

Overscholing en het effect op loopbaanverwachtingen van schoolverlaters

Tijdens de transitie van school naar werk vinden belangrijke keuzen plaats die gebaseerd zijn op de verwachtingen van schoolverlaters omtrent hun toekomstige loopbaan. In dit artikel wordt nagegaan in hoeverre de loopbaanverwachtingen van schoolverlaters worden beïnvloed door hun eerste ervaringen op de arbeidsmarkt. Daarbij gaat de aandacht vooral uit naar het effect van overscholing. Schoolverlaters die een baan hebben die onder het gevolgde opleidingsniveau ligt blijken vaker ontevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie. Deze ontevredenheid leidt ertoe dat men eerder zal zoeken naar een andere baan die wellicht beter aansluit bij de eigen kwaliteiten. Men verwacht dan ook vaker van werkgever te zullen veranderen. Overscholing kan daarmee voor een deel van tijdelijke aard zijn. Niettemin lijken er ook meer langdurige negatieve effecten te zijn van overscholing op de loopbaanverwachtingen. Zo verwachten degenen die bij de start op de arbeidsmarkt een baan hebben onder het eigen opleidingsniveau dat de achterstand in salaris ten opzichte van degenen met een goede aansluiting in de komende vijf jaar eerder groter dan kleiner zal worden.

Inleiding

De overgang van school naar werk wordt beschouwd als een 'rite de passage' waarbij adolescenten worden ingewijd in de wereld van de arbeid. Dit transitieproces verloopt schoksgewijs en wordt wel gekarakteriseerd als een 'precaire' periode. Om te beginnen moeten schoolverlaters concurreren met de gearriveerden op de arbeidsmarkt om de beschikbare posities. Door hun gebrek aan werkervaring zullen zij daarom vaker met werkloosheid worden geconfronteerd. Daarnaast komen schoolverlaters nogal eens in banen terecht die niet goed aansluiten bij de gevolgde opleiding. Deze zogenoemde 'job mismatches' vinden plaats als gevolg van onvoldgende informatie over de kwaliteiten van schoolverlaters en de kenmerken van banen. Door baanwisselingen (zowel horizontaal als verticaal) streven schoolverlaters en werkgevers er naar om een meer optimale 'job match' tot

stand te brengen (Blossfeld, 1986; Tuma, 1985). Niet-aansluitende banen vormen in dit opzicht een tijdelijke positie van waaruit doorstroom naar een betere positie mogelijk is. De arbeidsmarktintrede van gediplomeerde schoolverlaters is daarom een fase waarin veel mobiliteit plaatsvindt, zowel tussen werk en werkloosheid als ook tussen banen. Dit blijkt enerzijds uit de werkloosheid onder schoolverlaters die in de regel hoger is dan bij de beroepsbevolking als geheel. Daarnaast blijken schoolverlaters vaak te starten in banen die niet aansluiten bij de gevolgde opleiding. Er is dan ook een aanzienlijke baanmobiliteit onder schoolverlaters. Ongeveer 60 procent van de gediplomeerde schoolverlaters van het middelbaar en hoger beroepsonderwijs (KMBO, MBO en HBO) heeft meer dan één betaalde baan gehad gedurende de eerste anderhalf jaar na schoolverlaten. Van dit percentage heeft ongeveer de helft drie of meer betaalde banen gehad (ROA, 1998a).

* Rolf K.W. van der Velden en Maarten H.J. Wolbers zijn verbonden aan het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit Maastricht

Het transitieproces kan niet goed worden begrepen wanneer dit niet in een breder loopbaanperspectief wordt gezet. Allen, Glebbeek en Van der Velden (1999) schetsen een conceptueel kader waarbinnen loopbanen kunnen worden geanalyseerd. Een centraal uitgangspunt daarbij is dat individuen op verschillende dimensies trachten hun opbrengsten over de levensloop te maximaliseren (bijvoorbeeld inkomen, status, ontplooiing, et cetera). De keuzen die ze daarbij maken zijn instrumenteel om deze doelen te bereiken. Dit keuzeprocess is echter zeer complex, enerzijds omdat verschillende nutsfuncties in de overweging betrokken moeten worden en anderzijds omdat men in de regel over onvolledige informatie beschikt. Niettemin is de uitkomst van een keuzeprocess in hoge mate cruciaal voor het verdere verloop van de loopbaan. Daarmee zijn keuzen die worden gemaakt in de transitiefase erg belangrijk voor het analyseren van de latere beroepsposities.

De keuzen die schoolverlaters maken in de transitiefase worden in grote mate bepaald door de verwachtingen die men heeft over de gevolgen van deze keuzen. Men maakt een bepaalde keuze waarvan men verwacht dat deze optimaal zal bijdragen aan de doelstellingen die men nastreeft. Deze verwachtingen kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de ontwikkelingsmogelijkheden van een functie, de promotiemogelijkheden of de salarisontwikkeling. Maar ook omgekeerd kunnen bepaalde situaties of gemaakte keuzen leiden tot bijstellingen van verwachtingen. Zo is het mogelijk dat iemand die buiten het eigen vakgebied verzeild raakt, zijn of haar verwachtingen bijstelt om ooit nog binnen het vakgebied werkzaam te zijn.

In dit artikel staan de loopbaanverwachtingen van schoolverlaters centraal. In onze optiek vormt dit een belangrijke aanvulling op het reguliere onderzoek naar de transitie van school naar werk. De aandacht gaat daarbij uit naar de vraag in hoeverre deze verwachtingen worden beïnvloed door de eerste ervaringen van schoolverlaters op de arbeidsmarkt, met name in relatie tot overscholing. We maken gebruik van de schoolverlatersonderzoeken die door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) jaarlijks worden uitgevoerd. In de meting van 1997 is daarbij expliciet aandacht geschonken aan de loopbaanver-

wachtingen van de respondenten. Enerzijds zijn vragen gesteld over de ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie, de verwachtingen omtrent promotie naar een hogere functie en de verwachtingen omtrent salarisgroei op de middellange termijn. Deze vragen hebben allemaal een link met de verwachtingen van schoolverlaters over verticale mobiliteit. Anderzijds is gevraagd naar de verwachte verandering van werkgever en van vakgebied. Deze vragen hebben betrekking op de verwachte horizontale mobiliteit. Hier beperken we ons tot de analyse van ontwikkelingsmogelijkheden, de verwachtingen omtrent het veranderen van werkgever en de verwachte salarisontwikkeling. De centrale vraagstelling in dit artikel is of we deze loopbaanverwachtingen van schoolverlaters kunnen verklaren op basis van job match kenmerken enerzijds en andere baankenmerken, opleidingskenmerken, persoonskenmerken alsmede kenmerken van de organisatie waarin men werkzaam is anderzijds.

Theoretische achtergrond

Job match kenmerken

Een van de belangrijkste baankenmerken in de transitie van school naar werk betreft de aansluiting van de baan bij de gevolgde opleiding, zowel naar niveau als naar richting. Baanzoektheorieën geven aan dat schoolverlaters net zo lang van baan naar baan zullen hopen tot een optimale match is bereikt (Jovanovic, 1979). Dit betekent dat schoolverlaters die in een baan zitten die niet aansluit bij de gevolgde opleiding vaker zullen aangeven dat hun huidige functie onvoldoende mogelijkheden biedt om zich voldoende te ontwikkelen dan schoolverlaters die werkzaam zijn in een bij de opleiding passende functie. Op grond hiervan zullen eerstgenoemden ook vaker verwachten van werkgever te zullen wisselen. Het is echter nog niet duidelijk wat dit betekent in termen van hun toekomstige verwachtingen omtrent promotiemogelijkheden en salarisstijging. Enerzijds kan worden beargumenteerd dat de verwachte baanmobiliteit zal leiden tot een hogere functie en meer salaris. Anderzijds kan ook worden beredeneerd dat schoolverlaters die in een baan zitten die niet aansluit bij

de opleiding juist minder perspectief zullen hebben op doorstroom naar hogere functies en groei in salaris.

Andere baankenmerken

Ook de aard van de aanstelling heeft belangrijke gevolgen voor de loopbaanverwachtingen van schoolverlaters. Schoolverlaters met een flexibele aanstelling of een deeltijdaanstelling hebben minder gunstige loopbaanperspectieven dan schoolverlaters met een vaste aanstelling of een aanstelling in voltijd. De reden hiervoor is dat het voor werkgevers minder rendend is om in deze werknemers te investeren vanwege de geringere terugverdientijd (Psacharopoulos, 1987). In het geval van een deeltijdbaantelling moeten immers de opbrengsten van een investering over een geringer aantal uren worden terugverdiend, terwijl bij een flexibele aanstelling werkgevers minder vaak geneigd zullen zijn om te investeren in werknemers vanwege het grotere risico op verloop en daarmee een eveneens kortere verwachte terugverdientijd. Voor wat betreft horizontale mobiliteit verwachten we juist het omgekeerde. Werkgevers zijn minder bereid om te investeren in schoolverlaters met een flexibele en/of een deeltijdaanstelling en daarom is voor hen de kans groot dat zij (gedwongen) zullen uitwijken naar een andere werkgever.

Een ander belangrijk kenmerk van de baan dat relevant is voor de loopbaanverwachtingen van schoolverlaters betreft de scholingsmogelijkheden in de huidige functie. Door Thurow (1975) wordt scholing 'on-the-job' opgevat als de belangrijkste manier om voor het werk relevante kennis en vaardigheden op te doen. De initiële opleidingsachtergrond wordt gebruikt als 'screening' om schoolverlaters te beoordelen op hun trainbaarheid (Arrow, 1973). Productieve vaardigheden worden daarentegen geleerd door middel van cursussen en informele vormen van training. Deze aanvullende scholing zou vervolgens moeten leiden tot meer promotiemogelijkheden en salarisgroei. We veronderstellen daarom dat het volgen van aanvullende cursussen bij de schoolverlaters gepaard zal gaan met positieve verwachtingen omtrent verticale mobiliteit. Vanwege het investeringskarakter zal het volgen van cursussen daarentegen een negatief effect hebben op de verwachtingen omtrent verandering van werkgever.

Opleidingskenmerken

Zowel vanuit de human capital theorie als vanuit screeningstheorieën wordt een positief verband verondersteld tussen het genoten opleidingsniveau en het functieniveau. Aangezien de hogere functieniveaus vaker te vinden zijn in het zogenoemde primaire segment van de arbeidsmarkt (Doeringer & Piore, 1971), bieden deze functies ook meer mogelijkheden voor werknemers om zich verder te ontwikkelen en door te stromen naar hogere salarisniveaus. We veronderstellen daarom een positief verband tussen het opleidingsniveau en de verwachtingen van schoolverlaters omtrent verticale mobiliteit. Om een vergelijkbare reden verwachten we een negatief verband tussen het opleidingsniveau en de verwachtingen omtrent horizontale mobiliteit. Aangezien schoolverlaters van de lagere opleidingsniveaus vaker op het zogeheten secundaire segment van de arbeidsmarkt opereren dat wordt gekenmerkt door een hoge mate van mobiliteit en geringe investering in scholing, zal men vaker verwachten in de nabije toekomst van werkgever te (moeten) wisselen.

Van de gevolgde opleidingssector (landbouw, techniek, gedrag en maatschappij, et cetera) hebben we geen expliciete verwachting omtrent het effect op de loopbaanverwachtingen.

Persoonskenmerken

De loopbaanverwachtingen van vrouwen worden vooral bepaald door verwachtingen omtrent de terugverdientijd (Groot, Schippers & Siegers, 1988). Werkgevers verwachten dat vrouwen zich sneller uit het arbeidsproces zullen terugtrekken dan mannen en dit vormt voor hen aanleiding om minder snel te investeren in de loopbaan van vrouwen. Bovendien kan er sprake zijn van (statistische) discriminatie door werkgevers. Ook vrouwen zelf maken waarschijnlijk een inschatting van hun verdere verblijfsduur op de arbeidsmarkt. Gezien hun grotere aandeel in huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen, richten zij zich minder op hun beroeps carrière dan mannen (Hooghiemstra & Niphuis-Nell, 1993). We veronderstellen daarom dat vrouwen een geringere kans op verticale mobiliteit verwachten dan mannen, maar een grotere kans op verandering van werkgever.

Ook voor allochtone jongeren geldt dat ze vaker geconfronteerd zullen worden met dis-

criminatie door werkgevers. Uit eerder onderzoek is gebleken dat allochtonen veelvuldig te maken hebben met gedwongen baanwisselingen zonder dat dit een positieverbetering oplevert (Dagevos, 1995). Onze hypothese luidt daarom dat allochtone schoolverlaters verwachten vaker (gedwongen) van werkgever te zullen veranderen dan autochtone schoolverlaters. Daarentegen zullen allochtone schoolverlaters juist lagere verwachtingen hebben omtrent hun mogelijkheden op verticale mobiliteit.

Organisatiekenmerken

Het belangrijkste kenmerk van de organisatie dat relevant is voor de loopbaanverwachtingen van schoolverlaters betreft de bedrijfsgrootte. Grote bedrijven investeren aanzienlijk meer in de scholing van hun personeel dan kleine (ROA, 1998b). Dit betekent dat de ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie veel groter zullen zijn. Bovendien hebben grote bedrijven vaker de kenmerken van een interne arbeidsmarkt met veel promotiemogelijkheden en hogere salarissen. We veronderstellen daarom een positief verband tussen organisatiegrootte en de verwachtingen van schoolverlaters omtrent verticale mobiliteit en een negatief verband met de door schoolverlaters verwachte verandering van werkgever.

Ten slotte speelt de sector waarin de organisatie is gesitueerd een rol. Daarbij gaat het vooral om de algemene ontwikkelingen in de werkgelegenheid in de betreffende sector die bepalend zijn voor de loopbaanverwachtingen (Hartog, Mekkelholt & Van Ophem, 1988; De Graaf & Luijkx, 1997). Een bedrijfstak die sterk expandeert biedt enerzijds meer mogelijkheden voor mensen om zich verder te ontwikkelen en dit leidt tot een opwaartse druk op de lonen. Dit zal gepaard gaan met hogere verwachtingen omtrent verticale mobiliteit. Anderzijds leidt een groei van de werkgelegenheid ertoe dat in de hele sector meer baanopeningen ontstaan, waardoor ook de mobiliteit tussen bedrijven en/of organisaties zal toenemen. Dit zal leiden tot hogere verwachtingen bij schoolverlaters omtrent verandering van werkgever.

Onderzoeksopzet

Gegevens

Om bovengenoemde veronderstellingen te toetsen maken we gebruik van twee schoolverlatersonderzoeken die door het ROA zijn gehouden: RUBS 1997 (Registratie van Uitstroom en Bestemming van Schoolverlaters) en HBO-monitor 1997. Het RUBS-onderzoek heeft betrekking op schoolverlaters van het voorbereidend beroepsonderwijs (VBO), het algemeen voortgezet en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (MAVO/HAVO/VWO) en het secundair beroepsonderwijs (KMBO/MBO/Leerlingwezen); de HBO-monitor bevat afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs (HBO).

Beide enquêtes, die sinds het begin van de jaren negentig jaarlijks worden gehouden, hebben als doel om de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters in kaart te brengen. In 1997 zijn ruim 27.000 respondenten ondervraagd (12.000 voor RUBS en 15.000 voor HBO-monitor), zodat een landelijk representatief beeld kan worden geschetst van zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Het moment van ondervraging vindt anderhalf jaar na het voltooien van de opleiding plaats, hetgeen betekent dat in dit artikel cijfers worden gepresenteerd over schoolverlaters en afgestudeerden van het studiejaar 1995-1996.

De verzamelde informatie heeft betrekking op verschillende aspecten van de arbeidsmarktintrede. Er worden gegevens verzameld over de baanvindkans van schoolverlaters (werkloosheidspercentage, intredewerkloosheid), kenmerken van de gevonden baan (functieniveau, beloning, opleidingsvereisten), kenmerken van de werkgever (sector, bedrijfsgrootte) en de aard van het dienstverband (flexibel, deeltijd). Daarnaast vindt er een evaluatie van het curriculum plaats. Aan alle schoolverlaters wordt gevraagd hoe zij de aansluiting tussen de afgesloten opleiding en de gevonden baan hebben ervaren. Het gaat daarbij om het belang van en de aandacht voor allerlei kennis en technieken, vaardigheden en houdingsaspecten tijdens de gevolgde opleiding.

Operationalisering

Om de loopbaanverwachtingen te onderzoeken

ken is aan de schoolverlaters van het middelbaar en hoger beroepsonderwijs (KMBO, MBO en HBO) een vijftal vragen voorgelegd over de door hen verwachte loopbaanperspectieven op de korte (één jaar) en middellange (vijf jaar) termijn. De huidige analyse zal zich dan ook beperken tot deze groep schoolverlaters (maximale $N = 12.697$). Drie vragen hebben betrekking op de verwachtingen ten aanzien van verticale mobiliteit. Dit betreft de ontwikkelingsmogelijkheden in de huidige functie, de verwachte promotiemogelijkheden en de verwachte salarisgroei. De andere twee vragen betreffen de verwachtingen omtrent horizontale mobiliteit: verandering van werkgever en verandering van vakgebied. In dit artikel beperken we ons tot de analyse van de ontwikkelingsmogelijkheden in de huidige functie, de verwachting om binnen één jaar van werkgever te (moeten) veranderen en de verwachtingen omtrent het salaris over vijf jaar. Voor een analyse van de overige loopbaanverwachtingen verwijzen we naar ROA (1998a).

De antwoorden op de drie hier geanalyseerde enquêtevragen zijn weergegeven in Tabel 1¹. Volgens 15 procent van de schoolverlaters biedt de huidige functie onvoldoende mogelijkheden voor verdere ontwikkeling. Een deel van de schoolverlaters verwacht dan ook niet bij de huidige werkgever te zullen blijven. Ruim een kwart van de schoolverlaters verwacht binnen één jaar bij een ander bedrijf of organisatie te werken. Wat de toekomstige verdiensten betreft verwacht men dat het gemiddelde bruto maandloon over vijf jaar op zo'n 4.200 gulden komt te liggen. Dit betekent een stijging van

ongeveer 1.400 gulden ten opzichte van de huidige verdiensten (zie Tabel 2). Er is echter ook een behoorlijke stijging in de variatie van de verwachte beloning te constateren. De standaardafwijking neemt toe van 950 gulden tot 1.800 gulden.

De opleidingskenmerken van de schoolverlaters worden vastgesteld aan de hand van het gevolgde opleidingsniveau en de gevolgde opleidingsrichting. We onderscheiden drie niveaus (KMBO, MBO, HBO) en zeven richtingen (techniek, landbouw, economie, gezondheidszorg, onderwijs, gedrag en maatschappij, kunst en cultuur). Post-initiële scholing wordt gemeten met behulp van de vraag of schoolverlaters na het verlaten van de opleiding hebben deelgenomen aan een cursus of bedrijfsopleiding.

De aansluiting tussen de gevolgde opleiding en de huidige functie wordt bepaald aan de hand van twee kenmerken. Enerzijds betreft het de aansluiting tussen opleiding en beroep qua niveau. Het vereiste opleidingsniveau van het beroep wordt daarbij bepaald aan de hand van de vraag wat het door de werkgever vereiste opleidingsniveau voor de functie was. Daarbij kan het vereiste niveau lager, hetzelfde of hoger zijn dan het feitelijke opleidingsniveau. Indien het vereiste niveau lager is dan spreken we van overscholing. Anderzijds heeft de aansluiting tussen opleiding en beroep betrekking op de richting van de vereiste kwalificaties. De vereiste opleidingsrichting wordt eveneens bepaald aan de hand van de vraag wat de door de werkgever vereiste opleidingsrichting was. Er wordt in de analyse onderscheid gemaakt tus-

Tabel 1 Overzicht van de gestelde vragen omtrent verwachte loopbaanperspectieven

Vragen	Percentage	Gemiddelde	Standaard afwijking	N
Biedt uw huidige functie volgens u voldoende mogelijkheden om u zelf verder te ontwikkelen?				
Ja	85			10.709
Nee	15			1.890
Denkt u dat u over één jaar bij een ander bedrijf of organisatie werkt waar u nu werkt?				
Ja	26			3.212
Nee	74			9.143
Hoeveel denkt u over vijf jaar te verdienen?				
Verwacht bruto maandloon		4.226	1.797	8.446

Bron: ROA, schoolverlatersenquête RUBS 1997 en HBO-monitor 1997

sen de categorieën geen/geheel andere richting, eigen/verwante richting en uitsluitend eigen richting.

Andere individuele kenmerken waarmee in de analyse rekening wordt gehouden, zijn: sekse, etniciteit en leeftijd op het moment van ondervraging (lopend van 18 tot en met 30 jaar)².

Om de invloed van baankenmerken na te gaan, nemen we informatie mee over de aard van het dienstverband (flexibel, deeltijd). Een flexibele aanstelling betreft een aanstelling als uitzendkracht, oproepkracht en dergelijke of een aanstelling in tijdelijke dienst met een contract korter dan een jaar. Een deeltijdbaas is een baan waarin men maximaal 32 uur in de week werkzaam is. Bovendien houden we bij het bestuderen van verwachtingen omtrent toekomstige verdiensten rekening met het huidige bruto maandloon. Het bruto maandloon is inclusief toeslagen voor ploegendienst, fooien en provisie, maar exclusief inkomen uit overwerk, vakantiegeld, 13e maand en uitkering.

Ten slotte zijn organisatiekenmerken opgenomen in de analyse. Allereerst is bepaald hoe groot het bedrijf of de organisatie is waar iemand zijn functie uitoefent. We maken onderscheid tussen kleine (1-9 personen), middelgrote (10-99 personen) en grote (100 of meer personen) bedrijven/organisaties. Daarnaast wordt rekening gehouden met verwachte ontwikkelingen van de werkgelegenheid in de bedrijfssector waar iemand werkzaam is. Het sectoreffect is geoperationaliseerd als de gemiddelde jaarlijkse procentuele werkgelegenheidsgroei (uitbreidingsvraag) over de komende vijf jaar. De desbetreffende gegevens zijn ontleend aan ramingen van het Centraal Planbureau op basis waarvan het ROA tweejaarlijks middellange-termijnverkenningen opstelt (ROA, 1997).

Een statistische beschrijving van de in de analyse gebruikte onafhankelijke variabelen is te vinden in Tabel 2.

Analyse

Voor het bestuderen van de invloed van verschillende kenmerken op de loopbaanverwachtingen van schoolverlaters maken we gebruik van multiële regressie-analyse. De loonvergelijking is gebaseerd op lineaire regressie-analyse. De twee andere regressievergelijkingen zijn – vanwege het dichotome karakter van de afhankelijke variabelen – geschat met behulp van logistische regressie-analyse. In een logis-

tisch regressiemodel wordt de logit of logodds (natuurlijke logaritme uit de 'odds' of kansverhouding) over een variabele lineair afhankelijk gesteld van onafhankelijke variabelen (DeMaris, 1992). De interpretatie van de parameters komt overeen met die in een lineair regressiemodel: het intercept geeft de waarde van de logit aan bij $X=0$ en de effectparameter b toont de toename van de logit per eenheid van X . In de praktijk zijn we echter vooral geïnteresseerd in relatieve kansen en niet in logits. Bij het bespreken van de analyseresultaten berekenen we daarom de antilog uit de geschatte parameters (e^b), zodat de effecten in termen van kansverhoudingen kunnen worden gekwantificeerd.

Voor iedere afhankelijke variabele schatten we drie modellen. Het eerste model bevat alleen informatie over het behaalde opleidingsniveau en -richting plus de achtergrondkenmerken sekse, etniciteit en leeftijd. In het tweede model zijn daaraan de job match kenmerken toegevoegd. In het derde model zijn ten slotte ook alle overige baan- en organisatiekenmerken opgenomen. Om de voorspellende waarde tussen deze modellen te vergelijken, gebruiken we de F-toets (lineaire regressie-analyse) of de Chi²-toets (logistische regressie-analyse). Bovendien wordt een maat voor de totale variantiebinding gepresenteerd: aangepaste R² (lineaire regressie-analyse) of pseudo R² (logistische regressie-analyse).

Resultaten

Verwachte ontwikkelingsmogelijkheden

In Tabel 3 is weergegeven welke factoren van invloed zijn op de verwachtingen van schoolverlaters omtrent de ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie. Model 1 laat zien dat afgestudeerden van het HBO positiever zijn over hun verwachte ontwikkelingsmogelijkheden dan schoolverlaters van het KMBO. De regressiecoëfficiënt bedraagt 0,64, hetgeen wil zeggen dat de kansverhouding op het verwachten van ontwikkelingsmogelijkheden voor HBO'ers bijna twee keer zo groot is als voor KMBO'ers ($e^{0,64}=1,90$). Daarnaast blijkt dat agrarisch geschoolden het minst positief zijn over hun ontwikkelingsmogelijkheden, gevolgd door schoolverlaters van de rich-

Tabel 2 Beschrijving van de in de analyse gebruikte onafhankelijke variabelen

<i>Variabelen</i>	<i>Percentage</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaard-afwijking</i>	<i>N</i>
Opleidingsniveau				
KMBO	10			1.270
MBO	45			5.713
HBO	45			5.714
Opleidingsrichting				
Techniek	28			3.555
Landbouw	6			762
Economie	37			4.698
Gezondheidszorg	14			1.778
Onderwijs	3			381
Gedrag en maatschappij	11			1.397
Kunst en cultuur	1			127
Sekse				
Man	48			6.095
Vrouw	52			6.602
Etniciteit				
Autochtoon	97			12.316
Allochtoon	3			381
Leeftijd		23,05	2,33	12.697
Vereiste opleidingsniveau door werkgever				
Vereiste niveau lager	27			3.428
Vereiste niveau hetzelfde	70			8.888
Vereiste niveau hoger	3			381
Vereiste opleidingsrichting door werkgever				
Geen/geheel andere richting	26			3.301
Eigen/verwante richting	55			6.983
Uitsluitend eigen richting	19			2.412
Flexibele aanstelling				
Niet flexibel	77			9.777
Flexibel	23			2.920
Deeltijdaanstelling				
Voltijd	80			10.158
Deeltijd	20			2.539
Deelname aan cursus/bedrijfsopleiding				
Nee	60			7.618
Ja	40			5.079
Omvang bedrijf/organisatie				
Klein (1-9 personen)	13			1.651
Middelgroot (10-99 personen)	34			4.317
Groot (100 of meer personen)	53			6.729
Uitbreidingsvraag bedrijfssector		1,85	1,17	12.697
Huidige bruto maandloon		2.810	959	8.446

Bron: ROA, schoolverlatersenquêtes RUBS 1997 en HBO-monitor 1997

tingen gedrag en maatschappij en gezondheidszorg. De geïmpliceerde kansverhoudingen bedragen respectievelijk 0,64 ($e^{-0,45}$), 0,75 ($e^{-0,29}$) en 0,77 ($e^{-0,26}$). Tussen gediplomeerde schoolverlaters van de opleidingsrichtingen techniek, economie en onderwijs bestaan daarentegen geen significante verschillen in verwachte ontwikkelingsmogelijkheden.

Demografische kenmerken zijn ook van invloed op de verwachte ontwikkelingsmogelijkheden. Zo zijn vrouwen minder vaak van oordeel dat hun huidige functie voldoende ontwikkelingsmogelijkheden biedt dan mannen. Hetzelfde geldt voor allochtonen. Ook zij hebben een significant negatiever oordeel over de ontwikkelingsmogelijkheden dan autochtonen. Bovendien geven oudere schoolverlaters minder vaak aan dat de huidige functie voldoende ontwikkelingsmogelijkheden biedt. Het bijbehorende logit effect van leeftijd bedraagt -0,08. Gezien het leeftijdsbereik van 18 tot en met 30 jaar betekent dit een daling van de logit met maximaal 0,96 ($12 \cdot 0,08$), wat staat voor een kansverhouding van 2,61 ($e^{0,96}$).

Wanneer men werkzaam is in een functie die niet aansluit bij de gevolgde opleiding, dan is de beoordeling over de verwachte ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie aanzienlijk negatiever dan wanneer men in een aansluitende baan werkzaam is (zie model 2). Dit geldt zowel qua niveau als qua richting. Zo verwachten schoolverlaters die werkzaam zijn in een functie waarvoor het door de werkgever vereiste opleidingsniveau lager is dan het behaalde niveau – er is dan sprake van overscholing – significant minder ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie. Hetzelfde geldt voor schoolverlaters die een functie vervullen waarvoor niet de eigen of verwante opleidingsrichting werd vereist: zij zijn beduidend negatiever over de verwachte ontwikkelingsmogelijkheden dan schoolverlaters die werkzaam zijn in een qua opleidingsrichting aanverwant beroep. Daarnaast blijkt dat het logistische model significant verbetert door toevoeging van beide matchkenmerken ($\text{Chi}^2 = 639,11 - 177,52 = 461,59$; $\text{df} = 14 - 10 = 4$; $p < 0,01$). Dit blijkt ook uit de toename van de pseudo R^2 die stijgt van 0,02 in model 1 naar 0,07 in model 2. Bovendien leidt de opname van de job match kenmerken ertoe dat het effect van het opleidingsniveau niet langer significant is. Dit effect is dus grotendeels toe te

schrijven aan de opleidingsvereisten van de banen waarin hoger opgeleiden terecht komen.

In het derde model van Tabel 3 is weergegeven wat de invloed is van andere baankenmerken op de verwachtingen over de ontwikkelingsmogelijkheden in de huidige functie. Allereerst blijkt dat de aard van de aanstelling van invloed is op de verwachte ontwikkelingsmogelijkheden. Schoolverlaters met een flexibele aanstelling hebben minder goede verwachtingen omtrent de ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie dan schoolverlaters met een vaste aanstelling. Ook degenen die een deeltijdaanstelling hebben, zijn vaker van mening dat de huidige functie minder ontwikkelingsmogelijkheden biedt dan degenen met een aanstelling in voltijd.

Daarnaast blijkt uit model 3 dat scholing een rol speelt bij de beoordeling van de ontwikkelingsmogelijkheden. Voor individuen die sinds het verlaten van de opleiding hebben deelgenomen aan een cursus of een bedrijfsopleiding, is de kansverhouding op het verwachten van ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie 1,39 ($e^{0,33}$) keer groter dan voor schoolverlaters die geen post-initieel onderwijs hebben gevolgd.

Ten slotte zijn organisatiekenmerken van invloed op de verwachte ontwikkelingsmogelijkheden. Schoolverlaters die in een groot bedrijf of organisatie werken, zijn vaker van mening dat de huidige functie voldoende ontwikkelingsmogelijkheden biedt dan degenen die in een klein bedrijf of organisatie werkzaam zijn. Verder beïnvloedt de werkgelegenheidssituatie in de bedrijfssector waar men werkt de verwachte ontwikkelingsmogelijkheden. Uit de resultaten komt naar voren dat in groeisectoren meer ontwikkelingsmogelijkheden worden verwacht dan in krimpsectoren.

Samenvattend blijken de resultaten van deze analyse exact te sporen met de verwachtingen die hierover in het theoretische deel zijn geformuleerd. Van belang in dit kader is vooral het effect van overscholing op de verwachte ontwikkelingsmogelijkheden. Schoolverlaters die een functie bekleden die niet aansluit bij hun eigen opleiding, zijn vaker ontevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden in de huidige functie. Dit is een indicatie dat niet alle kwaliteiten worden benut, hetgeen een reden kan vormen voor deze schoolverlaters om uit te kijken naar een andere baan.

Tabel 3 Resultaten van logistische regressie-analyse van de verwachte ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie: logit effecten

Model	1	2	3
Opleidingsniveau			
KMBO	ref.	ref.	ref.
MBO	0,05	-0,20	-0,35*
HBO	0,64**	0,33	0,03
Opleidingsrichting			
Techniek	ref.	ref.	ref.
Landbouw	-0,45**	-0,25**	-0,10
Economie	0,01	0,12	0,11
Gezondheidszorg	-0,26**	-0,30**	-0,24*
Onderwijs	-0,07	-0,05	0,46**
Gedrag en maatschappij	-0,29**	-0,15	-0,01
Kunst en cultuur	x	x	x
Sekse			
Man	ref.	ref.	ref.
Vrouw	-0,34**	-0,29**	-0,22**
Etniciteit			
Autochtoon	ref.	ref.	ref.
Allochtoon	-0,54**	-0,55**	-0,47**
Leeftijd	-0,08**	-0,09**	-0,09**
Vereiste opleidingsniveau door werkgever			
Vereiste niveau lager		-0,89**	-0,77**
Vereiste niveau hetzelfde		ref.	ref.
Vereiste niveau hoger		-0,09	-0,19
Vereiste opleidingsrichting door werkgever			
Geen/geheel andere richting		ref.	ref.
Eigen/verwante richting		0,63**	0,62**
Uitsluitend eigen richting		0,48**	0,55**
Flexibele aanstelling			
Niet flexibel			ref.
Flexibel			-0,71**
Deeltijdaanstelling			
Voltijd			ref.
Deeltijd			-0,19**
Deelname aan cursus/bedrijfsopleiding			
Nee			ref.
Ja			0,33**
Omvang bedrijf/organisatie			
Klein (1-9 personen)			ref.
Middelgroot (10-99 personen)			-0,07
Groot (100 of meer personen)			0,32**
Uitbreidingsvraag bedrijfssector			0,07**
Intercept	2,13**	2,26**	2,17**
Model Chi ²	177,52**	639,11**	902,43**
Df	10	14	20
Pseudo R ²	0,02	0,07	0,10
N	12.599	12.599	12.599

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ ref. = referentiecategorie x = niet gevraagd

Bron: ROA, schoolverlatersenquête RUBS 1997 en HBO-monitor 1997

Verwachte verandering van werkgever

Tabel 4 geeft een indruk van de verwachtingen van schoolverlaters of men over één jaar bij een ander bedrijf of organisatie werkzaam zal zijn. Dit kan overigens zowel betrekking hebben op gedwongen mobiliteit als op vrijwillige mobiliteit. Model 1 laat zien dat schoolverlaters van het MBO en afgestudeerden van het HBO minder vaak verwachten bij een ander bedrijf of organisatie te (moeten) gaan werken dan schoolverlaters van het KMBO. Daarnaast blijkt dat schoolverlaters van de opleidingsrichtingen gezondheidszorg en techniek het minst van bedrijf of organisatie denken te veranderen. Agrarisch geschoolden verwachten daarentegen de meeste mobiliteit van werkgever, gevolgd door schoolverlaters van de opleidingsrichtingen gedrag en maatschappij en economie. Verder verwachten vrouwen eerder van bedrijf of organisatie te (moeten) veranderen dan mannen. Hetzelfde geldt voor allochtonen ten opzichte van autochtonen. Ook oudere schoolverlaters schatten de kans dat ze volgend jaar bij een ander bedrijf of organisatie werken hoger in dan jongere schoolverlaters.

Schoolverlaters bij wie een goede match tot stand is gekomen tussen de gevolgte en de eerste opleidingsrichting verwachten minder vaak van werkgever te zullen wisselen dan schoolverlaters die werken in een functie waarvoor geen specifieke of een geheel andere dan de eigen richting door de werkgever werd vereist (model 2). De loopbanen van schoolverlaters in de vakspecifieke segmenten van de arbeidsmarkt lijken zich daarmee te kenmerken door een geringe horizontale mobiliteit.

Schoolverlaters die werkzaam zijn beneden het eigen opleidingsniveau verwachten daarentegen juist vaker van bedrijf te zullen wisselen. De geïmpliceerde kansverhouding bedraagt 1,88 ($e^{0,63}$). Dit bevestigt het veronderstelde beeld van het transitieproces waarbij mobiliteit de manier is waarmee individuen informatie over zichzelf en de arbeidsmarkt vergaren en zodoende tot een betere match komen.

Kenmerken van de aanstelling of van de organisatie waarin men werkzaam is, hebben eveneens effect op de verwachte mobiliteitskansen (model 3). Schoolverlaters met een flexibele aanstelling verwachten vaker dat ze over een jaar bij een ander bedrijf of organisatie werkzaam zullen zijn dan schoolverlaters met een vaste aanstelling. Hetzelfde geldt voor

schoolverlaters die in deeltijd werkzaam zijn. Ook zij denken significant vaker bij een ander bedrijf of organisatie te gaan werken dan degenen met een voltijdaanstelling.

Verder toont model 3 dat de deelname aan scholing een negatief effect heeft op de gepercipieerde kans over een jaar bij een ander bedrijf of organisatie werkzaam te zijn. Scholing bindt werknemers dus aan hun werkgever.

Ten slotte is de bedrijfsgrootte van belang bij verwachtingen omtrent horizontale mobiliteit. Schoolverlaters die werkzaam zijn bij een groot bedrijf verwachten minder vaak van bedrijf of organisatie te zullen wisselen dan schoolverlaters die werkzaam zijn bij een klein bedrijf.

Samenvattend blijken de resultaten vrijwel volledig te sporen met de verwachtingen die hierover zijn geformuleerd in de theoretische paragraaf. Met uitzondering van het verwachte effect van het werkzaam zijn in een groeisector, blijken alle verwachte verbanden op te treden. Wanneer schoolverlaters werkzaam zijn in een baan die niet aansluit bij de gevolgte opleiding leidt dit tot de verwachting van werkgever te zullen wisselen. Dit geeft enerzijds aan dat men een zekere onvrede heeft met de huidige baan en anderzijds mobiliteit ziet als een middel om de match te verbeteren.

Verwachte verdiensten

Tabel 5 geeft een overzicht van de factoren die een rol van betekenis spelen bij verwachtingen omtrent toekomstige verdiensten³. Uit model 1 blijkt dat – na correctie voor verschillen in de huidige beloning – HBO-afgestudeerden significant meer inkomen verwachten over vijf jaar dan KMBO'ers. De verwachte inkomensgroei tussen beide groepen verschilt 25 procent ($e^{0,22} = 1,25$). Tussen MBO'ers en KMBO'ers bestaan geen significante verschillen in de verwachte inkomensgroei. Eveneens komt naar voren dat schoolverlaters van de opleidingsrichtingen economie en techniek de sterkste groei in beloning verwachten. Voor schoolverlaters uit andere opleidingsrichtingen is de verwachte inkomensgroei geringer. Verder toont model 1 dat vrouwen hun kansen op een inkomensverbetering lager inschatten dan mannen. Hierbij speelt de verwachting dat in de toekomst beroepsarbeid en zorgtaken zullen worden gecombineerd vast en zeker een rol. Oudere schoolverlaters verwachten daarentegen juist een grotere inkomensstijging.

Tabel 4 Resultaten van logistische regressie-analyse van de verwachting over één jaar bij een ander bedrijf of organisatie werkzaam te zijn: logit effecten

Model	1	2	3
Opleidingsniveau			
KMBO	ref.	ref.	ref.
MBO	-0,39**	-0,17	0,02
HBO	-0,34*	-0,05	0,30*
Opleidingsrichting			
Techniek	ref.	ref.	ref.
Landbouw	0,28**	0,14	0,07
Economie	0,15**	0,07	0,11
Gezondheidszorg	-0,23**	-0,20*	-0,33**
Onderwijs	0,13	0,13	-0,37**
Gedrag en maatschappij	0,17*	0,07	-0,13
Kunst en cultuur	x	x	x
Sekse			
Man	ref.	ref.	ref.
Vrouw	0,37**	0,33**	0,25**
Etniciteit			
Autochtoon	ref.	ref.	ref.
Allochtoon	0,46**	0,46**	0,37*
Leeftijd	0,08**	0,09**	0,09**
Vereiste opleidingsniveau door werkgever			
Vereiste niveau lager		0,63**	0,51**
Vereiste niveau hetzelfde		ref.	ref.
Vereiste niveau hoger		0,25	0,33
Vereiste opleidingsrichting door werkgever			
Geen/geheel andere richting		ref.	ref.
Eigen/verwante richting		-0,48**	-0,47**
Uitsluitend eigen richting		-0,42**	-0,46**
Flexibele aanstelling			
Niet flexibel			ref.
Flexibel			1,09**
Deeltijdaanstelling			
Voltijd			ref.
Deeltijd			0,33**
Deelname aan cursus/bedrijfsopleiding			
Nee			ref.
Ja			-0,31**
Omvang bedrijf/organisatie			
Klein (1-9 personen)			ref.
Middelgroot (10-99 personen)			0,01
Groot (100 of meer personen)			-0,24**
Uitbreidingsvraag bedrijfssector			0,04
Intercept	-1,43**	-1,48**	-1,77**
Model Chi ²	186,91**	544,20**	1204,35**
Df	10	14	20
Pseudo R ²	0,01	0,04	0,09
N	12.355	12.355	12.355

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ ref. = referentiecategorie x = niet gevraagd

Bron: ROA, schoolverlatersenquêtees RUBS 1997 en HBO-monitor 1997

Tabel 5 Resultaten van lineaire regressie-analyse van (de natuurlijke logaritme van) het verwachte bruto maandloon over vijf jaar: ongestandaardiseerde regressie-effecten

Model	1	2	3
Opleidingsniveau			
KMBO	ref.	ref.	ref.
MBO	0,01	0,02	0,02
HBO	0,22**	0,24**	0,23**
Opleidingsrichting			
Techniek	ref.	ref.	ref.
Landbouw	x	x	x
Economie	0,07**	0,07**	0,07**
Gezondheidszorg	-0,10**	-0,10**	-0,08**
Onderwijs	-0,08*	-0,07*	-0,03
Gedrag en maatschappij	-0,10**	-0,09**	-0,07**
Kunst en cultuur	-0,05	-0,09*	-0,08*
ln (Huidige bruto maandloon)	0,33**	0,31**	0,29**
Sekse			
Man	ref.	ref.	ref.
Vrouw	-0,13**	-0,13**	-0,13**
Etniciteit			
Autochtoon	ref.	ref.	ref.
Allochtoon	0,04	0,03	0,04
Leeftijd	0,01**	0,01**	0,01**
Vereiste opleidingsniveau door werkgever			
Vereiste niveau lager		-0,06**	-0,06**
Vereiste niveau hetzelfde		ref.	ref.
Vereiste niveau hoger		0,16**	0,16**
Vereiste opleidingsrichting door werkgever			
Geen/geheel andere richting		ref.	ref.
Eigen/verwante richting		-0,01	-0,01
Uitsluitend eigen richting		-0,03	-0,03
Flexibele aanstelling			
Niet flexibel			ref.
Flexibel			-0,02
Deeltijdaanstelling			
Voltijd			ref.
Deeltijd			-0,05**
Deelname aan cursus/bedrijfsopleiding			
Nee			ref.
Ja			0,03*
Omvang bedrijf/organisatie			
Klein (1-9 personen)			ref.
Middelgroot (10-99 personen)			-0,04*
Groot (100 of meer personen)			-0,04
Uitbreidingsvraag bedrijfssector			0,01**
Intercept	5,56**	5,70**	5,86**
F-waarde	193,21**	145,23**	105,59**
Df	11	15	21
Aangepaste R ²	0,20	0,20	0,21
N	8.446	8.446	8.446

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ ref. = referentiecategorie x = niet gevraagd

Bron: ROA, schoolverlatersenquête RUBS 1997 en HBO-monitor 1997

Schoolverlaters die in een functie werkzaam zijn waarvoor zij feitelijk te laag zijn opgeleid verwachten op de middellange termijn meer te verdienen dan individuen die passend zijn geschoold (model 2). Omgekeerd geldt dat schoolverlaters die onder hun niveau werkzaam zijn juist een lagere verwachting hebben omtrent hun toekomstige verdiensten. Gemiddeld genomen verwacht deze groep schoolverlaters dat hun beloning ongeveer zes procent achterblijft ($e^{-0,06} = 0,94$). Klaarblijkelijk verwachten zij wel van werkgever te zullen veranderen, maar gaan ze ervan uit dat ze hun relatieve achterstand in salaris behouden ten opzichte van degenen die nu reeds werkzaam zijn in een functie op aansluitend niveau.

De inkomensverwachtingen hangen tot op zekere hoogte ook samen met kenmerken van de baan of de organisatie waarin men werkt (model 3). Zo hebben schoolverlaters die werkzaam zijn in een deeltijdbaan minder positieve verwachtingen omtrent hun toekomstige beloning dan schoolverlaters met een volledige werkweek. Ook de sector waarin schoolverlaters werkzaam zijn, heeft een invloed op hun inkomensverwachtingen. Schoolverlaters die in een groeisector werken, verwachten een hardere groei in het inkomen over vijf jaar.

Ten slotte blijkt uit model 3 dat aanvullende scholing een positief effect heeft op de inkomensverwachtingen. Dit is in overeenstemming met de theorie van het menselijk kapitaal waarin wordt verondersteld dat scholingsinspanningen tijdens de loopbaan renderen in de vorm van een hogere beloning.

Samenvattend blijkt het merendeel van de resultaten in lijn te zijn met de verwachtingen die hierover eerder zijn geformuleerd, met als uitzonderingen de afwezigheid van effecten van etniciteit, flexibele aanstelling en bedrijfsgrootte. Van belang voor dit artikel is met name het gevonden effect van overscholing. De resultaten ondersteunen dat een situatie van overscholing weliswaar van tijdelijke aard kan zijn, maar dat dit wel leidt tot een bijgestelde verwachting omtrent de toekomstige verdiensten. In de perceptie van schoolverlaters wordt de achterstand ten opzichte van degenen die wel gelijk een qua niveau aansluitende baan hebben gevonden eerder groter dan kleiner.

Samenvatting

In dit artikel zijn de loopbaanverwachtingen van schoolverlaters van het middelbaar en hoger beroepsonderwijs (KMBO, MBO en HBO) in kaart gebracht. Met behulp van een grote hoeveelheid, recent verzamelde gegevens over de arbeidsmarktpositie van deze schoolverlaters is nagegaan welke verwachtingen zij hebben over de ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie, de kans om binnen één jaar bij een ander bedrijf of organisatie werkzaam te zijn en de verdiensten op de middellange termijn.

Gebleken is dat overscholing bij intrede op de arbeidsmarkt belangrijke effecten heeft op de verwachtingen omtrent de verdere loopbaan. Schoolverlaters die een baan hebben die onder het gevolgde opleidingsniveau ligt zijn vaker ontevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie. Deze ontevredenheid leidt ertoe dat men eerder zal zoeken naar een andere baan die wellicht beter aansluit bij de eigen kwaliteiten. Men verwacht dan ook vaker van werkgever te zullen veranderen. Overscholing kan daarmee voor een deel van tijdelijke aard zijn.

Niettemin lijken er ook meer langdurige negatieve effecten te zijn van overscholing op de loopbaanverwachtingen. Zo verwachten degenen die bij de start op de arbeidsmarkt een baan hebben onder het eigen opleidingsniveau dat de achterstand in salaris ten opzichte van degenen met een goede aansluiting in de komende vijf jaar eerder groter dan kleiner zal worden.

De situatie ligt enigszins anders bij degenen van wie de baan qua opleidingsrichting niet aansluit. Ook zij zijn ontevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden in de huidige functie en verwachten vaker van werkgever te zullen veranderen.

De analyse wijst verder uit dat ook individuele kenmerken van invloed zijn op de verwachte loopbaanperspectieven. Afgestudeerden van het HBO verwachten meer ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie en achten de kans kleiner om van werkgever te (moeten) veranderen. Deze effecten verdwijnen overigens zodra rekening wordt gehouden met job match kenmerken. Wel hebben hoger opgeleiden, ook na correctie voor job match-kenmerken hogere verwachtingen omtrent toe-

komstige verdiensten. Daarnaast blijken vrouwen vaker een negatieve verwachting te hebben over hun loopbaan dan mannen. Allochtonen verwachten minder vaak dat ze binnen de huidige functie voldoende ontwikkelingsmogelijkheden hebben en verwachten vaker van werkgever te zullen wisselen. Er zijn geen verschillen tussen allochtonen en autochtonen in de verwachte verdiensten op de middellange termijn.

Andere baankenmerken dan de aansluiting tussen opleiding en beroep zijn eveneens van belang voor de loopbaanverwachtingen. Schoolverlaters met een flexibel dienstverband hebben minder gunstige verwachtingen omtrent hun loopbaan dan schoolverlaters met een vaste baan. Schoolverlaters met een deeltijdaanstelling zijn ook minder positief over hun loopbaanverwachtingen dan degenen met een voltijdaanstelling. Verder blijkt aanvullende scholing na het verlaten van de opleiding te leiden tot betere loopbaanperspectieven.

Ten slotte is geconstateerd dat de verwachtingen over de loopbanen verschillen tussen bedrijven of organisaties. Schoolverlaters die werk hebben gevonden in een groot bedrijf of in grote organisatie verwachten door de bank genomen meer carrièremogelijkheden dan schoolverlaters die in een klein bedrijf of organisatie werkzaam zijn. Daarnaast lijken gunstige ontwikkelingen in de sectorale werkgelegenheid tot meer dynamiek op de arbeidsmarkt te leiden. In sterk groeiende bedrijfssectoren zijn de verwachte ontwikkelingsmogelijkheden binnen de huidige functie groter en is de verwachte stijging in beloning hoger dan in sectoren die minder sterk groeien.

Noten

- Overigens dient te worden opgemerkt dat de eerste en de tweede vraag niet aan afgestudeerden van de opleidingsrichting kunst en cultuur zijn voorgelegd en de derde vraag niet aan schoolverlaters respectievelijk afgestudeerden van de richting landbouw.
- In de theoretische achtergrond zijn geen expliciete verwachtingen geformuleerd omtrent het effect van leeftijd. Dat komt omdat de onderzochte groep schoolverlaters betreft die weinig in leeftijd variëren. Leeftijd wordt hier uitsluitend als covariaat meegenomen.
- Gezien de erg rechtsscheve inkomensverdeling is de natuurlijke logaritme uit het verwachte bru-

to maandloon over vijf jaar als afhankelijke variabele geanalyseerd. Een bijkomend voordeel hiervan is dat als de antilog uit de regressiecoëfficiënten wordt berekend, de effecten als procentuele verschillen in beloning kunnen worden geïnterpreteerd. Daarnaast is in deze analyse de natuurlijke logaritme uit het huidige bruto maandloon als covariaat meegenomen.

Literatuur

- Allen, J.P., A.C.Glebbeck & R.K.W. van der Velden (1999), *Naar een programma van loopbaanonderzoek*, Maastricht: ROA (te verschijnen).
- Arrow, K. (1973), 'Higher education as a filter', *Journal of Public Economics*, 2, 193-216.
- Blossfeld, H.-P. (1986), 'Career opportunities in the Federal Republic of Germany. A dynamic approach to the study of life-course, cohort, and period effects', *European Sociological Review*, 2, 208-225.
- Dagevos, J. (1995), *De rafelrand van de arbeidsmarkt. Dynamiek in het laagste segment en arbeidskanalen van allochtonen*, Assen: Van Gorcum.
- DeMaris, A. (1992), *Logit modeling. Practical applications*, Newbury Park, CA: Sage (Sage University Papers series on Quantitative Applications in the Social Sciences, 07-086).
- Doeringer, P. & M. Piore (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington: Heath.
- Graaf, P. de & R. Luijkx (1997), *Arbeidsmobiliteit, aspiraties en structurele veranderingen*, Den Haag: OSA (OSA-werkdocument W155).
- Groot, L.M.F., J.J. Schippers & J.J. Siegers (1988), 'The effect of interruptions and part-time work on women's wage-rate: A test of the variable-intensity model', *De Economist*, 136, 221-238.
- Hartog, J., E. Mekkelholt & H. van Ophem (1988), 'Arbeidsmobiliteit in Nederland 1957-1985', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4, 47-52.
- Hooghiemstra, B. & M. Niphuis-Nell (1993), *Sociale atlas van de vrouw, deel 2. Arbeid, inkomen en faciliteiten om werken en de zorg voor kinderen te combineren*, Rijswijk: SCP.
- Jovanovic, B. (1979) 'Job matching and the theory of turnover', *Journal of Political Economy*, 87, 972-990.
- Psacharopoulos, G. (1987), 'The cost-benefit model', in: G. Psacharopoulos (ed.), *Economics of education: Research and studies* (342-347). Oxford: Pergamon Press.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1997), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002*, Maastricht: ROA (ROA-R-1997/7).
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1998a), *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1997*, Maastricht: ROA (ROA-R-1998/5).
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (1998b), *Werkgelegenheid en scholing 1997*, Maastricht: ROA (ROA-R-1998/1).

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

Tuma, N. (1985). Effects of labor market structure on job-shift patterns, in: J. Heckmann & B. Singer

(eds.), *Longitudinal analysis of labor market data* (327-363). Cambridge: Cambridge University Press.