

**De positie van de overheid als werkgever op
de arbeidsmarkt voor schoolverlaters**

Riccardo Welters, Ed Willems en Maarten Wolbers

Researchcentrum voor
Onderwijs en Arbeidsmarkt
(ROA)

Een onderzoek in opdracht van
het Ministerie van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties
Directie Arbeidszaken Overheid

Juni 1999

Onderzoek uitgevoerd door: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)
Faculteit der Economische Wetenschappen
Universiteit Maastricht
Postbus 616
6200 MD Maastricht
telefoon: (043) 3883 647 / 751
telefax: (043) 3210 999

Uitgever: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directie Arbeidszaken Overheid
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
telefoon: (070)3026548
telefax (070)3026076

Tekstverwerking en -opmaak: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)

Drukwerk tekst: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Omslag: Ontwerp: Plano-Design, Den Haag
Druk: Secondprint bv, Rijswijk

juni 1999

Exemplaren van dit rapport zijn verkrijgbaar bij de Directie Arbeidszaken Overheid van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (zie hierboven voor adres, telefoon en telefax).

Inhoud

	Bladzijde
Voorwoord	i
Samenvatting	iii
1 Inleiding	1
2 Onderzoeksopzet	5
3 Verschillen in aanvangssalarissen tussen sectoren	13
4 Verschillen in immateriële baanaspecten tussen sectoren	23
5 Verschillen in wervingskanalen tussen sectoren	35
Literatuur	41
Bijlage	43

Voorwoord

In het licht van een steeds krappere wordende arbeidsmarkt en het dientengevolge steeds belangrijker worden van de concurrentiepositie van een sector op de arbeidsmarkt voor schoolverlaters, laat de directie Arbeidszaken Overheid van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) regelmatig arbeidsmarktonderzoek uitvoeren. BZK is onder andere geïnteresseerd in de relatieve positie die de overheid inneemt ten opzichte van de markt- en kwartaire sector, wat betreft de recrutering van schoolverlaters. Centraal in deze rapportage staat dan ook de vraag hoe sterk of hoe zwak de concurrentiepositie van de overheid ten opzichte van de markt- en kwartaire sector is. Of met andere woorden: in hoeverre is de overheid als werkgever vergeleken met werkgevers in de markt- en kwartaire sector in staat om de door schoolverlaters gewenste banen te bieden, waardoor het voor hen aantrekkelijk wordt om een baan in de overheidssector te aanvaarden? De directie Arbeidszaken Overheid van BZK heeft het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) verzocht om de concurrentiepositie op dit specifieke arbeidsmarktsegment in kaart te brengen.

Het onderzoek is uitgevoerd door drs. R.A.M.H.M. Welters, drs. E.J.T.A. Willems en dr. M.H.J. Wolbers. Namens de opdrachtgever is het onderzoek begeleid door drs. F.J.M. van Dongen, drs. A. Kersten en drs. J.P. Urlings.

Samenvatting

Gezien het steeds krappere worden van de arbeidsmarkt is het voor de overheidswerkgever, evenals iedere andere werkgever, van groot belang betrouwbare informatie te hebben over haar concurrentiepositie op de arbeidsmarkt. Daarbij bestaat ook behoefte aan inzicht in de positie van de overheid op de arbeidsmarkt voor schoolverlaters.

In dit onderzoek hebben we de concurrentiepositie van de overheid op de arbeidsmarkt voor schoolverlaters gedetailleerd in beeld gebracht. Hiertoe is deze concurrentiepositie vanuit drie kanten belicht. Allereerst is ingegaan op verschillen in aanvangssalarissen (in bruto uurlonen) tussen sectoren. Vervolgens is uitvoerig aandacht besteed aan sectorale verschillen met betrekking tot andere, immateriële baanaspecten. Ten slotte heeft het onderzoek zich gericht op verschillen in wervingskanalen tussen sectoren. De resultaten van deze analyse, die is gebaseerd op grootschalige schoolverlatersenquête's gehouden door het ROA in 1996 en 1997, kunnen als volgt worden samengevat.

Beloning

Werkgevers in de overheidssector bieden starters op de arbeidsmarkt gemiddeld genomen een hoger bruto uurloon dan werkgevers in de markt- of kwartaire sector. Dit geldt voor zowel laag/middelbaar opgeleiden als voor hoog opgeleiden¹. De beloningsverschillen tussen de overheid en de marktsector zijn groter dan die tussen de overheid en de kwartaire sector. Ook geldt dat de beloningsverschillen tussen de overheid enerzijds en de markt- en kwartaire sector anderzijds groter zijn voor laag/middelbaar opgeleiden dan voor hoog opgeleiden. Binnen de overheid blijkt de beloning in het *onderwijs* achter te blijven bij die in de overige sectoren (*openbaar bestuur*)

Wanneer er rekening wordt gehouden met het feit dat niet alle schoolverlaters een bij de functie aansluitende opleiding (qua niveau en/of richting) hebben gevolgd, dan blijken deze beloningsverschillen nog steeds te bestaan. Wel worden voor hoog opgeleiden de beloningsverschillen tussen de overheid en de markt- en kwartaire sector kleiner wanneer er wordt gecorrigeerd voor de aansluitingsaspecten.

In de marktsector hangt bedrijfsgrootte positief samen met beloning. Overheids-salarissen gelden daarentegen doorgaans sectorbreed en zijn dus nauwelijks afhankelijk van bedrijfsgrootte. Het gevolg hiervan is dat de verschillen in aanvangs-

1. De categorie hoog opgeleiden bestaat voornamelijk uit HBO-afgestudeerden. Slechts voor twee opleidingsrichtingen (economie en techniek) geldt dat er ook WO-ers in de categorie hoog opgeleiden zitten.

salarissen tussen de overheid en het midden- en kleinbedrijf groter zijn dan die tussen de overheid en het grootbedrijf. Desondanks blijven de beloningen in de overheidssector hoger dan in het grootbedrijf.

Uitzendkrachten die werkzaam zijn in de overheidssector verdienen minder dan schoolverlaters die in loondienst zijn aangesteld bij de overheid. Het verschil is daarbij groter bij hogere opleidingsniveaus dan bij lagere/middelbare. Daarnaast zijn de beloningsverschillen ten opzichte van de markt- en kwartaire sector kleiner bij uitzendkrachten dan bij schoolverlaters in loondienst. Dit geldt met name voor laag/middelbaar opgeleiden in de kwartaire sector.

Immateriële baanaspecten

Werkgevers in de overheidssector bieden minder vaak een vaste baan aan bij hoog opgeleide schoolverlaters dan werkgevers in de markt- en kwartaire sector. Een belangrijke reden voor dit gevonden resultaat is het grote gewicht dat de sector *onderwijs* heeft in de overheid als geheel. Het zijn juist werkgevers in de sector *onderwijs* die hoog opgeleide schoolverlaters minder vaak een vaste baan aanbieden. Het percentage hoog opgeleide schoolverlaters met een vaste baan in het *openbaar bestuur* is vergelijkbaar met het percentage in de markt- en kwartaire sector.

Startersfuncties in de sector *onderwijs* zijn vaker deeltijdbanen dan in andere overheidssectoren. Voor lagere/middelbare opleidingen komt deeltijdarbeid gemiddeld genomen vaker voor in de markt- en kwartaire sector dan in de overheidssector. Voor hogere opleidingen geldt dat deeltijdwerk in de marktsector minder en in de kwartaire sector meer voorkomt dan in de overheidssector. Wederom wordt het cijfer voor de overheidssector hoofdzakelijk bepaald door het *onderwijs*. Het percentage deeltijdbanen in het *openbaar bestuur* is vergelijkbaar met het percentage deeltijdbanen in de marktsector. Onvrijwillige deeltijdarbeid komt met name voor in sectoren waar deeltijdarbeid in het algemeen hoog is.

Werkgevers in de overheidssector slagen er voor hoog opgeleide schoolverlaters in de regel beter in om een qua opleidingsniveau passende baan aan te bieden dan voor laag/middelbaar opgeleide schoolverlaters. Opnieuw speelt de sector *onderwijs* een belangrijke rol in dit verschil, met name bij de hoog opgeleiden. In de sector *onderwijs* vinden vrijwel alle schoolverlaters een qua niveau passende baan. Bij werkgevers uit het *openbaar bestuur* daarentegen werkt ongeveer een kwart van de hoog opgeleide schoolverlaters in een functie waarvoor een lager dan het door de schoolverlater genoten opleidingsniveau zou hebben volstaan. Dit percentage is in lijn met de bevindingen in de markt- en kwartaire sector.

Wat betreft de aansluiting qua richting valt op dat werkgevers in de overheidssector vaak geen specifieke opleidingsrichting vragen bij vacatures voor laag/middelbaar opgeleiden. In maar liefst de helft van de gevallen stellen werkgevers in de overheidssector geen eisen aan de genoten opleidingsrichting. De belangrijkste overheidssector voor startende laag/middelbaar geschoolden is de sector *defensie*. Juist in deze sector worden vaak schoolverlaters aangenomen die aan geen specifieke opleidingsrichting hoeven te voldoen. Veelal worden deze schoolverlaters door *defensie* zelf pas opgeleid waardoor de noodzaak tot het hebben van een specifieke opleidingsrichting minder relevant is. Voor hoog opgeleiden geldt daarentegen dat werkgevers in de overheidssector relatief vaak eisen stellen aan de genoten opleidingsrichting van een schoolverlater. Werkgevers in de overheidssector vinden in de meeste gevallen een schoolverlater met een geschikte opleidingsrichting. Dit is vooral te danken aan het *onderwijs*. Toch is de aansluiting tussen opleiding en functie ook in de andere overheidssectoren beter dan in de marktsector.

Laag/middelbaar opgeleide schoolverlaters werkzaam in de overheidssector volgen vaker bijscholingscursussen dan laag/middelbaar opgeleide schoolverlaters in de markt- en kwartaire sector. Voor hoog opgeleiden werkzaam bij de overheid geldt dat ze minder vaak bijscholingscursussen volgen dan hoog opgeleiden in de marktsector. Opnieuw is de sector *onderwijs* de belangrijkste oorzaak van deze verschillen. In deze sector volgen schoolverlaters minder vaak bijscholingscursussen dan in andere overheidssectoren.

Van de middelbaar opgeleide schoolverlaters werkzaam binnen de overheid verwacht 15% binnen een jaar van werkgever te veranderen. Dat is minder dan in de marktsector. Van de hoog opgeleiden die bij de overheid in dienst zijn, verwacht 19% binnen een jaar van werkgever te veranderen. Ook hier geldt dat schoolverlaters werkzaam in de markt- of kwartaire sector vaker verwachten van werkgever te veranderen.

Middelbaar opgeleide schoolverlaters werkzaam bij *defensie* verwachten dat hun werkgever zeer goede promotieperspectieven biedt. De gepercipieerde promotieperspectieven in deze sector zijn niet alleen veel groter dan in de markt- of kwartaire sector, maar ook groter dan in andere overheidssectoren. Bij hoog opgeleiden valt op dat afgestudeerden die werkzaam zijn in het *onderwijs* vrijwel geen promotiemogelijkheden zien. Dit in tegenstelling tot werkgevers in andere overheidssectoren. Toch blijven ook de promotieverwachtingen in de sectoren *rijk*, *gemeente* en *defensie* achter bij die in de marktsector. De door de schoolverlaters zelf ingeschatte kans op promotie in de kwartaire sector is gemiddeld genomen iets hoger dan bij degenen in dienst van de overheid als geheel.

Schoolverlaters met een laag/middelbaar opleidingsniveau werkzaam bij de overheid zijn relatief vaker tevreden over hun huidige functie dan schoolverlaters buiten de overheid. Deze tevredenheid blijkt uit het feit dat 93% van de schoolverlaters bij de overheid niet op zoek is naar een andere functie, terwijl hetzelfde percentage van hen werkzaam buiten de overheid lager ligt. Hetzelfde patroon kan worden waargenomen voor de hogere opleidingsniveaus, met dien verstande dat de verschillen tussen de overheid enerzijds en de markt- en kwartaire sector anderzijds hier minder groot zijn (m.u.v. de kwartaire sector waar de verschillen ongeveer even groot zijn).

Wervingskanalen

Werkgevers in de overheidssector werven voor een startersfunctie op middelbaar niveau een vijfde van hun werknemers via een personeelsadvertentie. Daarmee is dit het belangrijkste wervingskanaal. Ook in de marktsector is de personeelsadvertentie het belangrijkste wervingskanaal, maar hier wordt daarvan relatief minder gebruik gemaakt dan bij de overheid. Wervingskanalen die vaak worden gebruikt door werkgevers in de marktsector, maar veel minder door de overheids-werkgevers zijn werving van oud-stagiairs en het informele circuit (kennissenkring). Werkgevers in de kwartaire sector werven naast oud-stagiairs ook vaak via open sollicitaties.

Ook voor de werving van hoog opgeleiden maken werkgevers in de overheid het vaakst gebruik van personeelsadvertenties. Bij werkgevers in de markt- en kwartaire sector speelt de personeelsadvertentie bij de werving van hoog opgeleiden een minder grote rol. In deze twee sectoren nemen werkgevers ook vaak uitzendkrachten in dienst. Daarnaast worden in beide sectoren schoolverlaters relatief vaak gerecruteerd via open sollicitaties.

1 Inleiding

Krapte op de arbeidsmarkt

Na jarenlange hoge werkloosheid wordt steeds vaker gewaarschuwd voor (nade-rende) krapte op de arbeidsmarkt. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) publiceert maandelijks lagere werkloosheidscijfers. Volgens het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) zijn er tot 2002 op vele arbeidsmarkt-segmenten knelpunten in de personeelsvoorziening te verwachten (ROA, 1997). Vooral voor hoger opgeleiden worden recruiteringsproblemen gesignaleerd.

Als gevolg van deze zich wijzigende verhoudingen op de arbeidsmarkt zal er naar verwachting een 'concurrentieslag om de werkzoekende' gaan plaatsvinden. Veel werkgevers zijn bezorgd of zij in de toekomst wel voldoende personeel kunnen vinden. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) voert daarom regelmatig onderzoek uit naar de concurrentiepositie van de overheid als werkgever. Daarmee kan de overheid zich positioneren op de arbeidsmarkt.

Een belangrijke recruiteringsbron van de overheid wordt gevormd door de op de arbeidsmarkt intredende schoolverlaters. Jaarlijks stromen in totaal ruim 140.000 gediplomeerde schoolverlaters uit naar de arbeidsmarkt, zoals blijkt uit tabel 1.1.

Tabel 1.1
Percentage en aantal schoolverlaters dat na afronding van de opleiding intreedt op de arbeidsmarkt, 1997

Opleidingsniveau	intrede arbeidsmarkt %	intrede arbeidsmarkt aantal
AVO	8	9.600
VBO	30	21.100
KMBO	57	11.700
MBO	65	35.000
HBO	91	37.500
WO	x	28.000 ^a
Totaal	x	142.900

Bron: ROA, Schoolverlaters-enquêtes

^a Bron: CBS, Onderwijsmatrix

x geen gegevens beschikbaar

Tabel 1.2 toont het werkloosheidspercentage onder schoolverlaters. Het blijkt dat de arbeidsmarkt voor schoolverlaters in 1997 aanzienlijk krappere is geworden ten opzichte van 1996. Met name voor schoolverlaters van het MBO en het HBO zijn de werkloosheidspercentages zeer laag. De concurrentiestrijd tussen werkgevers om schoolverlaters zal dan ook groot zijn. Voor werkgevers is het dus van belang om een goede positie in te nemen op de markt voor schoolverlaters.

Tabel 1.2
Werkloosheidspercentage onder schoolverlaters naar opleidingsniveau, 1996/1997

Opleidingsniveau	1996 %	1997 %
AVO	11	6
VBO	15	6
KMBO	12	10
MBO	7	3
HBO	7	4
WO	x	x

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête
x geen gegevens beschikbaar

De vraag is vervolgens wanneer een werkgever een aantrekkelijke positie op de arbeidsmarkt inneemt. Met andere woorden: wat vinden schoolverlaters belangrijk bij het betreden van de arbeidsmarkt? Eerder onderzoek (Kersten, Oeij, Breedveld en Klomps, 1996) heeft uitgewezen dat werknemers een scala van baanaspecten bepalend vinden voor het aanvaarden van een functie. Deze baanaspecten variëren van puur materiële aspecten (de beloning) tot immateriële aspecten zoals arbeidstijden, carrièremogelijkheden of de zekerheid van een baan. Een werkgever maakt dus een goede kans om een vacature voor een schoolverlater vervuld te krijgen wanneer de functie die hij aanbiedt een goede invulling geeft aan deze door schoolverlaters als belangrijk gevonden aspecten, of wanneer hij ten minste een betere invulling aan een functie geeft dan een concurrerende werkgever.

Een succesvol recruitersbeleid bestaat niet alleen uit het aanbieden van goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Ook het directe wervingsbeleid is van belang. Het gaat daarbij om de vraag of er verschillen zijn in de gebruikte wervingskanalen tussen de overheid en andere sectoren op de arbeidsmarkt.

Probleemstelling

Gegeven de toenemende krapte op de arbeidsmarkt en de daaraan ten grondslag liggende toenemende concurrentie om schoolverlaters en gegeven de baanaspecten die een schoolverlater binnen een functie als belangrijk ervaart, kan de centrale probleemstelling van dit onderzoek als volgt worden gedefinieerd:

In hoeverre heeft de overheid als werkgever een sterke concurrentiepositie op de arbeidsmarkt voor schoolverlaters vergeleken met werkgevers in de markt- en kwartaire sector?

Deze centrale probleemstelling wordt uitgewerkt in een drietal onderzoeksvragen:

1. *Hoe is de concurrentiepositie van de overheid op het terrein van aanvangs-salarissen?*
2. *Hoe is de concurrentiepositie van de overheid op het terrein van andere (immateriële) baanaspecten?*

3. *Wijkt het wervingsbeleid van de overheid als werkgever op de arbeidsmarkt voor schoolverlaters af van dat van werkgevers in de markt- en kwartaire sector?*

Opzet rapport

Na een uiteenzetting van de onderzoeksopzet in hoofdstuk 2, worden de drie onderzoeksvragen achtereenvolgens behandeld in de hoofdstukken 3, 4 en 5.

In hoofdstuk 3 wordt begonnen met een vergelijking van de aanvangssalarissen (in bruto uurlonen) tussen de diverse sectoren. Om deze beloningsvergelijking zo zuiver mogelijk uit te voeren wordt er gecorrigeerd voor het feit dat sommige schoolverlaters in een niet bij de opleiding aansluitende functie (qua richting en niveau) werkzaam zijn. Daarnaast wordt er een vergelijking van bruto uurlonen gemaakt tussen de overheid en het midden- en kleinbedrijf enerzijds en de overheid en het grootbedrijf anderzijds. Ten slotte wordt ingegaan op sectorale beloningsverschillen tussen schoolverlaters werkzaam als uitzendkracht.

In hoofdstuk 4 vervolgen we de concurrentie-analyse met een analyse van andere belangrijke baanaspecten die van invloed kunnen zijn op de concurrentiepositie van de overheid op de arbeidsmarkt voor schoolverlaters. De volgende aspecten van een functie komen hier aan bod:

- Baanzekerheid
- (onvrijwillige) Deeltijdarbeid
- Aanbieden van bij de opleiding passend werk
- Bijscholingsmogelijkheden
- Externe mobiliteitsverwachtingen
- Promotiemogelijkheden
- Ontevredenheid blijkend uit zoekgedrag naar andere functie

In hoofdstuk 5 wordt kort ingegaan op het wervingsbeleid van werkgevers in de onderscheiden sectoren. Zet de overheid een bepaald wervingskanaal vaker of juist minder vaak succesvol in? Deze vraag kan beantwoord worden aan de hand van de wijze waarop schoolverlaters een baan vinden.

2 Onderzoeksopzet

Databron

Voor het uitvoeren van de concurrentie-analyse zal gebruik worden gemaakt van de grootschalige schoolverlaters-enquêtes Registratie van Uitstroom en Bestemming van Schoolverlaters (RUBS), HBO-Monitor en WO-Monitor Economie en Techniek, die jaarlijks door het ROA worden uitgevoerd. Deze drie schriftelijke enquêtes hebben betrekking op de schoolverlaters van het algemeen voortgezet onderwijs (AVO), het voorbereidend beroepsonderwijs (VBO), het (kort) middelbaar beroepsonderwijs ((K)MBO) en afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs (HBO) en de genoemde sectoren van het Wetenschappelijk Onderwijs (WO)². In de enquêtes wordt ingegaan op verschillende aspecten van de arbeidsmarktintrede van schoolverlaters. Er worden gegevens verzameld over de kans op het vinden van werk (werkloosheidspercentage, intredewerkloosheid), kenmerken van de baan (functieniveau, beloning, opleidingsvereisten), de aard van het dienstverband (flexibel, deeltijd) en kenmerken van de werkgever (grootte en sector van het bedrijf/organisatie). De enquêtes geven op gedetailleerd niveau een landelijk representatief beeld van zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt (zie bijvoorbeeld ROA, 1998). Het tijdstip van ondervraging vindt ongeveer anderhalf jaar na het verlaten van de opleiding plaats. Dit biedt de mogelijkheid om de (resultaten van de) transitiefase van school naar werk op een adequate wijze in kaart te brengen.

Opleidings- en sectorindeling

Voor de analyse in dit rapport wordt gebruik gemaakt van de door BZK gehanteerde opleidingsindeling³. Daarin worden 32 opleidingstypen onderscheiden, onderverdeeld in enerzijds lagere (AVO, VBO) en middelbare ((K)MBO) opleidingen en anderzijds hogere opleidingen (HBO, WO). Voor zover relevant worden bij zowel de lagere als de hogere opleidingen dezelfde opleidingsrichtingen onderscheiden.

Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van een gedetailleerde, gelaagde sectorindeling. Enerzijds onderscheiden we drie hoofdsectoren (overheidssector, marktsector en kwartaire sector); anderzijds onderscheiden we 12 deelsectoren die kunnen worden toegewezen aan een van de drie hoofdsectoren. Bij de sectorindeling is gebruik gemaakt van CBS Standaard Bedrijfsindeling 1993 (de markt- en kwartaire

-
2. Vanaf 1998 worden in het kader van de landelijke WO-Monitor gegevens verzameld over de volle breedte van het wetenschappelijk onderwijs.
 3. Zie tabel B.1 van de bijlage voor de exacte opleidingsafbakening op basis van de CBS Standaard Onderwijsindeling 1978.

sector) en het sectorenmodel van de overheid (de overheidssectoren)⁴. Schematisch ziet deze er als volgt uit:

- Overheidssector, waaronder:
 - Rijk;
 - Gemeente;
 - Provincie;
 - Onderwijs;
 - Defensie;
 - Politie.
- Marktsector, waaronder:
 - Industrie, (land)bouw;
 - Handel en horeca;
 - Vervoer en communicatie;
 - Financiële en zakelijke dienstverlening.
- Kwartaire sector, waaronder:
 - Zorg;
 - Cultuur en overige dienstverlening.

Deze gelaagde sectorindeling maakt het mogelijk om de concurrentie tussen hoofdsectoren te presenteren, maar biedt ook de gelegenheid om verschillen tussen subsectoren te belichten.

Populatie

De analyse beperkt zich tot de gediplomeerde schoolverlaters van een voltijdopleiding van het AVO, VBO, KMBO, MBO, HBO of het WO die tot de werkzame beroepsbevolking behoren. Als aanvullende eis is gesteld dat hun belangrijkste bezigheid niet scholier/student is, zodat bijbaantjes, vakantiewerk e.d. worden uitgesloten. Daarnaast worden schoolverlaters werkzaam via een uitzendcontract buiten beschouwing gelaten. Deze laatstgenoemde groep schoolverlaters wordt

4. Zie de tabellen B.2 (codes) en B.3 (benamingen) van de bijlage voor de exacte sectorafbakening op basis van de CBS Standaard Bedrijfsindeling 1993. Normaal gesproken wordt er binnen de overheidssector ook onderscheid gemaakt naar de sectoren *rechterlijke macht* en *waterschappen*. In de gebruikte gegevens zijn echter onvoldoende schoolverlaters aanwezig die werkzaam zijn in deze twee subsectoren. Daarnaast kunnen de schoolverlaters die terechtkomen in de sector *defensie* niet-afkomstig zijn van het KIM of de KMA. Schoolverlaters van beide opleidingen zijn niet ondervraagd in het kader van de schoolverlatersenquêtes van het ROA. Hetzelfde geldt voor de sector *politie*. Ook hier betreft het schoolverlaters uit andere opleidingen dan de politiescholen of politie-academie, omdat deze opleidingen geen deel uitmaken van de steekproefpopulatie. De instromers in de politiescholen en politie-academie – die al formeel in dienst zijn bij de *politie* – worden in dit rapport – indien zij zichzelf als scholier/student beschouwen – niet meegenomen. De cijfers voor de sectoren *defensie* en *politie* moeten dan ook met enige terughoudendheid worden geïnterpreteerd.

buiten beschouwing gelaten, omdat ze, ondanks het feit dat ze werkzaam zijn voor een werkgever, niet in dienst zijn bij deze werkgever. Het feit dat ze niet in dienst zijn bij degene bij wie ze werken betekent bijvoorbeeld dat ze niet betaald worden volgens de daar geldende CAO. Dit geeft deze groep schoolverlaters een aparte status. Uitzendkrachten zullen daarom afzonderlijk worden behandeld in de laatste paragraaf van hoofdstuk 3.

Gezien het gedetailleerde niveau waarop de informatie gepresenteerd zal worden, wordt gebruik gemaakt van de schoolverlaters-enquêtes die zijn gehouden in 1996 en 1997. Dit betreft de schoolverlaters die in het school- of studiejaar 1994-1995 of 1995-1996 de opleiding hebben verlaten. Voor de in hoofdstuk 4 behandelde, externe mobiliteitsverwachtingen en promotiemogelijkheden is de analyse overigens alleen maar gebaseerd op de enquête van 1997. Slechts in dat jaar zijn de schoolverlaters gevraagd naar hun verwachtingen omtrent externe mobiliteit en promotiemogelijkheden. Bovendien zijn deze vragen alleen gesteld aan schoolverlaters met minimaal KMBO-niveau. Voor de verschillen in wervingskanalen (hoofdstuk 5) geldt ook dat alleen informatie beschikbaar is voor schoolverlaters van KMBO en hoger.

Presentatie

De verschillen tussen de onderscheiden sectoren worden steeds gepresenteerd als een procentuele afwijking van de waarde die een bepaald baanaspect (bijvoorbeeld beloning, of percentage met vaste aanstelling) heeft bij de overheidssector als geheel. Daarbij wordt ook aangegeven of de verschillen die worden gevonden statistisch significant zijn⁵. Tabel 2.1 geeft hiervan een voorbeeld. Hierbij maken we onderscheid tussen schoolverlaters met lagere/middelbare opleidingsniveaus en schoolverlaters met hogere opleidingsniveaus.

De gepresenteerde cijfers zijn de resultaten van lineaire regressiemodellen waarbij de overheid als geheel telkens de referentiegroep is. Aan dit basismodel worden – waar zinvol – covariaten toegevoegd. Als er in een model voor één of meerdere variabelen wordt gecorrigeerd, dan zullen we deze covariaten onderaan de tabel weergeven.

5. Statistisch significant wil zeggen dat met een geringe onbetrouwbaarheidsdrempel (van 5% of 1%) moet worden aangenomen dat de gevonden verschillen (in de steekproef) ook werkelijke verschillen (in de populatie) zijn.

Tabel 2.1
Voorbeeldtabel

Sector	opleidingsniveau	
	laag/middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	waarde	waarde
Rijk	%-afwijking	%-afwijking
Gemeente	%-afwijking	%-afwijking
Provincie	%-afwijking	%-afwijking
Onderwijs	%-afwijking	%-afwijking
Defensie	%-afwijking	%-afwijking
Politie	%-afwijking	%-afwijking
Marktsector totaal	%-afwijking	%-afwijking
Industrie, (land)bouw	%-afwijking	%-afwijking
Handel en horeca	%-afwijking	%-afwijking
Vervoer en communicatie	%-afwijking	%-afwijking
Financiële en zakelijke dienstverlening	%-afwijking	%-afwijking
Kwartaire sector totaal	%-afwijking	%-afwijking
Zorg	%-afwijking	%-afwijking
Cultuur en overige dienstverlening	%-afwijking	%-afwijking

Specifieke correcties per hoofdstuk

Bij de in hoofdstuk 3 gepresenteerde analyse van aanvangssalarissen wordt een tweetal correcties toegepast. In de eerste plaats wordt de beloning van docenten met een contract in leseenheden aangepast. De reden hiervoor is dat het bruto uurloon van deze docenten wordt onderschat in de schoolverlatersenquête⁶.

In de tweede plaats wordt de beloning van Assistenten-in-Opleiding (AiO's) en Onderzoekers-in-Opleiding (OiO's) gecorrigeerd. De reden hiervoor is dat een gedeelte van het salaris van deze groep onderzoekers wordt ingehouden als gevolg van een opleidingscomponent die deel uitmaakt van hun vierjarige aanstelling⁷.

6. In de enquêtes wordt gesteld dat het aantal lessen met een factor anderhalf dient te worden vermenigvuldigd om het aantal arbeidsuren te krijgen. Een volledige werkweek van 28 leseenheden komt volgens deze factor overeen met 42 arbeidsuren ($1,5 \cdot 28$). Een volledige werkweek daarentegen bevat slechts 38 arbeidsuren. Het aantal arbeidsuren van docenten met leseenheden wordt daarmee enigszins overschat en dientengevolge het bruto uurloon enigszins onderschat. Om hiervoor te corrigeren wordt het bruto uurloon van docenten met een lesurenaanstelling in de analyse vermenigvuldigd met een correctiefactor ter grootte van $42 / 38$. Door een verandering in de vraagstelling is dit probleem vanaf 1998 opgelost.
7. Het opleidingsgedeelte is 45% in het eerste jaar, 40% in het tweede jaar, 30% in het derde jaar en 15% in het vierde jaar. De korting op het salaris is navenant. Om tot een zuivere schaling te komen van de beloning voor het arbeidsgedeelte wordt daarom een correctie toegepast. Voor de huidige analyse betekent dit dat de beloning van een eerstejaars AiO/OiO wordt vermenigvuldigd met een factor ter grootte van $1 / 0,55$. Voor een tweedejaars AiO/OiO bedraagt dezelfde factor $1 / 0,60$. Voor derde- en vierdejaars AiO's/OiO's zijn de correctiefactoren respectievelijk $1 / 0,70$ en $1 / 0,85$, maar gezien het moment van ondervraging komen deze in de gegevens niet voor.

Daarnaast wordt het basismodel, zoals dat in de vorige paragraaf ter sprake is gekomen, in hoofdstuk 3 uitgebreid met enkele covariaten. Het betreft hier de volgende covariaten:

- jaar van afstuderen;
- opleidingsniveau;
- opleidingsrichting;
- leeftijd;

Deze covariaten worden toegevoegd om een zuivere beloningsanalyse te kunnen uitvoeren. Gezien het feit dat de gebruikte gegevens betrekking hebben op de arbeidsmarktsituatie van werkzame schoolverlaters uit twee verschillende jaren, wordt er in de analyse rekening gehouden met eventuele jaarlijkse salarisstijgingen. Deze loonstijgingen kunnen – als gevolg van afspraken gemaakt in CAO's – variëren tussen sectoren en daarom dient er in de analyse te worden gecorrigeerd voor dergelijke sectorverschillen. Daarnaast wordt er rekening gehouden met het feit dat bepaalde sectoren juist vaker schoolverlaters met een hoger opleidingsniveau aannemen dan andere sectoren. Aangezien schoolverlaters met een hoger opleidingsniveau meer verdienen dan schoolverlaters met een lager opleidingsniveau kan dit de beloningsverschillen vertroebelen. In de analyse wordt hier rekening mee gehouden door het opleidingsniveau van de schoolverlaters in het regressiemodel op te nemen. Ook wordt om vergelijkbare redenen de opleidingsrichting in het model opgenomen. Ten slotte wordt er gecorrigeerd voor leeftijd. De beloning van een schoolverlater is over het algemeen positief gerelateerd aan zijn of haar leeftijd. Als bovendien geldt dat de leeftijdsamenstelling in de ene sector verschilt van de leeftijdsopbouw in de andere, dan worden de sectorverschillen zonder correctie voor leeftijd vertekend.

In hoofdstuk 4 komen zeven immateriële baanaspecten aan bod (baanzekerheid, (onvrijwillige) deeltijdarbeid, het aanbieden van bij de opleiding passend werk, bijscholingsmogelijkheden, externe mobiliteitsverwachtingen, promotiemogelijkheden, ontevredenheid blijkend uit zoekgedrag naar andere functie). Baanzekerheid wordt afgemeten aan het percentage schoolverlaters dat een vaste baan heeft. De definitie van een vaste baan is als volgt: een contract voor onbepaalde tijd of een contract met een looptijd van meer dan één jaar met uitzicht op een vaste aanstelling. Deeltijdarbeid wordt gedefinieerd als het hebben van een functie met een minder dan 33-urige werkweek. Deze deeltijdaanstelling is onvrijwillig wanneer de werknemer meer uren zou willen werken dan in zijn contract is overeengekomen. Het aanbieden van bij de opleiding passend werk kan worden onderverdeeld in twee aspecten, namelijk via de vraag of de functie qua niveau goed aansluit bij de genoten opleiding en via de vraag of de functie qua richting goed aansluit bij de genoten opleiding. Een functie sluit goed aan bij de opleiding qua niveau als het door de werkgever vereiste opleidingsniveau niet lager is dan het

door de schoolverlater genoten opleidingsniveau. Een functie sluit goed aan wat betreft richting wanneer de door de werkgever voor de functie vereiste opleidingsrichting dezelfde of een verwante richting is als de door de schoolverlater genoten opleidingsrichting. Een werknemer heeft bijscholingsmogelijkheden wanneer hij/zij de afgelopen vier weken een cursus/bedrijfsopleiding heeft gevolgd of nog steeds volgt. Onder externe mobiliteitsverwachtingen verstaan we in dit rapport de verwachtingen die schoolverlaters hebben om binnen één jaar van bedrijf/organisatie te veranderen. Promotiemogelijkheden betreffen de verwachtingen die schoolverlaters - naar eigen inzicht - hebben om binnen één jaar naar een hogere functie door te stromen. Wellicht de meest directe indicator voor gepercipieerde loopbaanperspectieven betreft de vraag in hoeverre schoolverlaters op zoek zijn naar een andere functie. Aan de schoolverlaters is gevraagd of ze de afgelopen vier weken nog actief hebben gezocht naar een andere functie.

In hoofdstuk 4 zijn aan het basismodel een aantal covariaten toegevoegd, afhankelijk van het besproken baanaspect. Van deze covariaten verwachten we dat ze samenhangen met het betreffende baanaspect (de afhankelijke variabele), zodat we daarvoor willen corrigeren. Nogmaals benadrukken we dat als deze covariaten worden gebruikt, deze onderaan de tabel worden vermeld.

In hoofdstuk 5 worden de door de schoolverlaters succesvol benutte zoekkanalen gebruikt om te onderzoeken of bepaalde sectoren gebruik maken van specifieke wervingskanalen, die andere sectoren niet gebruiken. Het betreft hier het zoekkanaal dat de schoolverlater leidde naar de huidige baan. Er zijn in dit hoofdstuk geen covariaten gebruikt.

Sectoraandelen in de werkgelegenheid voor schoolverlaters

In tabel 2.2 worden de sectoraandelen van de onderscheiden sectoren weergegeven⁸. Voor de lagere/middelbare opleidingsniveaus geldt dat de overheid 5% van alle werkzame schoolverlaters aanneemt. Veruit de meeste schoolverlaters van dit niveau (81%) vinden een baan in de marktsector, terwijl ruim 13% doorstroomt naar de kwartaire sector. Binnen de overheid blijkt de sector *defensie* de meeste schoolverlaters aan te trekken. Iets meer dan de helft van alle schoolverlaters vanuit dit niveau die doorstromen naar de overheidssector gaan naar de sector *defensie*.

Bij de hogere opleidingsniveaus is de rol van de overheid groter. Iets meer dan 17% van alle werkzame schoolverlaters komt terecht bij de overheid. Een ongeveer even grote groep vindt werk bij een werkgever in de kwartaire sector, terwijl tweederde

8. In tabel B.4 en B.5 van de bijlage staan respectievelijk de uitstroomcijfers in aantallen en percentages van opleidingsrichting naar sector.

van de schoolverlaters doorstroomt naar de marktsector. Binnen de overheid worden de meeste schoolverlaters aangenomen door de sector *onderwijs* (84%). Hiermee drukt deze sector een groot stempel op de resultaten van de overheid als geheel voor de hogere opleidingsniveaus.

Tabel 2.2

Aantal en aandeel schoolverlaters per sector uitgesplitst naar lage/middelbare en hoge opleidingsniveaus, 1996/1997

Sector	opleidingsniveau					
	laag/middelbaar			hoog		
	ongewogen aantal	gewogen aantal	gewogen aandeel	ongewogen aantal	gewogen aantal	gewogen aandeel
Overheid totaal	295	3.860	5,0	3.077	9.025	17,1
Rijk	37	402	0,5	292	1.043	1,2
Gemeente	43	372	0,5	204	842	0,9
Provincie	x	x	x	x	x	0,0
Onderwijs	92	850	1,1	2.459	7.626	14,4
Defensie	112	2.007	2,6	88	212	0,4
Politie	x	x	x	22	52	0,1
Marktsector totaal	5.390	62.764	81,4	14.627	35.083	66,4
Industrie, (land)bouw	1.632	18.201	23,4	3.385	8.755	16,6
Handel en horeca	2.389	29.555	38,3	1.821	4.694	8,9
Vervoer en communicatie	432	3.941	5,1	965	2.297	4,3
Financiële en zakelijke dienstverlening	937	11.067	14,3	8.456	19.337	36,6
Kwartaire sector totaal	1.435	10.502	13,6	3.039	8.724	16,5
Zorg	1.228	8.080	10,5	2.403	7.053	13,4
Cultuur en overig dienstverlening	207	2.422	3,1	636	1.671	3,2

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête
x onvoldoende gegevens beschikbaar

3 Verschillen in aanvangssalarissen tussen sectoren

Het algemene beeld

Een van de meest voor de hand liggende factoren die bepaalt of schoolverlaters de voorkeur hebben voor een bepaalde sector boven een andere is de beloning die in deze sector wordt geboden. In eerder onderzoek (Van der Velden en Wolbers, 1998) is al geconcludeerd dat de aanvangssalarissen bij de overheid over het algemeen hoger liggen dan in andere sectoren op de arbeidsmarkt (zowel in de markt- als in de kwartaire sector). Dit geldt vooral bij vergelijking van het gemiddeld bruto uurloon en in mindere mate bij vergelijking van het gemiddeld bruto maandloon. De conclusie uit dit onderzoek is gebaseerd op de schoolverlaters-enquêtes die door het ROA zijn gehouden in 1995 en 1996. In dit hoofdstuk wordt deze analyse van aanvangssalarissen verdiept, waarbij we ons nu overigens beperken tot verschillen in het gemiddeld bruto uurloon. De gegevens hebben betrekking op de schoolverlaters-enquêtes die zijn uitgevoerd in 1996 en 1997.

In tabel 3.1 zijn de beloningsverschillen tussen de verschillende sectoren weergegeven, uitgesplitst naar schoolverlaters met lage/middelbare en hoge opleidingsniveaus. Zoals reeds in hoofdstuk 2 is vermeld, wordt er in tabel 3.1 rekening gehouden met het jaar van afstuderen, de leeftijd, het opleidingsniveau en de opleidingsrichting van de schoolverlaters.

De resultaten in tabel 3.1 tonen dat de beloning van schoolverlaters actief in de overheid als geheel hoger ligt dan de beloning in de marktsector, maar ook hoger dan de beloning in de kwartaire sector. Wel blijkt dat de beloningsverschillen tussen de kwartaire sector en de overheid als geheel kleiner zijn dan die tussen de marktsector en de overheid als geheel. Voor schoolverlaters met een lage/middelbare opleiding zijn de beloningsverschillen voornamelijk groot tussen de overheid als geheel en de sectoren *handel en horeca* en *financiële en zakelijke dienstverlening*. Zo verdienen schoolverlaters met een laag/middelbaar opleidingsniveau die terecht komen in de sector *handel en horeca* 28% minder dan schoolverlaters met een gelijksoortige opleiding die werkzaam zijn in de overheidssector. Voor de hoger opgeleiden blijven de aanvangssalarissen van schoolverlaters werkzaam in de sector *handel en horeca* en *communicatie en vervoer* het sterkst achter (beide 13%).

Daarnaast komt uit tabel 3.1 naar voren dat de relatieve voorsprong van de overheid op de andere sectoren in de regel groter is onder lager/middelbaar opgeleiden dan onder hoger opgeleiden. Toch zijn de verschillen in beloning tussen enerzijds de overheid als geheel en anderzijds de markt- en kwartaire sector minder vaak statistisch significant bij de lagere/middelbare opleidingen dan bij de hogere. De

reden hiervoor is dat de steekproefaantallen bij de lage/middelbare opleidingen veelal beperkt zijn⁹.

Tabel 3.1

Bruto uurloon van schoolverlaters naar sector^a (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	opleidingsniveau	
	laag/middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	f13,70	f21,00
Rijk	-5%	+9%
Gemeente	+1%	+10%
Provincie	x	x
Onderwijs	-11%**	-2%**
Defensie	+6%*	+10%
Politie	x	+22%
Marktsector totaal	-21%**	-10%**
Industrie, (land)bouw	-14%	-7%**
Handel en horeca	-28%**	-13%**
Vervoer en communicatie	-14%	-13%**
Financiële en zakelijke dienstverlening	-15%*	-10%**
Kwartaire sector totaal	-8%	-7%**
Zorg	-8%	-8%**
Cultuur en overige dienstverlening	-8%	-4%*

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

^a In dit model is gecorrigeerd voor: leeftijd, jaar van afstuderen, opleidingsniveau en opleidingsrichting

Binnen de overheid zijn er ook verschillen in beloning, maar deze zijn geringer. Voor lager opgeleiden geldt dat starters op de arbeidsmarkt in de sector *defensie* gemiddeld genomen statistisch significant meer verdienen dan in andere overheidssectoren. Voor hoger opgeleiden geldt ditzelfde voor de sectoren *defensie* en *politie*, alhoewel het beloningsverschil hier niet statistisch significant is. Schoolverlaters die terechtkomen in het *onderwijs* verdienen daarentegen gemiddeld genomen minder dan bij de overheid als geheel. Voor de lagere/middelbare opleidingen betreft dit overigens werknemers die in de ondersteunende functies in het onderwijs werken en niet degenen die als leerkracht werkzaam zijn. Daarnaast valt bij de hogere opleidingen op dat de onderwijssector een erg grote stempel drukt op de gemiddelde beloning bij overheid als geheel. Dit is begrijpelijk als men beseft dat het onderwijs verreweg de grootste overheidssector is in Nederland (zie ook tabel 2.2).

9. Zie voor de ongewogen steekproefaantallen tabel 2.2.

Het beeld dat werkgevers in de overheidssector hogere beloningen bieden, komt ook naar voren als de achterliggende opleidingen als uitgangspunt worden genomen. Tabel B.6 in de bijlage geeft hiervan de resultaten weer¹⁰. De drie hoogste opleidingsniveaus (MBO, HBO en WO) zijn daarbij uitgesplitst naar de verschillende opleidingsrichtingen.

Uit deze tabel blijkt dat vrijwel elke opleidingsrichting een hogere beloning oplevert bij de overheid dan in de markt- en kwartaire sector. Alleen schoolverlaters met de opleidingsrichting *MBO automatisering/overig techniek, transport* en *MBO (para)medisch/verzorgend, dienstverlenend en sociaal cultureel* kunnen in de kwartaire sector meer verdienen dan bij de overheid als geheel. Dit bevestigt het beeld dat al naar voren kwam uit tabel 3.1, namelijk dat de verschillen tussen de overheid als geheel en de kwartaire sector kleiner zijn dan die tussen de overheid als geheel en de marktsector. Binnen de overheid blijkt dat in het *openbaar bestuur*¹¹ hogere beloningen worden betaald dan in de sector *onderwijs*. Voor de opleidingsrichtingen *automatisering/overig techniek, transport* (zowel op MBO als op HBO-niveau), *HBO administratief* en *HBO (para)medisch/verzorgend, dienstverlenend en sociaal-cultureel* zijn de verschillen statistisch significant in het voordeel van het *openbaar bestuur*.

Nogmaals dient te worden benadrukt dat de hier gepresenteerde cijfers betrekking hebben op het bruto uurloon. Wanneer wordt gekeken naar het bruto maandloon zonder correctie voor werktijdfactor - zoals is gebeurd in Van der Velden en Wolbers (1998) - dan wijzigt het beeld. Bovendien is uit dit onderzoek gebleken dat secundaire arbeidsvoorwaarden (auto van de zaak, 13e maand, of een winstuitkering, tantième of eindejaarsuitkering) veel minder vaak voorkomen in de overheidssector dan in de marktsector.

De invloed van de aansluiting tussen opleiding en werk

De cijfers die in tabel 3.1 zijn gepresenteerd geven een totaalbeeld van de beloningsverschillen zoals die bestaan tussen de diverse sectoren. Ze geven echter geen zuiver beeld van de werkelijke concurrentie tussen de verschillende sectoren, namelijk de concurrentie om de schoolverlater met een perfect aansluitende opleiding (zowel naar opleidingsniveau als naar opleidingsrichting) bij de geboden vacature. Immers, mocht een werkgever uit een bepaalde sector geen 'ideale' schoolverlater vinden – hetzij als resultaat van krapte op de arbeidsmarkt, hetzij als gevolg van een zwakke concurrentiepositie van deze sector op de arbeidsmarkt –

10. In tabel B.7 van de bijlage worden dezelfde cijfers gepresenteerd, maar dan alleen onderscheiden naar de opleidingsniveaus laag/middelbaar en hoog.

11. Onder het *openbaar bestuur* verstaan we alle overheidssectoren exclusief het *onderwijs*.

dan neemt deze werkgever een in zijn ogen 'minder' geschikte schoolverlater. De beloning van deze schoolverlater komt wel tot uitdrukking in de cijfers van tabel 3.1.

Om de concurrentiepositie van een sector zo zuiver mogelijk in beeld te krijgen zouden alleen die schoolverlaters moeten worden bekeken die door hun werkgever in een aansluitende baan zijn aangesteld. Er zijn twee groepen schoolverlaters waarvoor op grond van de hierboven geschetste situatie moet worden gecorrigeerd. Dit zijn schoolverlaters:

- die een baan hebben gevonden waarvoor door de werkgever een lager dan het eigen opleidingsniveau werd vereist;
- die een baan hebben gevonden waarvoor door de werkgever geen of een andere dan de eigen of verwante opleidingsrichting werd vereist.

In tabel 3.2 is gecorrigeerd voor beide aansluitingsaspecten. Uit deze tabel blijkt dat bij de lagere/middelbare opleidingsniveaus de beloningsverschillen tussen sectoren nauwelijks veranderen wanneer er rekening wordt gehouden met de twee onderscheiden aansluitingsaspecten. Vergelijking van deze tabel met tabel 3.1 maakt duidelijk dat de procentuele afwijkingen in beloning van de verschillende sectoren ten opzichte van de overheid als geheel nauwelijks veranderen. De verschillen tussen de overheid als geheel en de marktsector als geheel blijven intact. De verschillen tussen de overheid als geheel en de kwartaire sector als geheel worden iets groter. De verhoudingen tussen overheidssectoren veranderen ook nauwelijks wanneer er rekening wordt gehouden met de aansluitingsaspecten. De reden voor deze beperkte verschuiving wordt pas duidelijk na het bekijken van de effecten van het werken beneden het eigen opleidingsniveau en het werken buiten de eigen opleidingsrichting op de beloningen. Uit de tabellen B.8 en B.9 van de bijlage blijkt dat voor schoolverlaters met een laag/middelbaar opleidingsniveau geldt dat het uitoefenen van een functie waarvoor een lager dan het eigen opleidingsniveau werd vereist en het hebben van een functie waarvoor niet de eigen opleidingsrichting werd vereist, meer negatieve gevolgen heeft voor de beloning buiten de overheid dan binnen de overheid. Het werken beneden het eigen opleidingsniveau en buiten de eigen opleidingsrichting komt echter vaker voor in de overheidssector dan buiten de overheid (zie daarvoor tabel 4.3 in hoofdstuk 4), waardoor deze twee effecten elkaar opheffen.

Bij de hogere opleidingsniveaus nemen de beloningsverschillen – in tegenstelling tot bij de lagere – over de gehele linie af na correctie voor de aansluiting tussen opleiding en werk. De beloningsverschillen tussen de overheid als geheel en de marktsector als geheel dalen van 11% zonder correctie voor de aansluitingsaspecten naar 7% met correctie. De beloningsverschillen tussen de overheid als geheel en de kwartaire sector als geheel dalen eveneens (van 7% naar 4%). Ondanks deze daling blijven de beloningen in de overheid als geheel statistisch significant hoger dan in de andere sectoren (uitgezonderd de sector

cultuur en overige dienstverlening). De oorzaak voor deze daling van beloningsverschillen bestaat uit twee deelcomponenten. Enerzijds blijkt uit de tabellen B.8 en B.9 van de bijlage dat schoolverlaters met een hoog opleidingsniveau die werk hebben dat qua niveau en richting niet aansluit bij de genoten opleiding een relatief lagere beloning ontvangen in de markt- en kwartaire sector dan bij de overheid als geheel, vergeleken met schoolverlaters die een aansluitende functie vinden. Daarnaast zal uit tabel 4.3 blijken dat voor hoger opgeleiden geldt dat het hebben van werk dat niet goed aansluit bij de gevolgde opleiding vaker voorkomt buiten de overheidssector dan daarbinnen. Het gevolg hiervan is dat wanneer voor de aansluiting tussen opleiding en werk wordt gecorrigeerd, de relatieve beloningsverschillen tussen de overheid als geheel en de markt- en kwartaire sector dalen, zoals blijkt uit tabel 3.2.

Tabel 3.2
Bruto uurloon van schoolverlaters naar sector^a (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	opleidingsniveau	
	laag/middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	<i>f13,70</i>	<i>f21,00</i>
Rijk	-4%	+9%
Gemeente	-2%	+12%*
Provincie	x	x
Onderwijs	-10%*	-2%**
Defensie	+5%*	2%
Politie	x	+23%
Marktsector totaal	-21%**	-7%**
Industrie, (land)bouw	-15%**	-4%**
Handel en horeca	-28%**	-9%**
Vervoer en communicatie	-14%**	-9%**
Financiële en zakelijke dienstverlening	-16%**	-8%**
Kwartaire sector totaal	-11%**	-4%**
Zorg	-11%*	-5%**
Cultuur en overige dienstverlening	-11%	-2%

Bron: ROA, Schoolverlatersenquêtes

* statistisch significant op 5%-niveau

**statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

^a In dit model is gecorrigeerd voor: leeftijd, jaar van afstuderen, opleidingsniveau, opleidingsrichting, aansluiting qua niveau en aansluiting qua richting

Verschillen in bedrijfs- /organisatiegrootte

Tot nu toe is de marktsector ingedeeld in verschillende deelsectoren. Een ander voor de hand liggend onderscheid binnen de marktsector is het verschil tussen het midden- en kleinbedrijf (1-99 werknemers) en het grootbedrijf (100 of meer werknemers). De verwachting is dat – ongeacht het deel van de marktsector waarin men werkzaam is – in grote bedrijven of organisaties meer wordt verdiend dan in kleine (Brown en Medoff, 1989). In vergelijking met de overheid betekent dit dat de verschillen in aanvangssalarissen tussen de overheid en het midden- en kleinbedrijf

groter zijn dan die tussen de overheid en het grootbedrijf, omdat overheidssalarissen doorgaans sectorbreed gelden en dus minder sterk afhankelijk zijn van de grootte van het overheidsorgaan waarbinnen men werkzaam is.

In tabel 3.3 worden de beloningsverschillen weergegeven tussen de overheid als geheel en de marktsector opgedeeld in het midden- en kleinbedrijf en het grootbedrijf. Zoals verwacht blijkt uit tabel 3.3 dat het relatieve beloningsverschil tussen de overheid en het grootbedrijf over het algemeen geringer is dan dat tussen de overheid en het midden- en kleinbedrijf. De enige uitzondering hierop vormt de sector *zorg*. In deze sector verdienen schoolverlaters werkzaam in kleine organisaties juist meer dan schoolverlaters die een functie uitoefenen in grote organisaties. Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat deze kleine organisaties meestal huisarts-, fysio- en tandheelkundepraktijken zijn. In deze praktijken worden in de regel hogere salarissen betaald.

De statistisch significant lagere beloning in de markt- en kwartaire sector ten opzichte van de overheid als geheel voor lagere/middelbare opleidingen (zie tabel 3.2), komt alleen nog maar naar voren wanneer hoofdsectoren worden vergeleken. Slechts voor de sector *handel en horeca* geldt dat – na correctie voor bedrijfsgrootte – de beloning in deze sector significant lager is dan bij de overheid als geheel. Voor de hogere opleidingen blijven de beloningsverschillen tussen de markt- en kwartaire sector enerzijds en de overheid als geheel anderzijds statistisch significant wanneer er rekening wordt gehouden met bedrijfsgrootte, ondanks het feit dat ook hier de relatieve beloningsverschillen afnemen.

Tabel 3.3
Bruto uurloon van schoolverlaters naar sector^a en naar grootte van het bedrijf/organisatie (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	overheid t.o.v. kleine bedrijven/organisaties opleidingsniveau laag/middelbaar hoog		overheid t.o.v. grote bedrijven/organisaties opleidingsniveau laag/middelbaar hoog	
	Δ	Δ	Δ	Δ
Overheid totaal	<i>f</i> 13,70	<i>f</i> 21,00	<i>f</i> 13,70	<i>f</i> 21,00
Marktsector totaal	-22%**	-10%**	-17%**	-5%**
Industrie, (land)bouw	-17%**	-6%**	-10%	-3%
Handel en horeca	-28%**	-11%**	-30%**	-6%**
Vervoer en communicatie	-23%**	-19%**	-6%	-5%*
Fin. en zak. dienstverlening	-19%**	-10%**	-9%	-6%**
Kwartaire sector totaal	-15%**	-0%	-4%**	-5%**
Zorg	-15%**	+2%	-4%	-6%**
Cultuur en overige dienstverl.	-14%*	-6%*	-2%	+1%

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

^a In dit model is gecorrigeerd voor: leeftijd, jaar van afstuderen, opleidingsniveau, opleidingsrichting, aansluiting qua niveau en aansluiting qua richting

Uitzendwerk

Uitzendwerk neemt een belangrijk gedeelte van de totale werkgelegenheid in beslag zoals blijkt uit tabel 3.4¹². Van de schoolverlaters met een laag/middelbaar opleidingsniveau werkzaam binnen de overheid heeft 15% een uitzendcontract. In de sectoren *rijk* en *gemeente* is dit percentage meer dan twee keer zo hoog. In de sectoren *defensie* en *politie* komt uitzendwerk daarentegen vrij weinig voor. In de markt- en kwartaire sector heeft tussen de 17% en 20% van de schoolverlaters een uitzendcontract. Werkzame schoolverlaters met een hoog opleidingsniveau hebben minder vaak een uitzendbaan dan schoolverlaters met een laag/middelbaar opleidingsniveau. Dit geldt zowel voor de overheid als voor de markt- en kwartaire sector. Ook bij de hoger opgeleiden werken er relatief veel uitzendkrachten in de sectoren *rijk* en *gemeente* (respectievelijk 19% en 36%). Uitzendwerk komt in de marktsector iets minder voor dan in de overheidssector, terwijl het in de kwartaire sector vaker voorkomt.

Tabel 3.4

Percentage schoolverlaters dat werkt als uitzendkracht naar sector (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	opleidingsniveau	
	laag/middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	15%	11%
Rijk	+20%**	+7%**
Gemeente	+18%**	+24%**
Provincie	x	+26%**
Onderwijs	-5%*	-3%**
Defensie	-11%**	+1%
Politie	-7%	+1%
Marktsector totaal	+2%	-2%**
Industrie, (land)bouw	+3%	+3%**
Handel en horeca	-1%**	+4%**
Vervoer en communicatie	+7%	+3%
Financiële en zakelijke dienstverl.	+3%	-4%**
Kwartaire sector totaal	+3%	+5%**
Zorg	+3%	+5%**
Cultuur en overige dienstverlening	+3%	+4%**

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête
 * statistisch significant op 5%-niveau
 ** statistisch significant op 1%-niveau
 x onvoldoende gegevens beschikbaar

12. In tabel B.10 van de bijlage staan de (on)gewogen aantallen en gewogen aandelen van uitzendkrachten in de totale werkgelegenheid voor schoolverlaters gepresenteerd.

In tabel 3.5 staan voor uitzendkrachten de beloningsverschillen tussen sectoren gepresenteerd. Gemiddeld genomen verdient een laag/middelbaar opgeleide uitzendkracht binnen de overheid 13,50 gulden bruto per uur. Tussen de overheidssectoren zijn de verschillen klein. Daarentegen zijn de verschillen tussen de overheid en de marktsector vrij groot. Uitzendkrachten werkzaam in de *industrie, (land)bouw* en in de *handel en horeca* verdienen duidelijk minder (respectievelijk 17% en 27%). Beloningsverschillen tussen de overheid en de kwartaire sector zijn voor uitzendkrachten echter niet statistisch significant.

Een uitzendkracht met een hoog opleidingsniveau verdient bij de overheid ongeveer 19 gulden bruto per uur. Ook hier zijn er nauwelijks verschillen tussen overheidssectoren te constateren. Opnieuw verdienen schoolverlaters met een uitzendcontract in de marktsector minder.

Tabel 3.5
Bruto uurloon van schoolverlaters werkzaam als uitzendkracht naar sector^a (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	opleidingsniveau	
	laag/middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	f13,50	f19,10
Rijk	-2%	+2%
Gemeente	-0%	+0%
Provincie	x	x
Onderwijs	-7%	-2%
Defensie	+5%	x
Politie	x	x
Marktsector totaal	-19%**	-8%**
Industrie, (land)bouw	-17%	-8%**
Handel en horeca	-27%**	-13%**
Vervoer en communicatie	-13%	-7%*
Financiële en zakelijke dienstverlening	-10%	-7%**
Kwartaire sector totaal	-2%	-3%**
Zorg	-2%	-3%
Cultuur en overige dienstverl.	x	-2%

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

a In dit model is gecorrigeerd voor: leeftijd, jaar van afstuderen, opleidingsniveau, opleidingsrichting, aansluiting qua niveau en aansluiting qua richting

Vooraf in de sectoren *handel en horeca* en *vervoer en communicatie* wordt aan uitzendkrachten een minder hoge beloning betaald. De beloning van uitzendkrachten werkzaam in de kwartaire sector wijkt niet statistisch significant af van die van uitzendkrachten bij de overheid.

De beloning van beginnende uitzendkrachten is laag vergeleken met de aanvangssalarissen van schoolverlaters in loondienst (vergelijk tabel 3.2 met tabel 3.5). Voor laag/middelbaar opgeleiden aangesteld bij de overheid bedraagt het verschil 0,20 gulden in het voordeel van hen in loondienst; voor hoog opgeleiden maar liefst 1,90 gulden. Daarnaast zijn de beloningsverschillen tussen sectoren voor uitzendkrachten geringer dan voor schoolverlaters in loondienst. Een uitzondering vormen hoog opgeleide uitzendkrachten in de marktsector. Zij verdienen, evenals hoog opgeleide schoolverlaters in loondienst in de marktsector, aanzienlijk minder dan degenen werkzaam in de overheidssector.

4 Verschillen in immateriële baanaspecten tussen sectoren

Naast de in hoofdstuk 3 beschreven beloning spelen een reeks van andere, immateriële aspecten een rol bij de bepaling van de concurrentiepositie die de overheid inneemt op de arbeidsmarkt voor schoolverlaters. In dit hoofdstuk onderzoeken we de positie van de overheid bij de invulling die zij geeft aan een zevental baanaspecten. Deze aspecten zijn:

- Baanzekerheid;
- (onvrijwillige) Deeltijdarbeid;
- Aanbieden van bij de opleiding passend werk;
- Bijscholingsmogelijkheden;
- Externe mobiliteitsverwachtingen;
- Promotiemogelijkheden;
- Ontevredenheid blijkend uit zoekgedrag naar andere functie.

Baanzekerheid

De laatste jaren wordt vaak gesproken over flexibilisering van de arbeidsmarkt. Ondanks het feit dat in de huidige krappe arbeidsmarktsituatie het belang van een vast contract wellicht kleiner is dan in tijden van grotere werkloosheid, zijn veel intreders op de arbeidsmarkt toch op zoek naar een baan die hen enig houvast biedt. In tabel 4.1 staat per sector het percentage schoolverlaters met een vaste aanstelling weergegeven. Onder een vaste aanstelling wordt hier verstaan een vast contract of een tijdelijk contract met een looptijd van meer dan één jaar en met uitzicht op een vast contract. Voor de lagere/middelbare opleidingsniveaus blijkt dat negen van de tien schoolverlaters die actief zijn bij de overheid een vaste aanstelling hebben. De verschillen tussen de overheid als geheel en de markt- en kwartaire sector zijn voor de lager/middelbaar opgeleiden klein. Alleen werkgevers in de sector *vervoer en communicatie* bieden schoolverlaters statistisch significant vaker een flexibele aanstelling aan (17%).

Voor de hogere opleidingsniveaus zijn de verschillen tussen de overheid enerzijds en de markt- en kwartaire sector anderzijds daarentegen wel substantieel. Hoger opgeleide schoolverlaters zijn binnen de overheid relatief minder vaak op basis van een vast contract werkzaam. Werkgevers in de marktsector bieden schoolverlaters veel vaker een vaste baan aan. Het relatief lage percentage vaste aanstellingen bij de overheid als geheel wordt met name veroorzaakt door de sector *onderwijs*. Werkgevers uit andere overheidssectoren (*rijk* en *gemeente*) bieden juist wel vaker een vast contract aan. Bij de sector *gemeente* is het percentage schoolverlaters met een vaste aanstelling zelfs het hoogst van alle onderzochte sectoren.

Tabel 4.1

Percentage schoolverlaters met een vast contract naar sector (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	opleidingsniveau	
	laag/middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	91%	84%
Rijk	-11%	+8%**
Gemeente	-10%	+12%**
Provincie	x	x
Onderwijs	-4%	-3%**
Defensie	+6%	+7%
Politie	x	+0%
Marktsector totaal	-2%*	+9%**
Industrie, (land)bouw	-1%*	+8%**
Handel en horeca	-3%*	+6%**
Vervoer en communicatie	-8%**	+9%**
Financiële en zakelijke dienstverl.	+1%	+10%**
Kwartaire sector totaal	-1%	+4%*
Zorg	+0%	+5%**
Cultuur en overige dienstverl.	-4%**	-3%**

Bron: ROA, Schoolverlatersenquêtes

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

(onvrijwillige) Deeltijdarbeid

Een andere vorm van werkzekerheid die een werkgever een schoolverlater kan bieden, vormt de ruimte die de werkgever de schoolverlater laat om een gewenst aantal arbeidsuren te kiezen. Dit is met name van belang voor schoolverlaters die een deeltijdaanstelling hebben en wellicht een voltijdse aanstelling met dientengevolge een hogere beloning zouden willen hebben. Ontevredenheid omtrent de aanstelling kan een verhoogd risico op uitstroom zijn. Met name bij de lagere/middelbare opleidingsniveaus komen deeltijdfuncties redelijk veel voor, zo blijkt uit tabel 4.2. Dit geldt niet voor de overheid als geheel, waarin juist werkzame schoolverlaters met hogere opleidingsniveaus vaker in deeltijd werken. De reden hiervoor is dat er relatief veel deeltijdaanstellingen zijn in de sector *onderwijs*. Deze sector bepaalt in grote mate het beeld van de overheid als geheel bij de hogere opleidingsniveaus. Voor de lagere/middelbare opleidingsniveaus valt met name het hoge percentage deeltijdwerkers op in de sector *zorg*, maar ook in de sectoren *handel en horeca*, *cultuur en overige dienstverlening* en *onderwijs* maakt deeltijdwerk een substantieel deel uit van de totale werkgelegenheid voor schoolverlaters.

Bij de hogere opleidingsniveaus blijken, uitgezonderd de sector *handel en horeca*, dezelfde sectoren als bij de lagere/middelbare opleidingsniveaus relatief vaak gebruik te maken van deeltijdwerkers. Verder valt op dat werkgevers in de sectoren *rijk* en *gemeente* voor startfuncties vaker deeltijders aannemen voor hoge opleidingsniveaus dan voor lage/middelbare.

Tabel 4.2

Percentage schoolverlaters met een (onvrijwillige) deeltijdaanstelling naar sector (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	opleidingsniveau			
	laag/middelbaar		hoog	
	Δ	w.v. onvrijwillig Δ	Δ	w.v. onvrijwillig Δ
Overheid totaal	9%	65%	29%	73%
Rijk	-7%*	x	-21%**	-14%
Gemeente	-8%**	x	-14%**	-9%*
Provincie	x	x	x	x
Onderwijs	+27%**	+8%**	+3%**	+0%*
Defensie	-7%**	x	-28%**	x
Politie	x	x	-17%	x
Marktsector totaal	+12%	+8%	-25%**	-11%**
Industrie, (land)bouw	+6%	+5%	-27%**	-6%
Handel en horeca	+20%**	+12%	-22%**	-6%
Vervoer en communicatie	+1%	-9%	-24%**	+5%
Financiële en zakelijke dienstverl.	+4%*	-4%	-25%**	-17%**
Kwartaire sector totaal	+42%**	+7%	+18%**	-6%**
Zorg	+47%**	+6%	+22%**	-8%**
Cultuur en overige dienstverlening	+26%**	+10%	-0%	+4%

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

Schoolverlaters actief in deeltijd en die van hun werkgever niet de mogelijkheid krijgen om meer uren te werken dan in hun contract is vastgesteld (d.w.z. onvrijwillige deeltijd), moeten voornamelijk gezocht worden in sectoren met hoge percentages deeltijdwerkers, zoals blijkt uit tabel 4.2¹³. De tweede en vierde kolom met cijfers van tabel 4.2 moeten als volgt worden gelezen. In deze kolommen staat de procentuele afwijking (t.o.v. de overheid als geheel) van het aandeel van schoolverlaters dat onvrijwillig in deeltijd werkt in het totaal van schoolverlaters dat in deeltijd werkt. Bij lagere/middelbare opleidingsniveaus geldt dat 65% van alle deeltijdwerkers in de overheid als geheel meer uren zou willen werken (dat is dus $0,65 \times 9\% = 6\%$ van alle schoolverlaters actief binnen de overheid). Onvrijwillige deeltijd komt binnen de overheid met name voor in de sector *onderwijs*. In deze sector komt onvrijwillig werken in deeltijd statistisch significant vaker voor dan in de overheid als geheel (het komt 8% vaker voor, hetgeen betekent dat 73% ($65\% + 8\%$) van alle schoolverlaters actief in deeltijd in het *onderwijs* onvrijwillig in deeltijd is, oftewel $0,73 \times 36\% = 26\%$ van alle schoolverlaters actief in het *onderwijs*). In de markt- en kwartaire sector komt onvrijwillige deeltijd vaker voor dan bij de overheid, maar de verschillen zijn niet statistisch significant.

13. Schoolverlaters die minder zouden willen werken dan overeengekomen in het arbeidscontract worden hier niet aangemerkt als onvrijwillige deeltijdwerkers.

Voor hogere opleidingsniveaus geldt dat bijna driekwart van alle deeltijdwerkers binnen de overheid liever een ruimere aanstelling zou willen hebben. Dit relatief hoge aandeel komt voornamelijk voor rekening van de sector *onderwijs*. In de markt- en kwartaire sector ligt het aandeel onvrijwillige deeltijdarbeid statistisch significant lager met respectievelijk 62% en 67%. Vooral in de sector *financiële en zakelijke dienstverlening* komt werken in onvrijwillige deeltijd minder vaak voor.

Aanbieden van bij de opleiding passend werk

Een ander belangrijk argument voor een schoolverlater om te kiezen voor een functie is de mate van overlap tussen zijn of haar gevolgde opleiding en de aangeboden werkzaamheden. Een goede aansluiting tussen de opleiding en de functie kan een indicatie zijn van de mate waarin de potentiële werknemer het werk inhoudelijk interessant zal vinden. De aansluiting tussen opleiding en werk kan worden onderscheiden in de aansluiting naar niveau en de aansluiting naar richting.

De mate waarin werkgevers van verschillende sectoren er in slagen hun werknemers een naar opleidingsniveau en -richting aansluitende functie te bieden, is weergegeven in tabel 4.3. De eerste drie kolommen met cijfers hebben betrekking op het door de werkgever vereiste opleidingsniveau. De kolommen vier tot en met zes betreffen cijfers over de vereiste opleidingsrichting.

Gemiddeld genomen kunnen werkgevers voor 68% (62% + 6%; dat wil zeggen de tweede en derde kolom bij elkaar opgeteld) van hun vacatures voor lager-/middelbaar opgeleiden en voor 79% (78% + 1%) van hun vacatures voor hoger opgeleiden, schoolverlaters een baan bieden waarvoor minimaal het door de schoolverlater genoten opleidingsniveau is vereist. De overheid als geheel doet het wat betreft de lagere/middelbare opleidingsniveaus iets slechter en wat betreft de hogere opleidingsniveaus ruim beter dan het gemiddelde (respectievelijk 54% en 91%). De minder dan gemiddelde score van de overheid als geheel voor de lagere/middelbare opleidingsniveaus wordt met name veroorzaakt door de sector *defensie*. Dat de overheid als geheel er beter in slaagt afgestudeerden met een hoog opleidingsniveau een qua niveau passende baan aan te bieden, komt met name omdat in de sector *onderwijs* alleen maar afgestudeerden werkzaam zijn met het vereiste opleidingsniveau. In de markt- en kwartaire sector slagen met name werkgevers uit de sectoren *financiële en zakelijke dienstverlening* en *zorg* er vaak in mensen een wat betreft niveau uitdagerende baan te bieden.

Tabel 4.3

Aansluiting tussen door de werkgever vereiste en genoten opleidingsniveau en -richting naar sector, 1996/1997

Sector	vereiste opleidingsniveau			vereiste opleidingsrichting ^a		
	lager %	gelijk %	hoger %	geen %	andere %	eigen/verwante %
<i>Laag/middelbaar opleidingsniveau:</i>						
Overheid totaal	45	51	3	51	10	40
Rijk	36	53	11	33	12	55
Gemeente	31	67	2	21	1	78
Provincie	x	x	x	x	x	x
Onderwijs	10	83	7	17	1	82
Defensie	58	40	2	66	11	23
Politie	x	x	x	x	x	x
Marktsector totaal	34	59	7	42	6	52
Industrie, (land)bouw	32	64	4	31	6	63
Handel en horeca	42	52	6	51	6	43
Vervoer en commun.	31	65	4	36	5	59
Financiële en zakelijke dienstverl.	18	68	14	36	6	59
Kwartaire sector totaal	19	77	4	15	5	80
Zorg	14	83	3	8	3	90
Cultuur en overige dienstverl.	34	60	6	35	11	54
Totaal laag/middelbaar	32	62	6	38	6	56
<i>Hoog opleidingsniveau:</i>						
Overheid totaal	9	91	0	4	2	94
Rijk	21	78	1	7	6	87
Gemeente	33	67	0	11	8	82
Provincie	x	x	x	x	x	x
Onderwijs	5	95	0	3	1	96
Defensie	26	73	1	17	6	76
Politie	18	77	6	0	17	83
Marktsector totaal	23	77	0	20	4	76
Industrie, (land)bouw	24	76	1	12	4	84
Handel en horeca	34	66	1	23	6	71
Vervoer en commun.	35	65	0	26	6	68
Financiële en zakelijke dienstverl.	19	81	1	22	4	74
Kwartaire sector totaal	26	74	0	9	4	87
Zorg	26	74	0	4	2	95
Cultuur en overige dienstverl.	28	72	0	25	9	67
Totaal hoog	21	78	1	16	4	81

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

^a Werkzame schoolverlaters van het AVO hebben geen opleidingsrichting. Verondersteld wordt dat voor al deze schoolverlaters geldt dat de werkgever geen opleidingsrichting vereiste voor de functie waarin ze werkzaam zijn.

x onvoldoende gegevens beschikbaar

Het percentage schoolverlaters dat een qua opleidingsrichting aansluitende functie heeft, ligt in dezelfde orde van grootte als het percentage schoolverlaters dat een functie vindt waarvoor tenminste het eigen opleidingsniveau werd vereist. Opnieuw hebben werkgevers meer moeite om schoolverlaters met lagere/middelbare opleidingsniveaus een qua richting aansluitende functie te bieden dan schoolverlaters met hogere opleidingsniveaus. Voor de lagere/middelbare oplei-

dingen geldt dat werkgevers in de overheidssector vaker moeite hebben om een schoolverlater een qua richting passende baan te bieden dan collega-werkgevers in de markt- of de kwartaire sector. Voor de hogere opleidingsniveaus geldt juist het tegenovergestelde. Dit komt opnieuw door de sector *onderwijs*: werkgevers in deze sector mogen wettelijk gezien alleen maar personeel aannemen met een lerarenopleiding.

Een andere oorzaak van de gevonden sectorverschillen is het feit dat werkgevers vaak geen specifieke opleidingsrichting vereisen voor een functie. Dit komt ruim tweemaal zo vaak voor bij lagere/middelbare opleidingsniveaus dan bij hogere. Met name in de sector *defensie* vragen werkgevers minder vaak schoolverlaters met een specifieke opleidingsrichting. Werkgevers in deze sector leiden hun personeel zelf op, waardoor de aansluiting naar richting minder relevant is in deze sector. Aangezien de sector *defensie* bij de lagere/middelbare opleidingsniveaus een aanzienlijk aandeel heeft in de overheid als geheel kan dit verklaren waarom er relatief weinig schoolverlaters met een qua opleidingsrichting aansluitende functie aangetroffen worden bij de overheid als geheel voor lagere/middelbare opleidingsniveaus.

Bijscholingsmogelijkheden

De ruimte die werkgevers schoolverlaters geven om bijscholing te volgen, kan een indicatie zijn van de ontwikkelingsmogelijkheden die schoolverlaters hebben. Tabel 4.4 geeft het aandeel schoolverlaters dat in de laatste vier weken een cursus of bedrijfsopleiding heeft gevolgd of nog volgt¹⁴. Voor de lagere/middelbare opleidingsniveaus geldt dat 40% van de schoolverlaters werkzaam in de overheidssector bijscholing volgt. Dat is aanzienlijk meer dan in de markt- en de kwartaire sector. Met name in de kwartaire sector komt bijscholing veel minder vaak voor (16%). Binnen de overheidssector als geheel zijn de verschillen niet statistisch significant, hoewel in de sectoren *rijk* en *onderwijs* minder bijscholingsmogelijkheden zijn dan in de sectoren *gemeente* en *defensie*.

Voor schoolverlaters met een hoog opleidingsniveau zijn er juist meer bijscholingsmogelijkheden in de marktsector dan in de overheidssector. Een voornamelijk oorzaak hiervan is het grote aandeel van de sector *onderwijs* in de overheid als geheel bij de hoge opleidingsniveaus. De overige overheidssectoren bieden schoolverlaters namelijk significant meer bijscholingsmogelijkheden dan het gemiddelde voor de gehele overheidssector. Vooral in de sectoren *defensie* en *politie* zijn er ruime mogelijkheden tot bijscholing voor schoolverlaters. De deelname

14. Overigens kan dit ook een cursus zijn die op initiatief van de schoolverlater op eigen kosten wordt gevolgd. Een reden voor deze aanvullende scholing zou een gebrekkige aansluiting tussen opleiding en werk kunnen zijn. Indien echter met de kwaliteit van deze aansluiting rekening wordt gehouden, veranderen de resultaten niet of nauwelijks.

aan cursussen in de sectoren *rijk* en *gemeente* ligt op een vergelijkbaar niveau als in de marktsector. In de marktsector als geheel is het voornamelijk de sector *financiële en zakelijke dienstverlening* waarbinnen goede bijscholingsmogelijkheden worden geboden. In deze sector volgt 36% van de schoolverlaters een of andere vorm van bijscholing. In de kwartaire sector ligt het percentage schoolverlaters dat bijscholing volgt op het niveau van de overheidssector *onderwijs*.

Tabel 4.4

Percentage schoolverlaters dat in de laatste vier weken bijscholing heeft gevolgd of nog volgt naar sector (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	opleidingsniveau	
	laag/middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	40%	20%
Rijk	-10%	+10%**
Gemeente	+8%	+8%**
Provincie	x	x
Onderwijs	-15%	-2%**
Defensie	+7%	+22%**
Politie	x	+24%**
Marktsector totaal	-13%**	+10%**
Industrie, (land)bouw	-20%**	+4%**
Handel en horeca	-13%**	+0%
Vervoer en commun.	-14%**	+8%**
Financiële en zakelijke dienstverlening	-10%	+16%**
Kwartaire sector totaal	-24%**	-1%
Zorg	-23%**	+0%
Cultuur en overige dienstverlening	-26%**	-3%

Bron: ROA, Schoolverlatersenquêtes

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

Externe mobiliteitsverwachtingen

De loopbaanperspectieven van schoolverlaters op de iets langere termijn kunnen onder meer worden afgemeten aan de hand van de te verwachten externe mobiliteitsverwachtingen. Hieronder verstaan we de verwachtingen die schoolverlaters hebben om binnen een jaar van bedrijf/organisatie te veranderen. Overigens geeft dit tevens een indicatie van de voor de werkgever te verwachten kapitaalvernietiging, die ontstaat wanneer een ingewerkte schoolverlater met – al dan niet via formele scholing verkregen – bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden besluit van werkgever te veranderen.

Voor de middelbare opleidingsniveaus¹⁵ geldt dat 15% van de schoolverlaters die terechtkomen in de overheidssector binnen een jaar van werkgever denkt te veranderen (zie tabel 4.5). Het verloop onder schoolverlaters is met name hoog in de sector *gemeente*. Van deze groep verwacht maar liefst 41% binnen een jaar van werkgever te veranderen, alhoewel dit percentage niet statistisch significant afwijkt van het gemiddelde bij de overheid. Werkgevers in de marktsector dienen overigens rekening te houden met een groter verloop van schoolverlaters dan werkgevers in de overheidssector. In de marktsector verwacht 23% van de schoolverlaters met een middelbare opleiding van werkgever te veranderen. Met name in de sector *handel en horeca* verwachten schoolverlaters vaker van bedrijf/organisatie te verwisselen. De cijfers in de kwartaire sector wijken daarentegen nauwelijks af van de overheidssector.

Schoolverlaters met een hogere opleiding die werkzaam zijn in de overheidssector verwachten iets vaker binnen een jaar van werkgever te veranderen dan schoolverlaters met een middelbare opleiding werkzaam bij de overheid. Verschillen tussen overheidssectoren wat betreft het te verwachten verloop van schoolverlaters met een hoog opleidingsniveau zijn er nauwelijks. Wel blijkt dat zowel werkgevers in de marktsector als werkgevers in de kwartaire sector rekening dienen te houden met een hogere uitstroom van schoolverlaters (respectievelijk 25% en 28%) dan werkgevers in de overheidssector (19%). Opnieuw zijn het de schoolverlaters uit de sector *handel en horeca* die relatief vaak van werkgever denken te veranderen binnen een jaar (38%).

Uit een nadere analyse van de gegevens (hier niet weergegeven) blijkt overigens dat schoolverlaters met een flexibele aanstelling veel vaker verwachten binnen een jaar van werkgever te veranderen. Hetzelfde geldt voor schoolverlaters met een onvrijwillige deeltijdaanstelling en schoolverlaters met een qua opleiding niet-aansluitende baan. Schoolverlaters met een hoge beloning verwachten daarentegen juist minder vaak van werkgever te veranderen. Dit geldt zowel voor schoolverlaters met een middelbare als met een hogere opleiding. Als bij de vergelijking van sectoren rekening wordt gehouden met deze factoren, dan blijkt het beeld zoals dat in tabel 4.5 naar voren komt nauwelijks te veranderen.

15. Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven, is er geen informatie over externe mobiliteitsverwachtingen van schoolverlaters van lagere opleidingsniveau's (AVO, VBO).

Tabel 4.5

Percentage schoolverlaters dat verwacht het komende jaar van bedrijf/organisatie te veranderen naar sector (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1997

Sector	opleidingsniveau	
	middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	15%	19%
Rijk	-0%	-1%
Gemeente	+26%	-0%
Provincie	x	x
Onderwijs	-0%	+0%
Defensie	-10%	+3%
Politie	x	x
Marktsector totaal	+8%*	+5%**
Industrie, (land)bouw	+6%	+5%**
Handel en horeca	+11%**	+19%**
Vervoer en communicatie	+10%	+9%**
Financiële en zakelijke dienstverlening	+3%	+1%
Kwartaire sector totaal	-0%	+9%**
Zorg	-2%	+9%**
Cultuur en overige dienstverlening	+9%	+9%**

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête
 * statistisch significant op 5%-niveau
 ** statistisch significant op 1%-niveau
 x onvoldoende gegevens beschikbaar

Promotiemogelijkheden

Een ander belangrijk aspect van een startersfunctie vormen de doorgroeimogelijkheden van een functie naar een hogere. Wanneer schoolverlaters in de toekomst verwachten door te stromen naar een kwalitatief goede baan bij een werkgever, dan nemen zij bij aanvang wellicht genoeg met een iets minder aantrekkelijke functie. Een dergelijke startersfunctie kan dan worden beschouwd als een investering voor de toekomst¹⁶. Tabel 4.6 geeft een overzicht van deze door schoolverlaters verwachte promotiemogelijkheden¹⁷.

Volgens de schoolverlaters van middelbare opleidingen is er voor 38% van de startersfuncties bij de overheid binnen een jaar ruimte voor promotie naar een hogere functie. De verschillen binnen overheidssectoren zijn groot. Bij de sectoren *gemeente* en *onderwijs* is er statistisch significant minder ruimte voor promotie. Respectievelijk 11% en 16% van deze functies bieden volgens de schoolverlaters op korte termijn carrièreperspectieven. Bij de sector *defensie* daarentegen verwacht

16. Het blijkt dat intreders vaak onder hun niveau de arbeidsmarkt betreden om daarna door te stromen naar hogere functies. Zie bijvoorbeeld De Grip, Heijke en Willems (1992) en Wolbers en De Graaf (1998).

17. Ook hier geldt dat er geen informatie beschikbaar is over schoolverlaters van lagere opleidingsniveaus (AVO, VBO).

58% van de schoolverlaters van middelbare opleidingen binnen een jaar promotie te maken. Dat is statistisch significant meer dan het overheidsgemiddelde. Werk in niet-overheidssectoren levert volgens de schoolverlaters van middelbare opleidingen duidelijk minder promotiemogelijkheden op. Met name in de sector *zorg* zijn er relatief weinig promotiekansen. De promotiekansen in deze sector zijn vergelijkbaar met die in de sectoren *gemeente* en *onderwijs*.

Voor de hogere opleidingen zijn de promotiekansen bij de overheid – sterk beïnvloed door de sector *onderwijs* – geringer dan voor middelbare opleidingen. De overige overheidssectoren bieden volgens de schoolverlaters van hogere opleidingsniveaus significant meer promotiemogelijkheden. Toch blijven ook de promotiekansen binnen de sectoren *rijk*, *gemeente* en *defensie* achter bij die binnen de marktsector. In de marktsector verwacht gemiddeld genomen 43% van de schoolverlaters binnen een jaar promotie te maken naar een hogere functie. Met name in de sector *financiële en zakelijke dienstverlening* zijn de verwachtingen van schoolverlaters over hun toekomst gunstig (48%). De verwachte promotiemogelijkheden voor hoger opgeleiden in de kwartaire sector blijven achter bij die in andere sectoren. Gemiddeld genomen zijn de promotiekansen in deze sectoren iets hoger dan in de sector *onderwijs*. Vooral in de *zorg* zien schoolverlaters relatief weinig promotiemogelijkheden.

Tabel 4.6

Percentage schoolverlaters dat verwacht het komende jaar naar een hogere functie te promoveren naar sector (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1997

Sector	opleidingsniveau	
	middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	38%	8%
Rijk	-2%	+16%**
Gemeente	-27%*	+23%**
Provincie	x	x
Onderwijs	-22%**	-4%**
Defensie	+20%**	+29%**
Politie	x	x
Marktsector totaal	-8%	+35%**
Industrie, (land)bouw	-11%	+24%**
Handel en horeca	-7%	+32%**
Vervoer en communicatie	-10%	+33%**
Financiële en zakelijke dienstverlening	-7%	+40%**
Kwartaire sector totaal	-25%**	+5%**
Zorg	-29%**	+1%
Cultuur en overige dienstverlening	-6%	+21%**

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

Ontevredenheid blijkt uit zoekgedrag naar andere functie

Tot slot van dit hoofdstuk geeft de vraag of een schoolverlater momenteel op zoek is naar een andere functie een belangrijke indicatie van de ontplooiingsmogelijkheden die schoolverlaters in hun huidige functie zien. Uit tabel 4.7 blijkt dat zowel voor lagere/middelbare als voor hogere opleidingsniveaus geldt dat schoolverlaters werkzaam in de overheidssector als geheel minder vaak actief op zoek zijn naar een andere functie dan schoolverlaters in de markt- en kwartaire sector. Tussen de overheidssectoren onderling zijn de verschillen zowel op laag/middelbaar als op hoog niveau vrij beperkt. Alleen schoolverlaters met een hoog opleidingsniveau werkzaam in de sector *rijk* zijn statistisch significant vaker op zoek naar ander werk. Ook blijkt dat schoolverlaters met een hoog opleidingsniveau in het algemeen vaker zoeken naar een andere functie dan schoolverlaters met een laag/middelbaar opleidingsniveau (m.u.v. de marktsector). Dit wordt wellicht mede veroorzaakt door de grotere keuzemogelijkheden die zij hebben als gevolg van hun hogere opleidingsniveau.

Het tot dusver gepresenteerde beeld van het zoekgedrag wordt voor een deel beïnvloedt door het feit dat er schoolverlaters zijn die een functie hebben aanvaard die niet aansluit bij de gevolgde opleiding qua richting en/of niveau of die werken in onvrijwillige deeltijd of die een functie hebben waarin de beloning laag is of die een flexibele aanstelling hebben. Als met deze factoren rekening wordt gehouden, dan blijken schoolverlaters die voldoen aan één of meerdere van deze vier genoemde kenmerken vaker te zoeken naar ander werk.

Tabel 4.7

Percentage schoolverlaters dat momenteel op zoek is naar een andere functie naar sector (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	opleidingsniveau	
	laag/middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	7%	16%
Rijk	-4%	+6%*
Gemeente	+2%	-4%
Provincie	x	x
Onderwijs	+7%	-0%
Defensie	-2%	+6%
Politie	x	-6%
Marktsector totaal	+14%**	+3%**
Industrie, (land)bouw	+10%*	+3%*
Handel en horeca	+18%**	+13%**
Vervoer en communicatie	+12%*	+7%**
Financiële en zakelijke dienstverlening	+12%*	-0%
Kwartaire sector totaal	+9%**	+11%**
Zorg	+11%**	+11%**
Cultuur en overige dienstverlening	+4%	+12%**

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

Van de schoolverlaters werkzaam bij de overheid die én een niet-aansluitende functie hebben én onvrijwillig in deeltijd werken én een flexibele aanstelling hebben én een lage beloning hebben, zoekt bij de lagere middelbare opleidingsniveaus 40% naar ander werk en bij de hogere opleidingsniveaus 51%. De relatieve verhoudingen tussen de verschillende sectoren veranderen echter nauwelijks wanneer er wordt gecorrigeerd voor deze vier factoren, zoals blijkt uit tabel 4.8. De in deze tabel getoonde cijfers wijken nauwelijks af van de cijfers die zijn gepresenteerd in tabel 4.7.

Tabel 4.8
 Percentage schoolverlaters dat momenteel op zoek is naar een andere functie naar sector^a
 (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	opleidingsniveau	
	laag/middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	7%	16%
Rijk	-5%	+10%*
Gemeente	-3%	-1%
Provincie	x	x
Onderwijs	+7%	-2%**
Defensie	+3%	+12%
Politie	x	-4%
Marktsector totaal	+13%**	+6%**
Industrie, (land)bouw	+10%*	+6%**
Handel en horeca	+15%**	+14%**
Vervoer en communicatie	+13%*	+8%**
Financiële en zakelijke dienstverlening	+12%*	+3%
Kwartaire sector totaal	+8%**	+10%**
Zorg	+10%*	+10%**
Cultuur en overige dienstverlening	+0%	+9%**

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

^a In dit model is gecorrigeerd voor: vast contract, onvrijwillige deeltijdaanstelling, aansluiting qua niveau, aansluiting qua richting en bruto uurloon

5 Verschillen in wervingskanalen tussen sectoren

In dit hoofdstuk bespreken we de wervingskanalen die een werkgever ter beschikking staan bij het vervullen van een startersfunctie. De effectiviteit van wervingskanalen wordt afgemeten aan het percentage vacatures voor schoolverlaters dat een werkgever vervult via een bepaald type wervingskanaal. Interessant is het hier om te zien of werkgevers uit bepaalde sectoren andere wervingskanalen gebruiken en wellicht sommige wervingskanalen onbenut laten.

In tabel 5.1 staan de door de werkgevers gebruikte wervingskanalen voor de middelbare opleidingsniveaus weergegeven. Zoals reeds is vermeld, bestaat er alleen informatie over wervingskanalen voor schoolverlaters van KMBO en hoger. Het belangrijkste succesvol benutte wervingskanaal van werkgevers in de overheid is de personeelsadvertentie. Van de door de overheid gerecruteerde schoolverlaters is 20% in contact gekomen met deze werkgever via een dergelijke advertentie. Binnen de overheid wordt vooral bij de sector *gemeente* relatief vaak op basis van personeelsadvertenties geworven (29%). In de markt- en kwartaire sector wordt daarentegen statistisch significant minder gebruik gemaakt van personeelsadvertenties. Met name in de sectoren *industrie*, *(land)bouw* en *cultuur en overige dienstverlening* zijn relatief weinig schoolverlaters via een advertentie aangesteld. Een tweede belangrijk wervingskanaal van werkgevers in de overheidssector zijn open sollicitaties. Van de bij de overheid aangestelde schoolverlaters heeft 17% deze functie via een open sollicitatie verkregen. Werkgevers uit de sector *gemeente* stellen daarentegen statistisch significant minder vaak schoolverlaters aan die zelf het initiatief tot sollicitatie hebben genomen (8%). Daarentegen worden in de kwartaire sector relatief meer vacatures opgevuld via open sollicitaties (27%). Dit is vooral het geval in de sector *zorg*.

Werkgevers kunnen ook schoolverlaters inhuren via een uitzendbureau om ze na verloop van tijd eventueel zelf in dienst te nemen. Van alle werkzame schoolverlaters komt bij de overheid 13% op deze manier binnen. Hiermee is dit het derde belangrijke door de overheid gebruikte wervingskanaal. In de sectoren *onderwijs* en *defensie* wordt statistisch significant minder vaak gebruik van gemaakt van uitzendkrachten (respectievelijk 7% en 5%). Dit laatste geldt ook voor de sector *zorg*. In de sectoren *industrie*, *(land)bouw*, *financiële en zakelijke dienstverlening* en *cultuur en overige dienstverlening* daarentegen komen verhoudingsgewijs veel schoolverlaters via uitzendwerk in dienst.

Tabel 5.1
 Percentage succesvol benutte wervingskanalen naar sector, middelbare opleidingsniveaus (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	arbeids- bureau	uitzend- bureau	adver- tentie	open soli.	stage	via school	informa- tiedag	eerder werk	kennis- sen	eigen bedrijf	anders
Overheid totaal	7%	13%	20%	17%	11%	1%	4%	7%	5%	2%	12%
Rijk	-2%	+12%	-2%	-2%	+2%	-1%	-4%**	0%	+11%**	-2%	-12%**
Gemeente	-1%	+18%	+9%*	-8%*	+1%	-1%	-4%**	-1%	-4%	-2%	-6%**
Provincie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Onderwijs	+6%	-6%**	-7%	-3%	+13%**	+1%	-4%**	+2%	-3%	+4%	-2%**
Defensie	-3%	-8%**	+6%	-6%	-10%**	0%	+7%**	0%	+1%	-2%	+10%**
Politie	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marktsector totaal	+2%	+4%	-3%*	-4%	+5%**	+1%	-4%**	-2%	+9%**	-2%	-6%**
Industrie, (land)bouw	-1%	+9%*	-7%**	-7%*	+8%**	+1%	-4%**	-2%	+10%**	-2%	-6%**
Handel en horeca	+4%	-2%	0%	-2%	+4%*	0%	-4%**	-1%	+9%**	-2%	-6%**
Vervoer en communicatie	-2%	+6%	0%	-5%	+8%**	0%	-4%**	-4%	+5%	-2%	-9%**
Financiële en zakelijke dienstverlening	+2%	+13%**	-3%*	-5%	+1%	+1%	-4%**	-4%	+8%	-2%	-8%**
Kwartaire sector totaal	+1%	-6%**	-3%*	+10%**	+10%**	+1%	-4%**	0%	+2%	-2%	-7%**
Zorg	0%	-9%**	-2%	+13%*	+10%**	+1%	-4%**	+1%	0%	-2%	-7%**
Cultuur en overige dienstverlening	+2%	+9%*	-7%**	-6%	+8%**	0%	-4%**	-3%	+9%*	-2%	-7%

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

Een vierde belangrijke recruiteringsbron van de overheid vormen stagiairs. Van alle aangestelde schoolverlaters bij de overheid is 11% eerst als stagiair werkzaam geweest. In het *onderwijs* worden stagiairs veel vaker aangenomen (24%), terwijl in de sector *defensie* nauwelijks stagiairs in dienst worden genomen (1%). Zowel in de markt- als de kwartaire sector worden statistisch significant meer schoolverlaters aangenomen, nadat ze eerst stage hebben gelopen. Dit geldt voor alle onderliggende sectoren. Een recruiteringsbron die binnen de overheid vrij beperkt is, maar in de marktsector een grotere omvang heeft is het informele circuit. Het betreft hier schoolverlaters die via kennissen of vrienden een functie vinden. In de marktsector ligt dit percentage gemiddeld 10% hoger dan bij de overheid.

Tabel 5.2 toont dezelfde analyse als tabel 5.1 maar dan voor de hogere opleidingsniveaus. Vergeleken met middelbaar opgeleiden is de personeelsadvertentie bij hoog opgeleiden een belangrijker recruiteringsmiddel. Dit geldt zowel voor de overheidssector als voor de markt- en kwartaire sector. Opnieuw recruiteren werkgevers in de overheidssector het vaakst hoog opgeleide schoolverlaters via een advertentie in de krant (30%). De sector *gemeente* recroteert bijna de helft van haar startende schoolverlaters via personeelsadvertenties. In de markt- en kwartaire sector worden minder vaak hoog opgeleiden aangetrokken op basis van personeelsadvertenties. Met name werkgevers in de sectoren *industrie*, *(land)bouw* en *cultuur en overige dienstverlening* maken minder gebruik van personeelsadvertenties.

Een tweede belangrijke recruiteringsbron van de overheid vormen de open sollicitaties (13%). De sectoren *rijk* en *gemeente* nemen binnen de overheid overigens relatief weinig schoolverlaters in dienst via open sollicitaties. In zowel de markt- als de kwartaire sector worden daarentegen relatief meer schoolverlaters aangenomen via open sollicitaties dan in de overheidssector. Zij nemen respectievelijk 5% en 7% meer schoolverlaters aan via een open sollicitatie. Een derde grote recruiteringsbron bij de overheid zijn stagiairs. Van de door de overheid aangestelde hoog opgeleide schoolverlaters heeft 12% eerst stage gelopen bij de desbetreffende werkgever. Vooral werkgevers in de sector *politie* nemen veel oud-stagiairs in dienst (25%); dit in tegenstelling tot de sectoren *defensie* en *gemeente* waar ex-stagiairs een veel kleiner aandeel hebben. Het percentage schoolverlaters in de markt- en kwartaire sector dat als gevolg van een stage is aangenomen, ligt ongeveer op hetzelfde niveau als in de overheidssector. Alleen in de sectoren *industrie*, *(land)bouw* en *zorg* worden statistisch significant meer stagiairs aangesteld.

Verder valt op dat uitzendbureaus geen belangrijk recruiteringsinstrument vormen voor de overheidssector, terwijl dit wel het geval is in de markt- en kwartaire sector. Dit beeld geldt overigens niet voor de overheidssectoren *rijk* en *gemeente*, waar wel relatief vaak schoolverlaters in dienst worden genomen op basis van een

uitzendcontract. Zoals al bleek uit tabel 3.4 doen juist deze sectoren veelvuldig een beroep op uitzendkrachten.

Tabel 5.2
 Percentage succesvol benutte wervingskanalen naar sector, hogere opleidingsniveaus (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	arbeids- bureau	uitzend- bureau	adver- tentie	open soll.	stage	via school	informa- tiedag	eerder werk	kennis- sen	eigen bedrijf	anders
Overheid totaal	6%	4%	30%	13%	12%	6%	0%	9%	7%	0%	11%
Rijk	0%	+10%**	+6%	-5%**	+2%	-4%**	0%	-1%	0%	0%	-7%**
Gemeente	-3%	+13%**	+17%**	-7%**	-4%*	-1%	0%	-5%*	-5%**	0%	-4%
Provincie	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Onderwijs	0%	-2%**	-1%**	+1%**	0%	0%	0%	+1%	0%	0%	+1%
Defensie	-4%	+3%	-4%	-1%	-9%**	-5%*	+9%**	-1%	0%	0%	+12%**
Politie	-6%	0%	+3%	-4%	+13%*	-6%	0%	0%	+10%**	0%	-9%
Marktsector totaal	-4%**	+15%**	-6%**	+5%**	+1%	-2%**	+1%**	-5%**	0%	0%	-6%**
Industrie, (land)bouw	-4%**	+19%**	-10%**	+2%**	+4%**	-2%**	0%	-5%**	0%	0%	-5%**
Handel en horeca	-3%**	+15%**	-2%	-1%	-1%	-3%**	0%	-2%*	+3%**	0%	-7%**
Vervoer en communicatie	-4%**	+15%**	-8%**	+7%**	+2%	-3%**	+1%	-3%*	0%	0%	-6%**
Financiële en zakelijke dienstverlening	-3%**	+14%**	-5%**	+8%**	-1%	-3%**	+1%	-6%**	0%	0%	-6%**
Kwartaire sector totaal	-2%*	+5%**	-5%**	+7%**	+3%**	-3%**	0%	+2%**	0%	0%	-7%**
Zorg	-2%*	+3%**	-4%**	+9%**	+3%**	-3%**	0%	+2%**	-1%	0%	-7%**
Cultuur en overige dienstverlening	-2%	+9%**	-9%**	-2%	+3%	-2%**	0%	0%	+4%**	+1%	-2%

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

Literatuur

Brown, C. en J. Medoff (1989). The employer size-wage effect. *Journal of Political Economy*, 97, 1027-1059.

Grip, A. de, H. Heijke en E. Willems (1992). Scholing en mobiliteit. *Maandschrift Economie*, 56, 131-144.

Kersten, A., P. Oeij, M. Breedveld en A. Klomps (1996). *Beweegredenen. De relatie tussen arbeidsvoorwaarden en baanmobiliteit*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Ministerie van Binnenlandse Zaken (1998). *Arbeidsmarkttrapportage overheid 1998*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1997). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002*. ROA-R-1997/7. Maastricht: ROA.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1998). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1997*. ROA-R-1998/5. Maastricht: ROA.

Velden, R. van der en M. Wolbers (1998). *Aanvangssalarissen van schoolverlaters werkzaam in de overheidssector*. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Wolbers, M. en P. de Graaf (1998). Diploma-inflatie en carrièreperspectieven. Trends in de waarde van diploma's bij opwaartse en neerwaartse functiemobiliteit in Nederland tussen 1936 en 1992. *Sociale Wetenschappen*, 41, 1-23.

Bijlage

Tabel B.1
Opleidingsindeling op basis van de SOI-code1978 (in codes)

Opleiding	SOI-code 1978
lager onderwijs	10100 t/m 10199, 20100 t/m 20199
algemeen onderwijs laag	30100 t/m 30199
algemeen onderwijs hoog	40100 t/m 40199
laag agrarisch	32100 t/m 32299, 42100 t/m 42399
laag weg- en waterbouw	33623, 33625, 43623, 43625, 43823
laag bouwkunde	33611, 33613 t/m 33618, 43611, 43613 t/m 43618
laag automatisering	33654, 33655, 36135, 43652, 43654, 43655, 46135
laag overig techniek en transport	30600 t/m 30699, 33100 t/m 33199, 33600 t/m 33610, 33612, 33619 t/m 33622, 33624, 33626 t/m 33653, 33656 t/m 33699, 34100 t/m 34399, 43100 t/m 43199, 43600 t/m 43610, 43612, 43619 t/m 43622, 43624, 43626 t/m 43651, 43653, 43656 t/m 43699, 43800 t/m 43822, 43824 t/m 43899, 44100 t/m 44299, 44333
laag administratief	33818, 36110, 36120, 36131, 36133, 36138, 36180, 44310, 44320, 44330, 44350, 46110, 46120, 46131, 46133, 46138, 46180, 46220, 46240
laag commercieel	33811, 36142, 36143, 36145, 36146, 36148, 36150, 36200 t/m 36299, 46141, 46142, 46143, 46145, 46146, 46148, 46150, 46280
laag juridisch bestuurlijk	36600 t/m 36699, 46600 t/m 46699
laag beveiliging	39100 t/m 39399, 49100 t/m 49399
laag docenten	40600 t/m 40699
laag (para)medisch	35100 t/m 35499, 45100 t/m 45499
laag verzorgend, dienstverlenend en sociaal-cultureel	34400 t/m 34499, 37100 t/m 37199, 38100 t/m 38199, 38300 t/m 38399, 44400 t/m 44499, 47100 t/m 47199, 48300 t/m 48399
hoog weg- en waterbouw	53623, 53625, 63623, 63625, 73623, 73625
hoog bouwkunde	53611, 53613, 53618, 63613, 63618, 73618
hoog automatisering	53652, 53654, 53655, 56135, 63652, 63654, 63655, 66135, 73652, 73654, 73655, 76135
hoog overig techniek, agrarisch en transport	52100 t/m 52199, 52200 t/m 52299, 52300 t/m 52399, 53100 t/m 53199, 53600 t/m 53610, 53612, 53614 t/m 53617, 53619 t/m 53622, 53624, 53626 t/m 53651, 53653, 53656 t/m 53699, 53800 t/m 53899, 54100 t/m 54299, 62100 t/m 62399, 63100 t/m 63199, 63600 t/m 63612, 63614 t/m 63617, 63619 t/m 63622, 63624, 63626 t/m 63651, 63653, 63656 t/m 63699, 63800 t/m 63899, 63800 t/m 63899, 64200 t/m 64299, 72100 t/m 72299, 73100 t/m 73199, 73645, 73648, 73651, 73674, 73688, 76200 t/m 76299
hoog administratief	54300 t/m 54399, 56110, 56120, 56131, 56133, 56138, 56180, 56200 t/m 56299, 66110, 66120, 66133, 66200, t/m 66299, 76110, 76120, 76133
hoog commercieel	56141, 56142, 56143, 56145, 56146, 56148, 56150, 66141, 66143, 66145, 66148, 76145, 76148

Vervolg tabel B.1

Opleidingsindeling op basis van de SOI-code 1978 (in codes)

Opleiding	SOI-code 1978
hoog juridisch bestuurlijk	56600 t/m 56699, 66600 t/m 66699, 76600 t/m 76699
hoog beveiliging	59100 t/m 59399, 69100 t/m 69299
docenten basisonderwijs	50611, 50613, 60613
docenten onderwijskundig en sociaal	50617, 50663, 50664, 50666, 50667, 60617, 60663, 60664, 60666, 60667, 70663, 70666
docenten exact, medisch, verzorgend en technisch	50631, 50633, 50635, 50637, 50638, 50641, 50643, 50645, 50647, 50651, 50653, 50655, 50657, 50658, 50671, 50674, 60631, 60633, 60635, 60637, 60643, 60657, 60658, 60671, 60674, 70631, 70633, 70635, 70638, 70671
docenten economisch	50661, 60661, 70661
docenten humaniora	50621, 50623 t/m 50628, 50681 t/m 50683, 50685, 50686, 50688, 60621, 60623 t/m 60628, 60681 t/m 60683, 60685, 70621, 70623 t/m 70628, 70685, 70688
hoog (para)medisch	55100 t/m 55499
hoog geneeskundig	65100 t/m 65499, 75100 t/m 75299
hoog verzorgend, dienstverlenend en sociaal-cultureel	57100 t/m 57199, 58100 t/m 58199, 58300 t/m 58399, 67100 t/m 67199, 68100 t/m 68199, 77100 t/m 77199
hoog taalkundig	51100 t/m 51199, 51600 t/m 51699, 61100 t/m 61199, 61600 t/m 61699, 71100 t/m 71199, 71600 t/m 71699

Tabel B.2

Sectorindeling op basis van de SBI-code 1993 voor de markt- en kwartaire sector (in codes)

Sector	SBI-code 1993
Marktsector totaal:	
Industrie, (land)bouw	010000 t/m 455000
Handel en horeca	500000 t/m 555200
Vervoer en communicatie	600000 t/m 642000
Financiële en zakelijke dienstverlening	650000 t/m 748460
Kwartaire sector totaal:	
Zorg	850000 t/m 851100, 851120 t/m 853350
Cultuur en overige dienstverlening	750000, 751300, 752000, 753000 t/m 753040, 802240, 804000, 804200, 804230, 804231, 900000, 900010, 900020, 900030, 900040, 910000 t/m 990003

Tabel B.3

Sectorclustering op basis van de SBI-code 1993 voor de markt- en kwartaire sector (in benamingen)

Sector	SBI-codenaam 1993
Marktsector totaal:	
Industrie, (land)bouw	Landbouw, jacht en bosbouw Visserij Winning van delfstoffen Industrie Productie en distributie van electriciteit, aardgas en water Bouwnijverheid
Handel en horeca	Reparatie van concumentenartikelen en handel Horeca
Vervoer en communicatie	Vervoer, opslag en communicatie
Financiële en zakelijke dienstverlening	Financiële instellingen Verhuur van en handel in onroerend goed, verhuur van roerende goederen en zakelijke dienstverlening
Kwartaire sector totaal:	
Zorg	zorg (exclusief academische ziekenhuizen)
Cultuur en overige dienstverlening	Milieudienstverlening, Cultuur, recreatie en overige dienstverlening Particuliere huishoudens met personeel in loondienst Extra-territoriale lichamen en organisaties

Tabel B.4
Gewogen uitstroomcijfers (in aantallen) vanuit 25 opleidingsrichtingen naar 14 verschillende sectoren, 1996/1997

Opleiding	markt- sector totaal	indus- trie	indus- handel horeca	ver- voer	com- muni- catie	fin. en zak. dienst- verl.	kwar- taire sector totaal	zorg overig dienst- verl.	cultuur overig dienst- verl.	over- heid totaal	rijk	ge- meen- te	pro- vincie	onder- wijs	de- fensie	politie	totaal
<i>laag/middelbaar:</i>																	
algemeen onderwijs laag	4337	1283	2694	60	300	213	96	117	391	70	x	x	48	273	x	4941	
algemeen onderwijs hoog	4706	405	2461	336	1504	306	97	208	413	x	x	x	x	322	79	5424	
agrarisch	3899	2100	1516	106	178	242	66	175	157	25	31	x	x	93	x	4298	
weg- waterbouw	422	310	x	x	112	36	x	31	89	56	19	x	x	x	x	548	
bouwkunde	4246	3274	416	x	553	91	91	x	103	x	83	x	x	x	x	4440	
automatisering	222	102	19	x	97	25	24	x	16	x	x	x	x	x	x	264	
overig techniek en transport	14673	7335	4810	795	1733	565	398	167	855	x	29	x	65	678	72	16093	
administratief	10565	1656	4298	605	4006	725	355	370	1086	123	184	x	343	374	53	12376	
commercieel	12385	1003	7807	1627	1949	475	116	359	172	51	x	x	x	92	17	13033	
juridisch bestuurlijk	336	62	114	x	160	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	348	
docenten	34	x	17	x	x	144	23	121	36	15	x	x	x	x	x	214	
(para)medisch	1786	169	1515	58	44	4661	4601	60	113	x	x	x	47	66	x	6560	
verzorgend, dienstverlenend en sociaal cultureel	5152	490	3887	343	432	3007	2298	709	427	40	26	x	297	64	x	8586	
totaal laag/middelbaar	62764	18201	29555	3941	11067	10501	8080	2422	3860	402	372	x	850	2007	221	77126	
<i>hoog:</i>																	
weg- waterbouw	697	277	x	x	404	16	x	16	176	77	57	x	20	15	x	889	
bouwkunde	1169	500	x	x	657	x	x	x	73	x	51	x	x	x	x	1247	
automatisering	1211	65	36	40	1069	25	x	x	67	x	x	x	45	x	x	1302	
overig techniek, agrarisch en transport	10938	4467	1012	746	4713	562	320	242	855	145	86	x	518	94	x	12355	
administratief	11249	1887	1358	619	7385	542	253	289	482	157	88	x	188	29	19	12273	

Tabel B.4 (vervolg)
Gewogen uitstroomcijfers (in aantallen) vanuit 25 opleidingsrichtingen naar 14 verschillende sectoren, 1996/1997

Opleiding	markt- sector totaal	indus- trie	handel- horeca	ver- voer	fin. en zak.	kwartier- taire sector	zorg	cultuur overig.	overig. dienst- verl.	rijk	ge- meen- te	pro- vincie	onder- wijs	de- fensie	politie	totaal
commercieel	4535	668	955	462	2449	177	15	162	84	x	x	x	53	x	x	4795
juridisch bestuurlijk	45	x	x	x	34	x	x	x	17	x	x	x	x	x	x	67
docenten basisonderwijs	154	34	57	19	45	85	79	x	4846	x	x	x	4838	x	x	5086
docenten onderwijskundig en sociaal	202	27	37	78	60	115	40	75	258	x	x	x	242	x	x	575
docenten exact, medisch, verzorgend en technisch	332	66	54	20	191	74	54	20	413	x	x	x	397	x	x	818
docenten economisch	185	18	42	x	124	21	x	18	147	x	x	x	147	x	x	352
docenten humanoria	566	92	158	32	284	402	42	360	699	x	x	x	691	x	x	1667
(para)medisch	149	42	33	x	61	3804	3757	47	356	17	x	x	325	x	x	4308
verzorgend, dienstverlenend en sociaal-cultureel	3546	586	919	229	1812	2883	2477	406	547	213	139	x	150	19	23	6976
taalkundig	106	23	19	15	49	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	122
totaal hoog	35084	8755	4694	2297	19337	8724	7053	1671	9025	643	469	23	7626	212	52	52832
totaal (laag/middelbaar + hoog)	97848	26957	34246	6238	30405	19225	15134	4093	12884	1043	842	32	8475	2219	273	129957

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête
x onvoldoende gegevens beschikbaar

Tabel B.5
Gewogen uitstroomcijfers (in percentages) vanuit 25 opleidingsrichtingen naar 14 verschillende sectoren, 1996/1997

Opleiding	markt- sector totaal	indus- trie	handel- horeca	ver- voer	fin- com- municatie	zak- verle- ning	kwart- dienst- sector	zorg	cultuur overig dienst- verl.	over- heid totaal	rijk	ge- meen- te	pro- vincie	onder- wijs	de- fensie	politie
<i>laag/middelbaar:</i>																
algemeen onderwijs laag	88	26	55	1	6	4	2	2	2	8	1	x	x	1	6	x
algemeen onderwijs hoog	87	8	45	6	28	6	2	4	4	8	x	x	x	x	6	2
agrarisch	91	49	35	3	4	6	2	4	4	4	1	1	x	x	2	x
weg- waterbouw	77	57	x	x	20	7	x	6	6	16	10	4	x	x	x	x
bouwkunde	96	74	9	x	13	2	0	x	x	2	x	2	x	x	x	x
automatisering	84	39	7	x	37	9	9	x	x	6	x	x	x	x	x	x
overig techniek en transport	91	46	30	5	11	4	3	1	1	5	x	0	x	0	4	0
administratief	85	13	35	5	32	6	3	3	3	9	1	2	x	3	3	0
commercieel	95	8	60	13	15	4	1	3	3	1	0	x	x	x	1	0
juridisch bestuurlijk	97	18	33	x	46	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
docenten	16	x	8	x	x	68	11	57	17	17	7	x	x	x	x	x
(para)medisch	27	3	23	1	1	71	70	1	2	2	x	x	x	1	1	x
verzorgend, dienstverlenend	60	6	45	4	5	35	27	8	5	5	1	x	x	4	1	x
sociaal cultureel	81	24	38	5	14	14	11	3	3	5	1	x	x	1	3	0
totaal laag/middelbaar																
<i>hoog:</i>																
weg- waterbouw	79	31	x	x	45	2	x	2	2	20	9	6	x	2	2	x
bouwkunde	94	40	x	x	53	x	x	x	x	6	x	4	x	x	x	x
automatisering	93	5	3	3	82	2	x	x	x	5	x	x	x	4	x	x
overig techniek, agrarisch	89	36	8	6	38	5	3	2	2	7	1	1	x	4	1	x
en transport	92	15	11	5	60	4	2	2	2	4	1	1	x	2	0	0
administratief	95	14	20	10	51	4	0	3	3	2	x	x	x	1	x	x
commercieel	67	x	x	x	51	x	x	x	x	25	x	x	x	x	x	x
juridisch bestuurlijk										95	x	x	x	95	x	x
docenten basisonderwijs	3	1	1	0	1	2	2	2	x	2	x	x	x	x	x	x

Tabel B.5 (vervolg)
Gewogen uitstroomcijfers (in percentages) vanuit 25 opleidingsrichtingen naar 14 verschillende sectoren, 1996/1997

Opleiding	markt- sector totaal	indus- trie	hand- el horeca	ver- voer	handel ver- keer	fin+zak dienst- verle- ning	kwart- taire sector totaal	zorg	cultuur overig. dienst- verl.	over- heid totaal	rijk	ge- meen- te	pro- vincie	onder- wijs	de- fensie	politie
docenten onderwijskundig en sociaal	35	5	6	14	10	20	7	13	45	x	x	x	x	42	x	x
docenten exact, medisch, verzorgend en technisch	41	8	7	2	23	9	7	2	50	x	x	x	x	49	x	x
docenten economisch	52	5	12	x	35	6	x	5	42	x	x	x	x	42	x	x
docenten humaniora	34	6	10	2	17	24	3	22	42	x	x	x	x	42	x	x
(para)medisch	4	1	1	x	1	88	87	1	8	0	x	x	x	8	x	x
verzorgend, dienstverlenend en sociaal-cultureel	51	8	13	3	26	41	36	6	8	3	2	x	x	2	0	0
taalkundig	87	19	16	12	40	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
totaal hoog	66	17	9	4	37	17	13	3	17	1	1	x	x	14	0	0

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

x onvoldoende gegevens beschikbaar

Tabel B.6

Bruto uurloon van schoolverlaters naar opleiding en naar sector^a, met de overheid totaal als referentiegroep, 1996/1997

Opleidingsrichtingen	over- heid totaal	open- baar bestuur	onder- wijs	markt- sector totaal	fin+zak dienst- ver- lening	kwart- taire sector totaal	zorg
AVO totaal	12,40	12,30	x	8,70*	10,50*	10,10	10,70
VBO totaal	x	x	x	7,30	10,00	x	x
KMBO totaal	14,30	x	x	10,20**	10,70*	10,90	12,30
MBO totaal	15,30	16,00*	13,50*	13,30*	13,20	14,60	14,70
agrarisch	16,40	x	x	12,80	14,10	11,90*	12,20
weg- en waterbouw/bouw- kunde	18,30	18,30	x	16,00**	16,20	x	x
automatisering/overig tech- niek, transport	15,40	16,00*	x	14,50	14,70	17,10*	17,40*
administratief	14,60	14,80	x	12,20**	11,80**	14,30	13,20
commercieel	x	x	x	12,40*	13,10	15,00	12,60
juridisch bestuurlijk	x	x	x	12,80	12,90	x	x
(para)medisch/verzorgend, dienstverlenend en sociaal- cultureel	14,20	x	13,70	14,00	16,10	14,70	14,70
HBO totaal	20,80	22,20**	20,50**	19,30**	19,40**	20,00**	19,90**
weg- en waterbouw/bouw- kunde	23,00	22,70	x	19,30**	19,50**	x	x
automatisering/overig tech- niek, agrarisch en transport	20,80	22,30**	19,60**	20,20*	20,20*	19,40**	18,40**
administratief	20,80	21,10**	20,60**	19,30**	19,10**	20,50	20,40
commercieel	20,80	x	20,60	18,90	19,20	18,80	18,80
juridisch bestuurlijk	x	x	x	19,90**	20,30**	x	x
docenten basisonderwijs	20,50	x	20,50	15,30*	x	19,20	19,60
docenten rest/taalkundig	21,60	x	21,50	17,50**	17,60**	19,40*	20,40
(para)medisch/verzorgend, dienstverlenend en sociaal- cultureel	20,10	21,80*	18,40*	19,30	19,40	20,00	20,00
WO ^b							
weg- en waterbouw/bouw- kunde	25,80	25,70	25,90	22,80**	22,80**	x	x
automatisering/overig tech- niek, agrarisch en transport	25,40	28,10	24,70	24,20	23,30**	x	x
administratief	25,70	26,50	25,00	23,40**	23,20**	25,30	24,50

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

^a In dit model is gecorrigeerd voor: leeftijd en jaar van afstuderen

^b WO bevat alleen WO Economie en WO Techniek. De vermelde cijfers dekken daarmee de onderscheiden opleidingsrichtingen niet volledig.

Tabel B.7

Bruto uurloon van schoolverlaters naar opleiding en naar sector^a, met de overheid totaal als referentiegroep, 1996/1997

Opleidingsrichtingen	over- heid totaal	open- baar bestuur	onder- wijs	markt sector totaal	fin+zak dienst- verle- ning	kwar- taire sector totaal	zorg
<i>laag/middelbaar:</i>							
algemeen onderwijs totaal	12,40	12,30	x	8,70*	8,80	10,10	x
agrarisch	14,10	14,00	x	11,20*	11,20	9,70**	10,60
weg- waterbouw/bouwkunde	18,30	18,30	x	12,40**	15,40*	11,40	x
automatisering/overig tech- niek, transport	12,70	12,60*	x	12,60	13,80	16,40*	16,50*
administratief	13,90	14,10*	13,60*	11,50**	11,70**	14,30	14,40
commercieel	x	x	x	11,60*	11,90	14,20	x
juridisch bestuurlijk (para)medisch/verzorgend, dienstverlenend en sociaal- cultureel	14,20	x	13,70	10,60	12,40	14,10	14,70
<i>hoog:</i>							
weg- waterbouw/bouwkunde	23,70	23,20	27,60	19,90**	20,00**	x	x
automatisering/overig tech- niek, transport	21,40	22,70	20,50	20,50**	20,40**	19,50**	19,20**
administratief	23,10	23,50	22,50	20,00**	20,00**	21,10**	20,90**
commercieel	21,00	x	20,70	19,00	19,00	18,80	x
juridisch bestuurlijk	x	x	x	20,00**	19,90**	x	x
docenten basisonderwijs	20,50	x	20,50	15,30*	x	19,20	19,10
docenten overig/taalkundig (para)medisch/verzorgend, dienstverlenend en sociaal- cultureel	21,60	x	21,50	17,50**	17,50**	19,20*	19,60
	20,10	21,80*	18,40*	19,30	19,30	20,00	20,00

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

^a In dit model is gecorrigeerd voor: leeftijd en jaar van afstuderen

Tabel B.8

Bruto uurloon van schoolverlaters naar sector^a en naar aansluitingsaspect niveau (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	minimaal eigen niveau opleidingsniveau		beneden eigen niveau opleidingsniveau	
	laag/middelbaar Δ	hoog Δ	laag/middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	<i>f13,60</i>	<i>f21,10</i>	<i>f13,70</i>	<i>f20,30</i>
Rijk	+3%	+11%	x	-1%
Gemeente	+6%	+13%	x	+8%**
Provincie	x	x	x	x
Onderwijs	-4%*	-2%**	x	-5%*
Defensie	+6%	+14%	-0%	+5%
Politie	x	+26%	x	x
Marktsector totaal	-18%**	-6%**	-28%**	-12%**
Industrie, (land)bouw	-11%	-4%	-25%**	-7%**
Handel en horeca	-26%**	-7%**	-31%**	-14%**
Vervoer en communicatie	-13%	-6%*	-17%	-16%**
Dienstverlening	-13%	-7%**	-28%**	-12%**
Kwartaire sector totaal	-8%	-2%**	-14%**	-12%**
Zorg	-8%	-2%	-13%	-13%**
Cultuur en overige dienstverl.	-8%	-2%	-16%*	-6%*

Bron: ROA, Schoolverlatersenquête

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

^a In dit model is gecorrigeerd voor: leeftijd, jaar van afstuderen, opleidingsniveau en opleidingsrichting

Tabel B.9

Bruto uurloon van schoolverlaters naar sector^a en naar aansluitingsaspect richting (procentuele afwijking t.o.v. overheid totaal), 1996/1997

Sector	eigen/verwante richting opleidingsniveau		geen/andere richting opleidingsniveau	
	laag/middelbaar Δ	hoog Δ	laag/middelbaar Δ	hoog Δ
Overheid totaal	<i>f15,20</i>	<i>f21,00</i>	<i>f12,60</i>	<i>f21,20</i>
Rijk	+4%	+9%	-14%	+3%
Gemeente	+5%	+12%	+11%	+9%
Provincie	x	x	x	x
Onderwijs	-6%**	-2%**	+5%**	-7%**
Defensie	+2%	+13%	+2%*	+9%*
Politie	x	+23%	x	x
Marktsector totaal	-14%**	-5%**	-23%**	-13%**
Industrie, (land)bouw	-9%	-2%	-18%**	-13%**
Handel en horeca	-19%**	-7%**	-31%**	-15%**
Vervoer en communicatie	-10%	-8%**	-11%*	-12%**
Financiële en zakelijke dienstverl.	-15%	-6%**	-10%*	-13%**
Kwartaire sector totaal	-13%**	-4%**	-7%**	-8%**
Zorg	-14%	-4%**	-0%	-8%
Cultuur en overig dienstverl.	-4%	-1%	-11%	-8%*

Bron: ROA, Schoolverlatersenquêtes

* statistisch significant op 5%-niveau

** statistisch significant op 1%-niveau

x onvoldoende gegevens beschikbaar

^a In dit model is gecorrigeerd voor: leeftijd, jaar van afstuderen, opleidingsniveau en opleidingsrichting

Tabel B.10

Aantal en aandeel als uitzendkracht werkzame schoolverlaters per sector uitgesplitst naar lagere/middelbare en hogere opleidingsniveaus, 1996/1997

Sector	opleidingsniveau					
	laag/middelbaar			hoog		
	ongewogen aantal	gewogen aantal	gewogen aandeel	ongewogen aantal	gewogen aantal	gewogen aandeel
Overheid totaal	85	990	4,5	441	1.285	17,9
Rijk	28	326	1,5	74	173	2,4
Gemeente	30	329	1,5	119	297	4,1
Provincie	x	x	x	x	x	x
Onderwijs	17	178	0,8	223	760	10,6
Defensie	x	x	x	x	x	x
Politie	x	x	x	x	x	x
Marktsector totaal	1.103	17.170	77,2	1.506	4.041	56,2
Industrie, (land)bouw	454	6.593	29,6	590	1.642	22,8
Handel en horeca	324	6.163	27,7	163	437	6,1
Vervoer en commun.	105	1.566	7,0	148	410	5,7
Financiële en zakelijke dienstverlening	220	2.848	12,8	605	1.552	21,6
Kwartaire sector	423	4.080	18,3	656	1.862	25,9
Zorg	356	3.075	13,8	501	1.446	20,1
Cultuur en overige dienstverlening	67	1.005	4,5	155	416	5,8

Bron: ROA, Schoolverlatersenquêtes
 x onvoldoende gegevens beschikbaar

