development of non-cognitive skills (Bowles *et al.*, 2001; Moss & Tilly, 1996; Williams & Connell, 2010; Zamudio & Lichter, 2008). In a study of the job advertisements placed in the largest British newspapers, Jackson (2001b) verified that certain social skills (communication, leadership, management, teamwork, etc.) and personal characteristics (personal appearan-

ce) were required in 40% of the service class work advertisements. This indicates that employers consider educational degrees to be more valuable when they are accompanied by certain non-cognitive skills.

According to Kanter (1977), while the supervisors of manual workers have clear criteria when it comes to evaluating their work, this is not the case for white collar workers, given their wide degree of autonomy. Therefore, it may be necessary to evaluate some of their social traits. An employer may be more or less interested in the job applicant if they have a specific accent, way of dressing or body language that is clearly identified with the ascribed status (Rivera, 2012). The incorporated skills (presentation, lifestyle, appearances) represent possession of social skills and capabilities that are acquired when belonging to a specific cultural group (Jackson *et al.*, 2005).

Jackson *et al.* (2005) sustains that the relationship between education and occupation is not automatic. Education may only have a relationship with occupational achievement if the employers —not acting as automatic agents of a supposed meritocracy based on education— consider it in their decision-making. With the change in volume (more degree holders) and structure (more qualifications) that has occurred in the market of university degrees, employers have increased difficulties in decision-making processes. Also, individuals coming from families with high cultural capital may possess a security that is very highly valued in job interviews. In fact, if access to culture is the result of dilettante and family learning for middle class children, carried out in a context of proximity with others of the same social position, for working class children this access is even more forced (Lareau, 2003).

H1. Cultural capital based on origin influences the probability of over-education. Given the profound changes occurring in the labor market— on the demand side, with the creation of jobs requiring non-cognitive as

well as technical skills and, on the offer side, with a greater number and diversity of university degrees -, individuals whose parents have university degrees have a lower probability of being highly educated. Individuals who have grown up in a specific social environment (rich in cultural capital) are capable of incorporating a series of skills (communicative, management) and social features (appearance, accent) that are quite useful in the work force signaling process, and therefore, their probabilities of being over-educated are lower.

Social capital

Social capital is an investment in social resources as a source of resources that may be accessed and mobilized by individuals in different manners when searching for a job (Lin et al., 2001). For Granovetter (1995), social capital consists of strong ties (family and close friends) as well as weak ones (acquaintances and work colleagues). The latter broaden the information that subjects receive from their closer links, but both are taken advantage of when it comes to searching for employment.

Access to and the use of social resources may lead to better jobs (Flap & de Graaf, 1986). Also, inequalities in social capital are an explanatory factor for social mobility. Given the increase in university degrees, employers receive a large number of applicants with similar credentials. Therefore, having a university degree may not be sufficient, since, "in lack of social capital young university graduates are more likely to access jobs that require lower qualifications" (Balint, 2013: 107). We consider two mechanisms through which the greater instrumental utility of the resources based on the social networks of the individual may decrease their probability of being over-educated³:

First, the mobilization of the social networks in the search for employment may facilitate the information flow, saving time and costs for the individual and employer, since the market operates with imperfect information. Thus, social links, direct and/or indirect, established by an individual with the highest hierarchical positions (those having better information regarding market needs and demands) may provide them with privileged information that is not available otherwise, facilitating their choices and improving their opportunities: "These links may alert the organization and its agents of the availability and interest of an individual that is removed from the organization" (Lin et al., 2001: 6-7).

Second, the fact that an individual has the possibility of directly or indirectly accessing an employer through their social network may condition the final decision of the individuals in charge of the selection and hiring process (Tholen et al., 2013). In this way, in the face of a hypothetical list of potential candidates having similar credentials for a job position, this person may have a privileged position thanks to their links to the organization.

H2. Social capital affects the probability of over-education. Those individuals that, in the process of seeking qualified employment, have access and can mobilize social links related directly or indirectly to an organization/employer have less probability of over-education. In the face of the devaluation of university degrees whereby, generally, for every qualified employment vacancy, there is an excess of applicants, direct and indirect social links of an individual with a given organization may facilitate the information flow, saving time and costs and may give them a privileged position with respect to other candidates.

Economic capital

The manner in which economic resources may affect over-education is varied. Raymond Boudon (1983) suggested that, in every final point in the educational trajec-

³ According to the Reflex survey, 26% of all Spanish university graduates found their employment through informal channels.

ries, individuals (and their families) are called on to either continue or stop. This utility is ordered based on costs, benefits and risks. It should be considered that, for at least the past two decades, post-graduate studies have been a decisive point about which individuals and their families have had to make a series of choices. The increased economic investment required by these studies leads to an increased probability of adjustment, offering more qualifications to the individual.

Often, post-graduate students from working class families consider that the costs incurred by their parents for these studies should end once the degree has been obtained. Breen and Goldthorpe (1997), referring to Boudon, believe that *risk aversion* grows with the increasing relative position of the families. Getting a Master's degree or even a doctorate may, for children of physicians, be something that is written in the academic destiny of the individual, while for the child of a day laborer, it may be considered unrealistic. Langa & David (2006) refer to *debt sentiment* in university students from lower classes whose parents incur the costs of their university studies.

According to Keller and Zavalloni (1964), the relative distance to a good is that which creates the difference in the probability of seeking it. Gambetta (1987) feels that students of lower class origins develop a mechanism in their educational trajectories which is based on the process of over-adaptation to the possible. But direct costs are not the only issue. Some graduates must wait long periods of time before finding a qualified job. Clearly this wait is not possible for all graduates, given that they cannot assume such elevated opportunity costs (e.g., unpaid internships). This inability to permit these long waits, even a rush to find employment, may lead to over-education.

H3. *Economic capital of origin has an effect on the probability of over-education.*

Given that individuals whose parents belong to the service class have greater economic resources, allowing them to make greater investments in post-graduate education and opportunity cost expenses (the ability to wait), these individuals are less likely to be over-educated.

DATA, VARIABLES AND METHODS

In order to verify our hypotheses, we have used the 2005 Reflex survey (*The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe*)⁴. This project covered research groups from 13 European countries and Japan, coordinated by the Research Centre for Education and the Labour Market of the University of Maastricht with financing from the European Commission. Some 3916 Spanish university graduates were surveyed, all of whom received degrees during the 1999/2000 year and were born in the 1970s. Based on this survey, we have constructed a logistic regression model that covers four independent variable groups: socio-demographic, educational, labor and social origin. Thus the sample was reduced to 1211 individuals.

The fact that the effect of social origin may be conditioned by horizontal differences in the university system made it necessary to include a detailed classification of the university degrees in our analysis, only adding those that do not differ in social origin or over-education. In addition to introducing the field of study variable as a control, we aimed to verify its potential mediating effect in regards to the relationship between social origin and over-education using the *Karlson-Holm-Breen* decomposition method, hereinafter, the *KHB* (Breen et al., 2013; Triventi, 2013). This technique allows us to decompose the

⁴ We thank Timo Huijgen and Luis Vila for providing us with this database.

total effects of social origin (explanatory independent variable) and field of study (mediating independent variable) on over-education (dependent variable), distinguishing between direct (origin-over-education) and indirect effects (origin-field of study-over-education). Thus we verify if the relationship between social origin and over-education is significantly mediated by the field of study.

There are two ways of measuring the concept of merit in the literature, according to Jackson (2001b): educational achievement and qualifications (Bell, 1972), and intelligence plus effort (Saunders, 1997; Young, 1958). We use the average grade obtained in the degree program as an indicator of merit, thus approximating Saunders' operationalization.

The three variables that reveal social origin are: father's profession, usefulness of the direct assistance of the individual's social networks in the job search, and educational level of the father (Blaskó & Róbert, 2007; Bourdieu, 1986).

The cultural resources of origin of the Spanish universities may be inferred from the educational level of the father. Bourdieu (1991) considers that cultural capital is embodied in three states: *objectified, incorporated and institutionalized*. The first corresponds to those cultural resources that take on an objective nature as reflected in specific objects. The second is found in the provisions that lead to specific social practices. The third is based on mainly state institutions. Given that our interests lie in determining the capital incorporated from the surveyed individual, product of early familiarization in a social medium that transmitted determined skills, we use the institutionalized cultural capital of the father as a proxy variable that is appropriate for measuring the incorporated cultural of the offspring (Sullivan, 2002).

The relative indicator of social capital is the degree of utility of the direct assistance to the surveyed individual, of family mem-

bers, friends, old professors and acquaintances for attaining employment (strong and weak links). This variable measures the usefulness of social resources for individuals in their effective mobilization during the search for a qualified job position.

Finally, as an indicator of the socio-economic resources of origin possessed by the surveyed individual, the father's occupation was used, since income information was not collected in the survey.

As for the measure selected for over-education, it may be calculated in a variety of ways: objectively, statistically and subjectively. All of these measures have their strengths and weaknesses. The subjective method has been criticized since it assumes that worker knows the relationship between his/her educational level and that which is necessary for the proper performance of their work position tasks (Borghans & de Grip, 2000: 16). The statistical means has been questioned due to its use of years of education as an indicator. As Gambetta (1987) suggested, this may be relatively accurate for the U.S. educational system but it is not appropriate for the European systems. Having a higher education degree is a discreet event. Therefore, some researchers have indicated that the objective measure is the most appropriate calculation method.

Given that the ILO has established a correspondence that grants each group of the ISCO-88 a skill level, researchers may join the qualified jobs with the type of studies required for their performance (Dumont, 2005; Quintini & Martin, 2006). Considering this, we find that over-education is a nominal measure of the disparity between the education acquired by the worker and the educational level that, according to this standard, is required of the occupation (Kalleberg & Sorenson, 1973; Clog & Shockley, 1984).

The category of not over-educated or adjusted, has been attributed to those individuals who have a university degree (ISCED

5-A) and are employed in an occupation found between the numbers 11 and 34 of the ISCO-88. Those individuals having a university degree but that are not employed in an occupation found between the levels 11 to 34 of the ISCO-88 (41-93) are considered to be over-educated. In Great Britain, some researchers have developed a similar measure based on the *Standard Occupational Classification Measure* (Alpin et al., 1998).

Although the objective measure may be quite conservative, it guarantees a high level of reliability, ultimately the goal of this study. Given that over-education is divided into two categories, a logistic regression model was used for analysis. Furthermore, this statistical technique adapts to our theoretical considerations that interpret educational achievement as a discreet event. Therefore, the following algorithm was constructed:

$$\text{Logit } (Y: \text{Over-education}) = \ln \left[\frac{p(Y=1) \text{ if } (\text{ISCED97}=5\text{A} \& \text{ISCO88}>34)}{1-p(Y=1) \text{ if } (\text{ISCED97}=5\text{A} \& \text{ISCO88}\leq 34)} \right]$$

Given that we only considered a cohort born in the 1970s, we have followed the timeless strategy of Jackson (2001b: 3). We established two assumptions based on the *merit-based selection hypothesis*. First, Spanish society is an industrial society whose modernization process has reached an advanced stage. Second, the selection criteria used in Spanish society would be merit-based.

EVOLUTION OF THE JOB MARKET AND HIGHER EDUCATION

Over-education of Spanish university graduates is, in large part, the result of two factors that have changed in a disparate manner. On the one hand, there is the consistent growth of the higher education rates in line with the EU-21 and, on the other hand, the insufficient aggregate demand for qualified employment generated by the labor market.

As revealed in Graph 1, Spain has significantly lower percentages of its work force employed in high qualification professions with respect to the EU-21⁵, although, being the scenario of great economic growth since the crisis of 1993-94, a considerable increase in demand for professionals, management and technicians occurred. Two historic factors are important when it comes to interpreting this data. First, in central European countries, the transition to the post-industrial economy occurred from a consolidated industrial base (Esping-Andersen, 1999). Second, Spanish companies have a reduced size profile and a family nature, with major technological delays.

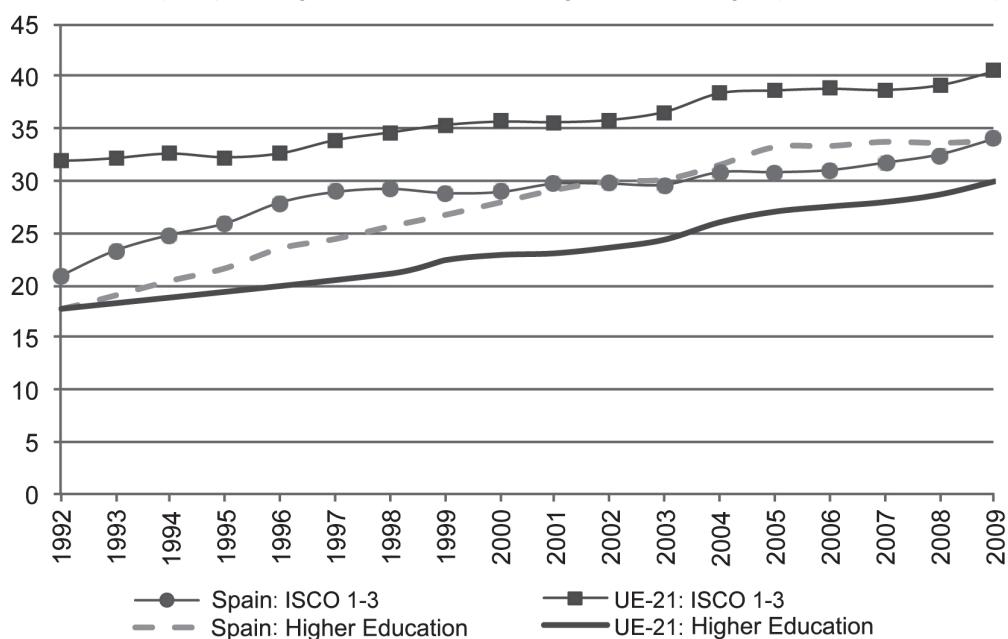
Graph 2 reveals the evolution of the employed Spanish workforce based on the economic sectors from 1992 to 2008. During this period, sectors of high seasonality and low qualifications grew significantly (e.g., construction). At the same time, those sectors most closely related to the creation of qualified employment, education and healthcare, suffered from low growth, while the sector of corporate financial-intermediation services saw significant growth. The relevance of these sector types is partially the result of a decrease in agricultural and industrial employment.

Once again returning to Graph 1, we find that the percentage of the workforce with higher education (ISCED 5-A and 5-B⁶) has re-

⁵ Between 1992 and 2009, Spain had the lowest percentage of its workforce employed in this class of occupations of the EU-21 after Portugal (ILO, 2011). It is important to note that there are the directors as well as production and operations managers within occupations included in ISCO 1-3 (category 13 in double-digits ISCO-88) who are often part of the petty bourgeoisie (class IVa according to the EGP scheme), and should not necessarily have a university degree. This category represents 3.25% of the workforce according to the Survey of Living Conditions 2005.

⁶ The measure of educational level in the international databases does not always distinguish between higher or tertiary levels of higher vocational studies (ISCED 5-B) of university graduates (ISCED 5-A). It is also important to note that the percentage of Spaniards with

GRAPH 1. Percentage of the employed work force over the age of 16 occupied in qualified professions (ISCO-88: 1-3) and percentage of the work force with a higher education degree (ISCED 97: 5-A and 5-B).



Source: Author's creation based on the seventh edition of the work force indicators (KILM) of the International Labour Organization (data taken from the European Labour Force Survey [Eurostat]).

mained at a level that is higher than the mean of the EU-21, and has virtually duplicated from 1992 to 2009, rising from 17.6% to 33.8%.

For the past 30 years, the Spanish university system has suffered from an intense expansion process, reducing the inequality of access between the different social classes (Ballarino *et al.*, 2009). The first phase of this growth (1980-2000), was due to the incorporation of the *baby boom* cohorts and the feminization of university studies. This increased female presence began mainly in the early 1990s, but is underrepresented in the field of engineering (ANECA, 2007). As for branches of study, between 1990 and 2010 there has been an incredible increase in the number of individuals enrolled in technical, scientific and healthcare degree programs,

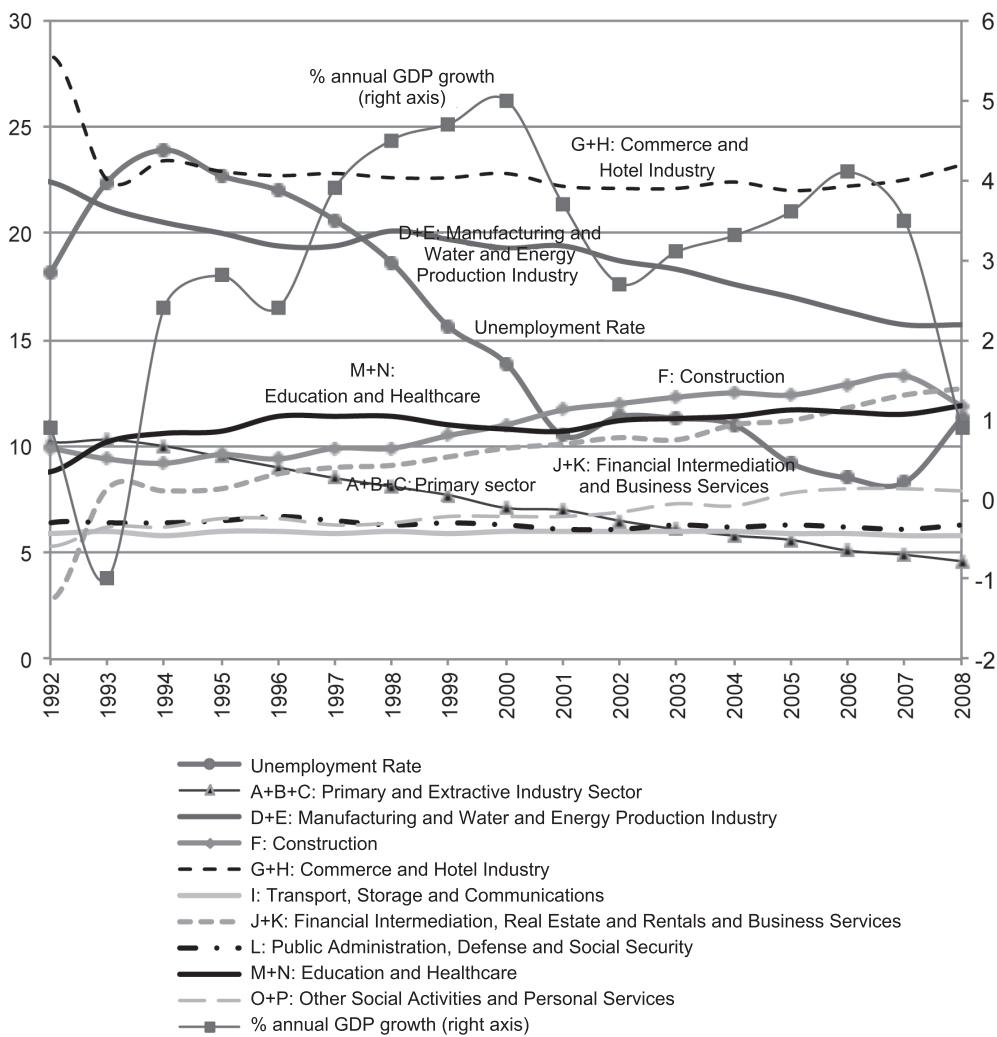
although in the 1999/2000 course year, they made up only 37% of the total.

The result of this imbalance between qualified workforce and demand for the same has resulted in this rise in over-educated employees. This trend has been confirmed by Fabrizio Bernardi (2012: 7) with cohorts born between 1951 and 1980, upon comparing the ratio between offer and demand of highly qualified workers in Spain: "Educational expansion has grown at a faster rate than the creation of highly qualified jobs in the labour market". According to the Reflex survey, in the first employment after graduation⁷, some 35% of all university graduates were over-educated. However, in their current employment position, 24% continue to be over-educated having rea-

a postsecondary vocational education (ISCED 5-B) approaches 10%.

⁷ 90% of the sample attained this position between one year before graduation and 2 years after.

GRAPH 2. Percentage of the employed Spanish work force over the age of 15-16 years according to economic activity branch (ISIC Rev. 3.1.), annual growth of GDP and unemployment rate.



Source: Author's creation based on the seventh edition of the work force indicators (KILM) of the International Labour Organization (data taken from the European Labour Force Survey [Eurostat] and the OECD).

ched the average age of 30 years⁸. In contrast to the Spanish case, which has the highest rate, the mean over-education rate for other countries in the sample (excluding Norway and Japan) was reduced from 14%

in the first employment position to 10% in the current job position.

RESULTS

Table I reveals the logistic regression model constructed to test the proposed hypotheses. Four types of independent variables have been introduced to predict the proba-

⁸ These figures are inserted in a macro-economic context (1998-2006) of mean unemployment of 11.4% and annual GDP growth of 4% (ILO, 2011).

bility of over-education: socio-demographic, educational and labor (all as control variables), and variables relating to social origin which is the basis of our study's hypothesis.

Hypotheses of study is the variable that most strongly conditions the probability of being over-educated. Spanish universities are characterized by a high degree of horizontal stratification, since there is a marked contrast between the probabilities of over-education in the scientific-technical-healthcare branches and in the social sciences-humanities branches. While disciplines such as engineering, medicine or architecture barely find over-education in their graduates (3%); economy and business (45%), law (42%) and history and social sciences (40%) all reveal elevated risks, measured by the predicted probabilities. Contrary to what would be expected, post-graduate studies have no significant influence on the probability of over-education. It should be noted that the Master's and doctorate programs are quite varied and our survey did not reveal the quantity, institution and quality of the same. On the other hand, academic transcript does have a strong effect on the probability of over-education. Individuals with higher mean grades (outstanding/honors) are seven times more likely to access qualified positions. Given that academic transcripts are an indicator of merit, these results are in line with the *modernization theory* that predicts the importance of this factor in accessing qualified employment in contemporary societies.

As for the labor variables, our data indicates a decreased probability of over-education based on an increase in work experience. As the individuals gain work experience, their adjustment capacity increases. Therefore, the experience-adjustment relationship is in line with the interpretation of the human capital theories. However, the fact that 24% of these individuals are over-educated at an average age of 30 years, an age considered

to be representative of career maturity, suggests the possibility of the chronification of young university graduates in unqualified service sectors jobs (Bernardi & Garrido, 2008).

As for the sectorial distribution of over-education, the healthcare and educational sectors are those having the largest concentrations of adjusted individuals. Similarly, the public sector and large companies have the lowest probabilities of over-education. On the other hand, the majority of over-educated university graduates are found in the service sectors- be they of lower (commerce and hotel industry) or higher qualification (financial intermediation and business services).

Regarding our hypotheses, both cultural capital of origin (*H1*) as well as social capital of the individual (*H2*) have significant effects on the probability of over-education. The quantity of variables introduced as control variables make these relationships more rigorous. As for cultural capital, our data appears to indicate that individuals whose fathers have a university degree are less likely to be higher education. Considering the criticism of the *modernization theory*, this may be due to the fact that individuals socialized in family environments with high levels of cultural capital develop a series of skills that are highly valued by employers. As for the role of social capital, the social resources available to individuals reduces the risk of over-education, thus facilitating the flow of information and privileged access to employers in a context of devaluated university degrees.

Therefore, social origin, in its cultural and social dimension, plays a significant role in access to qualified positions for Spanish university graduates. The presence of this relationship is in opposition to the *merit-based selection hypothesis*. That is, the *modernization theory* affirms that in advanced industrial societies, acquired and not ascribed factors should be sufficient to explain occupational distribution of

TABLE 1. Logistic regression model

Over-education (Adjusted): Over-educated		Log Odds	Robust Std. Error
Socio-demographic variables			
Year of birth		-0.132***	0.037
Gender (Male)	Female	0.353	0.220
Country of birth (Spain)	Other countries	-2.831***	0.957
Number of children (None)	One or more	-0.085	0.391
Type of household (Alone)	Lives with a housemate	0.180	0.282
	Lives with parents	0.630**	0.277
	Other household type	0.747	0.494
Educational variables			
University degree (Engineering):	<i>Economics and Business</i>	3.944***	0.566
	<i>Law</i>	3.660***	0.623
	<i>Psychology</i>	2.356***	0.717
	<i>Biology</i>	1.974***	0.704
<i>Medicine, Dentistry, Nursing, Physiotherapy and Veterinary Medicine</i>		0.401	0.943
	<i>Agriculture and Environment</i>	2.785***	0.687
	<i>Teaching</i>	3.221***	0.623
	<i>Computer Science</i>	0.779	1.071
	<i>Social Work</i>	2.609***	0.743
	<i>Fine Arts and Music</i>	4.000***	0.926
	<i>Chemistry and Pharmacy</i>	1.224	0.783
<i>History, Philosophy and Social Sciences</i>		3.754***	0.688
	<i>Mathematics and Physics</i>	1.008	0.979
	<i>Architecture</i>	0.572	1.185
	<i>Journalism</i>	1.966**	0.872
	<i>Languages and Humanities</i>	3.535***	0.669
Average grade (Outstanding /Honors)	<i>Pass</i>	2.060***	0.648
	<i>Remarkable</i>	2.034***	0.654
Post-graduate studies (No)	<i>Yes</i>	0.235	0.190
Studies abroad after graduation (No)	<i>Yes</i>	-0.608	0.406
Labor variables			
Number of months employed		-0.018***	0.006
Type of work contract (Permanent)	<i>Temporary</i>	0.589***	0.224
	<i>Others</i>	0.510	0.694
Sector (public)	<i>Private, non profit</i>	-0.493	0.503
	<i>Private, for profit</i>	0.789**	0.326
	<i>Others</i>	0.434	0.642

TABLE 1. Logistic regression model (continued)

Over-education (Adjusted): Over-educated	Log Odds	Robust Std. Error
Economic Activity branch (M+N. Education, Health...)		
<i>A+B+C. Primary sector</i>	0.993*	0.584
<i>D+E. Energy and Manufacturing Industry</i>	2.351***	0.495
<i>F. Construction</i>	1.169***	0.621
<i>G+H. Commerce; Hotel and Restaurant</i>	3.579***	0.471
<i>I. Transport and Storage; Information and Comp.</i>	2.913***	0.490
<i>J+K. Finance and Insurance; Business services...</i>	2.331***	0.417
<i>L. Public administration and Defense</i>	1.884***	0.437
<i>O+P+Q. Recreational and personal services....</i>	1.405***	0.433
Company size (1-9: Microenterprises)		
10-49: Small	-0.713***	0.249
50-249: Medium	-0.840***	0.286
>250: Large	-0.715**	0.314
Social origin variables		
Father's profession (Management, professionals and technicians)		
<i>Routine, non-manual workers: high and low level</i>	0.364	0.262
<i>Supervisors and qualified manual workers</i>	0.477	0.300
<i>Manual unqualified workers and day-laborers</i>	0.157	0.298
Social capital: Degree of usefulness of direct help (1-5)		
-0.160**	0.082	
Father's level of education (Tertiary)		
<i>No studies</i>	1.034***	0.422
<i>Primary school</i>	0.632**	0.270
<i>Secondary school</i>	0.568**	0.296
Constant	4.860	3.135
<i>R</i> ²	0.4050	
McFadden's Adj. <i>R</i> ² :	0.3260	
N	1,211	

Notes: *Significant at 10%; **significant at 5%; ***significant at 1%.

Reference categories in parentheses.

To consult all fields of study included in each category, see the annex.

Source: Reflex survey.

university graduates. However, as the data indicates, the effect of social origin in the access or exclusion to the service class of Spanish university graduates is neither null nor residual. Clearly, merit plays a considerable role when it comes to preventing over-education but it does not prevent social origin from also playing an

important role. When maintaining the remaining factors constant (equality of work experience, university degree and mean grade as the most relevant theoretical factors), those individuals with greater cultural capital of origin or social capital have lower probabilities of being over-educated. It is evident that the importance of

social origin is the result of the excess of university degrees, given that this situation has forced employers to consider new distinguishing factors.

However, the hypothesis that aimed to relate economic capital with over-education has not been found to be significant ($H3^9$). We have verified that when the educational level of the father is excluded from the logistic regression model, his profession does in fact have a strong impact. This is mainly due to the shared variance between the two variables. Given two fathers with the same profession, the child of the father having a tertiary education level will have a lower probability of over-education. The loss of statistical influence of father's occupation is in line with the data obtained in previous studies (Carabaña, 2004; Fachelli *et al.*, 2014).

Finally, the fact that the direct effect of social origin on over-education may be conditioned by horizontal differences in the university system, depending on social origin, makes it necessary to break down these relationships. We have verified whether or not the relationship between social origin and over-education is mediated indirectly by the field of study, using the *KHB* method. In Table II, it is seen that this indirect effect is not significant. Therefore, being over-educated is not significantly mediated by the choice of a branch of studies dependent on social origin. This analysis offers strong empirical support to our hypothesis.

CONCLUSIONS

In this article we have analyzed the impact of social origin on the over-education of Spanish university graduates. We have offered convincing reasons to believe that the study of this relationship as an appropriate test to validate

one of the founding pillars, *the modernization theory*: the passage from ascribed to acquired status in contemporary societies.

We have seen that over-education is a very wide reaching phenomenon in Spain, the product of an educational system that increasingly produces more university graduates than qualified positions. We consider that a similar process of inflation may enable employers to consider new factors of distinction related to social origin. These three factors are: economic, cultural and social capital.

Our first hypothesis aimed to relate the economic capital with over-education has not been found to be significant. This may be due to the fact that Spanish universities do not have major price differences determining access and prestige.

We have confirmed that there is a cultural capital of origin effect on the probability of being over-educated in our country. Likewise, we have seen that the most valuable social networks reduce the probability of being over-educated. It remains to be seen how family members, friends and/or acquaintances offer the most capital. As for the *modernization theory* and the *merit-based selection hypothesis*, which predict a null or residual impact of origin on social destiny (like educational degree and merit level), there is a lack of empirical evidence for the examined Spanish university graduate cohort. We are deeply aware that these variables only constitute an approach to explaining the impact of social background on over-education, however, we consider that, given the possibilities offered by our data and the scarcity of surveys to test these hypotheses in Spain, is plausible to use these measures.

We have also seen that the Spanish university scenario has a high degree of horizontal stratification. The degree of over-education depends strongly on the selected studies. However, following the *KHB decomposition method*, we conclude that the effect

⁹ We have used diverse codifications of the father's occupation and the result has not been significant, always when this variable is introduced together with educational level of the father in the same model.

TABLE 2. Breakdown of the effects of social origin (father's profession and education) and branch of studies in the over-education estimated with the KHB method*

Over-education (N=1211)	Log Odds	Std. Err.	P> z	Indirect Effect %
Model 1: Father's profession (Management, professionals and technicians)				
<i>Routine, non-manual workers: high and low level</i>				29.31
Total effect	0.751	0.244	0.002	
Direct effect	0.531	0.243	0.029	
Indirect effect	0.220	0.219	0.315	
<i>Supervisors and qualified manual workers</i>				4.06
Total effect	0.594	0.284	0.037	
Direct effect	0.570	0.285	0.046	
Indirect effect	0.024	0.219	0.912	
<i>Manual unqualified workers and day-laborers</i>				14.94
Total effect	0.444	0.272	0.103	
Direct effect	0.377	0.273	0.167	
Indirect effect	0.066	0.220	0.763	
Model 2: Educational level of father (Tertiary)				
<i>No studies</i>				19.42
Total effect	1.184	0.391	0.002	
Direct effect	0.954	0.393	0.015	
Indirect effect	0.230	0.256	0.369	
<i>Primary school</i>				35.78
Total effect	0.855	0.269	0.001	
Direct effect	0.549	0.268	0.041	
Indirect effect	0.306	0.255	0.230	
<i>Secondary school</i>				18.75
Total effect	0.593	0.286	0.038	
Direct effect	0.482	0.284	0.090	
Indirect effect	0.111	0.254	0.661	

Notes: Reference categories in parentheses.

Covariates of model 1: year of birth, gender, mean grade, economic activity branch, father's profession, social capital.

Covariates of model 2: year of birth, gender, mean grade, economic activity branch, father's profession, social capital.

*Independent variable: father's profession (model 1) or educational level of father (model 2). Mediating variable: economic activity branch. Dependent variable: over education.

Source: Reflex survey.

of social origin in over-education is not measured by an indirect social origin-field of study-over-education relationship. The application of this method offers greater rigor to the social origin-over-education relationship of our analysis. We believe that it is necessary to include the field of studies variable in future surveys in order to determine the heterogeneity of the university degree.

Therefore, this data should be viewed with caution, given as it only represents one cohort of university graduates. Surveys should be conducted to include additional cohorts as well as longitudinal studies which may verify whether or not chronification or significant decrease in over-education exists in Spanish university graduates.

BIBLIOGRAPHY

- Acemoglu, Daron (2002). «Technical Change, Inequality, and the Labor Market». *Journal of Economic Literature*, 40(1): 7-72.
- Alba-Ramírez, A. and Blázquez, M. (2003). «Types of Job Match, Over-Education and Labour Market Mobility in Spain». In: Büchel, F. et al. (eds.). *Over-Education in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Alpin, C; Shackleton, J. and Walsh, S. (1998). «Over and Undereducation in the UK Graduate labour Market». *Studies in Higher Education*, 23(1): 17-34.
- ANECA (2007). *Proyecto REFLEX: el profesional flexible en la sociedad del conocimiento*. Mimeo.
- Balint, Blanka (2013). «The Role of Social Capital in Avoiding Over-education (English version)». *Revista Romana de Sociologie*, 1-2: 101-126.
- Ballarino, G. et al. (2009). «Persistent Inequalities? Expansion of Education and Class Inequality in Italy and Spain». *European Sociological Review*, 25(1): 123-138.
- Baron, J. N. et al. (2007). «In the Company of Women: Gender Inequality and the Logic of Bureaucracy in Start-Up Firms». *Work and Occupations*, 34 (1): 35-66.
- Barone, C. and Ortiz, L. (2011). «Overeducation among University Graduates: A Comparative Analysis of its Incidence and the Importance of Higher Education Differentiation». *Higher Education*, 61: 325-327.
- Becker, Gary S. (1964). *Human Capital Theory*. New York: Columbia University Press.
- Bell, Daniel (1972). «On Meritocracy and Equality». *The Public Interest*, 29: 29-68.
- Bentolila, S. and Dolado, J. (1994). «Spanish Labor Markets». *Economic Policy*, abril: 55-99.
- Bernardi, Fabrizio (2012). «Social Origins and Inequality in Educational Returns in the Labour Market in Spain». *EUI Working Paper*, SPS 2012/05.
- Bernardi, Fabrizio and Garrido, L. (2008). «Is There a New Service Proletariat? Post-industrial Employment Growth and Social Inequality in Spain». *European Sociological Review*, 24(3): 299-313.
- Blaskó, Z. and Róbert, P. (2007). «Graduates in the Labour Market: Does Socio-economic Background Have an Impact? The Case of Hungary». *Sociologický časopis. Czech Sociological Review*, 43(6): 1149-1173.
- Blau, P. M. and Duncan, O. D. (1967). *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Borghans, L. and De Grip, A. (2000). *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Boudon, Raymond (1983). *La desigualdad de oportunidades: la movilidad social en las sociedades industriales*. Barcelona: Laia.
- Bourdieu, Pierre (1986). «The Forms of Capital». In: Richardson, J. (eds.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood.
- Bourdieu, Pierre (1991). *La distinción*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, Pierre and Passeron, J. C. (1977). *Reproduction in Education, Society and Culture*. Beverly Hills: SAGE.
- Bowles, S.; Gintis, H. and Osborne, M. (2001). «The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach». *Journal of Economic Literature*, 39(4): 137-1176.
- Breen, R. and Goldthorpe, J. H. (1997). «Explaining Educational Differentials: towards a Formal Rational Action Theory». *Rationality and Society*, 9(3): 275-305.
- Breen, R. and Goldthorpe, J. H. (1999). «Class Inequality and Meritocracy: A Critique of Saunders and an Alternative Analysis». *British Journal of*

- Sociology*, 50 (1): 1-27.
- Breen, R. and Goldthorpe, J. H. (2001). «Class, Mobility and Merit: the Experience of two British Birth Cohorts». *European Sociological Review*, 17(2): 81-101.
- Breen, R.; Karlson, K. B. and Holm, A. (2013). «Total, Direct, and Indirect Effects in Logit and Probit Models». *Sociological Methods and Research*, 42(2): 164-191.
- Breen, R. and Luijckx, R. (2004). «Social Mobility in Europe between 1970 and 2000». In: Breen, R. (ed.). *Social Mobility in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Bukodi, E. and Goldthorpe, J. (2011). «Social Class Returns to Higher Education: Chances of Access to the Professional and Managerial Salariat for Men in Three British Birth Cohorts». *Longitudinal and Life Course Studies*, 2(2): 185-201.
- Burris, Val (2005). «Overeducation: Then and Now». *Work and Occupations*, 32: 319-21.
- Capsada-Munsech, Queralt (2014). «The Role of Social Origin and Field of Study on Graduates' Overeducation: The Case of Italy». *Higher Education*, August: 1-29.
- Carabaña, Julio (2004). «Educación y movilidad social». In: *El Estado del Bienestar en España*. Madrid: Tecnos-UPF.
- Clog, C. C. and Shockley, W. J. (1984). «Mismatch between Occupation and Schooling: A Prevalence Measure, Recent Trends and Demographic Analysis». *Demography*, 21(2): 235-257.
- Dumont, Jean-Christophe (2005). «Level of Education of Immigrants and the Labour Market: Estimating the Prevalence of Over-Education». *Directorate of Employment, Labour and Social Affairs (ELSA)*, Working Paper 200 5/12.
- Erikson, R. and Goldthorpe, J. H. (1992). *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Fachelli, S.; Vilà, D. T. and Cendejas, J. N. (2014). «¿La universidad española suaviza las diferencias de clase en la inserción laboral?». *Revista de Educación*, 364: 119-144.
- Flap, H. D. and De Graaf, N. D. (1986). «Social Capital and Attained Occupational-Status». *Netherlands Journal of Social Sciences*, 22 (2): 145-161.
- Gambetta, Diego (1987). *Were they Pushed or Did they Jump? Individual Decision Mechanisms in Education*. Cambridge: Cambridge University Press.
- García Montalvo, José (2009). «La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobre-cualificación en España». *Papeles de Economía Española*, 119: 172-187.
- Goldthorpe, J. H. and Jackson, M. (2008). «Education-Based Meritocracy: The Barriers to its Realisation». In: Lareau, A. and Conley, D. (eds). *Social Class: How Does it Work?* New York: Russell Sage Foundation.
- Granovetter, Mark S. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hout, Michael (1988). «More Universalism, Less Structural Mobility: The American Occupational Structure in the 1980s». *American Journal of Sociology*, 93(6): 1358-1400.
- International Labour Organization (2011). *Key Indicators of the Labour Market 7th edition*. Geneva: ILO Publications.
- Jackson, Michelle (2001b). «Meritocracy, Education, and Occupational Attainment: What Do Employers Really See as Merit?». *Sociology Working Papers*, University of Oxford, 2001-03.
- Jackson, Michelle; Goldthorpe, J. H. and Mills, C. (2005). «Education, Employers and Class Mobility». *Research in Social Stratification and Mobility*, 23: 3-34.
- Jonsson, Jan O. (1992). *Towards the Merit-Selective Society?* Stockholm: Swedish Institute for Social Research.
- Jovanovic, Boyan (1979). «Job Matching and the Theory of Turnover». *Journal of Political Economy*, 87(5): 972-990.
- Kalleberg, A. L. and Sorensen, A. (1973). «The Measurement of the Effects of Overtraining on Job Attitudes». *Sociological Methods and Research*, 2: 215-238.
- Kanter, Rosabeth M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Keller, S. and Zavalloni, M. (1964). «Ambition and Social Class: A Respecification». *Social Forces*, 43(1): 58-70.
- Kucel, Aleksander (2011). «The Sociology of Educational Mismatch». *Polish Sociological Review*, 173 (1): 21-34.
- Langa Rosado, D. and David, M. E. (2006). «A Massive University or a University for the Masses?

- Continuity and Change in Higher Education in Spain and England». *Journal of Education Policy*, 21(03): 343-365.
- Lareau, Arnette (2003). *Unequal Childhoods: Class, Race, and Family Life*. Berkeley: University of California Press.
- Lin, N.; Cook, K. and Burt, R. S. (2001). *Social Capital: Theory and Research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Lucas, Samuel R. (2001). «Effectively Maintained Inequality: Education Transitions, Track Mobility, and Social Background Effects». *American Journal of Sociology*, 106: 1642-1690.
- Martínez García, José S. (2013). «Sobrecualificación de los titulados universitarios y movilidad social». Vol. II del informe del Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la Población Adulta (PIAAC): 116-138. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.
- Mastekaasa, Arne (2011). «Social Origins and Labour Market Success-Stability and Change over Norwegian Birth Cohorts 1950-1969». *European Sociological Review*, 27(1): 1-15.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2012). *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2012-2013*. Madrid: Secretaría General de Universidades.
- Moss, P. and Tilly, C. (2001). *Stories of Employers Tell. Race, Skill and Hiring in America*. New York: Russell Sage Foundation.
- OECD (2007). *International Migration Outlook*. Paris: OECD.
- OECD (2009). *Education at a Glance 2009: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- Ortiz, L. and Kucel, A. (2008a). «Do Fields of Study Matter for Overeducation?: The Cases of Spain and Germany». *International Journal of Comparative Sociology*, 49: 305-327.
- Parsons, Talcott (1951). *The Social System*. Illinois: Glencoe.
- Pissarides, Christopher (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. Massachusetts: MIT Press.
- Quintini, G. and Martin, S. (2006). «Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries». *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 39.
- Ramón García, Juan (2011). «Desempleo juvenil en España: causas y soluciones». *BBVA Research*, 11/30 Documentos de Trabajo.
- Rivera, Lauren A. (2012). «Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms.» *American Sociological Review*, 77: 999-1022.
- Roemer, John E. (1998). «Igualdad de oportunidades». *Isegoría*, (18): 71-87.
- Saunders, Peter (1995). «Might Britain be a Meritocracy?». *Sociology*, 29: 23-41.
- Saunders, Peter (1997). «Social Mobility in Britain: An Empirical Evaluation of Two Competing Explanations». *Sociology*, 31 (2): 261-288.
- Schultz, Theodore W. (1961). «Investment in Human Capital». *The American Economic Review*, 51(1): 1-17.
- Sullivan, Alice (2002). «Bourdieu and Education: How Useful is Bourdieu's Theory for Researchers?». *Netherlands Journal of Social Sciences*, 38(2): 144-166.
- Tholen, G. et al. (2013). «The role of networks and connections in educational elites' labour market entrance». *Research in Social Stratification and Mobility*, 34: 142-154.
- Torche, Florencia (2011). «Is a College Degree Still the Great Equalizer? Intergenerational Mobility across Levels of Schooling in the US». *American Journal of Sociology*, 117(3): 763-807.
- Treiman, Donald J. (1970). «Industrialization and Social Stratification». In: Laumann, E. O. (eds.). *Social Stratification: Research and Theory for the 1970s*. Indianapolis: Bobbs-Merill Company.
- Triventi, Moris (2013). «The Role of Higher Education Stratification in the Reproduction of Social Inequality in the Labor Market». *Research in Social Stratification and Mobility*, 32: 45-63.
- Williams, C. and Connell, C. (2010). «Looking Good and Sounding Right: Aesthetic Labor and Social Inequality in the Retail Industry». *Work and Occupations*, 37(3): 349-377.
- Young, Michael D. (1958). *The Rise of the Meritocracy, 1870-2033. An Essay on Education and Equality*. Harmondsworth: Penguin.
- Zamudio, M. M. and Lichter, M. I. (2008). «Bad Attitudes and Good Soldiers: Soft Skills as a Code for Tractability in the Hiring of Immigrant Latina/os Over Native Blacks in the Hotel Industry». *Social Problems*, 55: 573-589.

RECEPTION: February 14, 2013

REVIEW: November 19, 2013

ACCEPTANCE: October 13, 2014

ANNEX

TABLE 3. Descriptive statistics

Variables	Mean	Standard deviation	Min.	Max.
Over-education	0.244	0.429	0	1
Year of birth	75.466	3.483	12	79
Gender	1.627	0.483	1	2
Country of birth	1.019	0.139	1	2
Number of children	1.905	0.293	1	2
Type of household	2.315	0.766	1	4
University degrees	7.002	4.996	1	17
Post-graduate studies	1.423	0.494	1	2
Studies abroad	0.074	0.262	0	1
Average grade	1.596	0.610	1	3
Number of months employed	49	16.781	0	84
Type of work contract	1.441	0.581	1	3
Economic sector	2.320	0.942	1	4
Branch of economic activity	6.010	2.390	1	9
Company size	2.305	1.087	1	5
Degree of utility of social capital	2.770	1.210	1	5
Educational level of father	2.646	0.967	1	4
Father's profession	2.222	1.147	1	4

Source: Reflex survey.

TABLE 4. Operationalization

Variables	<i>Operationalization</i>
Over-education	0=No over-education. Those individuals who have a job between the numbers 11-34 of the ISCO-88 (two digits). 1=Over-education. Those individuals that have a job between the numbers 41-93 of the ISCO-88.
Number of children	This variable originally appears divided into four categories: 1=One child; 2=Two children; 3=Three or more children; 4=No children. It has been re-categorized into two categories: 1=No children; 2=One or more children.
Type of household	This variable was codified into six categories: 1=Alone; 2=With a housemate; 3=With parents; 4=Other; 5=With other family members; 6=With friends or acquaintances. It has been recoded into four categories: 1=Alone; 2=With a housemate; 3=With parents; 4=Others.
University degrees	The variable that includes university degrees was originally coded into the following categories: 140. Teacher training and education science (broad programs); 141. Teaching and training; 142. Education science; 143. Training for pre-school teachers; 144. Training for teachers at basic levels; 145. Training for teachers with subject specialization; 146. Training for teachers of vocational subjects; 211. Fine arts; 212. Music and performing arts; 213. Audio-visual techniques and media production; 214. Design; 220. Humanities (broad programs); 222. Foreign languages and cultures; 223. Mother tongue; 225. History and archeology; 226. Philosophy and ethics; 311. Psychology; 312. Sociology and cultural studies; 313 Political science and civics; 314. Economics; 321. Journalism and reporting; 322. Library, information, archives; 340. Business and administration (broad programs); 341. Wholesale and retail sales; 342. Marketing and advertising; 343. Finance, banking, insurance; 344. Accounting and taxation; 345. Management and administration; 347. Working life; 380. Law; 421. Biology and biochemistry; 422. Environmental science; 441. Physics; 442. Chemistry; 443. Earth science; 461. Mathematics; 462. Statistics; 481. Computer science; 520. Engineering and engineering trades (broad programs); 521. Mechanics and metal work; 522. Electricity and energy; 523. Electronics and automation; 524. Chemical and process; 525. Motor vehicles, ships and aircraft; 540. Manufacturing and processing (broad programs); 541. Food processing; 542. Textiles, clothes, footwear, leather; 543. Materials (wood, paper, plastic, glass); 544. Mining and extraction; 581. Architecture and town planning; 582. Building and civil engineering; 620. Agriculture, forestry and fishery (broad programs); 621. Crop and livestock production; 622. Horticulture; 623. Forestry; 640. Veterinary; 721. Medicine; 723. Nursing and care; 724. Dental studies; 725. Medical diagnostic and treatment technology; 726. Therapy and rehabilitation; 727. Pharmacy; 760. Social services; 762. Social work and counseling; 812. Travel, tourism and leisure; 813. Sports; 840. Transport services; 862. Occupational health and safety. These university degrees have been recoded into 17 categories, maintaining those containing the greatest frequencies, without collapsing them. The aggregates have been made taking into account the branch of study, degree of over-education and social origin. Each category has been assigned a label with the name of the most representative degrees that it contains, being coded in the following manner: 314 340/347 812 840=1. Business and Economy; 380=2. Law; 311 862=3. Psychology; 421=4. Biology; 640 721 723/726=5. Medicine; 520/544=6. Engineering; 422 443 620/623=7. Agriculture and Environment; 140/146 813=8. Teaching; 481=9. Computer Science; 760 762=10. Social Work; 211 212 214=11. Fine Arts and Music; 442 727=12. Chemistry and Pharmacy; 225 226 312 313=13. History, Philosophy and Social Sciences; 441 461 462=14. Mathematics and Physics; 581 582=15. Architecture; 213 321 322=16. Journalism; 220 222 223=17. Language and Humanities. The aggregation by field of study has been carried out based on the classification of Spanish degrees included in: <i>Executive report. The flexible professional in the Knowledge Society</i> (ANECA, 2007: 79-80)..

TABLE 4. Operationalization (continued)

Variables	<i>Operationalization</i>
Average grade in degree	Originally consisted of four categories: 1. Pass; 2. Remarkable; 3. Outstanding; and 4. Honors. It has been recoded into three categories: 1=Pass, 2=Remarkable; and 3=Outstanding/Honors.
Branch of economic activity (ISIC Rev. 3.1.)	This variable was originally coded in sixteen categories: A (Agriculture, cattle raising, hunting and forestry; B (Fishing); C (Extractive industries); D (Manufacturing industry); E (Production and electrical energy, gas and water distribution); F (Construction); G (Commerce, motor vehicle, motorcycle, moped and domestic personal article repair); H (Hotel industry); I (Transport, storage and communications); J (Financial intermediation); K (Real estate and rental activities; business services); L (Public administration, defense and mandatory social security); M (Education); N (Healthcare and veterinary activities, Social services); O (Other social activities and community services); P (Personal services); Q (Household activities and Extra-territorial organizations). They have been grouped into the following nine categories: 1=A+B+C; 2=D+E; 3=F; 4=G+H; 5=I; 6=J+K; 7=L; 8=M+N; 9=O+P+Q.
Company size	Originally, this variable was divided into 6 categories according to the number of workers: 1=1-9; 2=10-49; 3=50-99; 4=100-249; 5=250-999 and 6=1000 or more. It has been recoded into the following 4 categories: 1-9=1. Microenterprises; 10-49=2. Small; 50-249=3. Medium; 250 or more=4. Large.
Educational level of father	This variable included five categories: 1=No studies; 2=Primary school; 3=Secondary school; 4=Tertiary; 5=Not applicable. The fifth category has been eliminated resulting in four categories: 1=No studies; 2=Primary school; 3=Secondary school; 4=Tertiary.
Father's profession (ISCO-88)	Originally coded according to the ISCO-88 two digit classification (1-93). It has been recoded into 4 categories: 1 10 11 12 13 20 21 22 23 24 31 32 34=1. Managers, professional and technical; 33 41 42 51 52 91=2. Routine, non-manual workers (high and low level); 72 73 74=3. Supervisors and qualified workers 61 71 81 82 83 92 93=4. Non-qualified workers and day laborers.

Source: Reflex survey.

