

# **Tussen overschot en tekort**

De aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de quartaire sector en in de marktsector vergeleken

(Omslagtekst)

(titelpagina)

## **Tussen overschot en tekort**

De aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de quartaire sector en in de marktsector vergeleken

L.J. Herweijer

**Sociaal en Cultureel Planbureau**

---

(Rugtekst)

**Tussen overschot en tekort**

**162**

## **Tussen overschot en tekort**

Exemplaren van deze uitgave zijn verkrijgbaar in de boekhandel en bij Elsevier bedrijfsinformatie onder vermelding van **ISBN 90-5749-135-4**

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Onderwijs en arbeid

Tussen overschot en tekort: de aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de quartaire sector en in de marktsector vergeleken - Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau ; Den Haag : Elsevier bedrijfsinformatie. (Cahier / Sociaal en Cultureel Planbureau ; nr. 162) - Met lit. opg., bijl., ill. -

ISBN 90-5749-135-4

NUGI 661/722

Trefwoorden: onderwijs ; arbeid ; quartaire sector ; marktsector

© **Sociaal en Cultureel Planbureau**

Den Haag, oktober 1999

ISBN 90-5749-135-4

Deze publicatie is gedrukt op chloorvrij papier.

# INHOUD

VOORWOORD	5
1 INLEIDING	7
1.1 Achtergrond en doelstelling	7
1.2 Aansluiting tussen onderwijs en arbeid	9
1.3 Quartaire sector: omschrijving en ontwikkeling	11
1.4 De ontwikkeling van het aanbod van quartair opgeleiden	15
1.5 Vraagstelling en verdere indeling van de studie	20
Noot	23
Bijlage bij hoofdstuk 1	24
2 FUNCTIES EN WERKENDE IN DE QUARTAIRE SECTOR	27
2.1 Inleiding	27
2.2 Functies in de quartaire sector	28
2.3 Werknemers in de quartaire sector	34
2.4 Samenvatting en conclusies	43
3 DE ARBEIDSMARKTBESTEMMING VAN QUARTAIR OPGELEIDEN	45
3.1 Inleiding	45
3.2 De deelname aan betaalde arbeid van quartair opgeleiden	46
3.3 De verdeling van opgeleiden over de quartaire sector en de marktsector	51
3.4 Overschotten en tekorten	61
3.5 Conclusies	73
Noten	76
Bijlage bij hoofdstuk 3	77
4 STUDEREN VOOR DE QUARTAIRE SECTOR	81
4.1 Inleiding	81
4.2 Determinanten van onderwijsdeelname	82
4.3 De deelname aan quartaire-sectoropleidingen	84
4.3.1 Algemeen beeld van de deelname aan verschillende opleidingssectoren	84
4.3.2 Opleidingen voor onderwijzend personeel	92
4.3.3 Verzorging en gezondheidszorg	93
4.4 De keuze voor quartaire-sectoropleidingen: achtergronden en motieven	96
4.4.1 De kenmerken van de studenten van de quartaire-sectoropleidingen	96
4.4.2 Quartaire-sectoropleidingen en de motieven ten aanzien van studie en beroep	104

4.4.3	Achtergrondkenmerken, motieven en de voorkeur voor de quartaire sector	107
4.5	Conclusies	109
	Noten	112
	Bijlage bij hoofdstuk 4	113
5	DE OPBRENGST VAN QUARTAIRE OPLEIDINGEN OP DE ARBEIDSMARKT	115
5.1	Inleiding	115
5.2	Opleidingssector, functieniveau en hoogte van het loon: achtergronden	115
5.3	Het functieniveau van werknemers met een quartaire-sectoropleiding	118
5.4	Quartaire-sectoropleidingen en beloning	127
5.5	Samenvatting en conclusie	133
	Noten	134
	Bijlage bij hoofdstuk 5	135
6	WERKEN IN DE QUARTAIRE SECTOR	137
6.1	Inleiding	137
6.2	De kwaliteit van arbeid	138
6.3	Aansluiting tussen opleiding en functie, de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden	140
6.4	De beloning	148
6.5	Samenvatting en conclusie	155
	Noten	158
	Bijlage bij hoofdstuk 6	159
7	SAMENVATTING, CONCLUSIES, DISCUSSIE	161
7.1	Inleiding	161
7.2	Samenvatting en conclusies	162
7.3	Discussie	170
	Noot	176
	SUMMARY	177
	BIJLAGE A GEBRUIKTE DATABESTANDEN	185
	LITERATUUR	191

## VOORWOORD

Dit rapport heeft de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de quartaire sector tot onderwerp. Het is niet de eerste keer dat het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) zich met dat onderwerp bezighoudt. Eind jaren zeventig startte het SCP in samenwerking met het Centraal Planbureau (CPB) het project Personeelsvoorziening voor de kwartaire sector (PKS). Het PKS-project had tot doel het opstellen van ramingen van de personeelsbehoefte en van het personeelsaanbod in de quartaire sector. Uit de verwachte ontwikkeling van het gebruik van voorzieningen in de quartaire sector werd een schatting afgeleid van de toekomstige behoefte aan personeel. De vergelijking met het verwachte aanbod van afgestudeerden van opleidingen gericht op de quartaire sector leverde een voorspelling op van toekomstige personeelsoverschotten of tekorten. In PKS-bulletin nummer 4 uit 1982 werd geconstateerd dat begin jaren negentig aanzienlijke overschotten aan quartair opgeleiden dreigden te ontstaan, met name onder afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs. Een algehele arbeidstijdverkorting in de quartaire sector werd gezien als een mogelijkheid om de overschotten binnen de perken te houden.

Een generieke arbeidstijdverkorting voor de gehele quartaire sector is niet doorgevoerd. Wel is in latere jaren in verschillende quartaire deelsectoren de arbeidstijd verkort.

In dit rapport wordt de stand van zaken in de jaren negentig opgemaakt. Wat is er terechtgekomen van de sombere voorspellingen die destijds zijn gedaan? Hoe heeft de arbeidsmarktpositie van quartair opgeleiden zich ontwikkeld en hoe staan zij ervoor in vergelijking met afgestudeerden van opleidingen die overwegend zijn gericht op functies in de marktsector?

De invalshoek is daarbij een bredere dan in het PKS-project, waarin het vraagstuk van de kwantitatieve aansluiting centraal stond. Aanpassingen op de arbeidsmarkt kunnen bijdragen aan het oplossen van kwantitatieve spanningen, maar kunnen tegelijkertijd gevolgen hebben voor de kwalitatieve aansluiting tussen onderwijs en arbeid. In het voorliggende rapport komen tevens aspecten van de kwalitatieve aansluiting tussen onderwijs en arbeid aan de orde, zoals de verhouding tussen de opleiding en de functie en het inkomen en de tevredenheid met de functie. Verder wordt ingegaan op factoren die van invloed zijn op de belangstelling voor opleidingen gericht op de quartaire sector en op de motieven die aan de keuze voor die opleidingen ten grondslag liggen.

Een van de conclusies is dat het toegenomen aanbod van quartair opgeleiden in de arbeidsmarkt is opgenomen zonder dat dit op grote schaal ten koste is gegaan van de aansluiting tussen opleiding en functie. Wel wijken sommige groepen van quartair opgeleiden meer dan vroeger uit naar de marktsector en in dat geval komen zij vaak in functies van een wat lager niveau terecht.

Ten behoeve van het onderzoek zijn 'on line' analyses uitgevoerd op de Enquête beroepsbevolking van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het SCP wil L. Jaspers en J. Kickken van het CBS danken voor hun medewerking daarbij.

Prof.dr. Paul Schnabel  
(directeur SCP)

# 1 INLEIDING

## 1.1 Achtergrond en doelstelling

Het leveren van gekwalificeerde menskracht voor de arbeidsmarkt is één van de taken van het onderwijs. Na een fase van funderend onderwijs volgen de meeste jongeren een vervolgopleiding gericht op een specifiek terrein, hetzij in het beroepsonderwijs, hetzij in het wetenschappelijk onderwijs. De voorbereiding op de arbeidsmarkt neemt veelal een belangrijke plaats in dat vervolgonderwijs in en met de keuze van een vervolgopleiding richten jongeren zich op specifieke delen van de arbeidsmarkt.

De klacht die met een zekere regelmaat klinkt is dat te veel jongeren kiezen voor alfa- of gammaopleidingen en te weinig voor een natuurwetenschappelijke of technische richting. De geringe belangstelling voor de laatstgenoemde opleidingen zou de economische ontwikkeling van ons land in gevaar brengen. "De behoefte van het bedrijfsleven aan bèta- en technisch gekwalificeerden stijgt vanwege het toenemende belang van hoogwaardige technologische kennis voor de postindustriële productie en dienstverlening", zo wordt in dat verband gesteld in het ontwerp Hoger onderwijs en onderzoeksplan 1998 (OC&W 1997). De belangstelling voor natuurwetenschappelijke en technische opleidingen zou achterblijven bij de behoefte, en het streven is meer jongeren ertoe aan te zetten een exacte studie te kiezen.

De diagnose is dat verkeerde keuzen worden gemaakt; te veel jongeren opteren voor een alfa- of een gamma-richting en te weinig kiezen voor een exacte richting. Deze diagnose wordt overigens niet door iedereen gedeeld. Zo meent de WRR dat er op het punt van technisch opgeleiden geen sprake is van een kwantitatief maar van een kwalitatief probleem: er is geen gebrek aan technisch opgeleiden, maar zij worden niet goed benut (WRR 1995; vergelijk ook Vermeulen et al. 1994).

Veel van de alfa- en gammaopleidingen zijn gericht op functies in die delen van de economie die worden aangeduid als de quartaire sector: de overheid, het onderwijs, de gezondheidszorg, het welzijnsterrein en dergelijke. Naast de veelgehoorde geluiden over de te grote belangstelling voor opleidingen gericht op deze sectoren, worden er de laatste jaren voor delen van de quartaire sector, zoals het onderwijs en de gezondheidszorg, ook tekorten aan opgeleiden gesignaleerd. De signalen die worden afgegeven zijn dus niet eenduidig.

De arbeidsmarkt voor de afgestudeerden van opleidingen gericht op de quartaire sector is het onderwerp van deze studie. Reeds eerder besteedde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) aandacht aan de positie van quartair opgeleiden op de arbeidsmarkt. In samenwerking met het Centraal Planbureau (CPB) werd eind jaren zeventig het project Personeelsvoorziening voor de quartaire sector (PKS) gestart. Het PKS-project had tot doel het opstellen van ramingen van de



personeelsbehoefte en het personeelsaanbod in de quartaire sector. Op basis van de verwachte ontwikkeling van het gebruik van voorzieningen in de quartaire sector, werd een schatting gegeven van de toekomstige behoefte aan personeel. De confrontatie met het verwachte aanbod van opgeleiden in de relevante richtingen, leverde een voorspelling op van toekomstige overschotten of tekorten in de quartaire sector. Zo werd in PKS-bulletin nummer 4 (Goudriaan 1982) geconstateerd dat begin jaren negentig aanzienlijke overschotten aan specifiek quartair opgeleiden dreigden te ontstaan, met name op het hbo- en wo-niveau. Verwacht werd dat rond 1990 voor slechts 54% van het specifiek quartair geschoolde aanbod werk zou zijn in die sector, terwijl dat in 1977 nog voor ruim 80% gold.

Een algemene verkorting van de arbeidstijd in de quartaire sector werd gezien als mogelijkheid om overschotten beperkt te houden.

Ook in een andere SCP-publicatie (Bronneman-Helmers 1984) werden overschotten aan hoger opgeleiden met een opleiding gericht op de quartaire sector voorspeld. Tegelijkertijd werd geconstateerd dat de sombere voorspellingen die midden jaren zeventig in de zogenoemde *Rabak-nota* (O&W 1975) werden gedaan, een aantal jaren later nauwelijks waren uitgekomen. Het bleek dat het groeiende aanbod van hoger opgeleiden in de tweede helft van de jaren zeventig vrij soepel was ingepast dankzij de groei van de quartaire sector, die vooral werk biedt aan hoger opgeleiden, en ten dele doordat hoger opgeleiden lager opgeleiden hadden verdrongen.

Het is de vraag wat er van de sombere verwachtingen over de positie van hoger opgeleiden uit de quartair gerichte opleidingssectoren is terechtgekomen. In de jaren tachtig heeft de quartaire sector als gevolg van bezuinigingen niet in eenzelfde tempo kunnen doorgroeien als in de periode daarvoor. Anderzijds is bekend dat quartair opgeleiden niet *en masse* werkloos zijn. Er heeft dus een vorm van inpassing van quartair opgeleiden plaatsgehad. Mogelijk is de groei van het aanbod van quartair opgeleiden als zodanig getemperd door verschuivingen in de studiekeuze. Verder zijn dreigende overschotten mogelijk verminderd door aanpassingen op de arbeidsmarkt; door verschuivingen in de verdeling van opgeleiden over functies of sectoren kunnen overschotten teniet zijn gedaan. Tegelijkertijd kan er een ander soort onevenwichtigheid voor terugkomen. Verschuivingen kunnen ertoe leiden dat de functie van een werknemer qua niveau en inhoud minder goed aansluit bij de gevolgde opleiding.

Deze meer kwalitatieve aspecten van de aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de quartaire sector bleven in het PKS-project buiten beschouwing. Omdat kwantitatieve en kwalitatieve aansluiting tussen onderwijs en arbeid met elkaar verband houden, is het zaak oog te hebben voor beide vormen van aansluiting.

Het doel van deze studie is om de aansluiting tussen opleiding en arbeid in de quartaire sector in zowel kwantitatief als kwalitatief opzicht in kaart te brengen en ontwikkelingen en knelpunten daarin te signaleren.

Anders dan in studies die zich richten op afzonderlijke quartaire deelsectoren zoals het onderwijs, de overheid of de gezondheidszorg, staat in deze studie de vergelijking tussen de quartaire en de marktsector voorop. Het perspectief is vergelijkend: de situatie en de ontwikkelingen in de marktsector vormen het vergelijkingskader voor de ontwikkelingen in de quartaire sector.

Voordat een nadere uitwerking van de vraagstelling en een overzicht van de indeling van de studie wordt gegeven (§ 1.5), wordt nader ingegaan op het begrip 'aansluiting tussen onderwijs en arbeid' (§ 1.2), op het begrip 'quartaire sector' (§ 1.3) en op het aanbod van quartair opgeleiden (§ 1.4).

## 1.2 Aansluiting tussen onderwijs en arbeid

Aansluiting is een centraal concept in analyses van de verhouding tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. Aansluiting heeft betrekking op kwalificaties. Kwalificaties zijn op te vatten als het geheel van kennis, vaardigheden en houdingen dat arbeidskrachten in staat stelt een arbeidsprestatie te leveren, dan wel dat benodigd is voor het vervullen van een bepaalde functie. In het eerste geval wordt gesproken van beschikbare kwalificaties en in het tweede geval van de benodigde kwalificaties. Opleidingen maken deel uit van zowel de beschikbare als de benodigde kwalificaties, hetzij als indicatie van rechtstreeks met een functie verband houdende kennis en vaardigheden, hetzij als indicatie van meer algemene kenmerken die relevant worden geacht voor de functie vervulling.

Als beschikbare en benodigde opleidingskwalificaties overeenkomen, is er sprake van aansluiting.

Voor een meer precieze invulling van het begrip 'aansluiting' moet onderscheid worden gemaakt tussen de arbeidsmarkt en het arbeidssysteem. Het *arbeidssysteem* is het geheel van posities waarin arbeid wordt verricht. De *arbeidsmarkt* is de plaats waar de vraag en het aanbod bij elkaar worden gebracht en deze fungeert dus als schakel tussen het arbeidssysteem en het onderwijs (Van Hoof en Dronkers 1980). Het vraagstuk van aansluiting of afstemming is aan de orde in zowel de verhouding tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt als in de verhouding tussen het onderwijs en het arbeidssysteem. Wel gaat het om verschillende vormen van aansluiting.

Op de *arbeidsmarkt* heeft afstemming betrekking op de verhouding tussen de omvang van de vraag naar en van het aanbod van opgeleiden. Het gaat hier dus om *kwantitatieve* discrepanties, ofwel overschotten dan wel tekorten aan bepaalde categorieën van opgeleiden.

De afstemming tussen *onderwijs en arbeidssysteem* heeft betrekking op de verhouding tussen een functie en degene die de functie bezet. Het gaat om de overeenstemming tussen de kennis, vaardigheden enzovoort waarover werkenden op grond van hun opleiding beschikken enerzijds en de voor de functies die zij bezetten benodigde kwalificaties anderzijds. Hiervoor wordt doorgaans de term 'kwalitatieve afstemming' gehanteerd en bij deze vorm van afstemming is dus de benutting van beschikbare kwalificaties aan de orde (Van Hoof en Dronkers 1980).

De Grip (1987) geeft de voorkeur aan het begrippenpaar 'open' en 'verborgen aansluitingsproblemen'. *Open* aansluitingsproblemen komen tot uiting in scholingsdiscrepanties op de arbeidsmarkt, af te lezen aan de werklozen- en vacaturestatistiek. *Verborgen* aansluitingsproblemen hebben betrekking op een verkeerde scholing binnen de werksituatie (De Grip et al. 1990).

Overschotten of tekorten op de arbeidsmarkt kunnen worden verminderd door aanpassing van de aangeboden of de gevraagde kwalificaties. Werkzoekenden kunnen bijvoorbeeld genoeg nemen met een functie die minder goed aansluit bij hun opleiding. Werkgevers kunnen bij een moeilijk vervulbare vacature de selectiecriteria versoepelen en genoeg nemen met een kandidaat die minder goed aan de opleidingseisen tegemoetkomt. Dergelijke vormen van flexibiliteit verminderen de (kwantitatieve) aansluitingsproblemen op de arbeidsmarkt, maar kunnen leiden tot het ontstaan van (kwalitatieve) aansluitingsproblemen in het arbeidssysteem: werknemers en functies passen minder goed bij elkaar. Kortom, kwantitatieve en kwalitatieve afstemming moeten in samenhang worden gezien.

Overigens bestaat er lang niet altijd een eenduidige relatie tussen functies en opleidingen: van niet alle opleidingen is duidelijk voor welke functies of beroepen zij opleiden, en niet van alle functies kan worden aangegeven welke opleidingen geëigend zijn. Er is met andere woorden geen één-op-één-relatie tussen opleiding en beroep. Van Hoof en Dronkers (1980) maken in dit verband onderscheid tussen drie soorten deelmarkten: vakdeelmarkten, bedrijfsdeelmarkten en niet-specifieke deelmarkten. De relatie tussen opleiding en beroep verschilt op deze drie soorten deelmarkten.

Vakdeelmarkten zijn markten voor beroeps- of vakspecifieke kwalificaties die binnen uiteenlopende bedrijven bruikbaar zijn. De relatie tussen opleiding en beroep benadert op vakdeelmarkten nog het meest de één-op-één-relatie. De inrichting van de desbetreffende opleidingen is gericht op een min of meer afgebakende beroepspraktijk, en afgestudeerden verwachten een baan te vinden waar zij hun beroep kunnen uitoefenen; in welk bedrijf is van secundair belang. Voor de vragers fungeert de opleiding van het arbeidsaanbod in de eerste plaats als indicatie dat over de benodigde technisch-instrumentele vaardigheden wordt beschikt.

Bedrijfsdeelmarkten zijn markten voor bedrijfsspecifieke kwalificaties. Op deze markten vervult het gevolgde onderwijs een andere rol - het gaat hier minder om specifieke, vakgebonden kennis en vaardigheden en meer om algemene kenmerken als leer- en aanpassingsvermogen. Vanwege het bedrijfsspecifieke karakter van de functies bestaan er veelal geen overeenkomstige opleidingen in het reguliere onderwijssysteem. De gestelde opleidingseisen zijn globaler dan op vakdeelmarkten en de verwachtingen van de opgeleiden ten aanzien van functies die zij zullen bekleden, waarschijnlijk ook.

Niet-specifieke deelmarkten tenslotte zijn markten waar er weinig verband bestaat tussen de functies en de opleidingen. Het betreft eenvoudig werk waaraan vrijwel geen specifieke opleidingseisen worden gesteld.

Onderdelen van de quartaire sector zijn op te vatten als vakdeelmarkten. Voorbeelden zijn te vinden in het onderwijs en de gezondheidszorg. Beroepen als leraar, verpleegkundige of arts omvatten relatief eenduidige activiteiten en er bestaan specifieke opleidingen, gericht op de uitoefening van deze beroepen. De band

tussen opleiding en beroep wordt nog eens bekrachtigd door wettelijke opleidings-eisen van bekwaamheid of bevoegdheid die aan de uitoefening van het beroep worden gesteld. In deze situaties zijn uitspraken over de aansluiting tussen de opleiding en de functie nog relatief eenvoudig. Zowel het niveau als de inhoudelijke gerichtheid van de opleiding en de functie laten zich vergelijken.

In andere delen van de quartaire sector is de relatie tussen opleiding en beroep minder eenduidig en is niet meer dan een globale aanduiding van de voor een functie meest geëigende opleiding te geven, bijvoorbeeld alleen in termen van het niveau.

Waar de genoemde relatie minder eenduidig is, zal het feitelijke arbeidsaanbod mede bepalen wat de gebruikelijke opleidingseisen zijn voor een functie. Veranderingen in het arbeidsaanbod zullen leiden tot verschuivingen in de gehanteerde functie-eisen.

In die gevallen waar er een minder eenduidige relatie bestaat tussen opleiding en beroep is het niet eenvoudig een oordeel te verbinden aan die verhouding in termen van een goede of slechte aansluiting. Wel is het uiteraard mogelijk verschuivingen in de verhoudingen tussen opleiding en functie als zodanig te constateren.

### **1.3 Quartaire sector: omschrijving en ontwikkeling**

De quartaire sector is verbonden met de verzorgingsstaat. In een verzorgingsstaat stelt de overheid zich garant voor het sociale welzijn van de inwoners. Thoenes (1962) spreekt van een maatschappijvorm die gekenmerkt wordt door een op democratische leest geschoeid systeem van overheidszorg, dat zich - onder handhaving van een kapitalistisch productiesysteem - garant stelt voor het collectieve sociale welzijn van haar onderdanen. De zorg van de overheid omvat niet alleen de bescherming tegen arbeidsrisico's en inkomensgaranties, maar ook het verschaffen van voorzieningen die voor ieder mens nodig zijn om in de samenleving te kunnen functioneren, zoals huisvesting, onderwijs en gezondheidszorg. Verder beoogt de overheid in een verzorgingsstaat het welbevinden van de burgers te bevorderen door het stimuleren van participatie in politiek, sport en cultuur (Van der Veen 1986).

De zorg van de overheid voor het welzijn van de burgers is een aanvulling op het vrijemarktmechanisme. Gefinancierd uit publieke middelen worden, zonder winst oogmerk, voorzieningen aangeboden waarin de vrije marktsector niet of onvoldoende voorziet of verondersteld wordt te voorzien. Het geheel van voorzieningen dat de overheid in een verzorgingsstaat aanbiedt of organiseert ter bevordering van het welzijn van de burgers, wordt doorgaans aangeduid met de term 'quartaire sector'.

#### *Afbakening*

Verskillende criteria kunnen een rol spelen bij een meer precieze afbakening van het begrip 'quartaire sector'. Er kan worden uitgegaan van de *aard van de diensten*

die worden geleverd, van de *financieringswijze* van de diensten en van de *rechtsvorm van de instellingen en bedrijven* die de diensten leveren (SCP/CPB 1979).

Volgens het criterium van de aard van de diensten is de quartaire sector gericht op het leveren van diensten die hoofdzakelijk gericht zijn op het welzijn.

Volgens het financieringscriterium omvat de quartaire sector diensten die geheel of grotendeels worden gefinancierd uit door de overheid verplicht gestelde bijdragen van gezinnen en bedrijven (belastingen, premies); de quartaire sector is dan identiek aan de publieke sector en staat tegenover de marktsector.

Volgens het derde criterium - de rechtsvorm - omvat de quartaire sector de publieke overheid en alle privaatrechtelijke instellingen zonder winstoogmerk.

De drie criteria overlappen voor een belangrijk deel, maar niet geheel. Weliswaar hebben veel bedrijven of instellingen op het welzijnsterrein een stichtings- of verenigingsvorm en worden veel welzijnsvoorzieningen gefinancierd uit belastingen of premies, er zijn ook voorzieningen op het welzijnsterrein die volledig op de marktsector opereren en winst nastreven (bijvoorbeeld instellingen voor particulier onderwijs of particuliere kraamzorg).

In het PKS-project is het criterium 'de aard van de diensten' vooropgesteld en werd de quartaire sector omschreven als de sector waarin welzijnsgerichte diensten worden verleend, terwijl ook het openbaar bestuur, defensie en de politie werden gerekend tot de quartaire sector. Deze keuze werd mede ingegeven door de mogelijkheden van het beschikbare statistische materiaal: informatie over de rechtsvorm of de financieringswijze ontbreekt doorgaans.

In de voorliggende studie wordt grotendeels aangesloten bij de omschrijving uit het PKS-project. Concreet gesproken omvat de quartaire sector:

- het openbaar bestuur, defensie, de sociale verzekeringen en het gesubsidieerde onderwijs (bij elkaar sector 'overheid' in de Nationale rekeningen);
- instellingen op het terrein van de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening, cultuur, sport en recreatie, het niet-gesubsidieerde onderwijs, onderzoeksinstellingen en overige maatschappelijke organisaties, voorzover niet reeds begrepen onder de sector 'overheid'.

Volgens deze afbakening omvat de quartaire sector dus ook instellingen die met winstoogmerk in de marktsector opereren, mits het gaat om instellingen die het soort dienst verlenen dat typerend is voor de quartaire sector.

Het openbaar vervoer, in het PKS-project ook gerekend tot de quartaire sector, zal in deze studie buiten beschouwing blijven. De beschikbare gegevens lieten niet altijd een onderscheid tussen openbaar en particulier (personen)vervoer toe.

Naast de quartaire sector zijn te onderscheiden de primaire sector (de landbouw en de grondstoffenwinning), de secundaire sector (de industrie) en de tertiaire sector (bank- en verzekeringswezen, handel, transport, zakelijke dienstverlening). Deze drie sectoren zullen gezamenlijk worden aangeduid als de 'marktsector'.

## Omvang

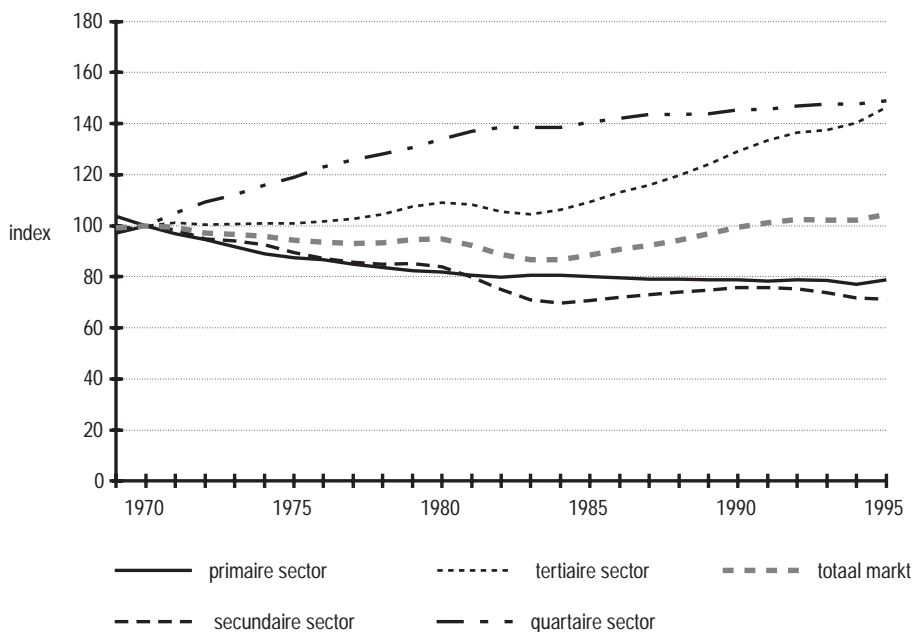
Het belang van een economische sector op de arbeidsmarkt valt af te lezen uit het aantal gewerkte mensjaren in die sector: het arbeidsvolume. Het arbeidsvolume van de quartaire sector bedroeg aan het eind van de jaren zestig een kleine 900.000 mensjaren bij een totaal arbeidsvolume van 4.750.000 mensjaren. De sector had daarmee een aandeel van nog geen 19% in het totale arbeidsvolume.

In de decennia die volgden heeft de quartaire sector een aanzienlijke groei doorgeemaakt. Vooral in de jaren zeventig was de groei van de sector spectaculair. Al rond 1980 was het arbeidsvolume in de quartaire sector met zo'n 40% toegenomen.

Daarna nam het groeitempo af en in 1995 was het arbeidsvolume van de quartaire sector anderhalf keer zo groot als in 1970 (figuur 1.1).

De groei van de marktsector is over de hele periode gezien bescheiden. In 1995 was het arbeidsvolume in de marktsector maar met 5% toegenomen ten opzichte van 1979. Tot in het eerste deel van de jaren tachtig volgde het zelfs een dalende lijn. Binnen de marktsector lopen de ontwikkelingen overigens sterk uiteen. Het arbeidsvolume in de tertiaire sector (commerciële dienstverlening) is over de hele periode gezien bijna evenveel toegenomen als in de quartaire sector, terwijl het arbeidsvolume in de primaire en secundaire sector met bijna een kwart verminderde.

Figuur 1.1 Ontwikkeling van het arbeidsvolume in de economische hoofdsectoren 1969-1995 (indexcijfers, 1970 = 100)



Bron: CBS (1996a) SCP-bewerking

Opvallend is het verschil in fasering van de ontwikkelingen: de groei van de quartaire sector kwam vooral tot stand in de jaren zeventig, die van de tertiaire sector vooral in de jaren tachtig en negentig. De economische recessie van het begin van de jaren tachtig vormde een keerpunt. De bezuinigingen op de collectieve uitgaven leidden tot een afvlakking van de groei van de quartaire sector. Na die recessie, zo vanaf het midden van de jaren tachtig, heeft de ontwikkeling van de tertiaire sector een hoge vlucht genomen.

Een factor die mede invloed gehad zal hebben op de ontwikkeling van de omvang van de quartaire sector, is de privatisering. Er zijn twee varianten van privatisering te onderscheiden. De eerste is het afstoten van ondersteunende functies binnen een quartaire-sectorinstelling om ze vervolgens te laten verrichten door op de marktsector opererende organisaties. Te denken valt aan catering, bewaking, onderhoud en schoonmaak. De tweede, verdergaande variant is die waarbij een complete organisatie geprivatiseerd wordt. Deze tweede variant van privatisering heeft geen consequenties voor de omvang van de quartaire sector zoals die hier is afgebakend. Particuliere thuiszorg of kraamzorg en particulier onderwijs worden evengoed tot de quartaire sector gerekend.

Door het afstoten van ondersteunende functies krimpt het personeelsbestand van de quartaire sector daarentegen wel. De schaal waarop dit heeft plaatsgehad is niet bekend, maar in ieder zal de sector erdoor in omvang zijn afgenomen.

Als gevolg van het verschil in ontwikkeling is het aandeel van de marktsector in het totale arbeidsvolume verminderd. Dat is af te lezen in tabel 1.1, waarin voor een aantal steekjaren het aandeel van de sectoren in het totale arbeidsvolume is weergegeven. Had de marktsector in 1969 nog een aandeel van 81% in het totale arbeidsvolume, rond 1985 was dat aandeel verminderd tot 73%. In de jaren daarna is het weer iets toegenomen tot 75%. Verder blijkt het steeds geringere belang van de primaire en secundaire sector voor de werkgelegenheid; de werkgelegenheid krijgt steeds meer een postindustriële karakter.

Tabel 1.1 Arbeidsvolume naar economische sector, 1970-1995 (in procenten)

	marktsector			quartaire sector	totaal
	primaire/secundaire	tertiaire	totaal		
1970	46	35	81	19	100
1975	41	36	77	23	100
1980	37	38	75	25	100
1985	33	39	73	27	100
1990	32	42	74	26	100
1995	29	46	75	25	100

Bron: CBS (1996a) SCP-bewerking.

Het totale arbeidsvolume van de quartaire sector bedroeg in 1995 1.369.000 arbeidsjaren. De omvang van de quartaire deelsectoren loopt uiteraard uiteen,

terwijl ook de ontwikkeling die de deelsectoren doormaakten verschilt. In tabel 1.2 is een overzicht gegeven van de omvang van de onderscheiden deelsectoren en de ontwikkeling in de achterliggende jaren.

De gezondheidszorg en de sector 'overheid en sociale verzekeringen' zijn de omvangrijkste sectoren. De sector 'cultuur, recreatie en sport' is relatief bescheiden van omvang, maar omvat niettemin bijna 100.000 mensjaren.

Tabel 1.2 Arbeidsvolume in de quartaire sector, 1970-1995 (x 1.000 mensjaren en in indexcijfers)

	1970	1980	1990	1995
<b>absoluut (x 1.000)</b>				
overheidsbestuur en sociale verzekering	228	302	333	330
defensie	142	136	129	95
gesubsidieerd onderwijs	176	240	238	234
maatschappelijke dienstverlening	136	195	220	247
gezondheidszorg	191	285	332	368
cultuur, sport en recreatie	46	72	84	95
<b>totaal</b>	<b>919</b>	<b>1.230</b>	<b>1.336</b>	<b>1.369</b>
<b>indexcijfers (1970 = 100)</b>				
overheidsbestuur en sociale verzekering	100	130	142	139
defensie	100	96	91	67
gesubsidieerd onderwijs	100	136	135	133
maatschappelijke dienstverlening	100	143	162	182
gezondheidszorg	100	149	174	193
cultuur, sport en recreatie	100	157	183	207
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>134</b>	<b>145</b>	<b>149</b>

Bron: CBS (1996a) SCP-bewerking

De ontwikkeling van de werkgelegenheid in de onderdelen van de quartaire sector is wisselend. Van de deelsectoren die in tabel 1.2 worden onderscheiden, is er één met een dalend arbeidsvolume (defensie). In de overige quartaire deelsectoren is het arbeidsvolume toegenomen. De procentuele groei in de periode 1970-1995 varieert van ongeveer 35% (onderwijs) tot rond de 100% (gezondheidszorg, cultuur, sport en recreatie).

## 1.4 De ontwikkeling van het aanbod van quartair opgeleiden

### *Quartaire-sectoropleidingen*

De gerichtheid van opleidingen op economische sectoren is af te leiden uit de inhoud van de opleiding en/of uit de sector waarin de afgestudeerden werkzaam zijn. Sommige opleidingen zijn inhoudelijk gericht op beroepen die (vrijwel) uitsluitend in de quartaire sector worden uitgeoefend, bijvoorbeeld lerarenopleidingen of opleidingen voor de gezondheidszorg.

Andere opleidingen zijn minder toegesneden op specifieke functies die uitsluitend in de quartaire sector worden vervuld, maar in de praktijk blijkt de meerderheid van de afgestudeerden een functie in de quartaire sector te bekleden.



In het PKS-project werd uitgegaan van het criterium van de werkzaamheid van de afgestudeerden. Geconstateerd werd dat op grond van dat criterium een tamelijk helder onderscheid was te maken tussen wat genoemd werd 'specifieke quartaire' opleidingen en overige, 'niet-specifiek quartaire' opleidingen (Goudriaan 1982). De eerstgenoemde groep omvatte een selectie van opleidingen waarvan de afgestudeerden voor 70% tot bijna 100% in de quartaire sector werkzaam waren. Van de afgestudeerden van de verschillende opleidingen uit de tweede groep - de 'niet-specifieke quartaire-sectoropleidingen' - was gemiddeld 18% werkzaam in de quartaire sector. Voor sommige opleidingen uit deze groep liep het op tot rond de 40%. Hoewel dus op basis van de werkzaamheid van de afgestudeerden een tweedeling was te maken, valt niettemin te constateren dat ook van de 'niet-specifiek quartair' opgeleiden aanzienlijke aantallen in de quartaire sector emplooi vonden, zeker gezien het feit dat de sector in de jaren zeventig een aandeel van ongeveer een kwart in de totale werkgelegenheid had.

Ook in de voorliggende studie wordt onderscheid gemaakt tussen opleidingen die met name zijn gericht op de quartaire sector en de overige opleidingen. Gesproken zal worden van quartaire-sectoropleidingen en van marktgerichte opleidingen. Het criterium is, net als in het PKS-project, de werkzaamheid van de afgestudeerden. De situatie medio jaren negentig is daarbij het uitgangspunt. Opleidingen waarvan meer dan de helft van de afgestudeerden actief is in de quartaire sector, zijn aangemerkt als quartaire-sectoropleidingen. Aan de hand van het genoemde criterium zijn de diverse opleidingssectoren te classificeren als in schema 1.1 (zie verder hoofdstuk 3). De opleidingen op het lager en op het lbo/mavo-niveau voldoen geen van alle aan het 50%-criterium en zijn dus alle aangemerkt als marktgerichte opleidingen.

De terminologie in het schema is ontleend aan de standaard onderwijsindeling (SOI) van het CBS (CBS 1998). In de bijlage bij dit hoofdstuk zijn per opleidingssector voorbeelden opgenomen van opleidingen.

Schema 1.1 Indeling opleidingssectoren, naar gerichtheid

	quartaair gericht	marktgericht
lager niveau	-	- basisonderwijs, speciaal onderwijs
lbo/mavo	-	- mavo - alle sectoren van het lbo
havo/vwo/mbo	- opleidingen tot leerkracht - (para)medisch onderwijs - sociaal-cultureel onderwijs - onderwijs gericht op de openbare orde	- havo, vwo - agrarisch onderwijs - technisch onderwijs - transport- en communicatieonderwijs - economisch en administratief onderwijs - onderwijs in de persoonlijke en sociale verzorging
hbo	- opleidingen tot leerkracht - opleidingen op het terrein van taal en cultuur - (para)medisch onderwijs - sociaal-cultureel onderwijs	- agrarisch onderwijs - technisch en nautisch onderwijs - transport en communicatie-onderwijs - economisch en administratief onderwijs
wo	- opleiding tot leerkracht - opleidingen op het terrein van taal en cultuur - wiskunde en natuurwetenschappen - medisch onderwijs - sociaal-cultureel onderwijs	- agrarisch onderwijs - technisch onderwijs - economisch en administratief onderwijs - juridisch onderwijs

Bij de in schema 1.1 gepresenteerde indeling van opleidingen zijn enkele kanttekeningen te plaatsen. Om te beginnen is naast het 50%-criterium waarop vorenstaand schema is gebaseerd, ook een ander criterium mogelijk. De gemiddelde gerichtheid van afgestudeerden van een bepaald niveau op de quartaire sector zou als grens gehanteerd kunnen worden, waarbij het onderscheid komt te liggen tussen opleidingen die meer en opleidingen die minder dan gemiddeld gericht zijn op de quartaire sector. Voor middelbare, hogere beroeps- en wetenschappelijke opleidingen leidt dit criterium op één uitzondering na evenwel tot dezelfde verdeling tussen quartaire-sectoropleidingen en marktgerichte opleidingen als het 50%-criterium. Op de twee laagste niveaus is de gerichtheid op de quartaire sector gering en leidt het alternatieve criterium tot een andere indeling. Gezien de geringe gerichtheid van lager opgeleiden op de quartaire sector is het niet zinvol de opleidingen waarvan de afgestudeerden wat meer dan gemiddeld zijn gericht op de quartaire sector, aan te duiden als quartaire-sectoropleidingen.

Een andere kanttekening is dat sommige opleidingen, uitgaande van het hier gehanteerde criterium, een hybride karakter hebben, waarbij de gerichtheid op één van de beide sectoren niet sterk overheerst. De juridische opleiding op wetenschappelijk niveau is daarvan een voorbeeld; hoewel het een minderheid betreft, is een vrij groot deel van de afgestudeerden van deze opleiding actief in de quartaire sector. Ook kan de gerichtheid van een opleiding in de loop der tijd veranderen. Dergelijke verschuivingen vormen juist één van de onderwerpen van deze studie. Tenslotte zij erop gewezen dat de opleidingssectoren die hiervoor in schema 1.1

zijn onderscheiden, veelal verschillende opleidingen omvatten. Tussen die opleidingen kunnen uiteraard verschillen in gerichtheid bestaan.

Hoe heeft het aanbod van quartair opgeleiden zich ontwikkeld? Als gevolg van de gestegen onderwijsdeelname is het opleidingsniveau van het potentiële arbeidsaanbod, dat wil zeggen de bevolking van 15-64 jaar de afgelopen decennia enorm toegenomen. Oudere lichten volwasseneren met weinig opleiding bereikten de pensioengerechtigde leeftijd en zijn vervangen door jongeren met een in doorsnee veel hoger opleidingsniveau. Het potentiële arbeidsaanbod ziet er daardoor totaal anders uit dan 25 jaar geleden. Inmiddels heeft een ruime meerderheid van 15-64-jarigen tenminste een middelbare opleiding en het percentage volwassenen met tenminste een hbo-opleiding is opgelopen tot boven de 20.

In tabel 1.3 is de stijging van het opleidingsniveau van het potentiële arbeidsaanbod weergegeven aan de hand van een aantal steekjaren.

Tabel 1.3 Bevolking<sup>a</sup> van 15-64 jaar, naar opleidingsniveau, 1973-1997 (in procenten)

	1973	1981	1990	1997
basisniveau	30	27	19	13
lbo/mavo	46	31	28	24
havo/vwo, mbo	16	31	36	41
hbo	6	9	12	15
wo	2	3	5	7
totaal	100	100	100	100

<sup>a</sup> Bevolking buiten het voltijdonderwijs.

Bron: CBS (AKT'73; EBB'90, '97); CBS (1985) SCP-bewerking

Met de groei van het (potentiële) aanbod van hoger opgeleiden is in principe ook het (potentiële) aanbod van quartair opgeleiden toegenomen; veel opleidingen die zich richten op de quartaire sector zijn te vinden op juist de hogere niveaus (vergelijk schema 1.1).

Uiteraard zal het aanbod van middelbaar en hoger opgeleiden niet in alle opleidingssectoren in dezelfde mate zijn toegenomen. Niet alleen is de belangstelling voor de verschillende opleidingssectoren de afgelopen decennia nogal wisselend geweest (SCP 1994), ook de uitstroom uit het potentiële arbeidsaanbod (het bereiken van de leeftijd van 65 jaar) zal niet even groot zijn voor alle groepen van opgeleiden. Bij groepen met een gemiddeld hoge leeftijd is de uitstroom omvangrijker dan bij relatief jonge groepen. De ontwikkeling van het potentiële aanbod - het saldo van toestroom en uitstroom - zal dus verschillen tussen opleidingssectoren.

Tabel 1.4 geeft de ontwikkeling weer van het potentiële aanbod van afgestudeerden van verschillende opleidingssectoren op het middelbaar niveau, het niveau van het hoge beroepsonderwijs en het wetenschappelijk niveau. De diverse opleidings-

sectoren zijn gegroepeerd naar hun gerichtheid, en tabel 1.4 bevat minder steekjaren dan tabel 1.3 in verband met de beschikbaarheid van gegevens over de sector van de gevolgde opleiding. De gegevens voor de jaren 1990-1992 en 1995-1997 betreffen een gemiddelde over drie jaren - dit met het oog op de betrouwbaarheid van het cijfer voor de kleinere opleidingssectoren.

Om te beginnen valt vooral op hoe sterk het aanbod van middelbaar en hoger opgeleiden in alle opleidingssectoren is toegenomen. Er is vrijwel geen opleidingssector waarvan het potentiële aanbod van opgeleiden niet minstens is verdubbeld, terwijl een groei met een factor 4 of meer geen uitzondering is (voor een omrekening van tabel 1.4 naar indexcijfers wordt verwezen naar tabel B1.1 in de bijlage bij dit hoofdstuk).<sup>1</sup> Niettemin zijn er op elk niveau opleidingssectoren die sterker en die minder sterk zijn gegroeid. Onder de marktgerichte opleidingssectoren is het economisch onderwijs een relatieve groeier: het aanbod van economisch opgeleiden is op alle niveaus zeer sterk toegenomen. Vooral op hbo-niveau is de groei spectaculair.

Het aanbod van technisch opgeleiden is daarentegen op alle niveaus achtergebleven bij de algehele groei van middelbaar en hoger opgeleiden.

Ook binnen de groep van opleidingen gericht op de quartaire sector zijn er relatieve groeiers en achterblijvers. De sociaal-culturele opleidingen op hbo- en wo-niveau, de wetenschappelijke opleidingen op het terrein van taal en cultuur en de medische opleidingen op hbo-niveau behoren tot de eerste groep, de opleidingen tot leerkracht en de natuurwetenschappelijke opleidingen en medische opleidingen op wetenschappelijk niveau behoren tot de tweede groep.

Over het geheel gezien is het aanbod van quartair opgeleiden enigszins achtergebleven bij de algehele groei van het aanbod van middelbaar en hoger opgeleiden. Dit geldt met name op het hbo-niveau. Niettemin is op het hbo-niveau nog altijd sprake van een verdrievoudiging van het aanbod van quartair opgeleiden en quartair opgeleiden zijn op dit niveau nog altijd in de meerderheid.

Op wetenschappelijk niveau heeft het aanbod van quartair opgeleiden zelfs min of meer gelijke tred gehouden met het aanbod van opgeleiden voor de markt. Een ruime meerderheid van de wetenschappelijk opgeleiden is nog altijd afgestudeerd in een quartair gerichte studierichting.

Tabel 1.4 Bevolking<sup>a</sup> van 15-64 jaar, naar gerichtheid van de opleidingen; middelbaar en hoger opgeleiden, 1973-1997 (x 1.000)

	1973	1990-1992	1995-1997	
<b>middelbaar</b>				
marktgerichte opleidingen	898	2.750	3.077	
wv. algemeen onderwijs		194	346	415
technisch onderwijs		406	803	920
economisch onderwijs		158	962	1.057
onderwijs in de persoonlijke en sociale verzorging		80	451	474
quartaire-sectoropleidingen	224	549	657	
wv. opleiding tot leerkracht		40	54	56
(para)medisch onderwijs		113	330	405
sociaal-cultureel onderwijs		42	60	82
onderwijs gericht op de openbare orde				
totaal	1.122	3.299	3.734	
<b>hoger beroepsonderwijs</b>				
marktgerichte opleidingen	102	461	558	
wv. technisch		77	168	192
economisch		16	243	308
quartaire-sectoropleidingen	252	687	785	
wv. opleiding tot leerkracht		174	348	371
taal en cultuur		29	62	77
(para)medisch onderwijs		19	128	150
sociaal-cultureel onderwijs		28	139	174
totaal	354	1.149	1.343	
<b>wo</b>				
marktgerichte opleidingen	43	181	250	
wv. technisch onderwijs		16	60	72
economisch onderwijs		9	53	86
juridisch onderwijs		15	57	75
quartaire-sectoropleidingen	62	275	339	
wv. opleiding tot leerkracht		6	22	32
taal en cultuur		9	57	72
wiskunde en natuurwetenschappen		13	44	49
medisch onderwijs		22	62	77
sociaal-cultureel onderwijs		9	90	108
totaal	105	456	588	

<sup>a</sup> Bevolking buiten het voltijdonderwijs.

Bron: CBS (AKT'73, EBB'90-'92 en '95-'97) SCP-bewerking

## 1.5 Vraagstelling en verdere indeling van de studie

Het potentiële aanbod van quartair opgeleiden is sterk toegenomen sinds het begin van de jaren zeventig. De quartaire sector zelf groeide aanvankelijk ook sterk, maar vanaf het begin van de jaren tachtig heeft de sector een meer gematigde ontwikkeling doorgemaakt. Het is de vraag in hoeverre deze twee ontwikkelingen met elkaar in de pas hebben gelopen en in welke mate ze aanleiding hebben gegeven tot veranderingen in de relatie tussen onderwijs en arbeid in de quartaire sector.

Heeft de quartaire sector het groeiende aanbod van quartair opgeleiden geabsorbeerd, of zijn er overschotten ontstaan en zwermen quartair opgeleiden steeds meer uit naar andere sectoren?

Naast overschotten moet ook rekening worden gehouden met tekorten. Het aanbod van quartair opgeleiden is niet over de hele linie even sterk toegenomen. Bovendien zijn sommige beroepen in de quartaire sector relatief gevoelig voor het optreden van tekorten, omdat de mogelijkheden om personeel met een afwijkende opleiding aan te stellen gering of afwezig zijn. Behalve de vraag naar overschotten is ook de vraag naar tekorten aan quartair opgeleiden aan de orde.

In het verlengde van de vraag naar de kwantitatieve aansluiting is de vraag naar de kwalitatieve aansluiting tussen opleiding en werk te stellen; in hoeverre hebben quartair opgeleiden te lijden van kwalitatieve aansluitingsproblemen en hoe onderscheiden zij zich in dat opzicht van de afgestudeerden van de marktgerichte opleidingen? Kwalitatieve aansluiting is daarbij ruim op te vatten; het gaat niet alleen om de verhouding tussen het feitelijke niveau van functie en opleiding, maar ook om de hoogte van het inkomen en om indicatoren van meer subjectieve aard, zoals de tevredenheid met de inhoud van het werk.

Met het oog op de toekomst is het verder van belang inzicht te hebben in de ontwikkeling van de belangstelling voor opleidingen gericht op de quartaire sector. Welke factoren zijn van invloed op de keuze voor een opleiding gericht op de quartaire sector? Welke overwegingen en verwachtingen hebben jongeren met een voorkeur voor een quartaire-sectoropleiding?

Het perspectief in deze studie is vergelijkend. Telkens zal de situatie van de quartair opgeleiden en opgeleiden voor de markt, respectievelijk werkenden in de quartaire sector en werkenden in de marktsector met elkaar worden vergeleken. De vergelijking wordt dus vanuit een wisselend gezichtspunt gemaakt: enerzijds is er het gezichtspunt van de verschillende opleidingen en hun afgestudeerden, anderzijds is er dat van de werkenden in de verschillende economische sectoren. Uiteraard bestaat er overlap tussen deze twee gezichtspunten, maar ze hoeven geenszins tot identieke bevindingen te leiden. Dat in een economische sector overwegend werknemers met een bepaalde opleidingsachtergrond actief zijn, betekent niet dat omgekeerd ook alle afgestudeerden van dat type opleiding in die economische sector actief zijn. Het is de vraag wat de gevolgen zijn indien opgeleiden in een andere sector werken dan die waar hun opleiding in principe op gericht is.

Dat telkens twee groepen van opleidingen centraal staan, quartaire-sectoropleidingen en opleidingen gericht op de markt, impliceert niet dat deze twee groepen van opleidingen als eenvormig zijn te beschouwen. Elk van de twee groepen omvat heel uiteenlopende opleidingen en ook de mate waarin er sprake is van aansluitingsproblemen, zal uiteenlopen.

Op diverse plaatsen zullen de verschillen tussen onderscheiden quartaire-sectoropleidingen en tussen onderscheiden quartaire deelsectoren worden belicht.

De vraagstelling van deze studie is als volgt samen te vatten.

*De verdeling van opgeleiden over sectoren*

- Wat zijn de karakteristieken van de functies in de quartaire sector, hoe hebben deze zich ontwikkeld en hoe verhoudt de quartaire sector zich in dit opzicht tot de markt?
- Wat zijn de opleidingskarakteristieken van de werknemers in de quartaire sector, wat zijn de verschillen met de marktsector en welke ontwikkelingen hebben zich voorgedaan?
- Wat is de arbeidsmarktbestemming van quartair opgeleiden en welke veranderingen zijn daarin opgetreden?

*Kwantitatieve aansluiting*

- Welke kwantitatieve aansluitingsproblemen (overschotten en tekorten) doen zich voor of zullen zich in de nabije toekomst voordoen in de quartaire sector, respectievelijk voor quartair opgeleiden?

*Kwalitatieve aansluiting*

- Wat zijn de opbrengsten van quartaire-sectoropleidingen in termen van functieniveau en inkomen en hoe verhoudt dit zich tot andere, marktgerichte opleidingen?
- Hoe verhoudt zich de kwaliteit van het werken in de quartaire sector tot de marktsector?

*De opleidingen*

- Hoe heeft de belangstelling voor quartaire-sectoropleidingen zich ontwikkeld, welke factoren liggen ten grondslag aan de keuze voor die opleidingen en welke motieven en verwachtingen hebben de deelnemers en wat is het verschil in dat opzicht met de marktgerichte opleidingen?

De vorengenoemde vraagstellingen zullen worden uitgewerkt in een vijftal hoofdstukken.

Hoofdstuk 2 heeft de functies en de werknemers in de quartaire sector tot onderwerp. Deze worden beschreven in termen van respectievelijk de benodigde en beschikbare opleidingen, terwijl ook aandacht is voor enkele andere opvallende kenmerken van de werkenden in de quartaire sector.

Hoofdstuk 3 is gewijd aan de arbeidsmarktbestemming van quartair opgeleiden.

Aan de orde komen de deelname aan betaalde arbeid door quartair opgeleiden, hun verdeling over economische sectoren en de kwantitatieve aansluiting tussen vraag naar en aanbod van quartair opgeleiden.

In hoofdstuk 4 komen de deelname aan quartaire-sectoropleidingen, de factoren die daaraan ten grondslag liggen en de motieven en verwachtingen van de deelnemers aan de orde.

Hoofdstuk 5 behandelt de opbrengsten van quartaire-sectoropleidingen op de arbeidsmarkt. De vraag naar de aansluiting tussen opleiding en werk in termen van functieniveau en inkomen staat centraal en het gezichtspunt is in dit hoofdstuk dat van de opgeleiden.

In hoofdstuk 6 is van gezichtspunt gewisseld en staat het werken in de quartaire sector centraal. Verschillende aspecten van de kwaliteit van de arbeid in de quartaire sector passeren de revue en daarbij wordt niet alleen gebruikgemaakt van objectieve gegevens, maar ook van informatie over de beleving van het werk door de werknemers in de sector.

Hoofdstuk 7 besluit de studie met een samenvatting van en discussie over de voornaamste uitkomsten.

## **Noot**

<sup>1</sup> Daar waar dat niet het geval is - de opleidingen tot leerkracht op middelbaar niveau - is dat het resultaat van de stagnerende toestroom van nieuw-afgestudeerden als gevolg van de fusie van de opleiding tot kleuterleidster met de pedagogische academie.



## **Bijlage bij hoofdstuk 1**

Voorbeelden van opleidingen in de diverse opleidingssectoren.

### *Quartaire-sectoropleidingen*

#### *mbo*

- opleidingen tot leerkracht: opleiding tot kleuterleidster, tot onderwijsassistent, tot praktijkopleider in het leerlingwezen, tot sportleider;
- (para)medisch onderwijs: opleidingen tot verpleegkundige, opleiding tot dokters-, tandarts-, apothekersassistent, opleiding kraamverzorging;
- sociaal-cultureel onderwijs: opleiding sociaal-cultureel werk, maatschappelijk werk, inrichtingswerk, jeugdleider;
- onderwijs op het terrein van de openbare orde: opleidingen politie, beveiliging.

#### *hbo*

- opleidingen leerkracht: pedagogische academie, opleidingen leerkracht voortgezet onderwijs (nlo, mo-A);
- taal en cultuur: opleidingen tolk/vertaler, kunstacademie, conservatorium, dansacademie, filmacademie;
- (para)medisch onderwijs: verpleegkunde, fysiotherapie, logopedie, ergotherapie;
- sociaal-cultureel onderwijs: sociaal-agogisch onderwijs (maatschappelijk, cultureel, personeelswerk), opleidingen voor bibliotheek en documentatie, school- en beroepskeuzevoorlichting.

#### *wetenschappelijk onderwijs*

- opleidingen tot leerkracht: lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs eerstegraads bevoegdheid (incl. mo-B);
- taal en cultuur: talen, taalwetenschappen, filosofie, geschiedenis, kunst- en cultuurwetenschappen;
- wiskunde en natuurwetenschappen: wiskunde, scheikunde, natuurkunde, biologie;
- medisch onderwijs: (dier)geneeskunde, tandheeskunde, farmacie, gezondheidswetenschappen;
- sociaal-cultureel onderwijs: sociale wetenschappen (sociologie, politicologie, antropologie, geografie), psychologie, pedagogiek.

### *Marktgerichte opleidingen*

#### *mbo*

- agrarisch onderwijs: land- en tuinbouwonderwijs;
- technisch onderwijs: werktuigbouwkunde, elektrotechniek, grafische techniek, bouwkunde, consumptieve techniek, laboratoriumonderwijs;
- transport- en communicatieonderwijs: nautisch onderwijs (zeevaart, visserij, binnenvaart), opleidingen op logistiek terrein;

- economisch en administratief onderwijs: detailhandelonderwijs, secretariële, administratieve, financiële opleidingen, informatica en automatisering, toerisme;
- onderwijs in de persoonlijke en sociale verzorging: opleidingen gericht op de horeca, opleidingen uiterlijke verzorging, kappersopleidingen, bejaarden- en jeugdverzorging .

*hbo*

- agrarisch onderwijs: hoger agrarisch onderwijs;
- technisch onderwijs: werktuigbouwkunde, elektrotechniek, grafische techniek, bouwkunde, consumptieve techniek, laboratoriumonderwijs;
- transport- en communicatieonderwijs: nautisch onderwijs (zeevaart, visserij, binnenvaart), opleidingen op logistiek terrein;
- economisch en administratief onderwijs: opleidingen op het terrein van administratie, marketing, verzekeringen, op financieel terrein en automatisering.

*wetenschappelijk onderwijs*

- agrarisch onderwijs: landbouwwetenschappen (Universiteit van Wageningen);
- technisch onderwijs: werktuigbouwkunde, elektrotechniek, bouwkunde, civiele techniek, technische scheikunde, technische natuurkunde;
- economisch-administratief onderwijs: economie, econometrie, actuariaat, bedrijfskunde, accountancy;
- juridisch onderwijs: rechten.

Tabel B1.1 Bevolking<sup>a</sup> van 15-64 jaar, naar gerichtheid van de opleidingen, middelbaar en hoger opgeleiden, 1973-1997 (in indexcijfers, 1973 = 100)

	1973	1990-1992	1995-1997	
<b>middelbaar</b>				
marktgerichte opleidingen	100	306	343	
wv. algemeen onderwijs		100	178	214
technisch onderwijs		100	198	226
economisch onderwijs		100	689	757
onderwijs in persoonlijke en sociale verzorging		100	567	596
quartaire-sectoropleidingen	100	245	293	
wv. opleiding tot leerkracht		100	136	139
(para)medisch onderwijs		100	292	358
sociaal-cultureel onderwijs		100	141	193
onderwijs gericht op de openbare orde		100	369	405
totaal	100	294	333	
<b>hoger beroepsonderwijs</b>				
marktgerichte opleidingen	100	452	545	
wv. technisch onderwijs		100	219	250
economisch onderwijs		100	1.516	1.925
quartaire-sectoropleidingen	100	273	311	
wv. opleiding tot leerkracht		100	200	213
onderwijs op het terrein van taal en cultuur		100	211	263
(para)medisch onderwijs		100	676	797
sociaal-cultureel onderwijs		100	510	641
totaal	100	325	379	
<b>wetenschappelijk onderwijs</b>				
marktgerichte opleidingen	100	418	577	
wv. technisch onderwijs		100	371	451
economisch onderwijs		100	579	938
juridisch onderwijs		100	374	497
quartaire-sectoropleidingen	100	444	547	
wv. opleiding tot leerkracht		100	347	505
onderwijs op het terrein van taal en cultuur		100	669	846
wiskunde en natuurwetenschappen		100	350	389
medisch onderwijs		100	281	352
sociaal-cultureel onderwijs		100	1.013	1.213
totaal	100	433	559	

<sup>a</sup> Bevolking buiten het voltijdonderwijs.

Bron: CBS (AKT'73, EBB'90-'92, '95-'97) SCP-bewerking

## 2 FUNCTIES EN WERKENDEN IN DE QUARTAIRE SECTOR

### 2.1 Inleiding

De quartaire sector heeft een eigen karakter. Niet alleen de financiering uit collectieve middelen is typerend, ook het soort diensten dat wordt geleverd wijkt veelal af van die in de marktsector. Dit eigen karakter werkt niet alleen door in de kenmerken van de functies die in de quartaire sector worden aangetroffen, maar ook in het profiel van de werknemers.

Het doel van dit hoofdstuk is het geven van een typering van de functies en de werknemers in de quartaire sector. Vooruitlopend op latere hoofdstukken waarin de verhouding tussen opleiding en werk aan de orde komt, gaat het er in dit hoofdstuk om te verduidelijken wat voor functies worden aangetroffen in de sector, welk type werknemers op de sector zijn afgekomen en welke verschillen er in dat opzicht zijn met de marktsector. Het hoofdstuk is daarmee een opmaat voor latere hoofdstukken waarin de band tussen opleidingen en functies aan de orde komt.

Bij de beschrijving van de *functies* gaat het om het niveau en de inhoudelijke gerichtheid van functies.

Zowel het niveau als de inhoud van een functie heeft te maken met opleidingen. Gegeven het niveau en de inhoud van een functie is een bepaalde opleidingsachtergrond meer geëigend dan andere. De beschrijving van functieniveaus en inhoud in de quartaire sector maakt dus impliciet duidelijk welk type opleidingskwalificaties in die sector gevraagd worden.

Bij de beschrijving van de *werknemers* in de quartaire sector wordt in de eerste plaats een beeld gegeven van de opleidingsachtergrond van de werknemers. Hieruit zal duidelijk worden welk soort opgeleiden vooral wordt aangetroffen in de quartaire sector en de deelsectoren. Daarnaast wordt een overzicht gegeven van enkele andere kenmerken die typerend zijn voor de werknemers in de quartaire sector, namelijk de leeftijd, het geslacht en de omvang van de werkweek.

Er valt overigens over te discussiëren of de omvang van de werkweek te beschouwen is als een kenmerk van een werknemer of van een functie. Het hangt ervan af wat de oorzaak is van de omvang van de werkweek: de wens van de werknemer of de aard van de functie. Veelal zal de wens van de werknemer doorslaggevend zijn.

De marktsector dient bij de beschrijving van functies en werknemers als vergelijkingskader voor de quartaire sector. Verder zullen de ontwikkelingen die zich de achterliggende jaren hebben voorgedaan, worden opgespoord.

De gegevens in dit hoofdstuk zijn grotendeels afkomstig uit de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS, aangevuld met ouder materiaal uit de Arbeidskrachtentellingen (AKT). In sommige gevallen zijn de gegevens van verschillende jaargangen van de EBB samengevoegd, teneinde meer detaillering mogelijk te maken.

De indeling van het hoofdstuk is als volgt. Paragraaf 2.2 heeft de functies in de quartaire sector tot onderwerp. In paragraaf 2.3 worden de werknemers in de quartaire sector gekarakteriseerd. Paragraaf 2.4 sluit het hoofdstuk af met een samenvatting van de belangrijkste karakteristieken van de functies en de werknemers in de quartaire sector en van de verschillen met de marktsector.

## **2.2 Functies in de quartaire sector**

Met het oog op de aansluiting tussen onderwijs en arbeid is het niveau van functies een belangrijk kenmerk. Bij het niveau van een functie gaat het om zaken als de hoogte van de benodigde scholing, de noodzaak zelfstandig initiatieven te nemen en de tijd benodigd om de functie aan te leren (Huijgen 1989).

Door alle functies in de economie of in een bepaalde sector te typeren naar niveau, ontstaat een verdeling van functies naar het niveau van de arbeidsinhoud. Die verdeling wordt wel aangeduid met de term 'functieniveaustructuur'.

De ontwikkeling van de functieniveaustructuur van de Nederlandse economie is in het verleden onderzocht door Conen et al. (1983). Met behulp van een typering van functies in zeven niveaus onderzochten zij welke tendensen zich hebben voorgedaan in de ontwikkeling van de functieniveaustructuur in de periode 1960-1977. In Huijgen (1989) en Asselberghs et al. (1998) zijn deze analyses gerepliceerd met meer actuele gegevens. Voor de periode 1960-1970 concludeerden Conen et al. (1983) dat het gemiddelde functieniveau tussen 1960 en 1977 was toegenomen: er was met andere woorden sprake van regradatie van de functieniveaustructuur. Verder bleek er sprake van polarisatie: functies op het middenniveau werden minder talrijk, terwijl het aantal functies op de hoogste en laagste niveaus was toegenomen. Voor de periode 1977-1985 constateerde Huijgen (1989) een verdere stijging van het functieniveau, terwijl ook in de laatste periode (1987-1995) de toename van het gemiddelde functieniveau verder heeft doorgezet, zij het in een lager tempo (Asselberghs et al. 1998).

*Quartaire sector: veel functies van een hoog niveau*

Hoe ziet nu de functieniveaustructuur van de quartaire sector eruit en hoe verhoudt die zich tot die van de marktsector? Tabel 2.1 bevat gegevens over het niveau van de functies in de quartaire sector en de marktsector afkomstig uit de Enquête beroepsbevolking. Functies zijn getypeerd met behulp van de Standaard beroepen-classificatie 1992 (CBS 1993). In deze classificatie worden beroepen (takenpakketten) geassocieerd naar het niveau en de inhoudelijke gerichtheid van de werkzaamheden.

De typering naar niveau sluit aan bij de indeling van opleidingen naar niveau; er worden dus vijf functieniveaus onderscheiden, uiteenlopend van elementair, overeenkomend met basisonderwijs, tot wetenschappelijk niveau, overeenkomend met een universitaire opleiding.

Tabel 2.1 Functies<sup>a</sup>, naar beroepsniveau in de quartaire sector en in de marktsector, 1987-1997 (in procenten)

	1987	1990	1993	1995	1997
quartaire sector					
elementaire beroepen	3	4	3	3	3
lagere beroepen	20	17	14	13	13
middelbare beroepen	33	34	36	36	36
hogere beroepen	31	31	31	31	31
wetenschappelijke beroepen	13	15	16	16	17
totaal	100	100	100	100	100
gemiddeld beroepsniveau <sup>b</sup>	3,29	3,36	3,43	3,45	3,46
marktsector					
elementaire beroepen	8	8	7	9	8
lagere beroepen	36	33	31	31	30
middelbare beroepen	41	43	43	43	43
hogere beroepen	12	13	14	14	14
wetenschappelijke beroepen	3	3	4	4	5
totaal	100	100	100	100	100
gemiddeld beroepsniveau <sup>b</sup>	2,66	2,70	2,78	2,77	2,77

<sup>a</sup> In fulltime equivalenten.

<sup>b</sup> Berekend aan de hand van een schaal van beroepsniveaus oplopend van 1 (elementaire beroepen) tot 5 (wetenschappelijke beroepen).

Bron: CBS (EBB'87-'97) SCP-bewerking

De functieniveaus in de quartaire sector en de marktsector verschillen aanzienlijk. In de quartaire sector is in 1997 48% van de functies van hoger of wetenschappelijk niveau, terwijl dat aandeel in de marktsector maar 19% bedraagt. Bij functies van laag niveau is het beeld precies omgekeerd. Het gemiddelde functieniveau is in de quartaire sector dan 0,7 punt hoger dan in de marktsector.

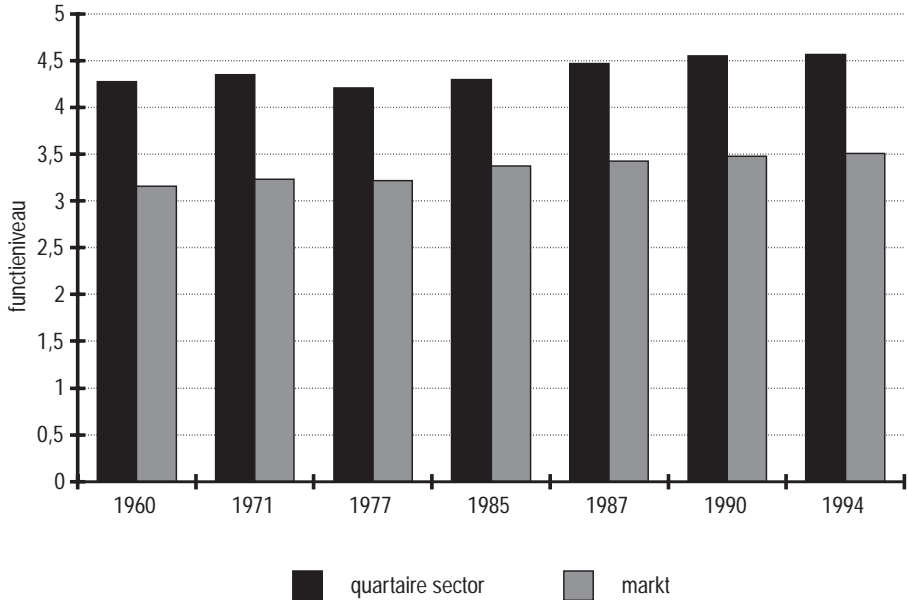
In de afgelopen tien jaar (1987-1997) is het functieniveau in zowel de quartaire als de marktsector toegenomen. Opvallend is met name de afname van het percentage lagere beroepen in beide sectoren. Dit is het niveau waarvoor een lagere beroeps- of een mavo-opleiding geëigend is. Het aandeel van functies op het elementaire niveau, dit zijn functies waarvoor geen scholing is vereist, is evenwel in zowel de markt- als de quartaire sector stabiel gebleven. Ongeschoold werk is volgens deze gegevens niet aan het verdwijnen (vergelijk ook De Beer 1996).

Het verschil in functieniveau tussen de quartaire sector en de marktsector is toegenomen tussen 1987 en 1997. Het aandeel van hogere functies nam in beide sectoren in ongeveer dezelfde mate toe, maar de terugloop van lagere beroepen was wat sterker in de quartaire sector. De kloof tussen de gemiddelde functieniveaus in beide sectoren is daardoor licht toegenomen.

Voor de ontwikkelingen op de langere termijn kan worden teruggegrepen op de eerdergenoemde studie van Asselberghs et al. (1998). Zij onderscheiden zeven functieniveaus, uiteenlopend van ongeschoolde arbeid (niveau 1) tot gespecia-

liseerde of zeer gespecialiseerde beroepen van wetenschappelijk niveau (niveau 6 en 7). In figuur 2.1 is de ontwikkeling van het gemiddelde functieniveau in de markt- en de quartaire sector sedert 1960 weergegeven.

Figuur 2.1 De ontwikkeling van gemiddelde functieniveaus in de quartaire sector en de marktsector, 1960-1994



Bron: Asselberghs et al. (1998) SCP-bewerking

De eerder geconstateerde stijging van het functieniveau in zowel de quartaire als de marktsector, maakt deel uit van een langer lopende ontwikkeling. Wel stagneerde de stijging van het functieniveau in het eerste deel van de jaren zeventig. In de quartaire sector was er in die jaren zelfs sprake van een daling. Daarna is het functieniveau weer verder gestegen.

Het verschil in functieniveau tussen de quartaire en de marktsector blijkt een oud gegeven. Al in 1960 was 41% van de functies in de quartaire sector aan te merken als gespecialiseerd of zeer gespecialiseerd (functieniveau 5, 6, 7), dit zijn functies waarvoor een opleiding van tenminste hbo-niveau geëigend is. In de marktsector was destijds niet meer dan één op de tien functies van dat niveau. In de jaren zeventig nam de kloof tussen beide sectoren iets af, om daarna weer groter te worden. Hoewel de laatste jaren toegenomen, is de kloof tussen de markt- en de quartaire sector nu iets geringer dan in de jaren zestig.

*Het onderwijs is de deelsector met het hoogste functieniveau*

Binnen de quartaire sector zijn er aanzienlijke verschillen tussen onderscheiden *deelsectoren* (tabel 2.2). In het onderwijs is het functieniveau uitgesproken hoog: 84% van de functies is hier van hoger of wetenschappelijk niveau. Het leeuwendeel van de werknemers in het onderwijs heeft een functie als docent en voor het verkrijgen van een lesbevoegdheid is een opleiding op hbo- of wo-niveau veelal vereist. Verder is ook het functieniveau in de sector 'overige quartaire diensten' (ideële- en belangenorganisaties, research-instellingen) relatief hoog. Het andere uiterste is de sector 'maatschappelijke dienstverlening' (o.a. gezinsverzorging, bejaardenverzorging, maatschappelijk werk). Deze valt voornamelijk op door een hoog percentage functies op middelbaar niveau. Gemiddeld is het functieniveau er niet zoveel hoger dan in de marktsector.

Tabel 2.2 Functies<sup>a</sup> in de quartaire deelsectoren naar beroepsniveau, 1995-1997<sup>b</sup> (in procenten)

	openbaar bestuur	onderwijs	gezondh. zorg	maatsch. dienstverl.	cultuur, sport en recreatie	overig quartair	totaal quartaire sector
elementaire beroepen	2	1	3	5	5	2	3
lagere beroepen	18	5	10	18	14	15	13
middelbare beroepen	42	10	40	52	30	27	36
hogere beroepen	22	58	27	18	45	28	31
wetenschappelijke beroepen	15	26	20	7	6	27	17
totaal	100	100	100	100	100	100	100
gemiddeld beroepsniveau <sup>c</sup>	3,30	4,03	3,50	3,05	3,32	3,64	3,45

<sup>a</sup> Uitgedrukt in fulltime equivalenten.

<sup>b</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996, 1997.

<sup>c</sup> Berekend aan de hand een schaal van beroepsniveaus oplopend van 1 (elementaire beroepen) tot 5 (wetenschappelijke beroepen).

Bron: CBS (EBB'95-'97) SCP-bewerking

De stijging van het functieniveau in de quartaire sector tussen 1987 en 1995 is terug te vinden in een aantal deelsectoren (tabel 2.3). In de gezondheidszorg is het functieniveau heel sterk toegenomen. Het aantal beroepen op het lagere niveau halveerde in de gezondheidszorg, terwijl het aantal functies van wetenschappelijk niveau steeg van 11% naar 19%. Het afstoten van ondersteunende functies naar de marktsector zal hieraan mede debet zijn.

Ook in het openbaar bestuur deed zich een stijging voor, zij het in wat mindere mate. In het onderwijs is de toename van het functieniveau vrij gering, maar het niveau was in deze sector altijd al hoog.



Tabel 2.3 Gemiddeld functieniveau<sup>a</sup> in de quartaire deelsectoren, 1987-1997

	openbaar bestuur	onderwijs	gezondh.zorg	maatsch. dienstverl.	cultuur, sport en recreatie	overig quartaair	totaal quartaire sector
1987	3,09	3,92	3,18	2,92	3,14	3,56	3,29
1990	3,18	3,94	3,28	3,03	3,20	3,69	3,36
1993	3,26	4,01	3,31	3,12	3,32	3,76	3,43
1995	3,29	4,02	3,47	3,04	3,34	3,60	3,45
1997	3,32	4,03	3,52	3,07	3,29	3,69	3,46

<sup>a</sup> Berekend in fulltime equivalenten.

<sup>b</sup> Berekend aan de hand een schaal van beroepsniveaus oplopend van 1 (elementaire beroepen) tot 5 (wetenschappelijke beroepen).

Bron: CBS (EBB'87-'97) SCP-bewerking

Behalve naar niveau zijn functies ook te typeren naar inhoudelijke gerichtheid. De *Standaard beroepen classificatie 1992 (SBC'92)* typeert de inhoudelijke gerichtheid van de functies in termen van de voor een functie meest geëigende opleidingssector. In totaal worden in de SBC'92 dertien zogenoemde hoofdrichtingen van benodigde bekwaamheden onderscheiden. Deze hoofdrichtingen komen tot op grote hoogte overeen met de sectoren die in de Standaard onderwijsindeling worden onderscheiden (CBS 1998) Een toevoeging ten opzichte van SOI is de categorie 'management'.

In sommige quartaire deelsectoren is er een vrij eenduidige relatie met het onderwijsbestel. In die gevallen zijn bepaalde opleidingssectoren in het onderwijs specifiek gericht op de desbetreffende economische sector. De 'hoofdrichting van inhoudelijke gerichtheid', dat wil zeggen de opleidingssector die geëigend is voor functies, is dan min of meer synoniem met de economische (deel)sector, voorzover het functies betreft waarin de hoofdactiviteit in die sector centraal staat. Elke sector kent natuurlijk ondersteunende functies die niet een voor die sector specifiek karakter hebben.

Voorbeelden van gevallen waarin opleiding en economische sector vrijwel samen vallen zijn de onderwijssector en de gezondheidszorg. Het leeuwendeel van de functies in die sectoren hoort thuis in de hoofdrichting 'pedagogische beroepen' respectievelijk 'medische beroepen'; voor die beroepen is dus een pedagogische dan wel medische opleiding vereist.

Andere quartaire deelsectoren hebben niet een dergelijke nauwe band met het onderwijsbestel. In dat geval is de samenstelling naar inhoudelijke gerichtheid van de functies gevarieerder.

Welk type bekwaamheden is nu benodigd voor de functies in de quartaire sector en de quartaire deelsectoren? Tabel 2.4 geeft een overzicht van de hoofdrichtingen van benodigde bekwaamheden van de functies in de markt- en de quartaire (deel)sectoren. In het geval dat een bepaald type bekwaamheden typerend is voor een (deel)sector, is het percentage in een vet lettertype vermeld. Voor de markt- en de totale quartaire sector is daarbij als richtlijn gehanteerd het onderlinge verschil

tussen de percentages, voor de quartaire deelsectoren het verschil met de percentages in de marktsector. Percentages die betrekking hebben op te geringe aantallen respondenten zijn niet weergegeven in tabel 2.4.

Tabel 2.4 De hoofdrichting van de benodigde bekwaamheden voor functies<sup>a</sup> in de quartaire (deel)sectoren en de marktsector, 1995-1997<sup>b</sup> (in procenten)<sup>c</sup>

	openbaar bestuur	onderwijs	gezond- heidszorg	maatsch. dienstverl.	cultuur, sport en recreatie	overig quartair	totaal quartaire sector	markt- sector	totaal
hoofdrichting benodigde bekwaamheden									
algemeen	4	2	4	5	6	-	4	9	7
onderwijzend	3	<b>72</b>	1	2	<b>11</b>	-	<b>18</b>	0	5
agrarisch	3	-	-	-	-	-	2	<b>6</b>	5
exact	1	1	1	-	-	-	1	1	1
technisch	11	5	2	2	9	11	6	<b>31</b>	24
transport, communicatie en verkeer	2	-	-	-	-	-	1	<b>7</b>	5
(para)medisch	1	1	<b>69</b>	<b>24</b>	-	-	<b>19</b>	1	6
econom., administr. en commerc.	31	9	10	8	19	35	17	<b>37</b>	31
juridisch, bestuurlijk, openb. orde	<b>29</b>	-	-	-	1	-	<b>9</b>	1	4
taal en cultuur	2	-	-	-	<b>30</b>	-	<b>3</b>	1	1
gedrag en maatschappij	<b>7</b>	2	6	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	1	3
persoonlijke en sociale verzorging	1	1	5	<b>39</b>	7	-	<b>10</b>	4	6
management	4	5	2	4	-	<b>9</b>	4	2	2
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>a</sup> In fulltime equivalenten.

<sup>b</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

<sup>c</sup> Indien bekwaamheden typerend zijn voor een sector is het percentage vetgedrukt.

Bron: CBS (EBB'95-'97) SCP-bewerking

In de marktsector zijn twee hoofdrichtingen van benodigde bekwaamheden dominant: de technische richting en de economische, administratieve en commerciële richting, bij elkaar goed voor 70% van de functies. Verder zijn ook agrarische en transport- en communicatiefuncties naar verhouding talrijk in de marktsector. In de quartaire sector is het beeld anders. Pedagogische, en (para)medische beroepen zijn hier de belangrijkste inhoudelijke richtingen. Functies van de richtingen gedrag en maatschappij, de juridisch/bestuurlijke richting, persoonlijke en sociale verzorging en de richting taal en cultuur zijn in absolute zin minder talrijk, maar komen in de quartaire sector wel veel meer voor dan in de marktsector.

In de quartaire deelsectoren overheersen in de regel één of twee beroepsrichtingen. Dat geldt uiteraard in het onderwijs en de gezondheidszorg, maar ook in het

openbaar bestuur (relatief veel functies van de juridisch/bestuurlijke richting en van de richting gedrag en maatschappij), in de maatschappelijke dienstverlening (veel functies met een verzorgend of een medisch karakter) en in de sector 'cultuur, sport en recreatie' (veel functies van de richting taal en cultuur).

De quartaire sector heeft al met al een eigen functieprofiel: veel functies van een hoog niveau en verder een specifieke inhoudelijke gerichtheid van de functies. Hoewel het functieniveau in de marktsector de achterliggende decennia duidelijk is gestegen, is er geen sprake van convergentie van het functieniveau in de markt- en de quartaire sector. Het afgelopen decennium is de kloof zelfs iets toegenomen.

### **2.3 Werknemers in de quartaire sector**

In het verlengde van het functieprofiel van de quartaire sector mag verwacht worden dat ook de werknemers in de quartaire sector specifieke, van de marktsector afwijkende karakteristieken hebben. Dat geldt natuurlijk in ieder geval voor de opleiding van de werknemers. Verder is bekend dat delen van de quartaire sector veel vrouwen tellen en, in samenhang daarmee, veel deeltijdwerkers. Vrouwen zijn van oudsher vaak te vinden in opleidingen en functies met een verzorgend karakter, welke in belangrijke mate in de quartaire sector zijn gelokaliseerd.

Wat is het profiel van werknemers in de quartaire sector, hoe groot zijn de verschillen met werknemers in de marktsector en welke ontwikkelingen hebben zich voorgedaan?

*Veel hoger opgeleide werknemers in de quartaire sector*

Net als het functieniveau is het *opleidingsniveau* van de werkenden in de quartaire sector hoog (tabel 2.5). Reeds aan het begin van de jaren zeventig had bijna 30% van de werkenden in de quartaire sector een hogere beroeps- (hbo) of wetenschappelijke opleiding (wo) gevolgd. In de marktsector waren hoger opgeleiden toen nog een uitzondering: nog geen 4% had een hbo- of wo-opleiding achter de rug, terwijl meer dan driekwart van de werknemers in de marktsector hooguit een lbo- of mavo(mulo)-opleiding had voltooid.

Sinds het begin van de jaren zeventig is het opleidingsniveau van de werknemers in zowel de markt- als de quartaire sector aanzienlijk gestegen. In de quartaire sector heeft nu inmiddels tegen de 45% van de werknemers een hbo- of wo-opleiding, in de marktsector is dat 15%. Het verschil in opleidingsniveau tussen de markt- en de quartaire sector is dus nog steeds aanzienlijk. Wel is de kloof tussen de beide sectoren iets verminderd, afgaande op het gemiddelde opleidingsniveau in de sectoren.

Tabel 2.5 Het opleidingsniveau van werkenden in de quartaire sector en de marktsector, 1973-1997 (in procenten)

	1973	1981	1985	1990	1995	1997
quartaire sector						
basisniveau	11	9	6	6	4	4
lbo/mavo	32	19	17	15	12	12
havo/vwo/mbo	28	39	39	40	40	42
hbo	22	25	27	27	29	29
wo	8	10	11	13	14	14
totaal	100	100	100	100	100	100
gemiddeld niveau <sup>a</sup>	2,84	3,08	3,19	3,28	3,38	3,38
marktsector						
basisniveau	26	23	17	14	11	10
lbo/mavo	51	34	33	32	28	27
havo/vwo/mbo	19	36	39	42	46	46
hbo	4	6	7	9	11	12
wo	1	2	3	3	5	5
totaal	100	100	100	100	100	100
gemiddeld niveau <sup>a</sup>	2,03	2,29	2,46	2,56	2,71	2,75

<sup>a</sup> Berekend aan de hand een schaal van opleidingsniveaus oplopend van 1 (basisniveau) tot 5 (wetenschappelijk onderwijs).

Bron: CBS (AKT'73, EBB'90-'97); CBS (1985 en 1987) SCP-bewerking

Het opleidingsniveau van de werknemers verschilt tussen de quartaire deelsectoren. Uitgesproken hoog opgeleid zijn de werkenden in het onderwijs: bijna 80% heeft een hbo- of wo-opleiding genoten (tabel 2.6). Dit heeft uiteraard te maken met de wettelijke eisen die aan het beroep van leerkracht worden gesteld. Verder zijn ook in de 'overige quartaire diensten' veel hoger opgeleiden actief, met name academici.

Tabel 2.6 Werknemers in de quartaire deelsectoren, naar opleidingsniveau, 1995-1997<sup>a</sup> (in procenten)

	openbaar bestuur	onderwijs	gezondh. zorg	maatsch. dienstverl.	cultuur, sport en recreatie	overig quartair	totaal quartaire sector
basisniveau	4	2	3	6	5	4	4
lbo/mavo	15	5	9	17	17	15	12
havo/vwo/mbo	48	15	44	55	36	28	41
hbo	21	55	28	18	32	22	29
wo	13	24	18	5	10	31	14
totaal	100	100	100	100	100	100	100
gemiddeld <sup>b</sup>	3,24	3,94	3,49	2,99	3,27	3,62	3,38

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

<sup>b</sup> Berekend aan de hand een schaal van opleidingsniveaus oplopend van 1 (basisniveau) tot 5 (wetenschappelijk onderwijs).

Bron: CBS (EBB'95-'97) SCP-bewerking

Het andere uiterste wordt gevormd door de werkenden in de maatschappelijke dienstverlening. Het opleidingsniveau in deze quartaire deelsector wijkt veel minder af van dat in de marktsector dan in andere deelsectoren. In de maatschappelijke dienstverlening werken vooral veel middelbaar opgeleiden.

De eerder geconstateerde stijging van het opleidingsniveau in de totale quartaire sector heeft zich voorgedaan in alle deelsectoren: zowel het gemiddelde opleidingsniveau als het percentage hoogopgeleiden is in alle deelsectoren gestegen (tabel 2.7), zij het in wisselende mate. In het onderwijs waren van oudsher veel hoger opgeleiden werkzaam en is de stijging van het opleidingsniveau naar verhouding beperkt gebleven. De stijging van hoger opgeleiden in het onderwijs komt overigens vooral voor rekening van de academici, het percentage hbo'ers bleef nagenoeg constant. De grootste stijging van het aantal hoogopgeleiden heeft zich voorgedaan in het openbaar bestuur, de gezondheidszorg en de sector cultuur, sport en recreatie. In de gezondheidszorg is vooral het aantal hbo'ers toegenomen.

Tabel 2.7 Gemiddeld opleidingsniveau<sup>a</sup> in de quartaire deelsectoren, 1973-1997

	openbaar bestuur	onderwijs	gezondh. zorg	maatsch. dienstverl.	cultuur, sport en recreatie	overig quartair	totaal quartaire sector
1973	2,55	3,49	2,80	2,25	2,42	3,03	2,84
1981	2,85	3,72	3,07	2,49	2,84	3,40	3,08
1985	3,00	3,73	3,10	2,80	2,99	3,05	3,19
1990	3,13	3,86	3,26	2,84	3,13	3,57	3,28
1995	3,23	3,93	3,46	2,99	3,27	3,57	3,38
1997	3,26	3,94	3,53	2,98	3,24	3,68	3,78

<sup>a</sup> Berekend aan de hand een schaal van opleidingsniveaus oplopend van 1 (basisniveau) tot 5 (wetenschappelijk onderwijs).

Bron: CBS (AKT'73; EBB'90-'97); CBS (1985 en 1987) SCP-bewerking

In paragraaf 2.2 is geconstateerd dat de functies in de quartaire sector behalve qua niveau ook qua inhoudelijke gerichtheid afwijken van die in de marktsector. Kenmerkend voor de quartaire sector zijn onder andere functies met een onderwijskundig, een medisch of een verzorgend karakter.

Hoe verhoudt zich nu de *sector van het gevolgde onderwijs* van de werknemers in de quartaire sector tot de marktsector?

In tabel 2.8. is de sector van het gevolgde onderwijs weergegeven van de werkenden in de marktsector, de quartaire sector en de deelsectoren daarbinnen. Van opleidingssectoren die typerend zijn voor een sector of deelsector is het percentage weer in een vette letter vermeld. Net als eerder in dit hoofdstuk (tabel 2.4) is daarbij voor de marktsector en de totale quartaire sector als richtlijn gehanteerd het onderlinge verschil tussen de percentages van beide sectoren, terwijl voor de quartaire deelsectoren het verschil tussen het percentage in een deelsector en het percentage van dezelfde opleidingscategorie in de marktsector als richtlijn is gehanteerd.

Tabel 2.8 Werkenden in de quartaire (deel)sectoren en de marktsector, naar sector van hoogst voltooide opleiding, 1995-1997<sup>a</sup> (in procenten<sup>b</sup>)

	openbaar bestuur	onderwijs	gezond- heidszorg	maatsch. dienstverl.	cultuur, sport + recreatie	overig quartair	totaal quartaire sector	markt- sector	totaal
sector van de voltooide opleiding									
algemeen	16	6	10	15	24	15	13	<b>26</b>	22
opl. onderwijzend personeel	4	<b>54</b>	2	4	<b>11</b>	-	<b>14</b>	1	5
humaniora, kunst	2	<b>7</b>	1	1	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	1	2
agrarische opleidingen	4	1	-	-	-	-	2	<b>5</b>	4
wiskunde, natuurwetenschappen	1	<b>5</b>	2	-	-	-	2	1	1
technisch onderwijs	14	6	3	3	8	9	7	<b>28</b>	22
transport, comm. en verkeer	1	-	-	-	-	-	0	<b>2</b>	2
(para)medisch onderwijs	2	3	<b>60</b>	<b>28</b>	-	-	<b>20</b>	2	7
econom., administr. en commerc. onderwijs	17	8	7	8	13	21	11	<b>22</b>	18
juridisch, bestuurlijk onderwijs	<b>13</b>	1	-	-	-	-	<b>4</b>	2	2
sociaal -culturele opleidingen	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	2	4
verzorgingsonderwijs	3	3	7	<b>25</b>	7	-	10	8	8
openbare orde en veiligheid	<b>14</b>	-	-	-	-	-	<b>4</b>	1	2
overig	-	-	-	-	-	-	0	1	1
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

<sup>b</sup> Indien een sector van gevolgd onderwijs typerend is voor een sector, is het percentage vet gedrukt.

Bron: CBS (EBB'95-'97) SCP-bewerking

De opleidingsprofielen van de werknemers in de quartaire en de marktsector verschillen aanzienlijk. In de marktsector hebben veel werkenden een technische, een algemene of een economische, administratieve of commerciële opleiding gevolgd. Ook kleinere opleidingssectoren als het agrarisch en het transport- en communicatieonderwijs worden naar verhouding veel aangetroffen bij werkenden in de marktsector.

Bij de werkenden in de quartaire sector overheersen andere opleidingssectoren. De belangrijkste sectoren zijn hier de medische opleidingen, de opleidingen voor onderwijzend personeel en de sociaal-culturele opleidingen.

Verder zijn ook kleinere sectoren als humaniora en kunst, het juridisch en bestuurlijk onderwijs en de opleidingen op het terrein van openbare orde en veiligheid relatief belangrijk in de quartaire sector.

In de quartaire deelsectoren is het beeld wisselend. In het onderwijs en de gezondheidszorg zijn werknemers met een opleiding in de overeenkomstige sectoren

uiteraard in de meerderheid, maar in de andere deelsectoren hebben de werkenden een meer gevarieerde opleidingsachtergrond. Er is daar niet sprake van één, maar van verschillende dominante opleidingsrichtingen.

Sinds het begin van de jaren zeventig is de opleidingsachtergrond van de werkende bevolking gevarieerder geworden. Als gevolg van de stijging van het opleidingsniveau heeft men steeds meer na het algemene onderwijs ook een vorm van beroeps- of wetenschappelijk onderwijs gevolgd. Had in 1973 48% van alle werkenden alleen algemeen onderwijs gevolgd, in 1997 was dat verminderd tot slechts 22%. Deze vermindering heeft zich zowel in de marktsector als in de quartaire sector voltrokken: in de marktsector liep het aandeel algemeen opgeleiden terug van 52% in 1973 tot 26% in 1995, in de quartaire sector van 33% in 1973 tot 13% in 1995. Ook binnen de afzonderlijke quartaire deelsectoren is deze ontwikkeling zichtbaar.

#### *De quartaire sector vergrijst*

De Nederlandse bevolking vergrijst en hoewel bij vergrijzing vooral gedacht wordt aan het groeiende aantal 55- of 65-plussers, is ook binnen de werkende bevolking het effect van de stijgende leeftijd voelbaar. Ondanks vervroegde uittreding van veel werknemers nam de gemiddelde leeftijd van de werkenden tussen 1987 en 1997 met 1,3 jaar toe. Bij nader inzien blijkt die stijging zich vooral binnen de quartaire sector voltrokken te hebben. Bleef de stijging van de gemiddelde leeftijd in de marktsector tussen 1987 en 1997 beperkt tot 0,7 jaar, in de quartaire sector waren de werknemers in 1997 gemiddeld 2,8 jaar ouder dan in 1987 (tabel 2.9). Vooral het aantal werknemers tussen de 45 en de 54 jaar is sterk toegenomen (+ 10 procentpunten). In 1997 was 33% van de werknemers in de quartaire sector 45 jaar of ouder, in 1987 was dat nog maar 23%. Hiertegenover staat een forse daling (13 procentpunten) van het percentage jonger dan 35 jaar.

De vergrijzing in de quartaire sector heeft te maken met de sterke groei van de quartaire sector in de jaren zeventig en de stagnatie in de periode daarna. Het vele personeel dat in de jaren zeventig de sector instroomde, schuift geleidelijk aan als een 'hobbel' door de leeftijdspiramide van de sector en is inmiddels 20 tot 25 jaar ouder. In de jaren tachtig stagneerde de ontwikkeling van de sector en dus ook de instroom van nieuw personeel.

In de marktsector zijn de leeftijdsgroepen 25-34 jaar en 35-44 jaar beide sterk toegenomen, voornamelijk ten koste van jongeren (15-24 jaar). Dit laatste heeft ook te maken met het feit dat een steeds groter deel van deze leeftijdsgroep nog in het onderwijs is te vinden (SCP 1998). Het percentage werknemers van 45 jaar of ouder bleef in de marktsector vrijwel constant; van een vergrijzingstrend zoals in de quartaire sector is nauwelijks sprake.

Tabel 2.9 Werkenden in de quartaire sector en de marktsector, naar leeftijd, 1987-1997 (in procenten)

	1987	1990	1993	1995	1997
quartaire sector					
15-24 jaar	14	12	9	8	8
25-34 jaar	34	32	30	28	27
35-44 jaar	29	33	33	33	33
45-54 jaar	16	18	22	25	26
55-64 jaar	7	6	6	6	7
totaal	100	100	100	100	100
gemiddelde leeftijd	36,4	36,9	37,9	38,7	39,2
marktsector					
15-24 jaar	23	23	20	18	11
25-34 jaar	27	29	31	32	32
35-44 jaar	26	25	24	24	33
45-54 jaar	17	17	19	20	19
55-64 jaar	7	7	6	6	6
totaal	100	100	100	100	100
gemiddelde leeftijd	35,2	35,0	35,5	35,8	35,9

Bron: CBS (EBB'87-'97) SCP-bewerking

Niet in alle quartaire deelsectoren is de vergrijzing in dezelfde mate voortgeschreden. Vooral in het openbaar bestuur, het onderwijs en de gezondheidszorg nam de leeftijd van het personeel tussen 1987 en 1997 snel toe. Het percentage werknemers van 45 jaar of ouder nam in deze sectoren met 11 tot 16 procentpunten toe en de gemiddelde leeftijd steeg er met respectievelijk 3,0 jaar (openbaar bestuur), 3,5 jaar (onderwijs) en 4,5 jaar (gezondheidszorg) (tabel 2.10).

Het onderwijs is de sector met het oudste personeel en het moment is daar niet ver meer dat de helft van het personeel ouder dan 45 jaar zal zijn. In het primair onderwijs (basis- en speciaal onderwijs), waar 43% van de docenten ouder is dan 45 jaar, is de vergrijzing minder ver voortgeschreden dan in het voortgezet en hoger onderwijs (in de twee laatste onderwijssectoren is 54% van de docenten ouder dan 45 jaar) (Hartgers 1998).

Binnen de groep van oudere werknemers in de quartaire sector is het aandeel van 55-plussers overigens maar gering als gevolg van vervroegde uittreding. In het onderwijs hebben 55-plussers een aandeel van 10% in het personeelsbestand, in de andere quartaire deelsectoren komt dat aandeel niet boven de 5% tot 7% uit. Het onderwijs is ook de enige sector waar het aantal 55-plussers een (licht) stijgende lijn volgt.



Tabel 2.10 Percentage werknemers van 45 jaar en ouder en gemiddelde leeftijd in de quartaire deelsectoren, 1987-1997

	openbaar bestuur	onderwijs	gezondh. zorg	maatsch. dienstverl.	cultuur, sport en recreatie	overig quartaair	totaal quartaire sector
percentage werknemers							
≥ 45 jaar							
1987	23	28	16	25	22	36	23
1990	24	30	16	25	23	34	24
1993	29	37	20	28	27	31	28
1995	31	41	25	26	29	36	31
1997	34	44	27	28	28	34	33
gemiddelde leeftijd in jaren							
1987	36,6	38,9	33,6	36,4	36,2	40,0	36,4
1990	37,3	39,4	34,3	36,9	36,7	39,4	36,9
1993	38,2	40,6	35,7	37,8	37,4	39,2	37,9
1995	39,1	41,5	37,5	37,0	37,7	39,5	38,7
1997	39,6	42,3	38,1	37,8	37,3	39,5	39,2

Bron: CBS (EBB'87-'97) SCP-bewerking

De vergrijzing van de werknemers in de quartaire sector zal verschillende gevolgen hebben. Om te beginnen leidt de stijging van de leeftijd tot een stijging van de personeelskosten. Oudere werknemers hebben de salarisschalen verder doorlopen en zijn dus duurder. Ook de kosten van wachtgeldregelingen zullen toenemen. Ouder personeel heeft bij ontslag meer wachtgeldrechten opgebouwd. Verder zal de huidige vergrijzing op termijn leiden tot een groeiende uitstroom van personeel. Dit geldt vooral voor een sector als het onderwijs, waar maar liefst eenderde van de werknemers tussen de 45 en 54 jaar oud is. Uitgaande van de huidige, tamelijk geringe participatie boven de 55 jaar, zal dit ertoe leiden dat de komende tien tot vijftien jaar veel werknemers met pensioen zullen gaan. Daar waar er zich reeds tekorten aan personeel voordoen, zullen die toenemen. Tenslotte kan een ouder wordend personeelsbestand specifieke problemen met zich meebrengen. De werkbelasting in sommige beroepen kan zwaar gaan wegen op hogere leeftijden, bijvoorbeeld door een gebrek aan afwisseling (onderwijs) of door de fysieke belasting (verpleging). Innovaties zoals de invoering van het 'studiehuis' in het voortgezet onderwijs zijn waarschijnlijk moeilijker door te voeren met een vergrijzend personeelsbestand, dat vergroeid is met de bestaande werkwijze. De behoefte aan bijscholing om veroudering van kennis tegen te gaan, zal toenemen bij een vergrijzend personeelsbestand.

### *Steeds meer vrouwen in de quartaire sector*

Een opvallend verschil tussen de werkenden in de markt- en de quartaire sector is *de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen*. In de marktsector vormen de vrouwen met een aandeel van iets meer dan 30% een minderheid. In de quartaire sector daarentegen hebben vrouwen de overhand; bijna zes op de tien werknemers is vrouw (tabel 2.11). Wel zijn er forse verschillen tussen de quartaire deelsectoren.

Uitgesproken hoog is het percentage vrouwen in de maatschappelijke dienstverlening en in de gezondheidszorg. In de overige quartaire deelsectoren zijn vrouwen wel sterk vertegenwoordigd maar vormen zij geen of een kleine (onderwijs) meerderheid. Overigens zijn er binnen een sector als het onderwijs nog grote verschillen tussen verschillende segmenten. In het basis- en speciaal onderwijs is twee op de drie docenten vrouw, in het voortgezet onderwijs iets meer dan één op de drie en in het hoger onderwijs nog minder dan één op de drie (Hartgers 1998).

Het openbaar bestuur is een uitzondering binnen de quartaire sector: in deze deelsector is het percentage vrouwen vrijwel gelijk aan dat van de marktsector.

Tabel 2.11 Vrouwen in de quartaire deelsectoren en de marktsector, 1973-1997 (in procenten)

	openbaar bestuur	onderwijs	gezond- heidszorg	maatsch. dienstverl.	cultuur, sport en recreatie	overig quartair	totaal quartaire sector	markt- sector	totaal
1973	18	44	69	85	41	25	46	22	27
1981	19	45	70	85	44	26	49	24	31
1987	25	47	72	84	52	33	53	29	37
1990	26	50	73	84	52	38	55	31	38
1995	30	51	72	84	47	46	57	31	39
1997	32	52	70	85	49	46	59	33	41

Bron: CBS (AKT'73, EBB'87-'97); CBS (1985) SCP-bewerking

Het grote aandeel vrouwen onder de werkenden in de quartaire sector is bepaald geen nieuw verschijnsel. Begin jaren zeventig waren vrouwen weliswaar nog niet in de meerderheid in de quartaire sector, maar ook toen was het percentage vrouwen er veel hoger dan in de marktsector. Doordat in zowel de markt- als de quartaire sector het percentage vrouwen sedert die tijd is toegenomen, is het verschil tussen de markt- en de quartaire sector op dit punt groot gebleven. In 1973 bedroeg het 24 procentpunten, in 1997 26 procentpunten. De toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen heeft dus niet tot een veel gelijkere verdeling van vrouwen over de markt- en de quartaire sector geleid.

In enkele deelsectoren waar vrouwen van oudsher reeds in de meerderheid waren, is hun aandeel niet verder toegenomen (maatschappelijke dienstverlening, gezondheidszorg), terwijl de groei van het percentage vrouwen in het onderwijs beperkt is gebleven.

Van de aanvankelijke ondervertegenwoordiging van vrouwen in de sector openbaar bestuur is in het midden van de jaren negentig geen sprake meer. Het percentage vrouwen ligt er nu op eenzelfde niveau als in de marktsector.

### *Veel deeltijdwerk in de quartaire sector*

Een laatste kenmerk van werknemers in de quartaire sector dat hier de revue passeert is de lengte van hun werkweek. In de quartaire sector wordt veel in deeltijd

gewerkt. Niet meer dan 55% van de werknemers heeft er een voltijdse aanstelling (35 uur of meer per week). In de marktsector heeft driekwart van de werknemers een fulltime baan (tabel 2.12).

Dat er zoveel in parttime verband wordt gewerkt in de quartaire sector heeft te maken met het grote aantal vrouwen in deze sector. Voor mannen en vrouwen afzonderlijk zijn de verschillen in werktijd tussen markt- en quartaire sector niet zo groot. De mannen in de quartaire sector werken nagenoeg evenveel in voltijdse functies als de mannen in de marktsector. Bij vrouwen is er sprake van een zeker verschil tussen de quartaire sector en de marktsector: vrouwen in de quartaire sector hebben minder vaak een fulltime baan en vaker een baan van 20 tot 34 uur in de week dan vrouwen werkzaam in de marktsector. Belangrijker is dat het percentage vrouwen in de quartaire sector veel hoger is dan in de marktsector.

Tabel 2.12 Omvang van de werkweek in de quartaire sector en de marktsector, 1997 (in procenten)

	< 20 uur	20-34 uur	> 34 uur	totaal
quartaire sector				
totaal	16	31	53	100
mannen	3	13	84	100
vrouwen	25	44	31	100
marktsector				
totaal	14	15	71	100
mannen	6	7	87	100
vrouwen	29	31	40	100

Bron: CBS (EBB'97) SCP-bewerking

Sinds het begin van de jaren tachtig is het deeltijdwerken in de quartaire sector toegenomen. In 1973 werkte 30% in deeltijd, in 1981 34% en in 1997 al 47%. Die toename is evenwel niet typerend voor de quartaire sector. In de marktsector heeft zich hetzelfde voorgedaan, zij het dat daar altijd al minder in deeltijd werd gewerkt dan in de quartaire sector (in 1973 10%, in 1981 13%, in 1990 26% en in 1997 29%).

De groei van het deeltijdwerk komt hoofdzakelijk voor rekening van de vrouwen. Onder mannen nam het maar weinig toe en dan nog voornamelijk in de marktsector.

Tussen de quartaire deelsectoren zijn er verschillen in de mate waarin er in deeltijd wordt gewerkt, zoals af te lezen in tabel 2.13. In de maatschappelijke dienstverlening is een parttime dienstverband eerder regel dan uitzondering. Het ander uiterste is het openbaar bestuur. Hier wordt nog minder dan in de marktsector in deeltijd gewerkt.

Tabel 2.13 Omvang van de werkweek in de quartaire deelsectoren, 1995-1997<sup>a</sup> (in procenten)

	< 20 uur	20-34 uur	> 34 uur	totaal
openbaar bestuur	4	17	80	100
onderwijs	13	28	60	100
gezondheidszorg	15	37	47	100
maatschappelijke dienstverlening	29	44	29	100
cultuur, sport en recreatie	24	26	50	100
overige quartaire diensten	10	30	60	100
<b>totaal quartaire sector</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

Bron: CBS (EBB'95-'97) SCP-bewerking

Hiervoor is geconcludeerd dat het hoge percentage vrouwen de verklaring is voor het vele werken in deeltijd in de quartaire sector. Cijfermatig gezien is dat juist, vrouwen hebben hoe dan ook een voorkeur voor werken in deeltijd en in combinatie met hun voorkeur voor de quartaire sector betekent dat dat daar veel meer in deeltijd wordt gewerkt dan in de marktsector.

Dat veel vrouwen kiezen voor een functie in de quartaire sector heeft wellicht ook te maken met de ruime mogelijkheden die de sector biedt om in deeltijd te werken. Weliswaar werken vrouwen in de marktsector ook vaak in deeltijd, maar het percentage deeltijdwerkers is er toch geringer. Bovendien is het percentage vrouwen als zodanig lager in de marktsector en het is de vraag of de marktsector ook bij een sterk toenemend aantal vrouwen voor eenzelfde percentage vrouwen de gelegenheid tot werken in deeltijd zou blijven bieden als nu het geval is.

Een opvallend gegeven in dit verband is dat werkende vrouwen met kinderen vaker een baan in de quartaire sector hebben dan werkende vrouwen zonder kinderen (respectievelijk 53% en 42%). Dit verschil is een aanwijzing dat een baan in de quartaire sector meer mogelijkheden biedt om werken en opvoeding van kinderen te combineren dan een baan in de marktsector.

## 2.4 Samenvatting en conclusies

Het doel van dit hoofdstuk was het geven van een overzicht van enkele kenmerken van de functies en de werknemers in de quartaire sector en het signaleren van ontwikkelingen op dat vlak. De belangrijkste bevindingen zijn als volgt samen te vatten.

Het *niveau van de functies* in de quartaire sector is van oudsher hoog. Momenteel is voor bijna de helft van de functies een hogere beroeps- of wetenschappelijke opleiding geëigend, terwijl dat in de marktsector voor nog geen twee op de tien functies geldt. Het functieniveau in de quartaire sector volgt een stijgende lijn en hoewel dat in de marktsector eveneens het geval is, is het verschil in functieniveau tussen de quartaire en de marktsector de laatste tien jaar eerder iets groter dan kleiner geworden.

Ook het opleidingsniveau van de werknemers in de quartaire sector is veel hoger dan in de marktsector; terwijl in de quartaire sector 43% hoger onderwijs heeft genoten, is dat in de marktsector maar 17%. Het verschil in opleidingsniveau tussen werknemers in de quartaire en de marktsector is evenwel verminderd in vergelijking met enkele decennia geleden. Dit in tegenstelling tot de licht toegenomen kloof tussen het *functieniveau* van de beide sectoren.

Anders gesteld: in de marktsector heeft het functieniveau de stijging van het opleidingsniveau van de werknemers minder goed kunnen volgen dan in de quartaire sector. Eén en ander kan niet zonder gevolgen blijven voor de verhouding tussen opleiding en functieniveau in de beide sectoren.

Vooruitlopend op hoofdstukken 5 en 6, waar nader wordt ingegaan op de verhouding opleiding-functie, kan nu reeds gesteld worden dat die verhouding in de marktsector meer onder druk is komen te staan dan in de quartaire sector.

De leeftijd van het personeel in de quartaire sector is de afgelopen tien jaar behoorlijk toegenomen. De gemiddelde werknemer in de quartaire sector was in 1997 bijna 40 jaar oud en daarmee een kleine drie jaar ouder dan in 1987. Eén op de drie werknemers was in 1997 ouder dan 45 jaar, terwijl dat tien jaar terug nog geen één op de vier was. In het onderwijs is de vergrijzing van het personeel het verst voortgeschreden, terwijl ook de leeftijd in het openbaar bestuur en de gezondheidszorg snel toeneemt.

Een groot percentage vrouwen en veel deeltijdwerkers zijn kenmerkend voor het werknemersbestand in de quartaire sector. Het één heeft nadrukkelijk met het ander te maken; mannen in de quartaire sector werken nauwelijks meer in deeltijd dan mannen in de marktsector. De aantrekkingskracht van de quartaire sector op vrouwen is waarschijnlijk mede het gevolg van de mogelijkheid om er in deeltijd te werken.

### 3 DE ARBEIDSMARKTBESTEMMING VAN QUARTAIR OPGELEIDEN

#### 3.1 Inleiding

De gerichtheid van opleidingen op economische sectoren blijkt onder andere uit de economische sector waarin de afgestudeerden van de verschillende opleidingen doorgaans emplooi vinden. Die gerichtheid is geen vast gegeven. Niet iedereen met een opleiding die typerend is voor de quartaire sector, vervult ook daadwerkelijk een betrekking in die sector, evenmin als alle afgestudeerden met een marktgerichte opleiding actief zijn in de marktsector.

In hoofdstuk 1 is aangegeven dat het aanbod van quartair opgeleiden aanzienlijk is toegenomen sinds het begin van de jaren zeventig. Het is de vraag of dit groeiende aanbod volledig is opgenomen in de quartaire sector. Indien het aanbod sneller is toegenomen dan de vraag, zullen quartair opgeleiden in toenemende mate buiten de quartaire sector emplooi hebben moeten zoeken. Indien, omgekeerd, het aanbod is achtergebleven bij de vraag, is te verwachten dat quartair opgeleiden meer geconcentreerd zijn geraakt in de sector waar hun opleiding op is gericht.

Uiteraard is niet alleen de omvang van vraag en aanbod van invloed op de spreiding van quartair opgeleiden over economische sectoren, ook de aantrekkingskracht van beide sectoren heeft invloed op de keuzen van werknemers. Indien functies in een bepaalde sector om wat voor reden dan ook onaantrekkelijk worden gevonden, kan dat ertoe leiden dat werknemers ondanks een passende opleiding en ondanks vacatures, toch liever hun heil in een andere sector zoeken.

Personeelstekorten in een economische sector hoeven niet het gevolg te zijn van een gebrek aan aanbod van personen met een opleiding gericht op die sector. Ze kunnen ook het resultaat zijn van een gebrek aan interesse onder de opgeleiden voor een sector.

Het aanbod op de arbeidsmarkt bestaat uit de werkenden en zij die geen werk hebben, maar daar wel naar op zoek zijn. Daarnaast is er nog een deel van de bevolking dat niet werkt en ook niet op zoek is naar werk. Hoewel dit potentiële aanbod doorgaans buiten beschouwing blijft, is het niet onbelangrijk. Vanuit het oogpunt van opleiding en personeelsvoorziening zijn opgeleiden die zich niet aanbieden te beschouwen als een vorm van verspilling. De inspanningen van de opleidingen worden er deels door tenietgedaan. Non-participatie is evenwel geen definitieve toestand. Door veranderende omstandigheden kunnen volwassenen besluiten weer op zoek te gaan naar een baan, bijvoorbeeld vrouwen die na een periode van zorg voor kinderen weer op zoek gaan naar een baan.

Een aantrekkende vraag naar personeel zal daarbij stimulerend werken. In geval van nijpende tekorten op de arbeidsmarkt kunnen werkgevers expliciet proberen de 'stille reserve' aan te boren. In het onderwijs loopt momenteel een dergelijk initiatief gericht op het basisonderwijs (OC&W 1998a).

Het doel van dit hoofdstuk is om de arbeidsmarktparticipatie en arbeidsmarktbestemming van quartair opgeleiden in beeld te brengen. Centraal staat de vraag in welke mate verschillende categorieën van quartair opgeleiden deelnemen aan betaalde arbeid, en in welke mate zij zijn georiënteerd op de quartaire sector, de quartaire deelsectoren en de marktsector, en welke overschotten of tekorten zich voordoen.

Op verschillende plaatsen zal worden ingegaan op verschillen tussen mannen en vrouwen. Veel vrouwen hebben een quartaire-sectoropleiding gevolgd en vrouwen zijn dan ook sterk gericht op functies in de quartaire sector. Het is de vraag of de gerichtheid van vrouwen op de quartaire sector geheel terug te brengen is tot hun opleidingsachtergrond. Ook is het de vraag of met het groeien van de arbeidsparticipatie van vrouwen, hun traditioneel sterke gerichtheid op de quartaire sector is verminderd.

Waar mogelijk zal getracht worden veranderingen op te sporen. De beschikbaarheid van materiaal is daarbij een beperking. De publicaties over de voorloper van de Enquête beroepsbevolking, de Arbeidskrachtentelling, bevatten onvoldoende details voor de beantwoording van een aantal vragen. Van de databestanden waar die publicaties op zijn gebaseerd, bleek alleen de editie van 1973 toegankelijk.

De indeling van dit hoofdstuk is als volgt. Paragraaf 3.2 heeft de deelname aan betaalde arbeid van de verschillende categorieën van opgeleiden tot onderwerp. In paragraaf 3.3 komt de arbeidsmarktbestemming van quartair opgeleiden aan de orde, dat wil zeggen de economische sectoren waarin zij werkzaam zijn. Paragraaf 3.4 behandelt overschotten en tekorten op de marktsector voor quartair opgeleiden. Paragraaf 3.5 besluit het hoofdstuk met een samenvatting van de belangrijkste conclusies.

### **3.2 De deelname aan betaalde arbeid van quartair opgeleiden**

De deelname aan betaalde arbeid ligt nu hoger dan enkele decennia geleden. Dat wil niet zeggen dat het percentage werkenden de afgelopen 25 jaar voortdurend is gestegen. Pas vanaf het midden van de jaren tachtig tekent zich een groeiende arbeidsdeelname af. In de jaren daarvoor was daar geen sprake van (SCP 1998). Meer dan zeven op de tien 15-64-jarigen verrichtten in 1997 betaald werk, zij het dat 5% minder dan twaalf uur per week werkte. Studenten en scholieren zijn in dit cijfer buiten beschouwing gebleven.

*De groei van de arbeidsdeelname is achtergebleven bij de stijging van het opleidingsniveau*

Belangrijke factoren in verband met de arbeidsdeelname zijn het opleidingsniveau en het geslacht. Hoger opgeleiden en mannen nemen meer aan betaalde arbeid deel dan lager opgeleiden en vrouwen.

Gelijktijdig met de groeiende arbeidsdeelname is het ook het opleidingsniveau van de bevolking toegenomen. In dat licht gezien is de groeiende arbeidsdeelname dan ook niet verwonderlijk; hoger opgeleiden nemen immers vaker deel aan betaalde arbeid dan lager opgeleiden. In feite is de groei van de arbeidsdeelname dan zelfs bescheiden te noemen. De arbeidsdeelname van werknemers op de verschillende opleidingsniveaus is weinig of niet toegenomen, of in een enkel geval zelfs afgenomen, indien 'kleine baantjes' (< 12 uur) buiten beschouwing worden gelaten (tabel 3.1).

De verschillen in arbeidsdeelname tussen lager en hoger opgeleiden zijn goeddeels intact gebleven.

Tabel 3.1 Deelname aan betaalde arbeid van de bevolking<sup>a</sup> van 15-64 jaar, naar geslacht en opleidingsniveau, 1973-1997 (in procenten)<sup>b</sup>

	1973	1990	1993	1997
mannen en vrouwen				
basisniveau	45 (1)	41 (4)	40 (4)	44 (5)
lbo/mavo	62 (1)	61 (6)	62 (6)	63 (6)
havo/vwo/mbo	78 (1)	76 (5)	76 (4)	78 (4)
hbo	79 (3)	81 (5)	82 (4)	83 (4)
wo	93 (1)	89 (4)	89 (3)	89 (2)
totaal	61(1)	67 (5)	68 (4)	72 (5)
mannen				
basisniveau	83 (0)	61 (2)	57 (1)	60 (1)
lbo/mavo	94 (0)	83 (2)	81 (1)	82 (1)
havo/vwo/mbo	96 (0)	88 (2)	86 (1)	86 (1)
hbo	96 (0)	90 (2)	88 (1)	89 (1)
wo	97 (0)	92 (3)	91 (1)	91 (1)
totaal	92 (0)	83 (2)	81 (1)	83 (1)
vrouwen				
basisniveau	16 (2)	25 (6)	27 (7)	30 (8)
lbo/mavo	35 (3)	44 (9)	46 (10)	48 (10)
havo/vwo/mbo	47 (3)	63 (8)	64 (8)	69 (8)
hbo	55 (7)	72 (7)	75 (7)	78 (6)
wo	69 (6)	81 (6)	84 (5)	85 (3)
totaal	31 (3)	51 (8)	55 (8)	60 (8)

<sup>a</sup> Exclusief studenten.

<sup>b</sup> Tussen haakjes staat het percentage dat minder dan twaalf uur per week werkt. Dit percentage is inbegrepen in het totale percentage.

Bron: CBS (AKT'73, EBB'90, '93, '97) SCP-bewerking

### *De deelname aan betaalde arbeid is alleen bij vrouwen gegroeid*

Achter het totaalbeeld gaat een sterk verschillend patroon voor mannen en vrouwen schuil. Mannen nemen meer deel aan arbeid dan vrouwen, maar de arbeidsdeelname van mannen is afgenomen in vergelijking met het begin van de jaren zeventig, terwijl die van vrouwen juist sterk is gestegen.



Bij de mannen waren er begin jaren zeventig slechts geringe verschillen in arbeidsdeelname tussen hoger en lager opgeleiden. De geringe arbeidsparticipatie van lager opgeleiden was in die tijd dan ook hoofdzakelijk toe te schrijven aan lager opgeleide vrouwen.

De arbeidsdeelname van mannen op alle opleidingsniveaus is afgenomen, maar nog het meest bij lager opgeleide mannen. De laatsten zijn in groten getale uit de werkgelegenheid verdrongen en de verschillen in arbeidsdeelname tussen lager en hoger opgeleide mannen zijn dus groter geworden.

De arbeidsdeelname van vrouwen is juist op alle opleidingsniveaus toegenomen, zij het dat de groei in absolute zin wat minder sterk is bij lager opgeleide vrouwen.

Het nettoresultaat van deze voor mannen en vrouwen verschillende ontwikkelingen is een stijging van de arbeidsdeelname sinds begin jaren zeventig met ongeveer 13 procentpunten, of, indien banen van minder dan twaalf uur per week worden uitgesloten, met 9 procentpunten.

De gegevens in tabel 3.1 hebben betrekking op de totale bevolking van 15-64 jaar, voorzover niet meer schoolgaand of studerend. In de groep die niet aan arbeid deelneemt zijn arbeidsongeschikten en vervroegd uitgetreden werknemers begrepen. Vanuit het gezichtspunt van arbeidsdeelname is het van belang de gehele leeftijdsgroep, inclusief arbeidsongeschikten en vutters, in beschouwing te nemen. Als het erom gaat een indruk te krijgen van de mate waarin opleidingskwalificaties niet worden gebruikt op de arbeidsmarkt die eventueel nog wel te benutten zijn, dan is het minder zinvol arbeidsongeschikten en vutters mee te rekenen. De kans dat vutters en gepensioneerden te mobiliseren zijn is nihil, terwijl ook arbeidsongeschikten niet zo makkelijk meer zijn in te passen op de arbeidsmarkt. Als gevolg van de strengere keuringen is de groep van arbeidsongeschikten in de loop van de jaren negentig gemiddeld zieker dan voorheen, en is de uitstroom uit de WAO afgenomen (SCP 1996).

In tabel B3.1 in de bijlage bij dit hoofdstuk zijn de gegevens uit tabel 3.1 opnieuw weergegeven, maar dan na uitsluiting van arbeidsongeschikten en vutters/ gepensioneerden.<sup>1</sup> De totale deelname aan betaalde arbeid is in dat geval in 1997 4 procentpunten hoger. Bij mannen loopt dat verschil op tot 9 procentpunten.

Afgezien van scholieren/studenten, arbeidsongeschikten en vutters/gepensioneerden werken meer dan negen op de tien mannen van 16-54 jaar (92%).

Bij vrouwen maakt het niet veel uit of al dan niet rekening wordt gehouden met arbeidsongeschiktheid en vervroegde uittrekking/pensionering; de arbeidsdeelname ligt dan 1 procentpunt hoger en nog steeds vier op tien vrouwen van 15-64 jaar verricht en geen betaalde arbeid terwijl bijna één op de tien een kleine functie (< 12 uur) heeft.

De opleidingen gericht op de quartaire sector zijn van middelbaar of hoger niveau. De participatie van quartair opgeleiden zal om die reden dan ook hoger zijn dan die van opgeleiden voor de marktsector. Aan de andere kant zijn vrouwen sterk vertegenwoordigd in de quartaire-opleidingssectoren, waardoor de deelname van

quartair opgeleiden weer lager zal uitvallen (en het onbenutte potentieel hoger) dan alleen op grond van het niveau van de opleidingen zou worden verwacht. Welke verschillen in arbeidsparticipatie zijn er tussen quartair opgeleiden en opgeleiden voor de marktsector, indien rekening wordt gehouden met het niveau van de gevolgde opleiding?

*Quartair opgeleiden hebben minder vaak betaald werk als gevolg van het hoge percentage vrouwen*

In tabel 3.2 staan gegevens over de deelname aan betaalde arbeid van quartair opgeleiden en opgeleiden voor de marktsector. De cijfers zijn een gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997, en omdat nu naar arbeidsdeelname wordt gekeken vanuit het gezichtspunt van niet gebruikte, maar eventueel wel nog in te zetten opleidingskwalificaties, zijn arbeidsongeschikten en vutters/gepensioneerden buiten beschouwing gebleven. Voor percentages inclusief de arbeidsongeschikten en vutters/ gepensioneerden zij verwezen naar de bijlage bij dit hoofdstuk (tabel B3.2).

Op het middelbare niveau (mbo, havo/vwo) en in mindere mate op het hbo-niveau zijn er duidelijke verschillen in arbeidsparticipatie tussen opgeleiden van verschillende sectoren. Op beide niveaus is de arbeidsdeelname van de afgestudeerden van een aantal quartaire-sectoropleidingen geringer dan die van de marktsectorgerichte opleidingssectoren. Op het middelbare niveau gaat het om afgestudeerden van de opleidingen voor onderwijzend personeel (voor een groot deel van de voormalige opleiding tot kleuterleidster), en de afgestudeerden van de opleidingen op medisch (veelal verpleegkundigen) en op sociaal-cultureel terrein. Op het hbo-niveau komen daar nog de opleidingen op het terrein van taal en cultuur bij.

De 'oorzaak' van de geringe arbeidsdeelname van de afgestudeerden van deze opleidingen is het hoge percentage vrouwen in deze opleidingssectoren. De arbeidsdeelname van vrouwen met een middelbare hbo-opleiding is lager, ongeacht de sector van de gevolgde opleiding. Bovendien gaat het bij vrouwen ook nog vaker om kleine banen (< 12 uur).

Ook bij de mannen zijn er geen grote verschillen in arbeidsdeelname tussen afgestudeerden van de diverse sectoren, en de arbeidsdeelname van middelbaar en hoger opgeleide mannen is vrijwel volledig, afgezien van arbeidsongeschiktheid en vervroegde uittrekking en pensionering. Het restant dat niet aan betaalde arbeid deelneemt, is veelal op zoek naar werk (zie § 3.4).

Onder academici zijn de verschillen in arbeidsdeelname tussen de afgestudeerden van verschillende sectoren gering. Wel bestaat ook onder academisch gevormden een verschil in arbeidsdeelname tussen mannen en vrouwen, maar dit verschil is kleiner dan op hbo- en middelbaar niveau. Bij alle opleidingssectoren ligt de deelname van academisch gevormde vrouwen zo'n 5 à 10 procentpunten lager dan die van mannen, of, bij uitsluiting van kleine functies (< 12 uur), 6 à 12 procentpunten.

Tabel 3.2 Deelname aan betaalde arbeid van de bevolking<sup>a</sup> van 15-64 jaar, naar sector van gevolgde opleiding en geslacht 1995-1997<sup>b</sup> (in procenten)<sup>c</sup>

	totaal	mannen	vrouwen
havo/vwo/mbo-niveau			
marktgerichte opleidingen			
algemeen	74 (4)	86 (1)	64 (7)
agrarisch	93 (2)	96 (1)	74 (9)
technisch	91 (1)	94 (1)	64 (7)
transport en communicatie	89 (2)	93 (1)	67 (6)
economisch-administratief	82 (4)	94 (1)	71 (6)
persoonlijke en sociale verzorging	68 (9)	90 (2)	64 (11)
quartaire-sectoropleidingen			
opleidingen onderwijzend personeel	67 (10)	96 (3)	58 (12)
medisch	75 (9)	95 (1)	73 (9)
sociaal-cultureel	80 (5)	93 (1)	76 (7)
openbare orde	95 (2)	96 (1)	85 (4)
totaal	81 (4)	93 (1)	68 (8)
hbo-niveau			
marktsectorgerichte opleidingen			
agrarisch	92 (1)	95 (1)	77 (2)
technisch	92 (1)	95 (1)	74 (4)
transport en communicatie	93 (1)	93 (1)	-
economisch-administratief	91 (2)	95 (1)	84 (3)
quartaire-sectoropleidingen			
opleidingen onderwijzend personeel	83 (6)	95 (1)	75 (9)
talen, cultuur	80 (8)	91 (5)	71 (10)
medisch	86 (5)	96 (7)	83 (7)
sociaal-cultureel	87 (3)	93 (1)	83 (4)
totaal	87 (4)	94 (1)	79 (6)
wo-niveau			
marktsectorgerichte opleidingen			
agrarisch	89 (1)	91 (1)	86 (3)
technisch	93 (1)	94 (1)	84 (4)
economisch-administratief	95 (2)	96 (2)	88 (2)
juridisch	92 (2)	94 (1)	88 (3)
quartaire-sectoropleidingen			
opleidingen onderwijzend personeel	92 (3)	97 (2)	86 (3)
talen, cultuur	87 (4)	92 (3)	83 (5)
wiskunde en natuurwetenschappen	90 (2)	93 (2)	78 (5)
medisch	94 (2)	97 (1)	89 (3)
sociaal-cultureel	89 (2)	92 (2)	87 (3)
totaal	91 (2)	94 (1)	86 (3)

<sup>a</sup> Exclusief studenten, arbeidsongeschikten, vervroegd uitgetreden en gepensioneerden.

<sup>b</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

<sup>c</sup> Tussen haakjes staat het percentage dat minder dan twaalf uur per week werkt. Dit percentage is inbegrepen in het totale percentage.

Bron: CBS (EBB'95-'97) SCP-bewerking

De lagere arbeidsdeelname van vrouwen heeft geen eenduidige relatie met het verkeren in een minderheids- of meerderheidspositie. Zowel bij technisch opgeleiden op middelbaar en hbo-niveau - vrouwen zijn daar sterk in de minderheid - als

bij de afgestudeerden van de middelbare en hbo-opleidingen voor het onderwijs en de gezondheidszorg zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen groot.

In tijden van een ruim arbeidsaanbod zit er een gunstige kant aan vrijwillige non-participatie; de werkloosheid blijft erdoor beperkt. Aan de andere kant is non-participatie vanuit het oogpunt van het benutting van opleidingskwalificaties en het rendement van opleidingsinspanningen ongunstig, zeker in tijden van een krap arbeidsaanbod. In dat verband valt te constateren dat behoorlijke aantallen quartair opgeleiden, vooral vrouwen met een middelbare opleiding en in iets mindere mate met een hbo-opleiding, hun opleiding niet aanwenden op de arbeidsmarkt. Tegenover elke drie werkenden met een middelbare medische opleiding en elke vier werknemers met een hbo-opleiding tot leerkracht, staat er één afgestudeerde van die opleidingen die niet werkt en evenmin arbeidsongeschikt of met de VUT is. Bovendien heeft nog een niet te verwaarlozen aantal, vooral vrouwen, een kleine baan (< 12 uur).

Wel is een relatief groot deel van de niet op de arbeidsmarkt actieve groep ouder dan 55 jaar. Van de bezitters van een lesbevoegdheid die niet werken is ongeveer eenderde ouder dan 55 jaar, van de medisch opgeleiden op mbo- en hbo-niveau ongeveer een vijfde. Deze groep van ouderen zal niet meer makkelijk te mobiliseren zijn.

### **3.3 De verdeling van opgeleiden over de quartaire sector en de marktsector**

In paragraaf 3.2 is inzicht gegeven in de deelname aan betaalde arbeid van quartair opgeleiden en van opgeleiden voor de marktsector. In de huidige paragraaf is de vraag aan de orde in welke sector verschillende categorieën van opgeleiden werken. In welke mate zijn de afgestudeerden van quartaire-sectoropleidingen en van marktsectorgerichte opleidingen daadwerkelijk actief in die sectoren en welke ontwikkelingen hebben zich daarin voorgedaan?

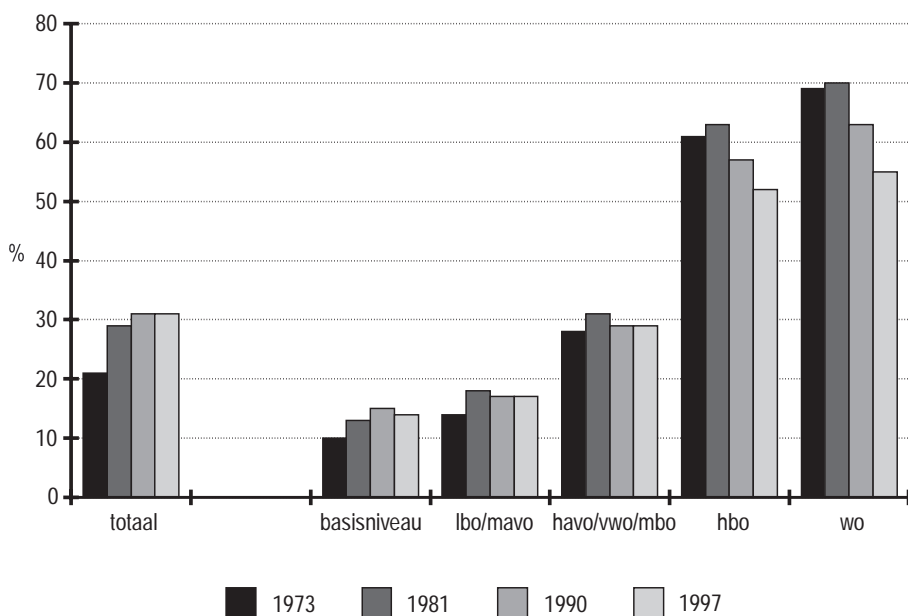
De gerichtheid van de totale werkende bevolking op de quartaire sector is toegenomen. Had in 1973 nog 20% van de werkenden een functie in de quartaire sector, in 1997 is dat opgelopen tot 31%. De sterkste stijging voltrok zich overigens in de jaren zeventig. Al in 1981 had 29% van de werkenden een functie in de quartaire sector. Uit de gegevens gepresenteerd in hoofdstuk 1 bleek dat de groei van de quartaire sector vanaf het begin van de jaren tachtig is afgevlakt onder invloed van bezuinigingen op de collectieve voorzieningen. Het percentage werknemers met een functie in de quartaire sector is daardoor niet zoveel meer toegenomen sinds die tijd.

*De meerderheid van de hoger opgeleiden werkt nog altijd in de quartaire sector*

De gerichtheid op de quartaire sector hangt sterk af van het opleidingsniveau. De sector kent veel functies van een hoog niveau en daarom geldt: hoe hoger opgeleid, hoe sterker de gerichtheid op de quartaire sector (figuur 3.1). Als gevolg van het

sterk toegenomen aanbod van hoger opgeleiden is de gerichtheid van hoger opgeleiden op de quartaire sector wel verminderd. Begin jaren zeventig had 61% van de werknemers met een hbo- en 69% van de werknemers met een wo-achtergrond een baan in de quartaire sector. Begin jaren tachtig was dat zelfs nog iets toegenomen, maar daarna is het aandeel van de quartaire sector in de werkgelegenheid van hoger opgeleiden afgebrokkeld. Het aanbod van hoger opgeleiden groeide verder door, terwijl de ontwikkeling van de quartaire sector enigszins stagneerde. Niettemin was in 1997 nog altijd 55% van de academisch gevormden en 52% van de hbo'ers werkzaam in de quartaire sector. De sector is dus nog altijd van groot belang voor de werkgelegenheid van hoger opgeleiden.

Figuur 3.1 Werknemers met een functie in de quartaire sector, naar opleidingsniveau, 1973-1997 (in procenten)



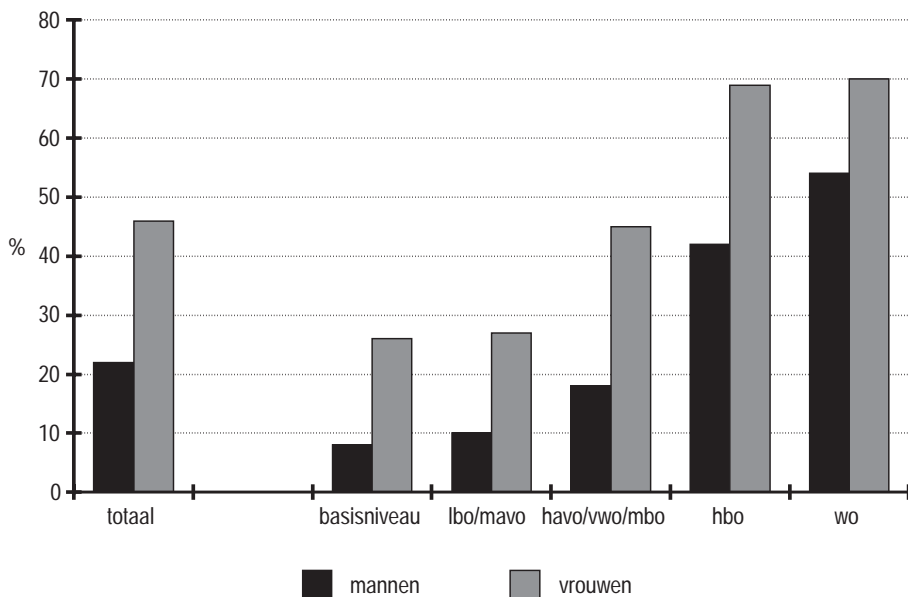
Bron: CBS (AKT'73; EBB'90, '97); CBS (1985) SCP-bewerking

De gerichtheid op de quartaire sector is onder vrouwen veel groter dan onder mannen (figuur 3.2). Van de werkende vrouwen heeft bijna de helft een baan in de quartaire sector, terwijl dat voor nog geen kwart van de mannen geldt. Dit verschil doet zich voor op alle opleidingsniveaus, maar is vooral groot onder middelbaar opgeleiden.

De gerichtheid op de quartaire sector van zowel mannen als vrouwen is toegenomen sinds het begin van de jaren zeventig. Het hiervoor voor de totale bevolking geconstateerde patroon - een afnemende gerichtheid op de quartaire sector van hoger opgeleiden - heeft zich zowel bij mannen als bij vrouwen voltrokken. Hoger

opgeleide vrouwen waren begin jaren zeventig vrijwel uitsluitend werkzaam in de quartaire sector (hbo 87%, wo 84%). Ook van de hoger opgeleide mannen was destijds nog een meerderheid actief in de sector (hbo 52%, wo 68%).

Figuur 3.2 Werkende mannen en vrouwen met een functie in de quartaire sector, naar opleidingsniveau, 1997 (in procenten)



Bron: CBS (EBB'97) SCP-bewerking.

Al met al zijn twee bewegingen waarneembaar. Aan de ene kant is de totale werkende bevolking nu meer dan vroeger gericht op de quartaire sector, aan de andere kant is gerichtheid op de quartaire sector van opgeleiden van verschillend niveau verminderd of hooguit gelijk gebleven. De omvang van de quartaire sector is achtergebleven bij het groeiende aanbod van hoger opgeleiden en de sector is daardoor minder dan voorheen de bestemming bij uitstek voor hoger opgeleiden.

#### *Quartair opgeleiden gaan nu vaker richting marktsector*

Het criterium dat hier is gehanteerd om onderscheid te maken tussen quartaire-sectoropleidingen en marktsectorgerichte opleidingen, is de sector waarin de afgestudeerden overwegend werkzaam zijn. Op enkele uitzonderingen na leidt dat criterium tot een duidelijk onderscheid tussen enerzijds opleidingen waarvan de afgestudeerden voor 70% tot 90% werkzaam zijn in de quartaire sector, en anderzijds opleidingen waarbij dat aandeel onder de 30% blijft (tabel 3.3).

Tabel 3.3 Werkenden met een functie in de quartaire sector, naar sector van gevolgde opleiding, 1973-1997 (in procenten)

	1973	1990-1992 <sup>a</sup>	1995-1997 <sup>a</sup>		
			totaal	mannen	vrouwen
<b>havo/vwo/mbo-niveau</b>					
marktgerichte opleidingen					
algemeen	27	26	22	18	26
agrarisch	11	12	11	10	15
technisch	9	10	9	8	16
transport en communicatie	20	8	7	7	12
economisch-administratief	28	21	20	17	24
persoonlijke en sociale verzorging	65	49	43	23	48
quartaire-sectoropleidingen					
opleidingen onderwijzend					
personeel	90	71	72	64	76
medisch	78	81	81	71	83
sociaal-cultureel	77	71	71	66	74
openbare orde	90	69	68	66	85
<b>totaal</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>44</b>
<b>hbo-niveau</b>					
marktgerichte opleidingen					
agrarisch	33	33	34	31	48
technisch	24	23	19	17	35
transport en communicatie	17	12	13	12	41
economisch-administratief	23	24	22	20	27
quartaire-sectoropleidingen					
opleidingen onderwijzend					
personeel	90	85	85	83	87
talen, cultuur	68	62	53	55	52
medisch	96	89	89	85	90
sociaal-cultureel	82	73	68	62	73
<b>totaal</b>	<b>61</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>41</b>	<b>68</b>
<b>wo-niveau</b>					
marktgerichte opleidingen					
agrarisch	73	56	46	44	50
technisch	39	31	24	24	24
economisch-administratief	34	29	25	24	32
juridisch	47	47	44	41	49
quartaire-sectoropleidingen					
opleidingen onderwijzend					
personeel	99	92	90	89	92
talen, cultuur	95	77	69	75	64
wiskunde en natuurwetenschappen	78	65	57	56	61
medisch	93	88	87	89	84
sociaal-cultureel	78	80	74	73	76
<b>totaal</b>	<b>69</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>66</b>

<sup>a</sup> Gemiddelde over de drie genoemde jaren.

Bron: CBS (AKT'73; EBB'90-'92 en '95-'97) SCP-bewerking

Opleidingssectoren waarvan de afgestudeerden niet overwegend in één sector zijn te vinden, zijn het onderwijs in de persoonlijke en sociale verzorging op het middelbare niveau, de sector 'talen en cultuur' op het hbo-niveau en op wetenschappelijk niveau het agrarisch onderwijs en het onderwijs in de wiskunde en natuurwetenschappen.

In vergelijking met het begin van de jaren zeventig is de gerichtheid op de quartaire sector van een aantal opleidingen duidelijk verminderd.

Dit geldt op het middelbare niveau voor de opleidingen voor onderwijzend personeel en voor de opleidingen gericht op de openbare orde. Bij de laatstgenoemde groep heeft dat ongetwijfeld te maken met de opkomst van particuliere beveiligingsbedrijven.

Op het hbo-niveau gaat het met name om de opleidingen op het terrein van talen en cultuur en, wederom, het sociaal-cultureel onderwijs.

Universitaire quartaire-sectoropleidingen met een afgenomen gerichtheid op die sector zijn de opleidingen op het terrein van de wiskunde en natuurwetenschappen en op het terrein van talen en cultuur.

In een enkel geval is een opleidingssector veranderd van overwegend quartair in overwegend marktsectorgericht (op middelbaar niveau geldt dit voor onderwijs in persoonlijke en sociale verzorging).<sup>2</sup>

#### *Vrouwen hebben ook bij eenzelfde opleiding een grotere voorkeur voor de quartaire sector*

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de opleidingssectoren die zijn gericht op de quartaire sector. De sector van de gevolgde opleiding biedt echter geen voldoende verklaring voor de sterke gerichtheid van vrouwen op de quartaire sector. Ook gegeven de sector van het gevolgde onderwijs zijn vrouwen meer dan mannen werkzaam in de quartaire sector. Dat is af te leiden uit de laatste twee kolommen van tabel 3.3, welke voor 1995-1997 de naar geslacht uitgesplitste cijfers bevatten. Bij zowel de afgestudeerden van de quartaire-sectoropleidingen als bij die van de marktsectorgerichte opleidingen zijn vrouwen vaker werkzaam in de quartaire sector dan mannen. Juist vrouwen met een marktsectorgerichte opleidingsachtergrond zoeken en vinden dus vaak werk in de quartaire sector.

De oververtegenwoordiging van vrouwen in de quartaire sector is maar deels te herleiden tot de sector van het gevolgde onderwijs. Het geslacht speelt ook een 'zelfstandige' rol: vrouwen zijn hoe dan ook meer dan mannen gericht op banen in de quartaire sector.

De aantrekkingskracht van de quartaire sector op vrouwen zal te maken hebben met de ruimere mogelijkheden die de sector biedt om werk en zorgende taken te combineren. Te denken valt aan de mogelijkheid functies in deeltijd te vervullen, aan de werktijden en aan de beschikbaarheid van kinderopvang- en verloffaciliteiten. Niet over al deze aspecten zijn gegevens beschikbaar.

Afgaande op het aantal deeltijders zijn de mogelijkheden om in deeltijd te werken in de quartaire sector groter dan in de marktsector (zie hoofdstuk 2). In sectoren waarin het aanbod van vrouwen van oudsher groot is, zullen werkgevers zich instellen op deeltijdwerk en zal de acceptatie van deeltijdwerk groter zijn. De laatste



jaren zijn er (nog niet afgeronde) initiatieven genomen om het recht op werken in deeltijd voor alle economische sectoren wettelijk vast te leggen.

Ook de mogelijkheden de werktijden aan te passen aan zorgtaken kan uiteenlopen tussen sectoren. Wie werkt in het onderwijs kent het voordeel dat de vrije dagen goed zijn afgestemd op die van schoolgaande kinderen.

Faciliteiten voor kinderopvang zijn in de zorgsector, de overheid en het onderwijs op ruimere schaal beschikbaar dan in andere sectoren, dit met uitzondering van de industrie (Koopmans en Stavenuiter 1999).

De afgenomen gerichtheid op de quartaire sector van verschillende groepen opgeleiden kan gestalte krijgen bij intrede op de arbeidsmarkt of tijdens de verdere loopbaan. Indien nieuwe lichten quartair opgeleiden minder dan hun voorgangers kiezen voor de quartaire sector, raakt de totale groep geleidelijk aan minder gericht op de quartaire sector. Een andere mogelijkheid is dat quartair opgeleiden in toenemende mate in een latere fase overstappen naar de marktsector.

Uitsplitsing van de arbeidsmarktbestemming naar leeftijd kan nader zicht bieden op de wijze waarop de verandering in arbeidsmarktbestemming totstandkomt.

In de bijlage bij dit hoofdstuk is een tabel met naar leeftijd uitgesplitste gegevens opgenomen (tabel B3.3). Deze tabel maakt duidelijk dat de gerichtheid op de quartaire sector van veel groepen van opgeleiden groter is naarmate de werknemers ouder zijn. Onder afgestudeerden van quartaire-sectoropleidingen, zoals op het terrein van talen en cultuur, op het sociaal-cultureel terrein en de lerarenopleidingen, zijn de leeftijdsverschillen vrij groot; de jongste lichten afgestudeerden van deze opleidingen zijn veel minder dan hun inmiddels oudere voorgangers actief in de quartaire sector. Dit zijn ook precies de opleidingssectoren die over het geheel een dalende gerichtheid op de quartaire sector laten zien.

Uiteraard is het mogelijk dat een deel van deze jonge werknemers in hun verdere loopbaan alsnog de overstap zal maken naar de quartaire sector. Iets dergelijks zal zich ook bij eerdere lichten quartair opgeleiden hebben voorgedaan.

Vergelijking over een betrekkelijk korte periode van vijf jaar maakt duidelijk dat de gerichtheid van jonge quartair opgeleiden op de quartaire sector niet alleen geringer is dan die van oudere quartair opgeleiden, maar ook geringer dan in het verleden. Recente lichten afgestudeerden van quartaire-sectoropleidingen zijn minder gericht op de quartaire sector dan hun voorgangers dat destijds waren.

Tot dusverre is geen nadere differentiatie aangebracht tussen quartaire deelsectoren. Sommige quartaire-sectoropleidingen zijn specifiek gericht op één bepaalde quartaire deelsector. Belangrijke voorbeelden daarvan zijn de opleidingen voor onderwijzend personeel en de medische en paramedische opleidingen, gericht op respectievelijk het onderwijs en de gezondheids- en verzorgingszorg. In welke mate zijn de afgestudeerden van deze opleidingen gericht op de overeenkomstige deelsectoren en welke ontwikkelingen doen zich voor?

Bij de *opleidingen voor onderwijzend personeel* is onderscheid te maken tussen de opleidingen die zich richten op het primair onderwijs en de opleiding die gericht

zijn op het overige onderwijs. De eerstgenoemde groep omvat de pedagogische academie en voorheen de opleidingen tot kleuterleidster. Het niveau van deze opleidingen varieert van middelbaar (opleiding tot kleuterleidster) tot hbo-niveau (pedagogische academie en voorheen kweekschool). In het zicht van de fusie tussen kleuter- en lager onderwijs tot basisonderwijs is de opleiding tot kleuterleidster geïntegreerd in de pedagogische academie. De destijds in het kleuteronderwijs werkzame leidsters hebben via een applicatiecursus de bevoegdheid van leerkracht voor het basisonderwijs verworven.

Daarnaast zijn er de lerarenopleidingen die zijn gericht op het voortgezet onderwijs, het mbo en het hbo, die worden verzorgd in het hoger beroepsonderwijs in voltijd en deeltijd (de voorheen respectievelijk als nlo en mo bekendstaande opleidingen, de academie voor lichamelijke opvoeding, en de lerarenopleiding technische vakken voor het beroepsonderwijs) en aan universiteiten.

De opleidingen voor het voortgezet en het hoger beroepsonderwijs zijn van hbo- (nlo, mo-A) en universitair niveau (mo-B en universitaire lerarenopleidingen).

*Afgestudeerden van lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs zijn steeds vaker buiten het onderwijs werkzaam*

In tabel 3.4 is voor twee groepen van werkenden met een opleiding voor onderwijzend personeel het percentage weergegeven dat in het onderwijs werkzaam is. Onderscheiden zijn afgestudeerden van de opleidingen voor leerkrachten in het primair onderwijs (pedagogische academie, opleiding tot kleuterleidster) en van de overige lerarenopleidingen (opleidingen voor leerkrachten voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs).

De eerstgenoemde groep is vaker in het onderwijs werkzaam dan de laatstgenoemde groep: van de werkenden met een opleiding voor het voortgezet of beroepsonderwijs was in 1997 nog maar 55% werkzaam in het onderwijs. Van de overige 45% heeft de helft een baan elders in de quartaire sector (dit laatste is niet in tabel 3.4 vermeld). Is men elders in de quartaire sector actief, dan bekleedt men in zo'n 40% van de gevallen wel een functie waarvoor een opleiding gericht op het onderwijs geëigend is, bijvoorbeeld een beleidsfunctie op onderwijsterrein in het openbaar bestuur. Is men uitgeweken naar de marktsector, dan gaat het vrijwel altijd om andere dan pedagogische functies.

Voor de 25% afgestudeerden van de opleiding voor leerkracht in het primair onderwijs die niet meer in het onderwijs zitten geldt hetzelfde: ook zij zijn vaak elders in de quartaire sector actief, met name in het openbaar bestuur, en ook dan gaat het veelal om functies waarvoor een op het onderwijs gerichte opleiding geëigend is. Toch heeft niet meer dan één op de vijf bezitters van een lesbevoegdheid die buiten het onderwijs werken, een functie die inhoudelijk nog wel aansluit bij hun opleiding (dat wil zeggen een functie waarvoor een opleiding tot leerkracht of onderwijskundige opleiding geëigend is). De grote meerderheid heeft ook inhoudelijk niets meer met het onderwijs te maken.

Het werken buiten het onderwijs is tussen 1973 en 1997 toegenomen. Dat geldt voor beide groepen tot leerkracht opgeleiden, zij het dat er bij de afgestudeerden

van de pabo's de laatste jaren weer een lichte toename van het werk binnen het onderwijs is te bespeuren. De gerichtheid op de quartaire sector is wat minder afgenomen; men is meer dan vroeger in de overige quartaire deelsectoren te vinden.

Bij uitsplitsing naar geslacht blijkt dat vooral vrouwen met een lerarenopleiding voor het voorgezet of het beroepsonderwijs momenteel in groten getale functies elders vervullen: nog niet de helft werkt daadwerkelijk in het onderwijs. Begin jaren zeventig was daar nog geen sprake van. Overigens zijn deze vrouwen wel vaak werkzaam in de quartaire sector.

Bij de opgeleiden tot leerkracht voor het primair onderwijs is er niet veel verschil tussen mannen en vrouwen.

Tabel 3.4 Percentage werkenden met een opleiding tot leerkracht dat werkzaam is in het onderwijs, 1973-1997

	1973	1992	1995	1997
opleidingen voor het primair onderwijs				
mannen	89	78	75	77
vrouwen	86	70	74	75
allen	87	73	74	75
opleidingen voor het vo, mbo en hbo				
mannen	68	66	66	61
vrouwen	78	55	52	48
allen	71	61	60	55

Bron: CBS (AKT'73; EBB'92, '95, '97) SCP-bewerking

Hoe heeft de verminderde gerichtheid op het onderwijs van de tot leerkracht opgeleiden zich voltrokken; zijn nieuwe lichten afgestudeerden minder op het onderwijs gericht dan hun voorgangers, of vertrekken leerkrachten in toenemende mate uit het onderwijs na daar aanvankelijk te zijn gestart? De vergelijking van de werkzaamheid tussen verschillende leeftijdsgroepen kan hier wederom licht op werpen. Als de terugloop van de werkzaamheid in het onderwijs zich met name manifesteert bij de jongste leeftijdsgroep, dan wordt de vermindering van de gerichtheid op het onderwijs door de nieuwkomers veroorzaakt.

Tabel 3.5 bevat naar leeftijd uitgesplitste gegevens over de werkzaamheid in het onderwijs van werknemers met een onderwijsbevoegdheid. Onder de afgestudeerden van de pedagogische academie waren de leeftijdsverschillen in 1997 niet al te groot. In vergelijking met het begin van de jaren zeventig waren de verschillende leeftijdsgroepen in 1997 alle minder in het onderwijs werkzaam.

Tabel 3.5 Percentage werkenden met een opleiding tot leerkracht dat werkzaam is in het onderwijs, naar leeftijd, 1973-1997

	1973	1992	1995	1997
opleidingen voor het primair onderwijs				
25-34 jaar	87	65	77	73
35-44 jaar	88	77	71	74
45-54 jaar	84	75	75	79
≥ 55 jaar	78	60	73	68
opleidingen voor het vo, mbo en hbo				
25-34 jaar	77	49	44	38
35-44 jaar	69	64	59	51
45-54 jaar	64	67	69	66
≥ 55 jaar	68	61	69	71

Bron: CBS (AKT'73; EBB '92, '95, '97) SCP-bewerking

Onder de tweede groep, de opgeleiden tot leerkracht in het vo, het mbo of het hbo, waren de leeftijdsverschillen in 1997 aanzienlijk. Van de jongste leeftijdsgroep (25-34 jaar) was in 1997 nog geen 40% werkzaam in het onderwijs. De afnemende gerichtheid op het onderwijs van afgestudeerden van deze lerarenopleidingen is dus vooral het resultaat van een dalende belangstelling van jongere generaties. De geringe belangstelling van deze groep heeft te maken met het negatieve imago van het leraarsberoep en is verder ook versterkt doordat veel lerarenopleidingen studievarianten zijn gaan aanbieden die zijn gericht op functies buiten het onderwijs. Dit laatste gebeurde in de periode dat door de dalende leerlingaantallen de vooruitzichten op een baan in het onderwijs slecht waren, maar werkt averechts nu er tekorten zijn.

De suggestie om de populariteit van de lerarenopleidingen voor het voorgezet onderwijs te vergroten door een verbreding van de beroepsperspectieven van deze opleidingen (OC&W 1999), is niet zonder risico. De populariteit van de lerarenopleidingen als zodanig kan erdoor toenemen, maar het percentage deelnemers dat uiteindelijk kiest voor een functie in het onderwijs zal waarschijnlijk verder teruglopen. Of het nettosaldo van die twee veranderingen positief is, zal moeten blijken. Wel zal de omvang van de stille reserve - bezitters van een lesbevoegdheid die niet in het onderwijs werken - toenemen en daarmee de omvang van het reservoir waaruit gepoogd kan worden mensen te mobiliseren voor het onderwijs. Voorwaarde is dan wel dat ook een verbrede opleiding in alle gevallen (mede) gericht is op het verwerven van een lesbevoegdheid.

*Medische en paramedische opleidingen* zijn er op middelbaar niveau, op hbo-niveau en op universitair niveau. Voorbeelden op middelbaar niveau zijn de opleidingen tot verpleegkundige, de opleiding tot ziekenverzorgende en de opleidingen tandarts-, dokters- en apothekersassistent(e).

Op het hbo-niveau gaat het onder andere om de verpleegkundige opleiding (hbo-v) en opleidingen voor tal van therapieën en wijzen van behandelen (o.a. fysiotherapie, logopedie, ergotherapie, diëtetiek).

De medische opleidingen op het universitaire niveau zijn de geneeskunde, de diergeneeskunde, de tandheelkunde en de farmacie.

*Vrouwen met een wetenschappelijke medische opleiding zijn minder vaak actief in de gezondheidszorg*

Tabel 3.6 geeft een overzicht van de mate waarin medisch opgeleiden van de drie genoemde niveaus werkzaam zijn in de gezondheids- en welzijnszorg (o.a. verpleeg- en bejaardentehuizen).

De gerichtheid van medisch opgeleiden op mbo- en hbo-niveau op de gezondheids- en welzijnszorg is licht toegenomen; zij zijn voor rond de 80% werkzaam in hun eigen sector. Van degenen die buiten deze sectoren werkzaam zijn, heeft een kwart (hbo-niveau) tot eenderde (mbo-niveau) wel een functie waarvoor een medische opleiding geëigend is; de rest heeft andersoortige functies.

Tabel 3.6 Percentage werkenden met een medische opleiding dat werkzaam is in de gezondheids- en welzijnszorg, 1973-1997

	1973	1990-1992 <sup>a</sup>	1995-1997 <sup>a</sup>
mbo-niveau			
mannen	79	66	66
vrouwen	74	79	80
allen	75	78	78
hbo-niveau			
mannen	73	80	77
vrouwen	79	84	83
allen	78	83	82
wo-niveau			
mannen	84	77	78
vrouwen	86	71	69
allen	85	76	75

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de genoemde drie jaren.

Bron: CBS (AKT'73; EBB'90-'92 en '95-'97) SCP-bewerking

De universitair medisch opgeleiden op wetenschappelijk niveau zijn minder gericht geraakt op de gezondheidszorg. Wel zijn zij veelal - ongeveer de helft - binnen de quartaire sector actief gebleven. Vooral vrouwen met een universitaire medische opleiding zijn meer dan vroeger buiten de gezondheidszorg actief, en in dat geval vervult een meerderheid van tegen de 60% daar andere dan medische functies (dat wil zeggen functies anders dan die waarvoor een medische opleiding geëigend is). De keerzijde van het toegenomen aanbod van vrouwen met een universitaire medische opleiding is dat zij vaker buiten de gezondheidszorg aan de slag gaan.

In tabel 3.7 is het leeftijdverloop van de gerichtheid op de gezondheids- en welzijnszorg weergegeven. Onder medisch opgeleiden van mbo-niveau is er een negatief verband tussen leeftijd en werken in de gezondheidszorg. Op een wat hogere leeftijd keren zij de gezondheidszorg de rug toe. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de ervaren zwaarte van het verpleegkundige werk.

Ook bij medisch opgeleiden met een hbo-opleiding was dit patroon voorheen zichtbaar, maar in het meest recente jaar zijn er geen verschillen naar leeftijd. Bij de medisch opgeleiden van wetenschappelijk niveau tenslotte is duidelijk zichtbaar dat de jongste leeftijdsgroep steeds minder vaak een functie vervult in de gezondheidszorg.

Tabel 3.7 Percentage werkenden met een medische opleiding dat werkzaam is in de gezondheids- en welzijnszorg naar leeftijd, 1973-1997

	1973	1990-1992 <sup>a</sup>	1995-1997 <sup>a</sup>
mbo-niveau			
25-34 jaar	79	81	82
35-44 jaar	77	76	78
45-54 jaar	65	72	73
≥ 55 jaar	61	48	61
hbo-niveau			
25-34 jaar	78	84	82
35-44 jaar	74	83	83
45-54 jaar	74	77	84
≥ 55 jaar	55	79	83
wo-niveau			
25-34 jaar	91	69	66
35-44 jaar	86	79	76
45-54 jaar	82	81	83
≥ 55 jaar	75	75	86

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de genoemde drie jaren.

Bron: CBS (AKT'73; EBB'90- '92 en '95-'97) SCP-bewerking

Onder medisch opgeleiden zijn dus diverse ontwikkelingen gaande. Middelbaar medisch opgeleiden opteren in vrij groten getale voor een functie in de gezondheids- en welzijnszorg, maar naarmate zij ouder worden verlaten velen van hen de sector.

Onder wetenschappelijk medisch opgeleiden daarentegen tekent zich de tendens af dat jongere werkenden en vrouwen steeds minder een functie in hun eigen sector vervullen.

### 3.4 Overschotten en tekorten

In de voorgaande paragrafen is een beeld geschetst van de arbeidsdeelname en de arbeidsmarktbestemming van quartair opgeleiden. In deze paragraaf gaat de aandacht uit naar het bestaan van overschotten en tekorten aan quartair opgeleiden.

Het is gebruikelijk om te spreken van een overschot aan een groep van opgeleiden indien de werkloosheid onder die groep relatief hoog is. Ook in deze paragraaf zal het begrip op die manier worden gehanteerd. Toch is er reden om vooraf enkele kanttekeningen te plaatsen bij deze invulling van het begrip 'overschot'. Spanning op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in de vorm van een overschot aan een bepaalde

categorie van opgeleiden, kan worden verminderd door verschillende aanpassingsprocessen. Eén van de aanpassingsprocessen bestaat erin dat werkzoekenden bij een geringe vraag naar het soort kwalificaties dat zij aanbieden, uitwijken naar functies die minder passend zijn in het licht van hun kwalificaties. Puur getalsmatig gezien neemt de spanning op de arbeidsmarkt daardoor af. Een dergelijke verbetering van de getalsmatige aansluiting op de arbeidsmarkt leidt tegelijkertijd echter tot vergroting van de spanning op de arbeidsplaats; de onder- of misbenutting van kwalificaties neemt erdoor toe. Kwantitatieve spanning wordt dan omgezet in kwalitatieve spanning.

Verder kan een dergelijke vorm van aanpassing leiden tot verdringing van andere groepen van opgeleiden uit de werkgelegenheid. Het directe voorbeeld hiervan zijn de laagopgeleiden. De hoge werkloosheid onder lager opgeleiden is mede het gevolg van het feit dat de functies waar zij in principe op zijn aangewezen, ten dele worden ingenomen door hoger opgeleiden (De Beer 1996). Het gaat te ver om in dat geval te spreken van een overschot aan lager opgeleiden. Kwantitatieve en kwalitatieve aansluiting moeten in onderlinge samenhang worden gezien. De kwalitatieve aansluiting tussen opleiding en werk komt aan de orde in hoofdstuk 5.

In paragraaf 3.1 is gebleken dat een behoorlijk aantal quartair opgeleiden geen betaalde arbeid vervult, of slechts een kleine functie heeft. Voor een deel van deze groep is deze situatie gewenst: men werkt niet of weinig maar wil ook niet werken, of niet meer uren per week werken.

In die gevallen dat opgeleiden zich niet aanbieden is er geen sprake van een overschot, ook al is er vanuit het oogpunt van personeelsvoorziening sprake van een zekere mate van verspilling.

Daarnaast zijn er quartair opgeleiden zonder werk voor wie deze situatie onvrijwillig is. Indien zij op zoek zijn naar een functie voor meer dan twaalf uur in de week worden zij aangemerkt als werkloos.

Zoals bekend neemt de kans op werkloosheid af met het stijgen van het opleidingsniveau, zij het dat sinds het eind van de jaren tachtig de kans op werkloosheid niet of nauwelijks meer verder afneemt boven het middelbare niveau (SCP 1998).

Gegeven hun hoge opleidingsniveau zullen quartair opgeleiden minder dan gemiddeld door werkloosheid worden getroffen, maar hoe verhoudt de werkloosheid onder quartair opgeleiden zich tot die van opgeleiden voor de marktsector van hetzelfde niveau?

*De werkloosheid onder sommige groepen quartair opgeleiden is wat hoger dan gemiddeld*

In tabel 3.8 zijn de werkloosheidscijfers voor het begin van de jaren negentig en voor het tweede deel van de jaren negentig weergegeven. Voor beide perioden is een gemiddelde over drie opeenvolgende jaren (1990-1992 en 1995-1997) berekend, teneinde ook voor kleinere groepen van opgeleiden een betrouwbaar cijfer te verkrijgen. Het nadeel hiervan is dat de recente daling van de werkloosheid de laatste jaren minder goed zichtbaar wordt. In 1997 bedroeg de werkloosheid onder hbo-opgeleiden nog maar 3,6% bij een totaal werkloosheidscijfer van 5,8%. Voor

middelbaar opgeleiden (mbo en havo/vwo) en academici lag het werkloosheidscijfer ongeveer 1 procentpunt hoger (respectievelijk 4,8% en 4,7%). Van de lager opgeleiden was nog altijd 13% werkloos. Deze groep heeft naar verhouding weinig profijt van de daling van de werkloosheid.

De gegevens voor het begin van de jaren zeventig blijven buiten beschouwing. De werkloosheid was toen nog zo gering dat een vergelijking van werkloosheid tussen opleidingssectoren niet zinvol is.

Behalve naar niveau doen zich ook duidelijke verschillen naar sector van gevolgde opleiding voor. Op het middelbare niveau is de werkloosheid relatief hoog onder algemeen opgeleiden (havo/vwo) en onder de opleidingsrichtingen 'onderwijs in de persoonlijke en sociale verzorging' en 'sociaal-cultureel onderwijs'. Het geringst is de werkloosheid onder de afgestudeerden van het onderwijs gericht op de openbare orde en onder agrarisch en de technisch opgeleiden. Zowel onder de marktsector-gerichte als onder de quartaire-sectoropleidingen zijn er dus zowel sectoren met goede als sectoren met minder goede kansen op werk.

Meer dan op het middelbare niveau tekent zich onder hbo'ers een verschil af tussen enerzijds opgeleiden voor de marktsector en anderzijds afgestudeerden van de quartaire-sectoropleidingen. Van alle marktsectorgerichte opleidingen is het werkloosheidspercentage lager dan gemiddeld, terwijl de werkloosheid relatief hoog is onder de afgestudeerden van de opleidingen op het terrein van de taal en cultuur en, net als op het middelbare niveau, van de sociaal-culturele opleidingen.

Onder academici tenslotte is het beeld weer wisselender. Het werkloosheidspercentage van de opleidingen op het terrein 'taal en cultuur' en van de sociaal-culturele opleidingen is wederom wat hoger dan gemiddeld, maar dat geldt ook voor de - marktsectorgerichte - agrarische opleidingen. Uitgesproken gering is de werkloosheid onder de afgestudeerden van de lerarenopleidingen van academisch niveau en van de medische opleidingen.



Tabel 3.8 Werkloosheid, naar gerichtheid van de gevolgde opleiding, 1990-1997 (in procenten van de beroepsbevolking met de overeenkomstige opleiding)

	1990-1992 <sup>a</sup>	1995-1997 <sup>a</sup>		
		totaal	mannen	vrouwen
lager	12,9	14,1	11,2	19,7
lbo/mavo	6,9	8,4	5,7	12,9
havo/vwo/mbo-niveau				
marktgerichte opleidingen				
algemeen	7,2	9,4	8,6	10,5
agrarisch	2,0	2,3	1,7	7,1
technisch	2,4	3,6	3,1	10,8
transport en communicatie	2,7	4,1	3,6	7,3
economisch-administratief	4,2	5,4	3,7	7,5
persoonlijke en sociale verzorging	7,3	9,5	5,6	10,8
quartaire-sectoropleidingen				
opleidingen onderwijzend personeel	6,9	5,3	1,5	7,4
medisch	4,2	5,3	2,9	5,6
sociaal-cultureel	7,8	8,2	4,5	9,7
openbare orde	1,1	1,8	1,4	5,3
totaal	4,2	5,6	3,7	8,4
hbo-niveau				
marktgerichte opleidingen				
agrarisch	4,2	4,2	3,1	9,6
technisch	2,3	3,4	2,9	8,0
transport en communicatie	1,8	3,3	3,3	4,8
economisch-administratief	3,7	4,1	3,2	5,6
quartaire-sectoropleidingen				
opleidingen onderwijzend personeel	5,2	4,2	2,5	5,6
talen, cultuur	10,8	7,6	5,3	10,2
medisch	4,4	4,1	2,2	4,7
sociaal-cultureel	6,0	6,0	4,3	7,1
totaal	4,5	4,5	3,1	6,1
wo-niveau				
marktgerichte opleidingen				
agrarisch	9,1	7,9	8,5	6,6
technisch	2,2	5,7	5,1	11,5
economisch-administratief	3,2	3,8	3,1	7,7
juridisch	4,6	5,3	4,6	6,2
quartaire-sectoropleidingen				
opleidingen onderwijzend personeel	4,2	2,4	1,7	3,4
talen, cultuur	7,6	6,9	6,4	7,5
wiskunde en natuurwetenschappen	4,1	6,0	5,0	10,6
medisch	2,9	2,9	1,8	4,5
sociaal-cultureel	6,8	6,5	5,7	7,3
totaal	4,8	5,3	4,5	6,8
totaal	6,0	6,7	4,8	9,5

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de genoemde drie jaren.

Bron: CBS (EBB'90-'91 en '92-'97) SCP-bewerking

Het beeld is al met al gedifferentieerd. De werkloosheid onder quartair opgeleiden is niet systematisch hoger of lager dan die van opgeleiden voor de marktsector. Onder zowel de marktsectorgerichte als de quartair gerichte opleidingen zijn er opleidingen met een lage en met een hoge werkloosheid. Wel een constante is de relatief hoge werkloosheid onder sociaal-cultureel opgeleiden (op mbo-, hbo- en wo-niveau) en onder de afgestudeerden van de opleidingen op het terrein van talen en cultuur. Van deze laatste groep bleek hiervoor dat zij in steeds groteren getale de weg naar de marktsector weten te vinden. Dit laatste zal niet losstaan van het eerste; in verband met de niet zo grote vraag wijkt men steeds meer uit naar de marktsector.

*De hoge werkloosheid onder vrouwen is niet het gevolg van hun opleidingskeuzen*

De werkloosheid onder vrouwen is aanzienlijk hoger dan onder mannen. Dat is af te lezen in de laatste twee kolommen van tabel 3.8, waarin het werkloosheidspercentage over de periode 1995-1997 voor mannen en vrouwen is weergegeven. Op alle niveaus is het percentage werkloze vrouwen ongeveer twee keer zo hoog als het percentage werkloze mannen. Dit verschil ten nadele van vrouwen is niet te herleiden tot de verschillende opleidingskeuzen van mannen en vrouwen. Weliswaar is hun voorkeur voor sociaal-culturele opleidingen en voor opleidingen op het terrein van taal en cultuur niet gunstig voor hun kansen op werk, de arbeidsmarktkansen van andere quartaire-sectoropleidingen zijn zeker niet slecht. Verder blijkt dat ook gegeven de keuze voor een bepaalde opleidingssector, vrouwen in vrijwel alle gevallen meer kans op werkloosheid hebben dan mannen. Dit geldt dus ook voor vrouwen met een marktsectorgerichte opleiding en de gegevens geven dus geen aanleiding om te verwachten dat de keuze voor andere dan de traditionele vrouwenopleidingen tot betere kansen op werk zal leiden. Juist onder vrouwen met een technische opleiding is de werkloosheid hoog.

De vraag rijst wat de verklaring is voor de hogere werkloosheid onder vrouwen. Om te beginnen onderbreken vrouwen vaker hun loopbaan in verband met de zorg voor kinderen. Wanneer zij vervolgens herintreden, zal daar een periode van zoeken naar werk aan voorafgaan (De Koning et al. 1998).

Verder zijn werkzoekende vrouwen in de regel minder dan mannen bereid om ongemakken te accepteren zoals een grotere woon-werkafstand, het moeten verhuizen voor een baan, of werk met onregelmatige werktijden, in ploegendienst, of onder ongunstige omstandigheden. Werkloze vrouwen zoeken in de regel ook minder actief naar werk (Hoff en Jehoel-Gijsbers 1998). Het voorgaande geldt met name voor vrouwen met een partner en/of kinderen; zij zullen hogere eisen stellen aan de mogelijkheid het werk te combineren met verzorgende taken en met het werk van de partner. Indien de partner reeds een baan heeft, is ook de financiële noodzaak om een baan te accepteren geringer en verzorgende taken thuis vormen een alternatieve tijdsbesteding.

Werkloze vrouwen zonder partner en/of kinderen zijn niet kieskeuriger en zoeken even actief als mannen.

Ook zij erop gewezen dat werkende vrouwen minder vaak dan mannen een vast dienstverband hebben (79% van alle vrouwen in loondienst heeft een vaste aanstelling, tegenover 89% van de mannen in loondienst, volgens de Enquête beroepsbevolking 1997). De kans dat werken wordt onderbroken door een periode van werkloosheid zal groter zijn voor werknemers zonder vast dienstverband.

Tenslotte zijn vrouwen in de ogen van werkgevers in een aantal gevallen wellicht minder gewenste werknemers. Dat is af te leiden uit het onderzoek van Van Beek en Van Praag (1992). Uit de beoordeling door werkgevers van profielen van (hypothetische) sollicitanten bleek dat werkgevers veelal de voorkeur geven aan mannelijke sollicitanten. Sectoren als de bouw en de industrie vallen extra op in dit verband, evenals functies die vooral fysieke arbeid vragen. Aan de andere kant zijn de kansen van vrouwen beter in een bedrijf dat reeds veel vrouwen in dienst heeft.<sup>3</sup> Het aantal vrouwen dat zich aanbiedt voor functies in sectoren als de bouw en industrie is niet zo groot, maar de opvallend hoge werkloosheid onder vrouwen met een technische opleiding wijst wel op de problemen die zij ondervinden in typisch 'mannelijke' beroepen en sectoren.

*Ook bij schoolverlaters is de werkloosheid relatief hoog onder sommige groepen quartair opgeleiden*

Naast het algemene werkloosheidspercentage vormt de *werkloosheid onder schoolverlaters* een indicatie van het bestaan van overschotten van groepen van opgeleiden op de arbeidsmarkt. Schoolverlaters voelen eerder dan de 'zittende' beroepsbevolking de effecten van veranderende vraag-aanbodverhoudingen. Een overschot aan een bepaalde groep van opgeleiden zal het eerst zichtbaar worden door de problemen die de schoolverlaters van deze opleidingen hebben om werk te vinden. Het onderzoek registratie van uitstroom en bestemming van schoolverlaters (RUBS) en de zogenoemde hbo-monitor geven inzicht in de werkloosheid van schoolverlaters op mbo- en hbo-niveau. Een vergelijkbaar onderzoek is voor het universitair onderwijs (nog) niet beschikbaar.

In tabel 3.9 is het percentage werklozen onder schoolverlaters weergegeven, ongeveer anderhalf jaar na het afsluiten van de studie. Op het mbo-niveau zijn de verschillen tussen de verschillende sectoren niet groot, zeker niet bij de lange opleidingen (niveau 3/4). Wel is er een niveauverschil; de werkloosheid onder de afgestudeerden van de lange mbo-opleidingen is geringer.

Tabel 3.9 Werkloosheid onder afgestudeerden van het mbo en hbo van het schooljaar 1995/96, anderhalf jaar na afstuderen (in procenten)

	mbo-niveau 1/2	mbo-niveau 3/4	hbo
quartaire gerichte opleidingen			
opleidingen onderwijzend personeel			5
wv. lerarenopleidingen voor			
primaire onderwijs			4
taal en cultuur			9
sociaal-culturele opleidingen		5	7
(para)medische opleidingen	5	3	4
marktgerichte opleidingen			
agrarisch onderwijs	9	3	5
technisch onderwijs	7	2	3
economisch en administratief onderwijs	5	4	3
<b>totaal</b>	<b>6<sup>b</sup></b>	<b>3</b>	<b>4</b>

<sup>a</sup> De mbo-opleidingen zijn, vooruitlopend op de WEB, ingedeeld volgens leerwegen die in de WEB worden onderscheiden: assistent en beginnend beroepsbeoefenaar (1/2) en zelfstandig beroepsbeoefenaar en middenkaderfunctionaris of specialist (3/4).

<sup>b</sup> Exclusief de uitstroom van de oriënterende en schakelcursussen.

Bron: ROA (1998a)

Op het hbo-niveau steken twee opleidingssectoren ongunstig af: 'kunst en cultuur' en de opleidingen op sociaal en cultureel terrein, beide overwegend gericht op functies in de quartaire sector. Ook in de totale beroepsbevolking is de werkloosheid relatief hoog bij deze twee opleidingsrichtingen, zoals hiervoor werd geconstateerd.

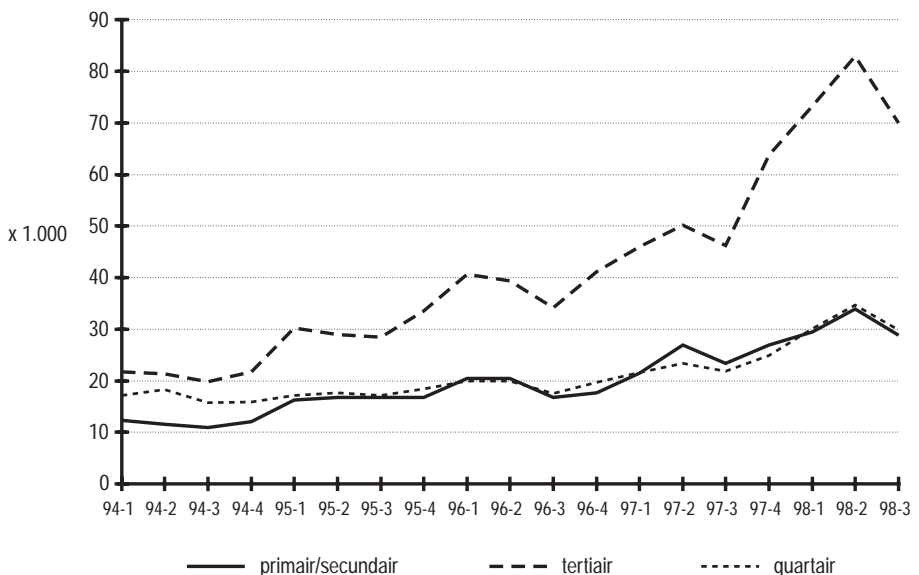
Bij de lerarenopleidingen is de werkloosheid onder afgestudeerden van de pedagogische academies geringer dan onder die van de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs. In het licht van het tekort aan personeel in het voortgezet onderwijs is dat opvallend. De wat moeizamere intrede van afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs, is wellicht een gevolg van het feit dat een deel van hen een functie buiten het onderwijs zoekt. Verder kan er natuurlijk sprake zijn van een *mismatch* tussen de vakgebieden waarin de schoolverlaters bevoegd zijn en waarin er vacatures zijn, terwijl ook regionale verschillen tussen vraag en aanbod een rol kunnen spelen.

#### *Ook in de quartaire sector zijn er steeds meer vacatures*

Behalve de werkloosheid is ook het aantal *vacatures* een indicatie van de vraag-aanbodverhoudingen. Het aantal vacatures op een bepaald moment is het saldo van de in de voorafgaande periode ontstane vacatures en van de in dezelfde periode vervulde vacatures. Als de invulling van vacatures de aanwas van nieuwe vacatures niet kan bijhouden, groeit het saldo. Peilingen van dit saldo (het aantal vacatures) worden verricht door het CBS; per kwartaal wordt gepeild hoeveel vacatures openstaan op de laatste dag van het kwartaal.

In figuur 3.3 is de ontwikkeling van het aantal vacatures sinds begin 1994 weergegeven voor verschillende economische sectoren. In het begin van deze periode bevond het aantal vacatures zich op een relatief laag peil, maar vanaf begin 1995 is het gaan toenemen als gevolg van de economische opleving van de laatste jaren. Het totale aantal vacatures was midden 1998 met ruim 150.000 driemaal zo hoog als begin 1994. Gerelateerd aan het totale aantal arbeidsplaatsen gaat het om een stijging van minder dan één vacature per honderd arbeidsplaatsen naar bijna tweeënhalve vacature per honderd arbeidsplaatsen.

Figuur 3.3 Aantal vacatures, naar economische sector, 1994-1998 (stand op de laatste dag van het kwartaal, (x 1.000))



Bron: CBS (a)

De groei van het aantal vacatures heeft zich zowel in de landbouw en industrie als in de tertiaire en de quartaire sector voorgedaan. De sterkste toename deed zich voor in de tertiaire sector, waar het aantal vacatures bijna verviervoudigde. De groei van het aantal vacatures in de quartaire sector is geringer, maar niettemin is ook in die sector sprake van een verdubbeling. De groei van het aantal vacatures is in de quartaire sector wat later ingezet dan in de marktsector. Dat geldt ook voor quartaire deelsectoren als het onderwijs en de gezondheidszorg (niet in figuur 3.3). In beide deelsectoren is het aantal vacatures vooral de laatste anderhalf jaar toegenomen (tot respectievelijk 3.900 in het onderwijs en 12.000 in de gezondheidszorg ultimo derde kwartaal 1998).

Afgaande op de ontwikkeling van het aantal vacatures in de quartaire sector zijn de werkgelegenheidsvooruitzichten voor de afgestudeerden van quartaire-sectoropleidingen de laatste jaren dus duidelijk verbeterd, zij het minder dan voor hen die een opleiding gericht op de marktsector hebben gevolgd.

De vooruitzichten voor quartair opgeleiden op wat langere termijn hangen af van de verdere ontwikkeling van vraag en aanbod, en de verhouding tussen die twee. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) heeft een prognosemodel ontwikkeld voor de vraag naar en het aanbod van arbeid. Belangrijke grootheden in het model zijn de uitbreidings- en vervangingsvraag.

De *uitbreidingsvraag* heeft betrekking op de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen en wordt gebaseerd op macro-economische voorspellingen van de ontwikkeling van bedrijfstakken. Voor de marktsector is vooral de economische groei van invloed op de werkgelegenheidsontwikkeling. In de quartaire deelsectoren als het onderwijs en de gezondheidszorg spelen ook demografische ontwikkelingen een belangrijke rol. Zo is in grote delen van het onderwijs het aantal deelnemers, en daarmee het benodigde personeel, vooral afhankelijk van het aantal kinderen. In de zorgsector is de vergrijzing van de bevolking van invloed op de zorgbehoefte en daarmee de behoefte aan personeel.

De economische ontwikkeling werkt in deze sectoren door langs indirecte weg. Een tegenvallende ontwikkeling kan leiden tot dalende belastinginkomsten en een noodzaak tot bezuinigingen op collectieve voorzieningen.

De *vervangingsvraag* is het resultaat van pensionering, arbeidsongeschiktheid of uittrekking om andere redenen. Voor de vervangingsvraag is onder andere de leeftijdsopbouw van de werknemers in een bedrijfssector van belang: een sector met veel oude werknemers zal op niet al te lange termijn met een grote vervangingsvraag te maken krijgen. Uitbreidings- en vervangingsvraag tezamen leveren een verwacht aantal baanopeningen op.

Tegenover het verwachte aantal baanopeningen staat het verwachte aanbod van werkzoekenden, bestaande uit schoolverlaters en werklozen, voorzover niet langer dan een jaar werkloos. Het verwachte aantal schoolverlaters wordt afgeleid van de onderwijsramingen.

*De vooruitzichten voor de afgestudeerden van vrijwel alle middelbare en hogere opleidingen zijn goed*

De confrontatie van baanopeningen met het aanbod van werkzoekenden levert een indicatie op van de arbeidsmarktpositie van groepen van opgeleiden. Wanneer de in 1997 gepubliceerde voorspellingen voor het jaar 2002 en de actualisering daarvan uit 1998 in ogeschouw worden genomen, dan valt op dat de vooruitzichten voor de meeste opleidingen vrij rooskleurig zijn (ROA 1997 en 1998b). De arbeidsmarktvooruitzichten van zeer veel opleidingen worden aangemerkt als 'goed' of 'zeer goed'. Dit betekent dat de kans op knelpunten in de personeelsvoorzieningen als 'groot' of 'zeer groot' wordt gekwalificeerd.

Opleidingen met goede arbeidsmarktvooruitzichten zijn te vinden onder zowel de marktsectorgerichte als de quartair gerichte opleidingen. Voorbeelden van quartair gerichte opleidingen met een goed arbeidsmarktvooruitzicht zijn op het middelbaar niveau de verpleging ('zeer goed' en dus 'zeer grote' kans op knelpunten) en de opleidingen gericht op de openbare orde ('goed'), op het niveau van het hoger beroepsonderwijs de lerarenopleidingen ('goed'), de medische opleidingen ('goed') en grote delen van sociaal-cultureel onderwijs ('goed' met uitzondering van 'personeelswerk'), en op het wetenschappelijk niveau de medische opleidingen (met uitzondering van farmacie), de letteren en de sociale wetenschappen (alle 'goed'). Quartaire-sectoropleidingen met minder goede vooruitzichten zijn in het mbo het sociaal-cultureel onderwijs ('redelijk') en de sociale verzorging ('matig') en op het universitaire niveau de kunstwetenschappen ('matig'). Hiervoor bleek al dat de werkloosheid onder de afgestudeerden van deze richtingen hoger dan gemiddeld is en aan die relatief slechte positie komt dus vooralsnog volgens de raming geen einde.

Ook van belangrijke marktsectorgerichte opleidingsectoren als het technische en het economische middelbare onderwijs zijn de vooruitzichten gunstig, al zijn er uitzonderingen als de opleidingen op het terrein van 'toerisme en recreatie' in het economisch onderwijs op mbo- en hbo-niveau.

Opvallender dan de verschillen tussen sectoren is dat er over vrijwel de hele linie van hogere opleidingen sprake is van goede arbeidsmarktkansen. Binnen de groep quartair gerichte opleidingen zijn de vooruitzichten gunstig, niet alleen voor de afgestudeerden van de opleidingen gericht op het onderwijs en de gezondheidszorg, de sectoren waarvan bekend is dat personeelstekorten dreigen; ook voor de afgestudeerden van quartair gerichte opleidingen als het sociaal-cultureel onderwijs (hbo en wo) zijn de vooruitzichten goed. Vanuit het gezichtspunt van de kans op werk is er geen reden om op grote schaal een keuze van marktsectorgerichte opleidingen te stimuleren ten koste van quartaire-sectoropleidingen.

Integendeel, in quartaire deelsectoren als de gezondheidszorg en het onderwijs zijn in verband met bevoegdheidseisen de mogelijkheden om personeel met andere opleidingskwalificaties in te zetten gering of afwezig. De beschikbaarheid van voldoende aantallen formeel gekwalificeerden is daar essentieel. Knelpunten in de personeelsvoorziening kunnen tot op heden alleen maar worden opgelost door een vergroting van de uitstroom van de opleidingen, dan wel door het mobiliseren van gekwalificeerden die niet of in een andere sector werkzaam zijn.

Voor het onderwijs is recentelijk van overheidszijde het voorstel gelanceerd om ook hoger opgeleiden met een andere dan een lerarenopleiding toe te laten tot het beroep. Dit in reactie op de problemen met de vervulling van vacatures. Na een test op geschiktheid en onder voorwaarde van bijscholing, zouden dergelijke zij-instromers na een proefperiode van twee jaar een lesbevoegdheid kunnen verwerven (OC&W 1999).<sup>4</sup>

Bij het toepassen van het ramingsmodel worden veronderstellingen gemaakt over de economische ontwikkeling en, in het verlengde daarvan, over de groei van de werkgelegenheid. De uitkomsten van het model zijn daarom gevoelig voor

veranderingen in de economische ontwikkeling. Zo is de in 1997 uitgebrachte ROA-prognose overwegend positiever over de arbeidsmarktkansen van diverse groepen van opgeleiden dan de prognose die in 1995 werd uitgebracht (ROA 1995). Dit als gevolg van de gunstige economische ontwikkeling van de laatste jaren. De mate van gevoeligheid voor conjunctuurschommelingen wisselt per opleiding. Vooral de vooruitzichten van een aantal marktsectorgerichte opleidingen zijn volgens de prognose van 1997 verbeterd. De werkgelegenheid voor quartair opgeleiden is overwegend minder conjunctuurgevoelig dan die voor marktsectoropgeleiden. De gunstige vooruitzichten voor de afgestudeerden van veel quartair gerichte opleidingen zullen dus niet onmiddellijk in hun tegendeel verkeren bij een wat mindere conjunctuur, tenzij de economische neergang noopt tot ingrepen in de collectieve sector.

Wel is de personeelsbehoefte in de verschillende quartaire deelsectoren gevoelig voor het beleid dat wordt gevoerd in die sectoren. Voorgenomen intensiveringen zoals in het onderwijs (de voorgenomen klassenverkleining in het basisonderwijs) leiden tot een aanvullende behoefte aan personeel. Ook veranderingen in de arbeidsvoorwaarden, zoals arbeidsduurverkorting, kunnen leiden tot een extra behoefte aan personeel.

Problemen rond de invulling van de recente uitbreiding van de arbeidsduurverkorting in het onderwijs hebben ertoe geleid dat een discussie is losgebrand over de mogelijkheden om het tekort aan personeel in het basisonderwijs te bestrijden door de schoolweek tot vier dagen terug te brengen.

Een andere kanttekening bij de ROA-prognose is dat werklozen die langer dan één jaar werkloos zijn buiten beschouwing blijven; zij worden verondersteld niet meer te concurreren met afgestudeerden. In zoverre die veronderstelling niet reëel is, worden de perspectieven van nieuwkomers te zonnig voorgesteld.

#### *In het onderwijs en in de verpleging en verzorging dreigen personeelstekorten*

Naast de ramingen van het ROA die de gehele arbeidsmarkt beslaan, zijn er ook ramingen voor specifieke quartaire deelsectoren. Voor het onderwijs zijn er ramingen voor het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs (Van der Neut et al. 1999a en 1999b). Blijkens deze ramingen neemt zowel in het primair als in het voortgezet onderwijs de komende vijf à tien jaar de werkgelegenheid van docenten toe, terwijl tegelijkertijd meer personeel zal uittreden, als gevolg van de relatief hoge leeftijd van het zittende personeel. De vraag naar nieuw personeel zal dan ook groeien.

Momenteel doen zich reeds problemen voor bij vervanging van personeel dat kortdurend afwezig is en in bepaalde regio's (het westen van het land) en bepaalde delen van het scholenbestand (het speciaal onderwijs, achterstandsscholen) (OC&W 1998).

Omdat de ontwikkeling van de uitstroom van de pabo's onvoldoende is om te voorzien in de groeiende vraag, zal in het primair onderwijs een steeds groter beroep



gedaan moeten worden op de gekwalificeerden die niet of buiten het onderwijs werkzaam zijn (Van der Neut et al. 1999a). Of dat zal lukken is zeer de vraag; de totale omvang van stille reserve zal afnemen en het realiseren van voldoende instroom uit de stille reserve zal steeds moeilijker worden.

Ook in het voortgezet onderwijs zal de komende jaren een groeiend beroep gedaan moeten worden op de stille reserve. Anders dan in het primair onderwijs neemt de omvang van de stille reserve voor het voortgezet onderwijs naar verwachting de komende jaren toe (Van der Neut et al. 1999b). Uit dat oogpunt gezien zal het werven uit de stille reserve voor het voortgezet onderwijs wellicht minder moeilijk zijn.

Daarentegen tekent zich de tendens af dat een aanzienlijk en toenemend deel van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen opteert voor functies buiten het onderwijs, zoals bleek uit de eerder in dit hoofdstuk gepresenteerde gegevens (zie ook OC&W 1998). De groeiende omvang van de stille reserve is juist deels een uiting van dat verschijnsel.

Indien het steeds minder lukt afgestudeerden in eerste instantie te interesseren voor een functie in het onderwijs, is het nog maar de vraag of dat in tweede instantie wel zal lukken. Luijten en Besjes deden een onderzoek naar de bereidheid van de stille reserve om een functie in het onderwijs te aanvaarden. Zij keken daarbij niet alleen naar mensen die niet of buiten het onderwijs werkten, maar ook naar mensen met een kleine aanstelling in het onderwijs (voor een samenvatting zie Luijten en Besjes 1998). Zij kwamen tot de schatting dat zo'n 15% van de stille reserve voor het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs bereid was zonder nadere voorwaarden een (grotere) functie in dat onderwijs te aanvaarden. In grofweg de helft van de gevallen gaat het om mensen die reeds een aanstelling in het onderwijs hadden, maar te kennen gaven bereid te zijn langer te werken.

Daarnaast was er nog een groep die onder bepaalde voorwaarden wel langer wilde werken. Het gaat daarbij om zaken als de omvang van de aanstelling, de arbeidsvoorwaarden en persoonlijke omstandigheden.

Volgens deze peiling is dus een minderheid van de reserve daadwerkelijk bereid om zonder aanvullende voorwaarden de overstap naar een functie in het onderwijs te maken. Niettemin gaat het nog altijd om aanzienlijke aantallen (plusminus 18.000 voltijdequivalenten voor het primair onderwijs en 25.000 voor het voortgezet onderwijs).

Het is de vraag of men als puntje bij paaltje komt, ook daadwerkelijk die bereidheid zal tonen. Functie en kandidaat moeten bij elkaar passen (de gewenste omvang van de aanstelling, de reisafstand, het vak waarin men bevoegd is enz.).

Ook voor de *zorgsector* zijn ramingen gemaakt en dan met name voor de verplegende en verzorgende beroepen (Vermeulen et al. 1998). De toekomstige vraag naar personeel in de verpleging en verzorging hangt af van de volumeontwikkelingen binnen de sector, maar zal naar alle waarschijnlijkheid hoe dan ook toenemen. Diverse ramingsscenario's verschillen slechts van elkaar in de mate van groei. Volgens het meest voorzichtige scenario zal de vraag naar arbeid in tien jaar tijd met bijna 15% toenemen, terwijl bij een hogere volumegroei in de zorgsector, dan

wel bij een verschuiving van zogeheten cure- voorzieningen naar *care*-voorzieningen de totale vraag met 23% à 29% zou toenemen.

De verwachte uitstroom van de opleidingen en de instroom van gekwalificeerden van buiten de zorgsector zal naar verwachting niet voldoende zijn om aan de groeiende vraag te voldoen. In alle scenario's zullen er tekorten ontstaan, vooral aan verplegenden. De omvang en de termijn waarop hangt van het scenario: al rond het jaar 2000 in de scenario's die van een hogere groei uitgaan, of enkele jaren later in het meer behoudende scenario (Vermeulen et al. 1998).

Net als bij het onderwijs valt op dat de instroom van niet of elders werkzame gekwalificeerden in de verpleging getalsmatig belangrijker is dan de toestroom rechtstreeks vanuit de opleidingen. Om tekorten te vermijden kan worden geprobeerd de instroom van buiten de opleidingen te vergroten. Een nadeel van deze strategie is dat de directe inzetbaarheid geringer zal zijn. Indien men een langere periode een andere of geen functie heeft gehad, zal bijscholing vereist zijn. Verlenging van de werktijd van parttimers is in dat opzicht een meer aantrekkelijke strategie, maar vindt zijn grenzen in de bereidwilligheid van de werknemers om langer te gaan werken. Zo is volgens het onderzoek van Luiten en Besjes (1998) van de deeltijdwerkers in het voortgezet onderwijs maar een klein percentage (16%) bereid om langer te gaan werken, terwijl nog eens 19% slechts onder bepaalde voorwaarden daartoe bereid is.

### **3.5 Conclusies**

Niet iedereen die ooit een op de quartaire sector gerichte opleiding heeft gevolgd is actief op de arbeidsmarkt. Is men dat wel, dan heeft men niet altijd een functie in de sector waarop de opleiding van oorsprong gericht was. Een deel van het potentiële aanbod blijft geheel onbenut, terwijl een ander deel functies in andere sectoren verricht. Het doel van dit hoofdstuk was om dit in kaart brengen en ontwikkelingen vast te stellen in de arbeidsmarktbestemming van quartair opgeleiden op de arbeidsmarkt. Daarnaast was het de bedoeling een beeld te geven van overschotten dan wel tekorten aan quartair opgeleiden.

De *arbeidsparticipatie* van de bevolking is de afgelopen decennia toegenomen, met name sinds het midden van de jaren tachtig. Die stijgende arbeidsdeelname is hoofdzakelijk het gevolg van de stijgende deelname van vrouwen; de participatie van mannen is nu geringer dan begin jaren zeventig. Niettemin blijft de deelname van vrouwen nog achter op de deelname van mannen, ook onder middelbaar en hoger opgeleiden.

Gegeven het hoge niveau van opleidingen gericht op de quartaire sector is de arbeidsdeelname van de afgestudeerden van een aantal van die opleidingen niet bijzonder groot. Dit heeft vooral te maken met het hoge percentage vrouwen onder de afgestudeerden van deze opleidingen. Het gevolg is dat de benutting van de afgestudeerden van sommige quartair gerichte opleidingen niet optimaal is:

tegenover elke drie werkenden met een middelbare medische opleiding en elke vier werknemers met een lerarenopleiding van hbo-niveau staat één afgestudeerde van die opleidingen zonder werk. Bovendien heeft nog een niet te verwaarlozen aantal, vooral vrouwen, een kleine baan (< 12 uur). Wel is een deel van de niet-werkenden reeds ouder dan 55 jaar en dus moeilijk te mobiliseren (één op de drie inactieve afgestudeerden van de lerarenopleidingen).

De quartaire sector kent veel functies van een hoog niveau en is van oudsher dan ook van groot belang voor de werkgelegenheid van hoger opgeleiden. In de jaren zeventig nam de sector snel in omvang toe en aan het einde van het decennium hadden drie op de tien werkenden een functie in de quartaire sector, terwijl dat aan het begin van het decennium nog voor twee op de tien gold. Van de hoger opgeleiden waren er op dat moment twee op de drie actief in de quartaire sector. Die sterke gerichtheid van hoger opgeleiden op de quartaire sector is daarna verminderd; de groei van de sector vlakke af onder druk van bezuinigingen terwijl het aanbod van hoger opgeleiden verder bleef toenemen. Toch heeft altijd meer dan de helft van werkende hoger opgeleiden (hbo- en wo-niveau) een functie in de sector en onder hoger opgeleide vrouwen loopt dat cijfer op tot zeven op de tien. Die sterke gerichtheid van vrouwen op de quartaire sector is maar ten dele het gevolg van de voorkeur van vrouwen voor quartaire-sectoropleidingen: ook bij een gelijke opleidingskeuze kiezen vrouwen vaker voor een baan in de quartaire sector. De voorkeur van vrouwen voor functies in de quartaire sector heeft waarschijnlijk te maken met de mogelijkheden die functies in deze sector bieden om werk en zorgende taken te combineren.

De gerichtheid op de quartaire sector van verschillende opleidingen die van oudsher als specifieke quartaire-sectoropleidingen waren aan te merken, is verminderd. Met name de afgestudeerden van de sociaal-culturele hbo-opleidingen en van de opleidingen op het terrein van taal en cultuur zijn steeds meer te vinden in functies in de marktsector. De trek naar de marktsector tekent zich vooral af onder jongere quartair opgeleiden. Het kan hier ten dele gaan om een voorlopige bestemming, waarbij men op latere leeftijd alsnog overstapt naar de quartaire sector. De gerichtheid van jonge quartair opgeleiden vertoont evenwel een dalende tendens en zij zouden op latere leeftijd wel op zeer grote schaal alsnog naar de 'eigen' sector moeten overstappen om die tendens teniet te doen.

Bij sommige opleidingen gericht op specifieke sectoren doet zich eenzelfde patroon voor. Zo zijn de afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor het voortgezet en beroepsonderwijs steeds minder te vinden in het onderwijs zelf, en dat geldt des te sterker voor de jongeren onder hen. Is de totale groep nu nog voor 55% in het onderwijs actief, van 25-34-jarigen onder hen heeft nog geen 40% een functie in het onderwijs.

Ook onder jonge afgestudeerden van de medische opleidingen van academisch niveau tekent zich een dalende gerichtheid op de gezondheidszorg af. Het onderscheid tussen quartair gerichte en marktsectorgerichte opleidingen is al met al aan het vervagen.

Overschotten en tekorten vormen het tweede thema dat centraal heeft gestaan in dit hoofdstuk. De negatieve beeldvorming rond de arbeidsmarktkansen van quartaire-sectoropleidingen is niet geheel misplaatst, maar gaat zeker niet over de hele linie op. De werkloosheid onder de beroepsbevolking met een opleiding op het terrein van taal en cultuur en met een sociaal-culturele opleiding is relatief hoog, maar de verschillen bedragen niet meer dan enkele procentpunten. Dat dit nadelige verschil niet groter uitvalt, is waarschijnlijk te danken aan het feit dat deze groepen steeds meer uitwijken naar de marktsector.

Onder de afgestudeerden van de lerarenopleidingen en van de medische opleidingen - twee andere belangrijke quartaire opleidingsrichtingen - is de werkloosheid net zo laag als of lager dan onder de afgestudeerden van de marktsectorgerichte opleidingen. Er is dus geen sprake van een algeheel overschot aan quartair opgeleiden, maar hooguit van sommige quartaire opleidingsrichtingen.

De werkloosheid onder vrouwen is tweemaal zo hoog als onder mannen. Dit verschil keert terug op alle opleidingsniveaus en bij alle opleidingssectoren. De hoge werkloosheid onder vrouwen is dus niet een kwestie van een verkeerde studiekeuze, maar zal eerder te maken hebben met factoren als de onderbreking van de loopbaan in verband met de zorg voor kinderen en de daaropvolgende fase van herintreding, het stellen van bepaalde eisen door een deel van de werkzoekende vrouwen en voorkeuren van sommige werkgevers.

De vooruitzichten voor quartair opgeleiden, tenslotte, zijn niet slecht. Net als in de marktsector is het aantal vacatures stijgende. Verschillende prognoses geven aan dat de vraag naar quartair opgeleiden zich verder in gunstige zin zal ontwikkelen. De kansen op werk zijn op middellange termijn voor verreweg de meeste quartaire-sectoropleidingen goed, ook voor enkele opleidingen waarvan de afgestudeerden nu nog meer dan gemiddeld werkloos zijn.

In het onderwijs, de verpleging en de verzorging, sectoren waar moeilijk werknemers met afwijkende kwalificaties kunnen worden ingehuurd, zal de uitstroom van de opleidingen naar verwachting geen gelijke tred houden met de groeiende vraag. Personeeltekorten zullen daar alleen vermeden kunnen worden indien men er in toenemende mate in slaagt bevoegden van buiten de sector of zonder baan te rekruteren.

Gezien de aantallen quartair opgeleiden die niet of maar weinig werken dan wel in een andere sector actief zijn, is er een potentieel aanbod. Nu de vraag naar personeel ook in de marktsector toeneemt, is het nog maar de vraag of het daadwerkelijk zal lukken quartair opgeleiden terug te lokken naar de quartaire sector. Dit zal afhangen van de aantrekkingskracht van de sector, een onderwerp dat in de volgende hoofdstukken terugkomt.

## Noten

- <sup>1</sup> Gedeeltelijk arbeidsongeschikten met daarnaast een baan zijn niet uitgesloten.
- <sup>2</sup> Dit heeft waarschijnlijk mede te maken met de verschuivende gewichtsverhouding tussen persoonlijke en sociale verzorging.
- <sup>3</sup> Dat vrouwen meer kansen op een baan maken in bedrijven waar reeds veel vrouwen werken, is bijna per definitie waar. Als dat niet zo was, zouden er niet zoveel vrouwen in zo'n bedrijf kunnen werken.
- <sup>4</sup> Gedacht wordt aan het oprichten van een beroepsregister voor leraren waarin eenieder kan worden opgenomen die voldoet aan 'startbekwaamheidseisen', hetzij via afronding van een lerarenopleiding, hetzij na toetsing en aanvullende scholing ingeval van zij-instroom van overige hoger opgeleiden.

## Bijlage bij hoofdstuk 3

Tabel B3.1 Deelname aan betaalde arbeid van de bevolking<sup>a</sup> van 15-64 jaar, naar geslacht en opleidingsniveau, 1973-1997 (in procenten)<sup>b</sup>

	1973	1990	1993	1997
<b>mannen en vrouwen</b>				
basisniveau	46 (1)	47 (5)	46 (4)	49 (6)
lbo/mavo	62 (1)	65 (6)	65 (6)	67 (6)
havo/vwo/mbo	79 (1)	80 (5)	80 (4)	82 (4)
hbo	81 (3)	84 (5)	86 (4)	88 (4)
wo	94 (1)	91 (4)	91 (3)	92 (2)
totaal	62 (2)	74 (5)	73 (4)	76 (5)
<b>mannen</b>				
basisniveau	88 (0)	79 (2)	76 (1)	77 (2)
lbo/mavo	96 (0)	92 (2)	89 (1)	90 (1)
havo/vwo/mbo	97 (0)	95 (2)	94 (1)	94 (1)
hbo	97 (0)	95 (2)	95 (1)	95 (1)
wo	98 (0)	95 (3)	94 (1)	95 (1)
totaal	94 (0)	92 (2)	91 (1)	92 (1)
<b>vrouwen</b>				
basisniveau	17 (3)	26 (7)	27 (7)	31 (8)
lbo/mavo	36 (3)	45 (9)	47 (10)	49 (10)
havo/vwo/mbo	47 (3)	64 (8)	65 (8)	70 (8)
hbo	55 (7)	74 (8)	77 (7)	80 (6)
wo	70 (6)	82 (6)	86 (5)	86 (3)
totaal	31 (3)	52 (8)	56 (8)	61 (8)

<sup>a</sup> Exclusief studenten, arbeidsongeschikten en vervroegd uitgetreden/gedempioneerden.

<sup>b</sup> Tussen haakjes staat het percentage dat minder dan twaalf uur per week werkt. Dit percentage is inbegrepen in het totale percentage.

Bron: CBS (AKT'73; EBB'90, '93, '97) SCP-bewerking

Tabel B3.2 Deelname aan betaalde arbeid van de bevolking<sup>a</sup> van 15-64 jaar, naar sector van gevolgde opleiding en geslacht, 1995-1997<sup>b</sup> (in procenten)<sup>c</sup>

	totaal	mannen	vrouwen
<b>havo/wo/mbo-niveau</b>			
marktgerichte opleidingen			
algemeen	71 (4)	82 (1)	63 (6)
agrarisch	89 (2)	92 (1)	73 (9)
technisch	84 (1)	86 (1)	62 (7)
transport en communicatie	80 (1)	81 (1)	64 (6)
economisch-administratief	76 (3)	85 (1)	70 (6)
persoonlijke en sociale verzorging	66 (9)	84 (2)	63 (11)
quartaire-sectoropleidingen			
opleidingen onderwijzend personeel	65 (9)	91 (3)	56 (11)
medisch	73 (9)	91 (1)	71 (9)
sociaal-cultureel	77 (5)	84 (1)	74 (6)
openbare orde	84 (2)	84 (1)	84 (3)
<b>totaal</b>	<b>77 (4)</b>	<b>86 (1)</b>	<b>67 (8)</b>
<b>hbo-niveau</b>			
marktgerichte opleidingen			
agrarisch	88 (1)	91 (1)	77 (2)
technisch	85 (1)	88 (1)	73 (4)
transport en communicatie	80 (1)	80 (1)	-
economisch-administratief	88 (2)	91 (1)	83 (3)
quartaire-sectoropleidingen			
opleidingen onderwijzend personeel	78 (6)	86 (1)	73 (8)
talen, cultuur	77 (8)	85 (5)	70 (10)
medisch	83 (5)	93 (7)	80 (7)
sociaal-cultureel	83 (3)	87 (1)	81 (4)
<b>totaal</b>	<b>83 (4)</b>	<b>88 (1)</b>	<b>77 (6)</b>
<b>wo-niveau</b>			
marktgerichte opleidingen			
agrarisch	87 (1)	88 (1)	85 (3)
technisch	89 (1)	89 (1)	84 (4)
economisch-administratief	93 (2)	94 (2)	88 (2)
juridisch	90 (2)	91 (1)	87 (3)
quartaire-sectoropleidingen			
opleidingen onderwijzend personeel	87 (2)	89 (2)	84 (3)
talen, cultuur	85 (4)	88 (3)	82 (5)
wiskunde en natuurwetenschappen	86 (2)	89 (2)	76 (5)
medisch	91 (2)	94 (1)	87 (3)
sociaal-cultureel	87 (2)	88 (2)	85 (3)
<b>totaal</b>	<b>88 (2)</b>	<b>90 (1)</b>	<b>85 (3)</b>

<sup>a</sup> Exclusief studenten.

<sup>b</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

<sup>c</sup> Tussen haakjes staat het percentage dat minder dan twaalf uur per week werkt. Dit percentage is inbegrepen in het totale percentage.

Bron: CBS (EBB'95-'97) SCP-bewerking

Tabel B3.3 Percentage werkenden met een functie in de quartaire sector, naar leeftijd en sector van gevolgde opleiding, 1995-1997<sup>a</sup> (in procenten)

	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar
<b>havo/wvo/mbo-niveau</b>				
marktgerichte opleidingen				
algemeen	21	29	32	30
agraris	8	16	15	10
technisch	6	9	12	13
transport en communicatie	5	5	14	9
economisch-administratief	17	26	24	24
persoonlijke en sociale verzorging	41	48	45	38
quartaire-sectoropleidingen				
opleidingen onderwyzend personeel	72	73	72	67
medisch	84	82	78	67
sociaal-cultureel	74	73	74	75
openbare orde	68	71	64	46
<b>totaal</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>26</b>
<b>hbo-niveau</b>				
marktgerichte opleidingen				
agraris	29	39	53	38
technisch	14	20	27	23
transport en communicatie	8	12	18	16
economisch-administratief	17	29	32	24
quartaire-sectoropleidingen				
opleidingen onderwyzend personeel	80	84	88	88
talen, cultuur	43	60	65	64
medisch	88	91	90	90
sociaal-cultureel	64	75	73	77
<b>totaal</b>	<b>31</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>35</b>
<b>wo-niveau</b>				
marktgerichte opleidingen				
agraris	40	51	57	40
technisch	19	23	32	31
economisch-administratief	16	32	40	41
juridisch	36	52	49	45
quartaire-sectoropleidingen				
opleidingen onderwyzend personeel	82	87	96	96
talen, cultuur	53	72	88	90
wiskunde en natuurwetenschappen	50	50	65	75
medisch	82	87	92	94
sociaal-cultureel	63	77	84	86
<b>totaal</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>39</b>

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

Bron: CBS (EBB'95-'97) SCP-bewerking





## 4 STUDEREN VOOR DE QUARTAIRE SECTOR

### 4.1 Inleiding

In hoofdstukken 2 en 3 is gebleken dat er een duidelijk verband bestaat tussen opleiding en economische sectoren. Met bepaalde opleidingen komt men al snel terecht in een functie in de quataire sector en omgekeerd zijn bepaalde functies in die sector slechts toegankelijk indien aan omschreven opleidingseisen wordt voldaan.

Gezien de band tussen opleiding en werk lopen jongeren met de keuze van een vervolgopleiding, bedoeld of onbedoeld, vooruit op hun latere werkring. In sommige gevallen is dat zo omdat de opleiding expliciet gekozen is vanwege de functie waar de opleiding toegang toe geeft. In andere gevallen is de band tussen opleiding en functie diffuser, maar heeft men niettemin een behoorlijk grote kans om in bepaalde sectoren te komen werken.

Het doel van dit hoofdstuk is het schetsen van de belangstelling voor opleidingen gericht op de quataire sector en van de factoren die van invloed zijn op de deelname aan die opleidingen.

De ontwikkeling van de belangstelling voor quataire-sectoropleidingen laat zich eenvoudig beschrijven aan de hand van tellingen bij instellingen.

Bij de analyse van de achtergronden van de belangstelling voor quataire-sectoropleidingen kan aangesloten worden bij het onderzoek dat is verricht naar de determinanten van onderwijsdeelname. Hoewel in dit onderzoek minder aandacht is voor de determinanten van de deelname aan verschillende sectoren van onderwijs, zijn de inzichten die het heeft opgeleverd wel toepasbaar op dat vraagstuk van de sectorkeuze.

Gepoogd zal worden de verschillende factoren die een rol spelen in de studiekeuze te verhelderen aan de hand van empirisch materiaal. De factoren zullen worden geordend aan de hand van een model dat in het kader van het project Verder studeren is ontwikkeld (De Jong et al. 1997a).

Gegeven de relatie tussen opleiding en economische sector is de kans vrij groot dat afgestudeerden van quataire-sectoropleidingen ook daadwerkelijk een functie in die sector zullen betrekken. Indirect zijn dus niet alleen de achtergronden van de keuze voor quataire-sectoropleidingen, maar ook de achtergronden van de keuze voor een baan in die sector aan de orde.

De indeling van dit hoofdstuk is als volgt.

Paragraaf 4.2 biedt in het kort een overzicht van inzichten uit het onderzoek naar determinanten van onderwijsdeelname en geeft een schets van de manier waarop die inzichten zijn toe te passen op het vraagstuk van de sectorkeuze.

Paragraaf 4.3 beschrijft de ontwikkeling van de deelname aan opleidingen gericht op de quataire sector en de markt. Daarbij wordt tevens ingegaan op het geslacht van de deelnemers aan de diverse opleidingssectoren.

In paragraaf 4.4 worden de relaties tussen de kenmerken van jongeren, hun motieven ten aanzien van studie en beroep en hun keuze voor opleidingssectoren in kaart gebracht.

Paragraaf 4.5 besluit het hoofdstuk met een samenvatting van de bevindingen.

## **4.2 Determinanten van onderwijsdeelname**

In het onderzoek dat is verricht naar de determinanten van onderwijsdeelname is een aantal inhoudelijke hoofdlijnen te onderkennen.

In de eerste plaats is er het uitgangspunt dat het volgen van onderwijs voor de deelnemer een investering is, die zich in de toekomst kan uitbetalen in de vorm van een betere uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Volgens dit uitgangspunt zullen jongeren meer geneigd zijn te kiezen voor een vervolgopleiding naarmate de verhouding tussen de huidige investering en de toekomstige opbrengsten gunstiger is. Dit soort afwegingen wordt aangeduid als investeringsmotieven.

In de tweede plaats is er de notie dat het volgen van een opleiding ook een meer intrinsieke betekenis kan hebben. Door het volgen van een opleiding kan men een interesse bevredigen of tegemoetkomen aan de wens zichzelf te ontplooien. Dit type overwegingen wordt in economisch getint onderzoek aangeduid als motieven van consumptieve aard (in tegenstelling tot de eerdergenoemde investeringsmotieven).

In de derde plaats wordt onderkend dat de hulpbronnen waarover jongeren kunnen beschikken van invloed zijn op onderwijsdeelname. Het gaat daarbij om hulpbronnen van zowel materiële aard (het inkomen van de ouders, studiefinanciering) als immateriële aard (de ondersteuning door de ouders, het aangeboren talent, de opgedane kennis en vaardigheden in het voorafgaande onderwijs).

Ook de toegankelijkheid van het aanbod is een factor die van invloed kan zijn op de onderwijsdeelname. Hier wordt in het meeste onderzoek echter aan voorbijgegaan. Het idee is dat de ontwikkeling van onderwijsdeelname vooral wordt gestuurd door de vraag, gezien de ruime spreiding van opleidingen over het land en de maar zelden gestelde beperking aan het aantal toe te laten studenten (numerus fixus). Voor sommige quataire-sectoropleidingen spelen toegankelijkheidsbeperkingen echter wel degelijk een rol.

Tenslotte valt nog te wijzen op culturele factoren als determinant van onderwijsdeelname. Zo hebben de gewijzigde opvattingen over de rol van meisjes en vrouwen geleid tot een sterke groei van hun onderwijsdeelname.

Verschillende veronderstellingen over de achtergronden van onderwijsdeelname zijn door onderzoek bevestigd. De prijs van het onderwijs, het verwachte loon na

het volgen van een opleiding, het beschikbare (ouderlijk) inkomen, de kans op werkloosheid zonder vervolgopleiding, het sociaal milieu waar de leerling uit afkomstig is en het prestatieniveau in het voorafgaande onderwijs blijken van invloed op de deelname aan voortgezette en hogere opleidingen.

Wel moet worden aangetekend dat de resultaten van onderzoek niet altijd eensluidend zijn. Tijdreeksanalyses op geaggregeerde gegevens (Herweijer en Blank 1987; Van der Ploeg 1993; Kuhry 1998) leiden ten dele tot andere resultaten dan analyses met cross-sectiegegevens (Kodde en Ritzen 1986; De Jong et al. 1997b). Zo is het tot dusverre niet gelukt in tijdreeksanalyses de invloed aan te tonen van de stijging van het opleidingsniveau van de bevolking op de deelname aan onderwijs, ondanks het feit dat bij herhaling in cross-sectieonderzoek is aangetoond dat het milieu van herkomst van invloed is op de deelname aan hoger onderwijs.

Het onderzoek naar de achtergronden van onderwijsdeelname richt zich overwegend op deelname aan verschillende niveaus van onderwijs. Voor de vraag die hier aan de orde is, de achtergronden van de deelname aan verschillende *sectoren* van onderwijs, is minder aandacht. Voorbeelden zijn de studie van Meesters (1992), die is toegespitst op de keuze voor een technische opleiding, en het project *Verder studeren* (bv. Webbink et al. 1993).

De uitgangspunten van het onderzoek naar de determinanten van onderwijsdeelname zijn echter wel bruikbaar voor de bestudering van de deelname aan verschillende opleidingssectoren.

Zo kan de balans van investeringen en opbrengsten van een vervolgopleiding per sector van opleiding worden opgemaakt. Ongunstige arbeidsmarktvooruitzichten voor een bepaalde opleidingssector kunnen leiden tot een inzakkende belangstelling (vgl. Kuhry 1986).

Het gegeven dat een opleiding voor de deelnemer vaak meer betekent dan alleen een investering ten behoeve van de arbeidsmarkt, verklaart dat sommige opleidingen studenten blijven trekken ondanks de soms weinig gunstige arbeidsmarktvooruitzichten. Voor sommige jongeren zullen investeringsmotieven vooropstaan, terwijl bij anderen interesse of de wens zich te ontplooien de boventoon voert. Opleidingen met minder goede vooruitzichten op de arbeidsmarkt (minder kans op werk, minder hoog loon), zullen zich op een andere wijze profileren en waarschijnlijk ook jongeren trekken die andere zaken belangrijker vinden. Ook het milieu van herkomst kan van invloed zijn op de sectorkeuze. Die invloed heeft waarschijnlijk niet zozeer te maken met de beschikbare hulpbronnen, als wel met de motieven van jongeren ten aanzien van opleiding en beroep. Als die motieven samenhangen met het herkomstmilieu, zal de herkomst de keuze voor de opleidingssectoren beïnvloeden.

Tenslotte zijn ook culturele factoren van belang voor de keuze voor een onderwijssector. Meisjes en vrouwen hebben weliswaar hun achterstand in termen van onderwijsniveau ingelopen, maar de verschillen in termen van opleidingssectoren zijn nog altijd groot. Dit verschil is mede het gevolg van opvattingen over de rol van jongens en meisjes.

In dit hoofdstuk zal een poging worden ondernomen de verschillende factoren die een rol spelen bij de keuze van opleidingssectoren, te verhelderen aan de hand van empirisch materiaal. Die factoren zullen worden geordend aan de hand van een model dat in het kader van het project Verder studeren is ontwikkeld om de studiekeuze en het verdere verloop van de studieloopbaan in kaart te brengen. Volgens dit zogeheten Amsterdamse studieloopbaanmodel (De Jong et al. 1997a) is het verloop van een studie uiteen te leggen in een reeks van opeenvolgende stappen, waarbij elke volgende stap beïnvloed wordt door de voorgaande.

Kenmerken van het gezin waarin de aanstaande student opgroeit, kenmerken van de voorafgaande schoolloopbaan en de leeftijd bij aanvang van de studie vormen het startpunt van het model. Daarna volgen de motieven en intenties ten aanzien van de studie. Een belangrijk onderscheid daarbij is het verschil tussen extrinsieke en intrinsieke motieven. Tenslotte volgen een reeks van variabelen die betrekking hebben op de studiekeuze, het studiegedrag en het verloop van de studie. De belangstelling reikt hier niet verder dan de studiekeuze.

Arbeidsmarktomstandigheden maken als zodanig geen deel uit van het model, maar spelen wel indirect een rol. De perceptie van de mogelijkheden die een opleiding biedt, maken deel uit van de motieven die aan de opleidingskeuze ten grondslag kunnen liggen.

#### **4.3 De deelname aan quartaire-sectoropleidingen**

##### *4.3.1 Algemeen beeld van de deelname aan verschillende opleidingssectoren*

Zoals bekend is de deelname aan middelbare en hogere opleidingen de afgelopen decennia sterk toegenomen (SCP 1998). Steeds meer jongeren kiezen voor een voortgezette opleiding in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), het hoger beroepsonderwijs (hbo) of het wetenschappelijk onderwijs (wo). In zowel het mbo, het hbo als het wetenschappelijk onderwijs is onderscheid te maken tussen opleidingssectoren die overwegend zijn gericht op de marktsector en opleidingssectoren die voornamelijk op de quartaire sector zijn georiënteerd (vgl. hoofdstuk 3). Niet alle opleidingssectoren hebben evenveel geprofiteerd van de toegenomen belangstelling voor voortgezette en hogere opleidingen.

##### *Mbo: sterke opkomst van het economisch en administratief onderwijs*

In het mbo waren er begin jaren zeventig twee belangrijke sectoren: het diensten- en gezondheidszorgonderwijs (dgo; voorheen huishoud- en nijverheidsonderwijs en sociaal-pedagogisch onderwijs), overwegend gericht op de quartaire sector, en het technisch onderwijs, gericht op de marktsector. Elk had een aandeel van rond de 40%. Daarnaast waren er de kleinere sectoren van het agrarisch onderwijs en het middenstands- en economisch en administratief onderwijs (tabel 4.1). Dit beeld heeft de afgelopen 25 jaar duidelijk een wijziging ondergaan als gevolg van de zeer sterke groei van het economisch onderwijs. Rond 1990 was het economisch onderwijs uitgegroeid tot de grootste sector in het mbo. De laatste jaren is het economisch onderwijs enigszins op zijn retour. De belangstelling voor het diensten- en

gezondheidszorgonderwijs is daarentegen sinds het begin van de jaren negentig weer toegenomen, na een stagnatie in de tweede helft van de jaren tachtig. Dat de mbo-studenten over het geheel genomen zich nu meer dan vroeger oriënteren op opleidingen die op de marktsector zijn gericht, is uitsluitend toe te schrijven aan de opkomst van het economisch onderwijs.

Tabel 4.1 Ontwikkeling deelname voltijds middelbaar beroepsonderwijs, 1970-1996

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1996
aantal x 1.000							
quartaire gerichte opleidingen							
diensten- en gezondheidszorgonderwijs <sup>a</sup>	29,8	30,4	49,6	72,6	69,2	79,3	80,8
totaal	29,8	30,4	49,6	72,6	69,2	79,3	80,8
marktgerichte opleidingen							
technisch onderwijs <sup>b</sup>	33,0	46,2	58,6	81,0	83,0	74,8	73,1
agrarisch onderwijs <sup>c</sup>	5,0	7,9	13,1	19,1	16,0	16,8	16,7
economisch onderwijs	9,5	19,0	36,6	75,5	92,5	75,5	69,7
totaal	47,4	73,0	108,3	175,6	191,4	167,1	159,5
totaal mbo <sup>d</sup>	77,2	103,4	157,8	248,2	260,6	246,4	240,3
indexcijfers (1970 = 100)							
quartaire gerichte opleidingen							
diensten- en gezondheidszorgonderwijs <sup>a</sup>	100	102	166	244	232	266	271
totaal	100	102	166	244	232	266	271
marktgerichte opleidingen							
technisch onderwijs <sup>b</sup>	100	140	178	246	252	227	222
agrarisch onderwijs <sup>c</sup>	100	158	263	384	321	338	334
economisch onderwijs	100	200	385	795	974	795	734
totaal	100	154	228	370	404	352	336
totaal mbo <sup>d</sup>	100	134	204	321	338	319	311
% meisjes							
quartaire gerichte opleidingen							
diensten- en gezondheidszorgonderwijs <sup>a</sup>	99	96	94	92	86	82	82
totaal	99	96	94	92	86	82	82
marktgerichte opleidingen							
technisch onderwijs <sup>b</sup>	3	4	6	9	13	16	17
agrarisch onderwijs <sup>c</sup>	5	11	14	19	22	34	37
economisch onderwijs	10	21	36	48	49	49	50
totaal	4	9	17	27	31	33	33
totaal mbo <sup>d</sup>	41	35	41	46	46	49	50
sector segregatie jongens-meisjes (index s)	93	79	68	56	48	44	44

<sup>a</sup> Voorheen huishoud- en nijverheidsonderwijs en sociaal-pedagogisch onderwijs, inclusief vho en schakelklassen.

<sup>b</sup> Inclusief nautisch onderwijs.

<sup>c</sup> Inclusief korte opleidingen.

<sup>d</sup> Exclusief havo/mbo en exclusief kort middelbaar beroepsonderwijs.

Bron: CBS (Statline) SCP-bewerking

Marktgerichte en quartair gerichte opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs trokken van oudsher een heel verschillend publiek. Het diensten- en gezondheidszorgonderwijs werd vrijwel uitsluitend door meisjes bevolkt, het technisch onderwijs en in iets mindere mate het agrarisch en het economisch onderwijs hoofdzakelijk door jongens.

Aan de waarde van de segregatie-index  $s$  in tabel 4.1 is af te lezen dat de scheiding tussen jongens en meisjes bijna compleet was begin jaren zeventig. De index  $s$  kan variëren van 0 bij volledig evenredige deelname aan alle sectoren, tot 100 bij volledige segregatie. De index  $s$  is te interpreteren als het percentage dat van sector zou moeten veranderen om een evenredige deelname aan de verschillende sectoren te krijgen. Bij een waarde van  $s = 60\%$  kan een evenredige deelname worden bereikt indien 30% van de meisjes en 30% van de jongens naar een andere onderwijssector zou overstappen. Ook andere combinaties van percentages te herverdelen jongens en meisjes zijn mogelijk, zolang de som maar 60% bedraagt (40%-20%, 60%-0% enz.).

Van totale segregatie is in het mbo allang geen sprake meer. Aan de ene kant is het economisch onderwijs, waarin jongens en meisjes elkaar getalsmatig vrij aardig in evenwicht houden, een belangrijke stempel op het totaalbeeld gaan drukken. Aan de andere kant zijn ook het diensten- en gezondheidszorgonderwijs en het technisch onderwijs een wat minder eenzijdig publiek gaan trekken, hoewel een evenredige deelname van jongens en meisjes nog ver weg is in deze sectoren. Het verschil in oriëntatie tussen jongens en meisjes is nog altijd groot: medio jaren negentig opteert nog altijd 55% van de meisjes voor een opleiding in het quartair gerichte dgo, terwijl van de jongens niet meer dan 12% die keuze maakt.

Naast de aantallen vermeld in tabel 4.1, werden er in 1996/'97 ook nog ongeveer 40.000 deelnemers aan korte opleidingen geteld. Dit aantal neemt vrij snel toe; in 1990 bedroeg het nog ongeveer 23.000. Bij de korte opleidingen zijn vooral de sectoren 'economie' en 'techniek' populair (plusminus 50% en 30%). Het dgo heeft een kleiner maar wel groeiend aandeel in de korte opleidingen.

### *Quartair gerichte hbo-opleidingen delen in de groei na een periode van afnemende belangstelling*

In het hbo is de belangstelling voor de op de quartaire sector gerichte opleidingen van oudsher groter dan in het mbo. Rond 1970 volgde zo'n 60% van de hbo-studenten een op de quartaire sector gerichte opleiding. De opleiding tot leerkracht was daarvan verreweg de belangrijkste.

Het marktgerichte hbo-onderwijs werd gedomineerd door het technische onderwijs. De afgelopen 25 jaar gaven aanzienlijke verschuivingen te zien. Binnen de groep van quartair gerichte opleidingen maakten het gezondheidszorgonderwijs en het sociaal-agogisch onderwijs een sterke groei door. Binnen de groep van marktgerichte opleidingen ontwikkelde het economische onderwijs zich sterk. Vooral in het tweede deel van de jaren tachtig was er in die sector sprake van een stormachtige ontwikkeling.

Tabel 4.2 Ontwikkeling deelname voltijds hoger beroepsonderwijs, 1970-1996

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1996
aantal x 1.000							
quartaire gerichte opleidingen							
sociaal-agogisch onderwijs	4,8	9,5	14,9	14,4	16,7	28,7	29,9
kunstonderwijs	7,5	10,2	12,5	15,4	17,6	15,8	15,2
gezondheidszorgonderwijs	0,7	9,8	14,8	19,0	19,0	18,7	19,9
lerarenopleidingen <sup>a</sup>	37,6	54,1	43,6	28,5	30,8	39,4	39,6
totaal	50,5	83,5	85,9	77,3	84,1	102,7	104,7
marktgerichte opleidingen							
technisch onderwijs <sup>b</sup>	22,3	28,0	33,3	37,5	47,3	51,2	48,9
agrarisch onderwijs	2,2	3,0	4,8	6,5	8,9	9,0	8,6
economisch onderwijs	4,1	7,1	14,4	27,7	53,5	67,5	71,2
totaal	28,6	38,2	52,4	71,6	109,7	127,7	128,6
totaal hbo	79,1	121,7	138,4	149,0	193,8	230,4	233,3
indexcijfers (1970 = 100)							
quartaire gerichte opleidingen							
sociaal-agogisch onderwijs	100	198	311	298	348	598	623
kunstonderwijs	100	136	167	205	234	210	203
gezondheidszorgonderwijs	100	1.478	2.249	2.886	2.875	2.839	3.022
lerarenopleidingen <sup>a</sup>	100	144	116	76	82	105	105
totaal	100	165	170	153	166	203	207
marktgerichte opleidingen							
technisch onderwijs <sup>b</sup>	100	126	149	168	212	229	219
agrarisch onderwijs	100	139	219	297	412	415	394
economisch onderwijs	100	175	353	681	1.315	1.660	1.750
totaal	100	134	184	251	384	447	450
totaal hbo	100	154	175	188	245	291	295
% meisjes							
quartaire gerichte opleidingen							
sociaal-agogisch onderwijs	62	58	68	73	77	77	78
kunstonderwijs	45	45	50	55	57	55	55
gezondheidszorgonderwijs	99	64	67	76	79	81	80
lerarenopleidingen <sup>a</sup>	62	60	60	62	70	69	69
totaal	60	59	61	66	71	71	72
marktgerichte opleidingen							
technisch onderwijs <sup>b</sup>	11	10	11	11	13	15	16
agrarisch onderwijs	5	11	14	21	25	30	33
economisch onderwijs	21	26	31	39	43	43	43
totaal	12	13	17	23	29	31	32
totaal hbo	42	44	44	45	47	49	50
sector segregatie jongens - meisjes (index s)							
	46	39	43	44	41	40	39

<sup>a</sup> Inclusief opleidingen voor kleuterleidster.

<sup>b</sup> Inclusief nautisch onderwijs en laboratoriumonderwijs.

Bron: CBS (Statline) SCP-bewerking



De belangstelling voor de verschillende marktgerichte opleidingen is veel meer toegenomen dan die voor de quartair gerichte opleidingen. Het marktaandeel van de laatstgenoemde groep van opleidingen is teruggelopen van 60% tot 45%. Met name de lerarenopleidingen hebben nauwelijks geprofiteerd van de algehele groei van het hoger beroepsonderwijs. Dit heeft te maken met de dalende behoefte aan onderwijzend personeel als gevolg van het teruglopende aantal jongeren vanaf het eind van de jaren zeventig (SCP 1998). Sinds het begin van de jaren negentig hebben de opleidingen gericht op de quartaire sector geen terrein meer verloren en zijn de verhoudingen gestabiliseerd. Verderop wordt nader ingegaan op de ontwikkeling van verschillende lerarenopleidingen.

Net als in het mbo waren vrouwen in het hbo vooral gericht op quartaire-sectoropleidingen en mannen vooral op marktgerichte opleidingen. Terwijl vrouwen in de quartaire hbo-opleidingen in 1970 een aandeel van 60% hadden, was dat in de marktgerichte opleidingen niet meer dan 12%.

Het percentage vrouwen is bij zowel de marktgerichte als de quartair gerichte opleidingen toegenomen. Het resultaat is dat de belangstelling van vrouwen voor marktgerichte opleidingen nog altijd veel geringer is dan voor quartaire-sectoropleidingen, ook al is in het economisch onderwijs het percentage vrouwen aanzienlijk toegenomen. Vooral het technisch onderwijs telt nog steeds weinig vrouwelijke studenten.

Uitgaande van de maatstaf voor segregatie, is de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen over de sectoren in het hoger beroepsonderwijs sinds het midden van de jaren tachtig afgenomen. Daarvoor was er een wisselende ontwikkeling; eerst een afnemende en daarna weer een toenemende scheiding tussen mannen en vrouwen. De stijging van het aantal vrouwen in van oudsher mannelijke opleidingen is op zich gunstig voor het ontstaan van een meer evenredige spreiding, maar wordt ten dele tenietgedaan door de verdere groei van het percentage vrouwen in opleidingssectoren waar zij altijd al sterk vertegenwoordigd waren.

#### *Wetenschappelijk onderwijs: eveneens herstel van belangstelling voor quartair gerichte opleidingen*

In het wetenschappelijk onderwijs volgt nog steeds de meerderheid van de studenten een quartair gerichte opleiding, dit in tegenstelling tot het hbo. In de jaren zeventig hadden de quartair gerichte opleidingen nog een marktaandeel van ruim zes op de tien studenten, maar in de jaren tachtig verloren ze terrein aan de marktgerichte opleidingen (tabel 4.3). Vooral het economisch onderwijs trok dat decennium veel nieuwe studenten aan. De jaren tachtig waren in zowel het hbo als het wetenschappelijk onderwijs het decennium van het economisch onderwijs. Ook het juridisch onderwijs bleef verder groeien. Aan het eind van het decennium was het aandeel van de quartair gerichte opleidingen teruggelopen tot de helft. In de jaren negentig volgde weer een herstel van de belangstelling voor quartaire-sectoropleidingen.

Tabel 4.3 Ontwikkeling deelname wetenschappelijk onderwijs, 1970-1996

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1996
aantal x 1.000							
quartair gerichte opleidingen							
wiskunde, natuurwetenschappen	13,2	13,9	15,3	14,8	13,4	12,8	12,3
letteren, kunst, filosofie, theologie	12,0	18,0	28,3	29,3	30,5	26,1	23,6
sociale wetenschappen	20,8	26,7	31,5	31,1	32,4	34,3	31,8
medische wetenschappen	14,8	16,7	18,2	18,6	17,1	17,6	17,8
totaal	60,8	75,3	93,3	93,8	93,5	90,8	85,5
marktgerichte opleidingen							
technisch onderwijs	16,4	16,6	18,4	22,8	26,4	25,1	23,7
agrarisch onderwijs	2,9	4,1	5,4	6,5	6,0	4,4	3,8
economisch onderwijs	10,6	10,9	13,1	18,2	29,0	27,0	24,5
rechtsgeleerdheid	12,8	15,6	21,3	28,2	30,3	28,0	26,3
totaal	42,7	47,1	58,2	75,7	91,7	84,6	78,3
totaal wo	103,5	122,4	151,5	169,5	185,2	175,3	163,8
indexcijfers (1970 = 100)							
quartair gerichte opleidingen							
wiskunde, natuurwetenschappen	100	105	116	112	101	97	93
letteren, kunst, filosofie, theologie	100	150	236	245	255	218	197
sociale wetenschappen	100	128	152	149	156	165	153
medische wetenschappen	100	113	123	126	116	119	120
totaal	100	124	154	154	154	149	141
marktgerichte opleidingen							
technisch onderwijs	100	101	112	139	161	153	144
agrarisch onderwijs	100	142	187	224	206	153	130
economisch onderwijs	100	102	123	171	273	254	230
rechtsgeleerdheid	100	122	167	221	238	220	206
totaal	100	105	123	159	205	189	173
totaal wo	100	110	136	177	215	198	183
% meisjes							
quartair gerichte opleidingen							
wiskunde, natuurwetenschappen	14,3	17,1	19,5	23,4	29,2	32,8	34,0
letteren, kunst, filosofie, theologie	40,7	43,6	48,5	56,5	64,9	65,6	64,4
rechtsgeleerdheid	20,4	24,2	32,0	40,6	47,2	50,5	51,1
sociale wetenschappen	33,2	38,9	46,3	52,8	58,7	63,8	64,3
medische wetenschappen	20,2	24,5	29,8	41,6	55,6	58,5	58,2
totaal	27,4	32,8	39,4	47,1	56,0	58,9	58,7
marktgerichte opleidingen							
technisch onderwijs	2,3	3,7	5,3	8,4	12,7	16,1	16,6
agrarisch onderwijs	18,3	24,0	27,0	34,1	42,2	42,6	41,7
economisch onderwijs	2,2	4,4	7,8	13,8	22,2	25,5	25,9
rechtsgeleerdheid	20,4	24,2	32,0	40,6	47,2	50,5	51,1
totaal	8,8	12,4	17,6	23,9	29,0	31,9	32,3
totaal wo	19,7	25,8	31,0	36,7	42,6	45,9	46,1
sector segregatie jongens-meisjes (index s)	33,4	30,9	30,8	32,4	34,6	34,0	33,4

Bron: CBS (Statline) SCP-bewerking

Binnen de groep van quartair gerichte opleidingen maakten de letterenopleidingen in de jaren zeventig een zeer sterke groei door. Ook de belangstelling voor de sociale wetenschappen nam toe in dat decennium, om vervolgens te stagneren in de jaren tachtig en zich weer te herstellen in het begin van de jaren negentig. Het marktaandeel van de sociale wetenschappen ligt nu weer op ongeveer hetzelfde peil als 25 jaar geleden.

De wiskunde en de natuurwetenschappen hebben als enige sector in het geheel niet geprofiteerd van de groeiende deelname aan het wetenschappelijk onderwijs. Het aantal studenten in deze sector is sinds het begin van de jaren tachtig zelfs in absolute zin afgenomen.

Ook in het wetenschappelijk onderwijs verschilt het percentage vrouwen sterk per sector. In de meeste quartaire-sectoropleidingen hebben vrouwelijke studenten nu een absolute meerderheid. De wiskunde en natuurwetenschappen zijn de uitzondering.

In de marktgerichte sectoren is het percentage vrouwelijke studenten veel lager. Vooral het technisch onderwijs trekt nog altijd weinig vrouwen, ook al is er wel degelijk sprake van een stijgende lijn.

Het juridisch onderwijs kwam in hoofdstuk 3 naar voren als een hybride sector: gericht op zowel de marktsector als de quartaire sector. Ook het percentage vrouwen hangt in tussen dat van de quartaire-sectoropleidingen en dat van de marktgerichte opleidingen.

Het aantal vrouwelijke studenten in het wetenschappelijk onderwijs is in 25 jaar sterk toegenomen, maar dat is niet gepaard gegaan met een meer gelijkmatige spreiding van vrouwen over opleidingssectoren. In de opleidingssectoren waar de belangstelling van vrouwen van oudsher naar uitging, zijn zij nu in de meerderheid. Blijkens het verloop van de index is de sectorsegregatie tussen mannen en vrouwen ook in het wetenschappelijk onderwijs niet verminderd.

### *Prognose*

Volgens de door het ministerie van OC&W gepubliceerde referentieraming (OC&W 1998b) zal de deelname aan het mbo, het hbo en het wetenschappelijk onderwijs zich verschillend ontwikkelen. In het mbo wordt met een zich min of meer stabiliserend aantal deelnemers gerekend, in het hbo met een verdergaande groei en in het wetenschappelijk onderwijs met een daling.

De raming bevat tevens een uitsplitsing naar sector van onderwijs. Daaruit blijkt dat de sectoren zich naar verwachting verschillend zullen ontwikkelen, ook al volgt uit de systematiek van de raming dat deze verschillen niet al te groot kunnen zijn.<sup>1</sup>

In tabel 4.4 is de verwachte ontwikkeling voor de sectoren in het mbo, het hbo en het wetenschappelijk onderwijs samengevat. De prognose voor de sectoren van het wetenschappelijk onderwijs loopt tot 2005, voor het mbo en hbo tot 2010.

In het voltijds middelbaar beroepsonderwijs wordt gerekend met een stijgende deel-

name aan de gezondheidszorgopleidingen en een vrij sterke daling van de belangstelling voor het economisch-administratieve onderwijs.

Ook op het hbo-niveau zullen de gezondheidszorgopleidingen naar verwachting een groei doormaken. De belangstelling voor de lerarenopleidingen zal de groeitrend van het totale hbo volgen, maar die groei zal zich voornamelijk voltrekken bij de lerarenopleidingen voor het primair onderwijs en niet bij de opleidingen gericht op het voortgezet onderwijs.

Het hoger technisch en vooral het kunstonderwijs zullen met dalende studenten-aantallen worden geconfronteerd, of in ieder geval met een dalend marktaandeel. In het wetenschappelijk onderwijs tenslotte zullen de meeste sectoren de algemene trend volgen, hetgeen neerkomt op een daling van 8% à 14% tussen 1995 en 2005. Uitzonderingen zijn aan de ene kant de agrarische opleidingen en de opleidingen op het terrein van kunst en cultuur - beide krijgen met een sterker dan gemiddelde terugloop te maken - en aan de andere kant de gezondheidszorgopleidingen. Voor de laatstgenoemde opleidingen gelden toelatingsbeperkingen en het uitgangspunt is dat de belangstelling de capaciteit zal blijven overtreffen.

Tabel 4.4 Prognose deelnemersaantallen aan opleidingen van verschillende sectoren in het voltijds mbo, hbo en wo, 1995-2010 (in indexcijfers 1995 = 100)

	mbo <sup>a</sup>				hbo				wo		
	1995	2000	2005	2010	1995	2000	2005	2010	1995	2000	2005
quartaire gerichte opleidingen											
wiskunde, natuurwetenschappen	-	-	-	-	-	-	-	-	100	90	89
letteren, kunst, filosofie, theologie	-	-	-	-	100	93	85	92	100	79	78
gedrag en maatschappij	-	-	-	-	100	107	106	119	100	87	87
gezondheidszorg	100	107	120	130	100	117	114	127	100	104	109
lerarenopleidingen	-	-	-	-	100	104	104	117	-	-	-
totaal	100	107	120	130	100	106	104	116	100	89	89
marktgerichte opleidingen											
technisch onderwijs	100	96	100	103	100	94	92	104	100	90	92
agrarisch onderwijs	100	83	80	83	100	91	97	117	100	77	71
economisch onderwijs	100	80	74	71	100	120	118	133	100	85	86
rechten	-	-	-	-	-	-	-	-	100	89	92
totaal	100	87	86	86	100	107	106	120	100	87	88
<b>totaal</b>	<b>100</b>	<b>93</b>	<b>96</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>107</b>	<b>105</b>	<b>118</b>	<b>100</b>	<b>88</b>	<b>89</b>

<sup>a</sup> Alleen de lange opleidingen.

Bron: OC&W (1998b)

Binnen de groep van quartaire-sectoropleidingen zijn de meer dan gemiddelde groei van de gezondheidszorgopleidingen op alle niveaus en de achterblijvende belangstelling voor de opleidingen op het gebied van taal en cultuur, de meest opvallende trends.

Deze ramingen zijn overigens met aanzienlijke onzekerheden omgeven. Dat blijkt alleen al uit de soms forse verschillen tussen opeenvolgende edities van de

referentieraming. Op basis van een afwijkende taxatie van bepaalde ontwikkelingen in de instroom in het mbo en het hbo voorspelt Kuhry (1998) een aanzienlijk grotere deelname aan het mbo en het hbo dan volgens de referentieraming het geval zou zijn.<sup>2</sup>

Bij de voorspelling van de deelname aan afzonderlijke sectoren neemt de onzekerheid nog verder toe. Naast de onzekerheid over het aantal jongeren dat hoe dan ook voor een vervolgopleiding kiest, is er de onzekerheid over de keuze van de opleidingssector.

#### *4.3.2 Opleidingen voor onderwijzend personeel*

Opleidingen voor onderwijzend personeel worden verzorgd in het hbo en het wetenschappelijk onderwijs. In het hbo zijn te onderscheiden de opleiding gericht op het primair onderwijs, die wordt verzorgd aan de pabo's en de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs en het beroepsonderwijs.

In het wetenschappelijk onderwijs kan een eerstegraadsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs worden gehaald aan een universitaire lerarenopleiding. Deze opleiding vindt plaats in de tweede fase. De in de eerste fase opgedane vakkennis wordt aangevuld met een didactische component.

*De pabo's groeien weer, maar de lerarenopleidingen voor voortgezet onderwijs zijn steeds minder in trek*

Hiervoor is geconstateerd dat de belangstelling voor de lerarenopleiding over een langere periode gezien aanzienlijk is verminderd, maar sinds het begin van de jaren negentig weer een stijgende lijn volgt. Die stijging is vooral gerealiseerd aan de pabo's (tabel 4.5). De belangstelling voor deze vorm van lerarenopleiding trekt de laatste jaren aan, waarschijnlijk mede onder invloed van een promotiecampagne en als gevolg van imagoverbeterende maatregelen, zoals de verhoging van de aanvangssalarissen en mogelijk ook de groepsverkleining in de eerste jaren van het basisonderwijs.

De belangstelling voor de pabo's neemt zozeer toe dat sommige pabo's een inschrijvingsstop hebben aangekondigd (Volkskrant 17 april 1999). Zij menen de groeiende instroom (in 1998/'99 25% hoger dan in 1997/'98) niet te kunnen verwerken.

Het studentenaantal van de lerarenopleiding voor het voortgezet onderwijs loopt daarentegen steeds verder terug. Met name de deeltijdse variant trekt sinds het begin van de jaren negentig steeds minder studenten.

Afgaande op de aanmeldingen zal het studentenbestand de komende jaren nog verdere krimpen. Het aantal eerstejaarsstudenten was in 1998/'99 20% lager dan in het voorgaande studiejaar.

Tabel 4.5 Aantal studenten aan de opleidingen voor lerarenopleidingen, 1990/91-1998/99 (x 1.000)

	1990/91	1992/93	1994/95	1996/97	1997/98	1998/99
opleidingen voor het primair onderwijs						
pabo	16,1	18,4	20,4	21,0	21,8	24,0
speciaal onderwijs	1,8	1,3	2,0	3,4	4,0	4,1
totaal	17,5	19,7	22,4	24,4	25,8	28,1
opleidingen voor het voortgezet onderwijs						
voortgezet onderwijs	29,4	29,2	29,3	26,9	26,0	22,6
technisch onderwijs	2,5	2,0	1,6	1,0	0,9	0,9
universitaire lerarenopleidingen	0,4	0,4	0,7	0,8	0,6	0,6
totaal	32,3	31,6	31,6	28,7	27,5	24,1
totaal	49,7	51,1	53,6	52,7	52,7	52,7

Bron: Gordijn en Roesingh (1998); CBS (Statline); CBS (schriftelijk verstrekte informatie)

Het contrast tussen de ontwikkelingen van beide groepen van lerarenopleidingen is opvallend. Terwijl een baan in het basisonderwijs kennelijk steeds meer als een aantrekkelijk toekomstperspectief wordt gezien, lopen steeds minder jongvolwassenen warm voor een functie in het voortgezet onderwijs.

Eén van de mogelijke oorzaken is het feit dat de gediplomeerden van het havo en het vwo het beeld van de functie van leraar in het voortgezet onderwijs nog vers in het geheugen hebben. Als leerling hebben zij het wel en wee van het leraarsberoep de achterliggende jaren dagelijks kunnen waarnemen, en kennelijk stemt dat steeds minder positief. De praktijk van het basisonderwijs ligt minder vers in het geheugen en de aantrekkingskracht van het basisonderwijs heeft daarom waarschijnlijk minder te lijden van negatieve beeldvorming.

Het aandeel vrouwelijke studenten is hoog in het pedagogisch onderwijs: twee op de drie studenten is vrouw. Het hoogst is dat aandeel in de opleidingen gericht op het primair onderwijs (ruim 80%). Het hoge aantal vrouwen onder de leerkrachten in het primair onderwijs zal dus zeker niet verminderen door de toetreding tot de arbeidsmarkt van afgestudeerde pabo-studenten. De groeiende belangstelling voor de pabo's van de laatste jaren tekent zich bovendien vooral af onder vrouwen (TK 1998/1999). Het percentage vrouwen in het primair onderwijs zal dus eerder nog verder toenemen, ook al als gevolg van de pogingen de stille reserve te mobiliseren. Inactieven met een lesbevoegdheid zijn veelal vrouw. Bij de opleidingen voor leraren in het voortgezet onderwijs hebben vrouwen een aandeel dat de laatste jaren rond de 55% schommelt.

#### 4.3.3 Verzorging en gezondheidszorg

Opleidingen op het terrein van de verzorging en de gezondheidszorg worden gegeven op het mbo-, het hbo- en wo-niveau.

Op het mbo-niveau gaat het om een reeks van opleidingen, ondergebracht in de sector 'diensten- en gezondheidszorgonderwijs'. Deze omvat onder andere opleidingen voor de verpleging, verzorging, sociaal-agogisch werk, voor activiteiten-

begeleiding, en voor assisterende beroepen in de gezondheidszorg (tandarts-, dokters-, apothekersassistente).

Op het hbo-niveau omvat de sector 'onderwijs voor de gezondheidszorg' het verpleegkundig onderwijs, de opleidingen voor fysiotherapie en enkele kleinere opleidingsrichtingen (voeding en diëtetiek, logopedie).

Tot voor kort waren er naast de verpleegkundige opleidingen in het mbo en het hbo, de verpleegkundige inservice opleidingen, verbonden aan (gezondheids)zorginstellingen. Deze zijn te onderscheiden in opleidingen voor de algemene gezondheidszorg (A), de psychiatrische verpleging (B) en de zwakzinnigenzorg (Z). De inservice opleidingen zijn met ingang van het schooljaar 1997/'98 geïntegreerd in de verpleegkundige opleidingen in het mbo en in enkele gevallen het hbo en daarmee onder de verantwoordelijkheid van OC&W gebracht en tevens ingepast in de kwalificatiestructuur van de WEB.

In het wetenschappelijk onderwijs tenslotte gaat het om de studierichtingen geneeskunde, diergeneeskunde, tandheelkunde, gezondheidswetenschappen en enkele kleinere opleidingen.

Tabel 4.6 toont de deelnemersaantallen van de verschillende opleidingen gericht op de verzorging en de gezondheidszorg vanaf 1990.

Op het mbo-niveau zijn de meeste opleidingen betrekkelijk stabiel van omvang gebleven. Alleen de de sociaal-pedagogische opleidingen zijn meer deelnemers gaan trekken. Als gevolg van de herstructurering van de opleiding in het mbo en het leerlingwezen zijn voor de laatste jaren geen goed vergelijkbare gegevens beschikbaar.

De deelname aan de verpleegkundige inservice opleidingen verminderde sterk in de periode 1990-1995 (-30%). Vooral de opleiding tot verpleegkundige A (algemene gezondheidszorg) liep sterk terug, maar ook de opleidingen tot verpleegkundige voor psychiatrische ziekenhuizen (B) en voor zwakzinnigenzorg (Z) zagen hun studentenaantal teruglopen.

Hoe de belangstelling voor deze opleidingen zich na de overheveling naar het mbo verder heeft ontwikkeld, is niet duidelijk.<sup>3</sup>

In het hbo en wetenschappelijk onderwijs zijn de studentenaantallen van de verschillende opleidingen vrijwel ongewijzigd gebleven. De oorzaak daarvan is dat bij een aantal van de opleidingen de belangstelling groter is dan de capaciteit van de opleidingen. Niet de belangstelling, maar de capaciteit van de opleidingen is dan bepalend voor de ontwikkeling van het aantal deelnemers.

In het mbo is het percentage vrouwelijke studenten zeer hoog. Het varieerde in 1996/'97 van 85% (verpleging) tot 99% (assisterende beroepen). Wel is er in vergelijking met begin jaren negentig een lichte toename te bespeuren van het aantal mannen. Ook bij de verpleegkundige inservice opleidingen heeft die ontwikkeling zich voorgedaan.

Tabel 4.6 Aantal studenten aan de opleidingen gericht op verzorging en de gezondheidszorg, 1990/91-1998/99 (x 1.000)

	1990/91	1992/93	1994/95	1996/97	1997/98	1998/99
mbo						
verpleging	3,1	3,7	4,2	4,5	.	.
verzorging	14,2	15,0	15,2	15,0	.	.
sociaal-agogische opleiding	13,5	16,8	20,2	23,9	.	.
activiteitenbegeleiding	3,3	3,9	4,4	4,4	.	.
assisterende beroepen	6,9	7,2	7,7	6,7	.	.
totaal mbo	41,1	46,7	51,7	54,5	.	.
verpleegkundige inservice opleidingen	29,3	28,3	24,8	20,9 <sup>a</sup>	.	.
gezondheidszorg opleidingen hbo						
verpleging	10,0	10,4	10,0	10,4	10,8	11,3
fysiotherapie	5,3	4,7	4,7	4,7	4,6	4,6
overig	8,5	8,5	8,5	9,4	9,7	9,9
totaal	23,8	23,6	23,2	24,5	25,1	25,7
gezondheidszorg opleidingen wo						
geneeskunde	11,1	10,7	11,3	11,8	11,9	11,9
tandheelkunde	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2	1,2
diergeneeskunde	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5
overig <sup>b</sup>	3,5	4,3	4,3	3,8	4,0	4,2
totaal	17,4	17,3	18,1	18,3	18,5	18,7

<sup>a</sup> 1995/96.

<sup>b</sup> Gezondheidswetenschappen, bewegingswetenschappen, beleid en management, overig.

Bron: CBS (Statline); Gordijn en Roessingh (1998); CBS (niet gepubliceerd)

In de gezondheidszorgopleidingen van het hbo is de getalsmatige overmacht van vrouwen eveneens groot (80% of meer). De uitzondering wordt hier gevormd door de fysiotherapieopleiding, die voor 40% door mannen wordt bevolkt.

In het wetenschappelijk onderwijs is de getalsmatige man-vrouwverhouding nog het meest evenwichtig. Bij geneeskunde (56%), diergeneeskunde (62%) en de overige richtingen (68%) zijn vrouwen in de meerderheid, bij tandheelkunde zijn zij in de minderheid (44%).

De mate waarin vrouwen zijn vertegenwoordigd in de opleidingen voor de zorg, hangt samen met het niveau van de opleidingen. Hoe hoger het niveau, hoe geringer de meerderheid van vrouwen. Het niveau van de opleidingen valt voor een deel ook samen met het karakter van het werk waar de opleiding op is gericht. De middelbare opleidingen zijn gericht op werk waarin de verzorging van patiënten en dergelijke centraal staat. De hogere opleidingen zijn eerder gericht op werkzaamheden die tot doel hebben de gezondheidstoestand te beïnvloeden door medisch ingrijpen.

Op het hbo-niveau is het verschil tussen hbo-verpleegkunde en fysiotherapie illustratief: het percentage meisjes/vrouwen in de hbo-verpleegkunde-opleidingen is veel hoger dan in de fysiotherapieopleidingen.



#### 4.4 De keuze voor quartaire-sectoropleidingen: achtergronden en motieven

Zoals aangegeven in paragraaf 4.2 zullen verschillende factoren van invloed zijn op de keuze voor een opleiding in een bepaalde sector. Genoemd zijn de (achtergrond)kenmerken van de scholieren, motieven ten aanzien van studie en werk. In deze paragraaf zal gepoogd worden de relatie tussen achtergrondkenmerken, motieven ten aanzien van studie en werk en de opleidingskeuze nader in kaart te brengen. Waarin onderscheiden jongeren met een voorkeur voor quartaire-sectoropleidingen zich en hoe kijken zij aan tegen studie en werk?

##### 4.4.1 De kenmerken van de studenten van de quartaire-sectoropleidingen

De kenmerken die van belang kunnen zijn voor de keuze van een opleiding in een bepaalde sector, zijn te onderscheiden in persoonlijke kenmerken zoals aanleg en geslacht, kenmerken van het gezin waarin de scholier opgroeit, en kenmerken van de voorafgaande schoolloopbaan.

De samenhang tussen het *geslacht* en de voorkeur voor verschillende opleidingssectoren is hiervoor reeds belicht (§ 4.3). Hoewel zich met name op het middelbaar niveau een wat meer evenwichtige spreiding van mannen en vrouwen over de opleidingssectoren aftekent, is het geslacht nog altijd van grote invloed op de keuze voor opleidingen in de verschillende sectoren.

Wat is de invloed van het milieu van herkomst op de keuze voor opleidingssectoren? De invloed van het milieu van herkomst op de deelname aan voortgezette en hogere opleidingen is een welbekend gegeven. Hoe hoger de sociaal-economische status van de ouders, hoe groter de deelname aan hoger onderwijs van de kinderen (Dronkers en De Graaf 1995), maar is de sociaal-economische status ook van invloed op de sector van onderwijs waarvoor wordt gekozen?

Roeleveld et al. (1994) stellen in navolging van Bourdieu dat wetenschappelijke disciplines zijn te ordenen op een continuüm met als uiteinden disciplines met een hoog maatschappelijk aanzien en disciplines met een laag wetenschappelijk aanzien. Gaande van maatschappelijk aanzien naar wetenschappelijk aanzien zouden studierichtingen als volgt zijn te ordenen: rechten en medicijnen, culturele en sociale wetenschappen, exacte wetenschappen en wiskunde. Bij studierichtingen met een hoog sociaal aanzien zou het milieu van herkomst sterker van invloed zijn dan bij de studierichtingen met een laag wetenschappelijk aanzien. Jongeren uit lagere milieus zouden dus vaker kiezen voor sectoren met een laag wetenschappelijk aanzien, terwijl jongeren uit hogere milieus eerder zouden kiezen voor opleidingen met een hoog maatschappelijk aanzien.

##### *De sociaal-economische status van studenten verschilt per opleidingssector*

De gegevens die in het kader van het project Verder studeren zijn verzameld wijzen inderdaad op verschillen in sociaal-economische status van de ouders van studenten van de verschillende studierichtingen in het hbo en het wetenschappelijk onderwijs.

Het blijkt bovendien van belang te zijn onderscheid te maken tussen het inkomen van de ouders en het opleidingsniveau. De studenten van sommige opleidingen onderscheiden zich door zowel het opleidingsniveau als het inkomen van hun ouders, die van andere opleidingen alleen door het opleidingsniveau of alleen door het inkomen.

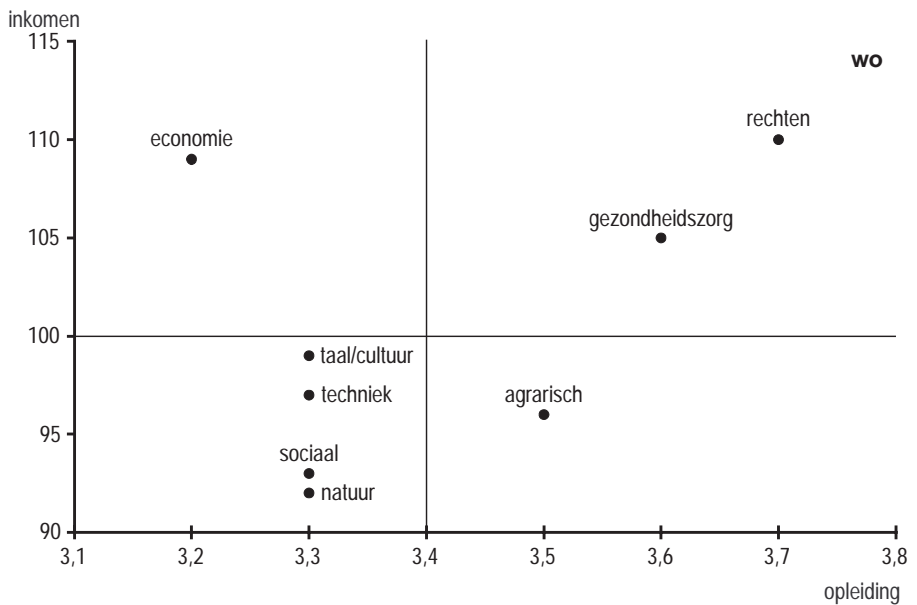
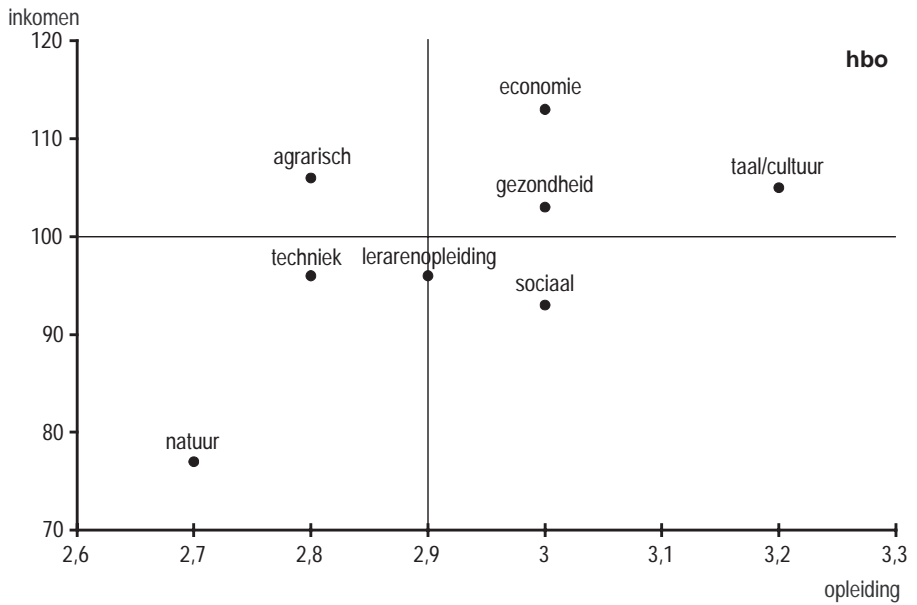
In figuur 4.1 zijn verschillen naar ouderlijk inkomen en opleiding afgebeeld van de eerstejaarsstudenten in het hbo en het wetenschappelijk onderwijs in het begin van de jaren negentig.

Bij de eerstejaars hbo-studenten hebben de studenten in de sectoren 'natuurwetenschappen', 'techniek' en 'landbouw' relatief laagopgeleide ouders, terwijl ook het ouderlijke inkomen van studenten in twee van deze drie sectoren lager dan gemiddeld is.

Hbo-studenten in de sector 'taal en cultuur' hebben relatief hoogopgeleide ouders, zonder dat dit met een hoog inkomen gepaard gaat. De hbo-studenten economie onderscheiden zich daarentegen vooral door een hoog ouderlijk inkomen.

Bij de studenten in het wetenschappelijk onderwijs ligt het inkomen en opleidingsniveau van de ouders over de hele linie op een hoger peil dan in het hbo (de inkomens zijn gemiddeld 20% hoger). De ouders van studenten rechten en gezondheidszorg zijn relatief hoogopgeleid en hebben bovendien een meer dan gemiddeld inkomen, conform het voorspelde patroon. Het opleidingsniveau van de ouders van de studenten van de overige universitaire studierichtingen loopt niet al te zeer uiteen, maar bij hen differentieert het inkomen. Het inkomen van de ouders van studenten economie behoort tot de hoogste inkomens van alle studierichtingen. De studenten in de natuurwetenschappen, de sociale richting en in mindere mate de technische richting, hebben ouders met zowel een lage opleiding als een laag inkomen. De studenten economie zijn niet eenduidig in te delen; hun ouders zijn het laagst opgeleid maar hebben daarentegen het hoogste inkomen. Het geval van de studenten economie geeft aan dat er onderscheid gemaakt moet worden tussen een financiële en een culturele dimensie. Sommige opleidingen trekken jongeren uit gezinnen met zowel hoogopgeleide als relatief draagkrachtige ouders, andere opleidingen trekken studenten met relatief hoogopgeleide maar niet opvallend draagkrachtige ouders, terwijl voor met name de economische opleidingen precies het omgekeerde geldt (een hoog inkomen maar geen opvallend hoog opleidingsniveau).

Figuur 4.1 Het inkomen<sup>a</sup> en de opleiding<sup>b</sup> van de ouders van eerstejaarsstudenten hbo en wo, 1991



<sup>a</sup> In indexcijfers (gemiddeld = 100).

<sup>b</sup> Gemeten op een schaal van 1 (laag) tot 5 (hoog).

Bron: Webbink et al. (1993)

Verderop in dit hoofdstuk wordt ingegaan op de rol die financiële vooruitzichten spelen bij de keuze voor de verschillende studierichtingen.

*Scholieren hebben een voorkeur voor een opleiding gericht op de economische sector waarin hun vader werkt*

Het milieu van herkomst is hiervoor opgevat in termen van inkomenshoogte en opleidingsniveau. Met het oog op de keuze van opleidingssectoren is naast het niveau van de opleiding van de ouders ook de sector waarin de ouders zijn opgeleid mogelijk van belang. Ouders met een achtergrond in een bepaalde opleidingssector zullen veelal werkzaam zijn in bepaalde economische sectoren en in bepaalde beroepen. Mogelijk worden kinderen hierdoor beïnvloed en kiezen zij voor eenzelfde opleidingssector als destijds door hun ouders gevolgd, dan wel voor een opleiding gericht op dezelfde sector als waarin hun ouders werkzaam zijn.

Gegevens over de samenhang tussen de opleidingssector van ouders en hun kinderen zijn niet beschikbaar. Wel is er informatie over de samenhang tussen de *economische sector* waarin de ouders werkzaam zijn en de voorkeuren van hun kinderen voor verschillende opleidingssectoren. In het Nationaal scholierenonderzoek 1996 is aan leerlingen in het voortgezet onderwijs gevraagd naar welke sector van vervolgopleiding hun voorkeur uitgaat en in welke sector zij later het liefst zouden willen werken. Tevens is in dit onderzoek van de werkende ouders bekend in welke sector van de economie zij werkzaam zijn.

De voorkeur van de aan het onderzoek deelnemende scholieren voor verschillende opleidingssectoren is gepeild door hun te vragen bij elk van zeven genoemde opleidingssectoren aan te geven hoe waarschijnlijk het is dat zij voor die richting zullen kiezen. Bij deze vraagvorm konden scholieren uiting geven aan hun eventuele twijfel tussen opleidingssectoren; er hoefde niet een voorkeur voor één bepaalde sector te worden uitgesproken. Verder maakt deze vraagstelling het mogelijk 'verwantschap' tussen opleidingssectoren op te sporen. Van 'verwantschap' is sprake indien de voorkeur voor de ene opleiding samenhangt met de voorkeur voor een andere opleiding. Die onderlinge samenhang is onderzocht met een principale-componentenanalyse en uit die analyse komen enkele clusters van opleidingen naar voren (tabel 4.7). Heeft een scholier voorkeur voor een bepaalde opleiding, dan is de kans groot dat hij of zij ook affiniteit heeft met de andere opleidingen in hetzelfde cluster. Als scholieren nog aarzelen over hun vervolgopleiding, dan is dat waarschijnlijk tussen opleidingen binnen een cluster. Het eerste cluster is dat van de alfaopleidingen, sociaal- culturele opleidingen en pedagogische opleidingen, het tweede cluster omvat de medische/verzorgende opleidingen en wederom pedagogische opleidingen, het derde cluster bestaat uit de technische, natuurwetenschappelijke en agrarische opleidingen. De voorkeur voor economisch/administratieve opleidingen hangt voornamelijk in negatieve zin samen met andere voorkeuren: wie opteert voor dit type opleiding heeft weinig affiniteit met de opleidingen in het tweede en derde cluster.

Tabel 4.7 Voorkeur van scholieren<sup>a</sup> in het vbo, mavo, havo en vwo voor vervolgopleidingen in verschillende sectoren, 1996<sup>b</sup>

	factor 1	factor 2	factor 3
sociaal-culturele opleiding	0,81		
opleiding op het terrein van talen, geschiedenis, kunst of filosofie	0,74		
pedagogische opleiding	0,66	0,33	
medische of verzorgende opleiding		0,85	
technische of natuurwetenschappelijke opleiding			0,77
agrarische opleiding			0,56
economische of administratieve opleiding		-0,51	-0,53
eigenwaarde geroteerde factoren	1,81	1,25	1,21

<sup>a</sup> Scholieren van 15 jaar en ouder.

<sup>b</sup> Resultaten principale-componentenanalyse; factorladingen na varimaxrotatie, duidelijkheidshalve zijn alleen ladingen > 0,30 weergegeven.

Bron: NIBUD/SCP (NSO'96)

Hangt nu de affiniteit van scholieren met de diverse clusters van opleidingssectoren samen met de economische sector waarin de ouders werkzaam zijn?

Dat blijkt inderdaad het geval wanneer de scores van scholieren op de drie onderscheidenfactoren worden uitgesplitst naar sector van werkzaamheid van de vader van scholieren (tabel 4.8). De mate waarin de factorscore afwijkt, is een indicatie voor de affiniteit met het desbetreffende cluster van opleidingen (het gemiddelde van elke factorscore is nul). Naast de sector waarin de vader werkzaam is, zijn tevens opgenomen het geslacht van de leerling en het opleidingsniveau van de vader. Gezien de eerdere bevindingen mag worden verwacht dat beide eveneens van invloed zijn op de voorkeur voor opleidingssectoren, en opleidingsniveau en economische sector overlappen voor een deel.

De opleidingen in het eerste cluster (sociaal-culturele opleidingen, alfaopleidingen, pedagogische opleidingen) hebben relatief veel aantrekkingskracht op leerlingen met ouders werkzaam in de quataire sector. Indien de vader werkzaam is in de tertiaire sector, voelen leerlingen zich daarentegen juist weinig aangetrokken tot dit cluster van opleidingen.

Het tweede cluster, een voorkeur voor zorgopleidingen en tegelijkertijd een afkeer voor economisch-administratieve opleidingen, is impopulair bij leerlingen met een vader die werkt in de tertiaire sector. Anders gezegd: indien de vader werkzaam is in de tertiaire sector, heeft de leerling weinig affiniteit met zorgopleidingen en veel met economisch-administratieve opleidingen.

De opleidingen in het derde cluster (technische, natuurwetenschappelijke en agrarische opleidingen) zijn relatief populair onder leerlingen met een vader werkzaam in de primaire/secundaire sector, terwijl de leerlingen met een vader actief in de tertiaire sector daar juist weinig van moeten hebben.

Al met al kiezen jongeren naar verhouding vaak voor een opleiding gericht op de sector waarin de vader werkt.

Tabel 4.8 Voorkeur<sup>a b c</sup> voor clusters van opleidingssectoren, scholieren in het vbo, mavo, havo en vwo, 15 jaar en ouder, 1996

	cluster 1	cluster 2	cluster 3
geslacht			
jongen	-0,30	-0,34	0,24
meisje	0,33	0,37	-0,27
bèta	0,31	0,36	0,26
opleidingsniveau vader			
basisonderwijs/lbo/mavo	-0,07	0,10	0,02
havo/vwo/mbo	0,07	-0,16	-0,02
hbo/wo	0,06	-0,04	-0,01
bèta	0,07*	0,11	0,02*
economische sector vader			
primaire/secundaire	0,04	0,05	0,20
tertiaire	-0,22	-0,11	-0,25
quartaire	0,23	0,04	0,00
bèta	0,18	0,07*	0,18
r <sup>2</sup>	0,13	0,15	0,11

<sup>a</sup> Scholieren van 15 jaar en ouder.

<sup>b</sup> Gemeten als scores van leerlingen op de factoren die uit een principale-componentenanalyse naar voren zijn gekomen (tabel 4.7).

<sup>c</sup> De afwijking is gecorrigeerd door middel van multi-pele-classificatieanalyse voor de eventuele overlap tussen geslacht, opleidingsniveau en economische sector.

\* Niet significant ( $p > 0,05$ ).

Cluster 1: sociaal culturele opleidingen, alfa opleidingen (taal, kunst, filosofie), pedagogische opleidingen.

Cluster 2: medische en verzorgende opleidingen, pedagogische opleidingen.

Cluster 3: technische en natuurwetenschappelijke opleidingen, agrarische opleidingen.

Bron: NIBUD/SCP (NSO'96); SCP-bewerking

De verschillen tussen jongens en meisjes vertonen een patroon dat op basis van de deelnamecijfers in paragraaf 4.3 kon worden verwacht: jongens voelen zich weinig aangetrokken tot de eerste twee clusters, meisjes weinig tot het derde cluster. Opvallend is verder dat de sector waarin de vader werkzaam is, overwegend meer invloed heeft op de voorkeur voor een opleidingssector dan het opleidingsniveau van de vader.

Behalve naar de voorkeur voor opleidingssectoren is in het onderzoek ook rechtstreeks gevraagd in welke economische sector scholieren later het liefst zouden willen werken. Hierbij kon niet per sector de mate van voorkeur worden aangegeven; er moest een keuze worden gemaakt voor één van de twaalf omschreven sectoren.

De voorkeuren die worden geuit lopen sterk uiteen tussen jongens en meisjes: de laatsten geven in groten getale de voorkeur aan de quartaire sector, en dan met

name de gezondheidszorg en verzorging, terwijl hun belangstelling voor de primaire en secundaire sector minimaal is in vergelijking met die van jongens. Dit past wederom in het beeld van de feitelijke verdeling van mannen en vrouwen over de marktsectoren de quataire sector, en afgaande op deze voorkeuren van scholieren is een meer gelijke spreiding van mannen en vrouwen over sectoren in het onderwijs en in de economie vooralsnog niet te verwachten.

Ook bij de voorkeur voor werk in de diverse sectoren komt een verwantschap naar voren tussen ouders en kinderen. Eén en ander blijkt uit tabel 4.9, waarin het percentage scholieren dat interesse heeft in een functie op een bepaald terrein is uitgesplitst naar de sector van werkzaamheid van de vader. De aandacht gaat met name uit naar de vetgedrukte percentages vermeld op de diagonaal van linksboven naar rechtsonder, die per sector van werkzaamheid aangeven welk percentage van de kinderen in dezelfde sector als hun vader wil werken. De belangstelling voor een sector is telkens aanzienlijk hoger dan gemiddeld (het percentage in de laatste kolom) indien de vader in die sector werkt. Er is dus sprake van een zekere mate van 'overerving' van vader op kinderen van de gerichtheid op economische sectoren.

Tabel 4.9 Voorkeur van scholieren<sup>a</sup> in het vbo, mavo, havo, vwo en mbo voor werk in diverse sectoren, naar sector van werkzaamheid van de vader, 1996 (in procenten)

werk vader	primair/secundair	tertiair	onderwijs	(gezondheids)zorg	overheid/politie	totaal
voorkeur leerling						
primaire/secundaire sector	<b>29</b>	6	13	4	10	15
tertiaire sector	36	<b>68</b>	45	47	53	51
onderwijs	7	3	<b>13</b>	6	8	6
(gezondheids)zorg	23	15	19	<b>35</b>	13	19
overheid/politie	6	8	10	9	<b>16</b>	9
totaal	100	100	100	100	100	100

<sup>a</sup> Scholieren van 15 jaar en ouder.

Phi = 0,38; Cramers V = 0,19.

Bron: NIBUD/SCP (NSO'96)

Overigens is de samenhang die blijkt uit tabel 4.9 over het geheel genomen zwakker voor meisjes dan voor jongens: meisjes laten zich kennelijk minder beïnvloeden door het werk van hun vader dan jongens. Het ligt in de rede te verwachten dat deze geringere gevoeligheid te maken heeft met het feit dat gekeken is naar de werkring van de vader en niet naar die van de moeder. Volgens de gegevens uit het Nationaal scholierenonderzoek 1996 zijn meisjes echter niet gevoeliger voor het werk van hun moeder dan voor dat van hun vader.

### *Veel quartair gerichte opleidingen trekken studenten van een wat lager niveau*

In welk opzicht verschilt de voorafgaande schoolloopbaan van jongeren die kiezen voor een quartaire-sectoropleiding?

Uiteraard verschilt de samenstelling van het vakkenpakket in het toeleverende algemene onderwijs. Met het vakkenpakket preluderen scholieren al ten dele op een vervolgopleiding in een bepaalde sector, al is het maar omdat bepaalde vervolgopleidingen ermee worden uitgesloten. Met de invoering van zogeheten profielen (vakkenpakketten) in de bovenbouw van het havo/vwo zal deze relatie vermoedelijk worden verstevigd: de samenstelling van de profielen is nadrukkelijk afgestemd op de diverse (clusters van) vervolgopleidingen. De doorstroommogelijkheden verschillen echter per profiel - met een exact profiel ('natuur en techniek') kan men tot bijna alle opleidingen worden toegelaten en het effect is daarom onzeker.

Verder zijn er verschillen tussen het niveau waarop het voorafgaande onderwijs is afgesloten en de mate van vertraging die is opgelopen als gevolg van omwegen of doubleren. Uit het eerdergenoemde project Verder studeren blijken verschillen in de mate van doubleren in het voortgezet onderwijs, het gemiddelde eindexamencijfer en het niveau van de gevolgde vooropleiding. Doordat jongeren niet altijd voor de hoogst mogelijke vervolgopleiding kiezen, trekken sommige vervolgopleidingen hoger opgeleide jongeren dan andere opleidingen van hetzelfde niveau (het gaat hier met name om vwo-gediplomeerden in het hbo). In tabel B4.1 in de bijlage bij dit hoofdstuk zijn de verschillen samengevat.

In het hbo manifesteren zich vooral verschillen in vooropleiding tussen opleidingssectoren; in het technisch en het economisch onderwijs stromen relatief veel vwo-gediplomeerden in. Vwo-gediplomeerden met een interesse in deze terreinen opteren veelal voor een hbo in plaats van een wo-opleiding.

Quartaire-sectoropleidingen als die voor het onderwijs en de gezondheidszorg trekken naar verhouding veel havo-gediplomeerden.

In het wetenschappelijk onderwijs zijn er duidelijker verschillen in het percentage zittenblijvers in het voorafgaande onderwijs: studenten economie, techniek, natuurwetenschappen en landbouw zijn minder blijven zitten in het voortgezet onderwijs dan studenten van de quartair gerichte opleidingen. Ook zijn er verschillen in eindexamencijfers. Techniek, natuurwetenschappen en landbouw trekken de studenten met de hoogste cijfers, rechten en sociale wetenschappen die met de laagste cijfers. Verder is het verschil in vooropleiding van wo-studenten opvallend. In de sociale richting en in mindere mate de richting taal/cultuur hebben veel studenten een havo-achtergrond in het voortgezet onderwijs. Het gaat hier dus om wo-studenten die eerst een hbo-opleiding hebben gevolgd (al dan niet voltooid).

Al met al trekken quartair gerichte opleidingen overwegend deelnemers met een wat lager niveau, hetzij doordat ze minder vaak studenten met een 'te hoge' vooropleiding trekken (instroom van vwo'ers in het hbo), hetzij doordat ze studenten met wat lagere eindexamencijfers trekken (in het wo; met uitzondering van de quartaire richting natuurwetenschappen).



#### 4.4.2 *Quartaire-sectoropleidingen en de motieven ten aanzien van studie en beroep*

Arbeidsmarktoverwegingen zullen veelal een rol spelen bij de studiekeuze, maar zijn niet de enige factor. Ook de interesse in een bepaald kennisgebied, de wens zich op een bepaald terrein te ontplooien, of simpelweg de sociale contacten die het volgen van een studie oplevert kunnen van invloed zijn op de keuze. Wanneer het nut van de studie als zodanig vooropstaat, wordt veelal gesproken van een intrinsieke studiemotivatie. Staat daarentegen het investeren in de toekomst voorop, dan is er sprake van een extrinsieke of instrumentele studiemotivatie. Begin jaren egentig constateerden Webbink et al. (1993) dat hbo-studenten in de quartair gerichte sectoren wat minder extrinsiek georiënteerd waren dan studenten in de marktgerichte sectoren. Dat verschil ging gepaard met een wat gematigder inkomensverwachting. De intrinsieke motivatie was bij de studenten in de quartair gerichte sectoren iets sterker dan bij studenten in de marktgerichte sectoren. In het wetenschappelijk onderwijs waren studenten economie, techniek en ook de medische richtingen het sterkst extrinsiek gemotiveerd, hetgeen ook hier gepaard ging met een relatief hoge inkomensverwachting. Studenten in de quartair gerichte sectoren als het sociaal-cultureel onderwijs en de sector 'taal en cultuur' moesten het vooral hebben van hun intrinsieke motivatie. Rechtenstudenten waren het minst van alle studenten intrinsiek gemotiveerd.

#### *Oriëntatie op werk: arbeidsvoorwaarden, werkinhoud en inpassing in het gezinsleven*

Ook voor werken geldt dat het verschillende behoeften vervult: het levert een inkomen, het kan contacten en ontplooiingsmogelijkheden bieden en het kan de werkende een gevoel van zinvolheid verschaffen. Waar voor sommigen het verwerven van een (hoog) inkomen vooropstaat, zullen anderen vooral prijs stellen op de sociale contacten of de ontplooiingsmogelijkheden. Weer anderen zullen veel belang hechten aan randvoorwaarden die te maken hebben met de inpassing van het werk in het dagelijks leven. Te denken valt aan de werktijden en de reisafstand.

Hiervoor werd reeds aangegeven dat de studiemotivatie van jongeren in de diverse opleidingssectoren verschilt. In het verlengde daarvan mag worden verwacht dat ook de eisen gesteld aan de toekomstige baan verschillen. Een vooral extrinsieke motivatie ten opzichte van de vervolgopleiding zal waarschijnlijk samengaan met een werkoriëntatie waarin de materiële opbrengsten van het werk vooropstaan, terwijl jongeren met een intrinsieke studieoriëntatie meer waarde zullen hechten aan de inhoud van het werk.

Hoe kijken jongeren met een voorkeur voor quartaire-sectorfuncties aan tegen werken? Welke aspecten van het werk vinden zij belangrijk en welke relatief onbelangrijk en is er verschil met jongeren met een voorkeur voor werk in de andere sectoren?

*Jongeren met interesse in de quartaire sector zijn minder carrièregericht en willen werk en gezin combineren*

In het Nationale scholierenonderzoek 1996 zijn aan scholieren dertien uitspraken voorgelegd over hun toekomstige werk. De uitspraken hadden betrekking op het belang dat zij hechtten aan de arbeidsvoorwaarden en aan de inhoud van het werk. Enkele uitspraken over arbeidsvoorwaarden waren toegesneden op het kunnen inpassen van het werk in het (toekomstige) gezinsleven.

Uit een analyse van de antwoordpatronen door middel van een principale-componentenanalyse blijkt dat scholieren inderdaad onderscheid maken tussen arbeidsvoorwaarden en de inhoud van het toekomstige werk. De in de uitspraken onderscheiden items zijn terug te brengen tot drie dimensies (tabel 4.10).

De eerste dimensie verwijst vooral naar de arbeidsvoorwaarden. Scholieren die hoog scoren op deze dimensie hechten aan een hoog inkomen, promotiemogelijkheden en een vast en fulltime dienstverband. Het gaat hier vooral om extrinsieke motieven en de oriëntatie waar het hier om gaat zou kunnen worden aangeduid als een carrièregerichte werkoriëntatie.

Voor de tweede dimensie zijn uitspraken bepalend die betrekking hebben op de inhoud van het werk. Leerlingen die hoog scoren op deze dimensie hechten met name aan afwisselend, interessant werk met veel zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en gelegenheid tot ontplooiing. Deze oriëntatie is te omschrijven als een intrinsieke werkoriëntatie.

Tabel 4.10 Werkoriëntatie<sup>a</sup> van scholieren<sup>b</sup> van het vbo, mavo, havo, vwo en mbo, 1996

	factor 1	factor 2	factor 3
als je later gaat werken, hoe belangrijk vind je dan de volgende zaken:			
een vaste baan	0,69		
een hoog inkomen	0,66		
de mogelijkheid om promotie te maken	0,68		
een volledige werkweek	0,57	0,37	
interessant werk	0,50	0,48	
afwisselend werk		0,72	
werk waarin je jezelf kunt ontplooiën	0,33	0,63	
veel contact met andere mensen		0,65	
werk waarin je zelf beslissingen kunt nemen	0,33	0,47	0,34
verantwoordelijk werk	0,39	0,46	
de mogelijkheid in deeltijd te werken			0,79
gunstige werktijden	0,47		0,60
het kunnen combineren van werk en kinderen			0,53
eigenwaarde geroteerde factoren	2,59	2,32	1,64

<sup>a</sup> Resultaten principale-componentenanalyse; factorladingen na varimaxrotatie, alleen ladingen > 0,30 zijn weergegeven.

<sup>b</sup> Scholieren van 15 jaar en ouder.

De derde dimensie tenslotte verwijst naar de mogelijkheid het werk in te passen in het gezinsleven. Het betreft dus net als bij de eerste dimensie extrinsieke overwegingen, maar anders dan bij de eerste dimensie liggen deze overwegingen in de huiselijke sfeer. Deze oriëntatie is aan te duiden als een combinatiegerichte werk-oriëntatie.

De werkorientatie, dat wil zeggen de eisen die aan toekomstig werk worden gesteld, verschilt naar gelang de voorkeur voor verschillende vervolgopleidingen en voor werk in verschillende sectoren (tabel 4.11).

Jongeren met een voorkeur voor een quartaire-sectoropleiding (taal- of cultuuropleiding, opleiding op sociaal terrein, gezondheidszorgopleiding, lerarenopleiding) of voor een functie in de quartaire sector, zijn minder gericht op carrièreperspectieven als een hoog inkomen, promotiemogelijkheden en een vaste, fulltime baan dan jongeren met een voorkeur voor marktgerichte opleidingen (techniek, economie) en voor functies in de marktsector.

Tabel 4.11 Werkorientatie<sup>a</sup> van scholieren<sup>b</sup> in het vbo, mavo, havo, vwo en mbo van 15 jaar en ouder, naar voorkeur voor vervolgopleiding en naar voorkeur voor toekomstige werkkring, 1996

	carrièregericht	werkinhoud	combineren werk met huishouden
voorkeur voor vervolgopleiding			
techniek/natuurwetenschappen	0,20	-0,07	-0,14
agrarische opleiding	-0,28	-0,06	-0,51
economische/administratieve opleiding	0,37	-0,02	0,07
taal, cultuur, kunst, geschiedenis, filosofie	-0,43	0,02	-0,10
sociaal-culturele opleiding	-0,47	0,13	0,11
medische/verzorgende opleiding	-0,34	-0,03	0,13
lerarenopleiding	-0,23	0,34	0,25
wil later het liefst werken in			
marktsector	0,23	-0,05	-0,05
wv. landbouw en industrie	0,17	-0,05	-0,41
commerciële dienstverlening	0,25	-0,05	0,08
quartaire sector	-0,34	0,09	0,03
wv. onderwijs	-0,50	0,07	0,14
(gezondheids)zorg	-0,45	0,09	0,05
overheid, politie, leger	0,00	0,12	-0,07

<sup>a</sup> Score van scholieren op de factoren die uit een principale-componentenanalyse naar voren zijn gekomen.

<sup>b</sup> Scholieren van 15 jaar en ouder.

Bron: NIBUD/SCP (NSO'96)

Op het punt van de werkinhoud zijn de verschillen niet zo groot, maar het beeld is wel dat scholieren met een voorkeur voor quartaire opleidingen wat meer hechten aan de inhoud van het werk.

De combinatiegerichte kijk op werk tenslotte (het kunnen inpassen van werk in het huishouden) wordt ook meer aangetroffen onder scholieren met een voorkeur voor een quartaire-sectoropleiding.

Jongeren met een voorkeur voor een agrarische vervolgopleiding vormen de tegenpool; zij hechten het minst aan het kunnen inpassen van het werk in het gezinsleven. Waarschijnlijk gaan zij ervan uit dat de beroepspraktijk in de landbouw weinig mogelijkheden biedt in dat opzicht.

#### *4.4.3 Achtergrondkenmerken, motieven en de voorkeur voor de quartaire sector*

Jongeren met een voorkeur voor quartaire-sectoropleidingen en functies in de quartaire sector onderscheiden zich door hun achtergrond en door hun kijk op werk. Hoe verhouden zich de achtergrondkenmerken, de kijk op werk en de voorkeur voor de quartaire sector? Is de voorkeur van meisjes en van kinderen met ouders werkzaam in de quartaire sector te herleiden tot hun visie op werken, of hebben de achtergrondkenmerken en de visie op werk elk een zelfstandige invloed op de voorkeur voor de quartaire sector?

Er zijn redenen om te verwachten dat achtergrondkenmerken zoals het geslacht en het milieu van herkomst van invloed zijn op de visie op werken. Meisjes zullen veel waarde hechten aan de mogelijkheid werken en huishouden te combineren, gezien de dubbelrol die vrouwen veelal vervullen; veel meer dan mannen combineren zij werken en huishouden. In het verlengde daarvan zijn zij wellicht ook minder gericht op zaken als promotiemogelijkheden en een hoog loon.

Verschillen naar *milieu van herkomst* zijn te verwachten vanwege het verschil in beleving van het werk door de ouders. Hoogopgeleide ouders vervullen vaak functies met relatief goede arbeidsvoorwaarden. Zij zullen daarom meer aandacht hebben voor de inhoud van het werk. Naarmate aan materiële behoeften is voldaan, verschuift de aandacht naar de inhoud van het werk. Houtman (1996) betoogt in dit verband dat kinderen van hoogopgeleiden meer de nadruk zullen leggen op de intrinsieke waarde van het volgen van een opleiding, omdat zij opgroeien in een klimaat waarin vrijheid en zelfontplooiing worden benadrukt. Het is aannemelijk dat hetzelfde geldt voor de visie op de waarde van werken.

Ook de sector waarin de ouders werkzaam kan van invloed zijn op de visie van scholieren op werken. Werkenden in de quartaire sector hebben veelal een sociaal-culturele opleiding. Sociaal-cultureel opgeleiden hechten veel waarde aan vrijheid en zelfontplooiing, in vergelijking met bijvoorbeeld technisch opgeleiden (Houtman 1996).

#### *Achtergrond en visie op werk zijn beide van invloed op de voorkeur voor de quartaire sector*

Wat is nu het gezamenlijke effect van de achtergrondkenmerken en de werkoriëntatie op de voorkeur voor de opleidingen voor en werken in de quartaire sector? Mogelijk loopt de invloed van de achtergrondkenmerken op de voorkeur voor de quartaire sector via de werkoriëntatie. In dat geval vermindert of verdwijnt

het effect van deze achtergrondkenmerken op de quartaire-sectorvoorkeur, nadat rekening is gehouden met verschillen in de visie op werk.

In tabel 4.12 zijn de resultaten weergegeven van enkele multivariate analyses waarin het effect van de verschillende kenmerken op de quartaire-sectorvoorkeur is geschat. Afhankelijke variabelen in de schattingen zijn respectievelijk de voorkeur voor een opleiding gericht op de quartaire sector en de voorkeur voor een baan in één van de quartaire deelsectoren. Beide variabelen zijn dichotomieën (voorkeur voor de marktsector versus een voorkeur voor de quartaire sector) en de effecten zijn daarom geschat middels logistische regressie.

De parameters voor de (categorieën van de) diverse onafhankelijke variabelen geven aan in welke mate de voorkeur voor de quartaire sector afwijkt van het algemeen gemiddelde. Een parameter groter dan 1 wijst op een meer dan gemiddelde voorkeur voor de quartaire sector; een parameter kleiner dan 1 voor minder dan gemiddelde interesse voor die sector.

Voor beide afhankelijke variabelen is een model weergegeven met alleen de achtergrondkenmerken en een model waarin tevens de drie onderscheiden werkoriëntaties zijn opgenomen.

Tabel 4.12 Determinanten van de voorkeur van scholieren<sup>a</sup> in het vbo, mavo, havo, vwo en mbo voor een opleiding gericht op de quartaire sector respectievelijk een baan in de quartaire sector volgens een logistische-regressiemodel,<sup>a</sup> 1996

	quartaire-sectoropleiding		baan in de quartaire sector	
	I	II	I	II
geslacht				
jongen	0,33	0,37	0,45	0,49
meisje	3,02	2,73	2,23	2,03
opleiding vader				
tot en met lbo/mavo	1,08	1,16	1,07	1,14
havo, vwo, mbo	0,75	0,75	0,74	0,68
hbo, wo	1,23	1,15	1,25	1,30
sector waarin vader werkzaam is				
primair, secundair	0,81	0,81	1,00	0,99
tertiair	0,77	0,84	0,61	0,64
quartaair	1,59	1,47	1,63	1,59
gerichtheid op carrière	-	-0,63	-	-0,45
gerichtheid op de inhoud van het werk	-	0,33	-	(0,06)
gerichtheid op combineren werk en huishouden	-	(0,02)	-	(-0,07)

<sup>a</sup> Scholieren van 15 jaar en ouder.

<sup>b</sup> Weergegeven zijn de *odds ratios*; indien deze tussen haakjes zijn geplaatst, is het effect niet significant ( $p > 0,05$ ).

I Model met alleen achtergrondkenmerken.

II Model met achtergrondkenmerken en visie op werk.

Bron: NIBUD/SCP (NSO'96)

De uitkomsten van de schattingen zonder de drie werkoriëntatievariabelen bevestigen de eerdere bevindingen: meisjes, kinderen van hoger opgeleiden en met een vader werkzaam in de quartaire sector hebben meer dan andere jongeren een voorkeur voor een quartaire-sectoropleiding en voor een baan in die sector. Het effect van het geslacht is het sterkst, gevolgd door het werkzaam zijn van de vader in de quartaire sector. Het effect van het opleidingsniveau is geringer en bovendien is de relatie niet monotoon: scholieren met een middelbaar opgeleide vader voelen zich minder aangetrokken tot de quartaire sector dan scholieren met een lager of een hoger opgeleide vader.

Van de drie onderscheiden visies op werk, hangen er twee samen met een quartaire-sectorvoorkeur. Scholieren die veel waarde hechten aan carrièreperspectieven, hebben minder affiniteit met quartaire-sectoropleidingen en banen dan andere jongeren. Een sterke gerichtheid op de inhoud van het werk (interessant werk, verantwoordelijk werk, ontplooiingsmogelijkheden) leidt tot een meer dan gemiddelde interesse voor quartaire-sectoropleidingen. De gerichtheid op het kunnen inpassen van het werk in het huishouden heeft, tegengesteld aan de verwachting, geen effect op de voorkeur voor de quartaire sector, nadat reeds rekening is gehouden met de overige achtergrondkenmerken.

De effecten van de achtergrondkenmerken wijzigen niet veel nadat de drie variabelen die de opvattingen over werken indiceren, zijn toegevoegd. De eerdergenoemde groepen van scholieren geven meer dan anderen de voorkeur aan de quartaire sector, ongeacht hun visie op werken.

De affiniteit van scholieren met opleidingen gericht op en functies in de quartaire sector is al met al ten dele te herleiden tot een aantal kenmerken en opvattingen: meisjes, scholieren met een vader werkzaam in de quartaire sector, scholieren met een geringere interesse in extrinsieke opbrengsten van werk en sterke gerichtheid op de inhoud van het werk, voelen zich meer dan anderen aangetrokken tot de sector.

#### **4.5 Conclusies**

Dit hoofdstuk had tot doel de ontwikkeling van de deelname aan opleidingen van verschillende sectoren en een aantal factoren die een rol spelen bij de keuze voor die opleidingen, in kaart te brengen.

De belangstelling voor verschillende opleidingssectoren heeft geschommeld sinds het begin van de jaren zeventig. Op het mbo-niveau is de belangstelling over het hele tijdvak gezien verschoven naar de marktgerichte opleidingen, vooral als gevolg van de groei van het economisch en administratief onderwijs. Sinds het begin van de jaren negentig is echter een kentering waarneembaar. Terwijl het technische en economische onderwijs met krimpende deelnemersaantallen te maken heeft, groeit het diensten- en gezondheidszorgonderwijs.

Een dergelijke ontwikkeling is ook op het hbo-niveau waarneembaar. Tussen 1970 en 1990 verloren de quartaire-sectoropleidingen veel terrein, vooral als gevolg van de explosieve groei van het economisch onderwijs. Sinds 1990 tekent zich een licht herstel af en zijn de quartair gerichte opleidingen sterker gegroeid dan de opleidingen gericht op de marktsector.

Ook in het wetenschappelijk onderwijs hebben quartaire-sectoropleidingen in de jaren tachtig marktaandeel verloren, om vervolgens in de jaren negentig weer terrein te herwinnen. Iets meer dan de helft van de studenten volgt momenteel een quartair gerichte opleiding.

Waren de jaren tachtig het decennium van de economische richtingen in het onderwijs, in de jaren negentig slaat de slinger (voorzichtig) terug richting quartaire-sectoropleidingen.

De lerarenopleidingen hebben tot dusverre maar ten dele geprofiteerd van die herlevende belangstelling voor quartaire-sectoropleidingen. Waar de opleidingen voor leerkracht in het primair onderwijs de laatste jaren een groeiend aantal studenten trekken, daalt de belangstelling voor de opleiding tot leerkracht in het voorgezet onderwijs.

Binnen de opleidingen gericht op de (gezondheids)zorg valt het dalende aantal deelnemers aan de opleiding tot verpleegkundige op. In het eerste deel van de jaren negentig verloren de verpleegkundige inservice opleidingen bijna eenderde van hun cursisten.

Uit de vergelijking van de achtergrondkenmerken van de (aanstaande) deelnemers aan de diverse opleidingssectoren, komt een aantal opvallende verschillen naar voren.

Het meest duidelijke verschil is het geslacht van de studenten. Zowel in het mbo, het hbo als het wetenschappelijk onderwijs kiezen meisjes/vrouwen voor andere opleidingssectoren dan jongens/mannen. Deze scheiding valt goeddeels samen met de gerichtheid van de opleidingen: meisjes en vrouwen geven de voorkeur aan de opleidingen die uitzicht bieden op functies in de quartaire sector, jongens en mannen kiezen vooral voor opleidingen gericht op de marktsector. Deze scheiding is het sterkst op het middelbare niveau en het geringst in het wetenschappelijk onderwijs. Wel tekent zich op het middelbare niveau geleidelijk aan een meer evenwichtige spreiding af. Op het niveau van het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs is de scheiding tussen mannen en vrouwen van oudsher geringer, maar een trend naar meer evenwichtige spreiding is daar minder duidelijk. Als gevolg van de gestegen deelname van meisjes en vrouwen aan het hbo en het wetenschappelijk onderwijs hebben zij nu een absolute meerderheid in de voor hen traditioneel belangrijke sectoren.

Het voorgaande betekent dat zowel het studentenbestand van de lerarenopleidingen als dat van de opleidingen voor de gezondheidszorg is gefeminiseerd. Dit met uitzondering van de verpleegkundige opleidingen, waar nu meer dan vroeger ook jongens en mannen aan deelnemen. In zowel het gezondheidszorgonderwijs als bij de lerarenopleidingen is het getalsmatige overwicht van vrouwen groter naarmate het niveau van de opleiding lager is.

Een tweede kenmerk dat de revue is gepasseerd is de *sociaal-economische status* van het gezin waarin de student opgroeit. Eerder onderzoek bij studenten in het hbo en wetenschappelijk onderwijs maakt duidelijk dat er statusverschillen zijn tussen de studenten van de verschillende sectoren. Sommige sectoren trekken kinderen van hoogopgeleide maar niet bijzonder draagkrachtige ouders, andere richtingen trekken kinderen van relatief draagkrachtige ouders, zonder dat de ouders opvallend hoog zijn opgeleid. De eerste groep komt dus uit gezinnen die zich meer door hun culturele dan door hun economische kapitaal onderscheiden, terwijl de tweede groep uit gezinnen komt die juist over veel economisch kapitaal beschikken in vergelijking met het beschikbare culturele kapitaal.

Studenten in de sociaal-culturele opleidingssectoren en de sector taal en cultuur behoren tot de eerste groep, studenten economie behoren tot de tweede groep.

Een aspect van de sociaal-economische achtergrond waar weinig aandacht voor bestaat maar dat wel van belang blijkt voor de studiekeuze van jongeren, is de sector waarin ouders werkzaam zijn. Gegevens uit het Nationaal scholierenonderzoek tonen aan dat de economische sector waarin de ouders werkzaam zijn van invloed is op de sectorkeuze van de kinderen. Dat geldt zowel voor de voorkeur voor scholieren voor een vervolgopleiding, als voor de sector waarin ze later het liefst zouden willen werken. Scholieren met ouders werkzaam in de quartaire sector voelen zich meer dan anderen aangetrokken tot opleidingen gericht op en functies in diezelfde sector. Is de vader daarentegen werkzaam in de tertiaire sector, dan hebben de kinderen niet veel op met quartaire-sectoropleidingen, net zo min als met technische/natuurwetenschappelijke opleidingen, maar gaat de voorkeur vaak uit naar opleidingen op economisch terrein en functies in de tertiaire sector. Kinderen van ouders die in de primaire of secundaire sector werken, tenslotte, hebben relatief veel interesse in technische, natuurwetenschappelijke en agrarische opleidingen en een voorkeur voor functies in die sector.

Ook op het punt van *motieven* ten aanzien van studie en latere werkkring zijn er verschillen tussen de studenten in de verschillende opleidingssectoren. Elders verricht onderzoek geeft aan dat bij studenten in de marktgerichte sectoren de extrinsieke studiemotieven wat meer overheersen, terwijl studenten in de quartaire-opleidingssectoren vaker de intrinsieke motieven vooropstellen.

De hier gepresenteerde gegevens over de *visie op werken* maken duidelijk dat scholieren met een voorkeur voor quartaire-sectoropleidingen en voor banen in de quartaire sector minder belang hechten aan de extrinsieke waarde van werk (hoog loon, promotiemogelijkheden, fulltime baan). Zij zijn daarin de tegenpool van scholieren met een voorkeur voor een economische opleiding of voor een baan in de tertiaire sector, voor wie deze aspecten juist relatief belangrijk zijn.

Scholieren die een loopbaan in het onderwijs overwegen, hechten aan de mogelijkheid het werken in te passen in het gezinsleven (deeltijdwerk, mogelijkheid werken en kinderen te combineren).

Een samenvattende multivariate analyse toonde dat zowel de genoemde achtergrondkenmerken als de werkoriëntatie een eigenstandige invloed hebben op de voorkeur voor de quartaire sector.



## Noten

De raming vangt aan met een voorspelling van het totale aantal leerlingen in respectievelijk het mbo, het hbo en het wetenschappelijk onderwijs. Daarna worden de deelnemersaantallen van de sectoren afgeleid uit de huidige verdeling. Instroomverschillen over de afgelopen jaren werken echter door in de toekomstverwachting. Een sector die de afgelopen jaren weinig eerstejaarsstudenten heeft getrokken zal daarom de komende jaren krimpen volgens de raming.

Kuhry (1998) schat de ongediplomeerde instroom in het mbo hoger en het effect van studieduurbeperking in het hbo voor mbo-geplumeerden geringer.

Er zijn geen voldoende gedesaggregeerde cijfers meer gepubliceerd.

## Bijlage bij hoofdstuk 4

Tabel B4.1 Kenmerken van de schoolloopbaan van studenten van hbo- en wo-opleidingen gericht op de quartaire en de marktsector, 1991

	doublure in het vo (in %)	gemiddeld cijfer	hoogste diploma vo		
			havo	vwo	mbo
hbo					
quartair gerichte opleidingen					
opl. onderwijzend personeel	44	6,72	59	19	15
gezondheidszorg	44	6,62	48	28	19
taal/cultuur	53	6,75	53	26	15
sociaal	44	6,64	41	12	41
natuurwetenschappen	32	6,94	52	20	24
marktgerichte opleidingen					
economie	37	6,63	20	46	33
techniek	43	6,81	23	38	38
landbouw	35	6,68	40	17	42
totaal	41	6,70	40	27	29
wo					
quartair gerichte opleidingen					
gezondheidszorg	34	6,88	8	90	2
taal/cultuur	34	6,80	15	81	5
sociaal	39	6,71	24	68	5
natuurwetenschappen	24	7,06	12	86	1
marktgerichte opleidingen					
economie	27	6,95	6	94	1
juridisch	33	6,72	6	87	5
techniek	17	7,15	5	91	4
landbouw	23	7,02	2	98	0
totaal	29	6,90	10	86	3

Bron: Webbink et al. (1993)



## 5 DE OPBRENGST VAN QUARTAIRE OPLEIDINGEN OP DE ARBEIDSMARKT

### 5.1 Inleiding

Het voorbereiden van jongeren op de arbeidsmarkt is één van de taken van het onderwijs. Jongeren doen er kennis en vaardigheden op voor het uitoefenen van een beroep. De gevolgde opleiding heeft dan ook belangrijke consequenties voor de positie op de arbeidsmarkt. De kans op werk, het niveau van het werk en de hoogte van de beloning zijn sterk afhankelijk van de gevolgde opleiding. In het algemeen geldt: hoe hoger opgeleid, hoe hoger het functieniveau en hoe hoger de beloning (SCP 1998).

Naast het niveau zal ook de *sector* van de gevolgde opleiding van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie, al was het maar omdat de vraag-aanbodverhoudingen voor opgeleiden van verschillende sectoren aanzienlijk uiteen kunnen lopen. In hoofdstuk 3 is reeds ingegaan op verschillen in de kansen op werk en werkloosheid.

In dit hoofdstuk is de vraag naar de opbrengsten op de arbeidsmarkt van quartaire-sectoropleidingen aan de orde. Het gaat daarbij om opbrengsten in termen van het niveau van de functie en in termen van de hoogte van de beloning. Het doel is beide soorten opbrengsten van quartaire-sectoropleidingen in kaart te brengen en te vergelijken met die van de marktgerichte opleidingen.

De indeling van dit hoofdstuk is als volgt. In paragraaf 5.2 wordt ingegaan op de achtergrond van mogelijke verschillen in arbeidsmarktopbrengsten opleidingssectoren. In paragraaf 5.3 staat het functieniveau centraal en in paragraaf 5.4 wordt de hoogte van de beloning behandeld. De bevindingen worden samengevat in paragraaf 5.5.

### 5.2 Opleidingssector, functieniveau en hoogte van het loon: achtergronden

Er zijn verschillende verklaringen in omloop voor het feit dat hoger opgeleiden functies van een hoger niveau bezetten en een hoger inkomen genieten dan lager opgeleiden (Hartog en Ritzen 1987).

Volgens de *human capital*-benadering vergroot het volgen van een opleiding de productiviteit van een (aanstaande) werknemer, en omdat de hoogte van het loon een afspiegeling is van de productiviteit, verdienen hoger opgeleiden meer dan lager opgeleiden.

De *screenings-* of *filter*-benadering gaat ook uit van verschillen in productiviteit tussen hoog- en laagopgeleiden, maar ziet het onderwijs vooral als een selectiemechanisme, dat reeds aanwezige verschillen in capaciteiten aan het licht brengt. Weer een andere benadering is het 'baanrij'- of 'wachtrij'-model dat, benadrukt dat

de productiviteit (en de loonhoogte) vooral een kenmerk is van een functie. Kandidaat-werknemers zijn te rangschikken naar de mate waarin zij tegemoetkomen aan de eisen die aan de functie worden gesteld. Werkgevers geven de voorkeur aan die kandidaat die met de minste aanpassingskosten (training, aanvullende opleiding) aan de functie-eisen kan voldoen. Dat is doorgaans de hoogst opgeleide werknemer, die dan ook vooraan in de wachtrij wordt geplaatst. Bij een overvloedig aanbod van arbeid wordt de rij langer en zullen velen naar achteren worden gedrongen en uiteindelijk met minder gunstige functies genoegen moeten nemen. Verschuivingen in de verhouding tussen vraag en aanbod kunnen de opbrengst van opleidingen doen verminderen of juist doen toenemen. Indien het opleidingsniveau van de werkenden sneller toeneemt dan het niveau van de functies, daalt het functieniveau van werkenden met een bepaald opleidingsniveau. Volgens verschillend onderzoek heeft een dergelijke daling zich voorgedaan in de achterliggende decennia (Asselberghs et al. 1998; Wolbers en De Graaf 1996; Wolbers 1998).

Voortbordurend op de hiervoor genoemde verklaringen, zijn er verschillende redenen om naast effecten van het opleidingsniveau ook effecten van de *sector* van de gevolgde opleiding op de arbeidsmarktpositie te verwachten (vgl. Waslander en Glebbeek 1996).

Ten eerste zij gewezen op het bestaan van deelmarkten voor afgestudeerden van diverse opleidingssectoren. De vraag-aanbodverhoudingen op de diverse deelmarkten kunnen uiteenlopen en de lengte van de wachtrij kan daardoor verschillen. Indien het aanbod van opgeleiden in een bepaalde sector de vraag sterk overtreft, zal dat in eerste instantie merkbaar zijn aan de hoogte van de werkloosheid, maar verder ook aan het niveau van de functies die deze opgeleiden bezetten en aan de hoogte van het loon. Bij een overvloedig aanbod ontstaat de noodzaak uit te wijken naar een minder passende functie van een wellicht lager niveau en met een lagere beloning.

Een dergelijk verlies van functieniveau zal zich mogelijk eerder voordoen onder werkenden met een opleiding gericht op een specifiek beroep. Hoe smaller de opleiding, hoe geringer de mogelijkheid zal zijn om uit te wijken naar een functie van vergelijkbaar niveau op een ander terrein en hoe groter de kans dat noodgedwongen een functie van een lager niveau moet worden aanvaard. Specialisatie zal de kwetsbaarheid verhogen.

De kenmerken van de economische sector waarop opgeleiden zijn aangewezen, of in ieder geval overwegend werkzaam zijn, is een tweede reden om verschillen in opbrengsten van verschillende opleidingssectoren te verwachten. Opgeleiden van sommige opleidingssectoren zijn aangewezen op duidelijk afgebakende deelmarkten met een starre, institutioneel bepaalde functie- en beloningsstructuur. Sommige quartaire-sectoropleidingen gericht op een specifiek beroep (verpleging, leerkrachten) zijn daarvan een voorbeeld. Zolang de afgestudeerden van die opleidingen de functie uitoefenen waarvoor ze zijn opgeleid, staat de opbrengst in termen van functieniveau grotendeels vast, terwijl er ook niet al te veel variatie in de hoogte van het loon mogelijk is. Werkgevers in het onderwijs of de gezondheidszorg

kunnen slechts in beperkte mate verschillen in beloning aanbrenge(n) tussen werknemers in eenzelfde type functie en met dezelfde anciënniteit. In sommige gevallen bepaalt de sector waarin men werkzaam is tot op vrij grote hoogte de opbrengst van de opleiding.

Een volgende reden om opbrengstverschillen tussen diverse opleidingssectoren te verwachten sluit aan bij het *human capital*-model. Het is denkbaar dat er feitelijke niveaoverschillen bestaan tussen de afgestudeerden van opleidingen van een formeel gezien gelijk niveau. De capaciteiten van de afgestudeerden van de diverse opleidingssectoren zouden kunnen verschillen, doordat bepaalde opleidingssectoren zwakkere studenten trekken dan andere, of doordat sommige opleidingen selectiever of zwaarder zijn dan andere. Waslander en Glebbeek (1996) spreken in dit verband van horizontale differentiatie tussen opleidingssectoren als een verkapt(e) vorm van verticale differentiatie.

In hoofdstuk 4 is gebleken dat er inderdaad enkele aanwijzingen zijn voor verschillen in de kwaliteit van de instroom in de diverse opleidingssectoren van het hbo en het wetenschappelijk onderwijs. Afgaande op het niveau van de vooropleiding en op de eindexamencijfers trekken sommige opleidingssectoren studenten van een wat hoger niveau dan andere. Door verschillen in zwaarte van de opleidingen in de diverse sectoren zouden dergelijke verschillen kunnen worden vergroot. Op deze wijze ontstane kwaliteitsverschillen kunnen doorwerken op de arbeidsmarkt.

Een laatste reden om effecten van de sector van de gevolgde opleiding te verwachten zijn de verschillen naar sociale herkomst tussen de studenten in verschillende opleidingssectoren (zie hoofdstuk 4). De sociale herkomst is van invloed op het beroepsniveau dat volwassenen weten te bereiken, ook nadat verschillen in het bereikte opleidingsniveau zijn verdisconteerd (De Graaf en Luijkx 1995). Gezien de verschillen in sociale herkomst tussen opleidingssectoren, kunnen de kansen op arbeidsmarktsucces tussen sectoren uiteenlopen. Het gaat in dat geval om een schijnbaar effect van de opleidingssector.

Eenzelfde redenering geldt ten aanzien van het geslacht van de opgeleiden van diverse sectoren (vgl. Dronkers en Bros 1995). Het geslacht is van invloed op de arbeidsmarktkansen en het percentage vrouwen verschilt bijzonder sterk tussen de opleidingssectoren.

In de volgende paragrafen zullen verschillen in functieniveau en in beloning van de afgestudeerden van tertiaire-sectoropleidingen en marktgerichte opleidingen in kaart worden gebracht.

Waslander en Glebbeek (1996) bepleiten daarbij een aanpak waarbij het effect van de opleidingssector op het functieniveau en het inkomen wordt vastgesteld op basis van een vooraf geconstrueerde schaal. Zo'n schaal zou een vertaling moeten zijn van de achterliggende oorzaak van richtingverschillen. Indien bijvoorbeeld de vraag-aanbodverhoudingen verantwoordelijk worden gehouden voor het effect van de opleidingssector, dan moet volgens die redenering een schaal geconstrueerd worden die uitdrukking geeft aan schaarstevverschillen tussen opleidingssectoren. Zij menen dat het als nominale variabele opvoeren van de onderwijsrichting leidt tot het 'kapitaliseren op toeval'; toevallige verschillen tussen afgestudeerden van

verschillende sectoren zouden ten onrechte voor betekenisvol worden gehouden. Verschillende door hen geconstrueerde schalen waarin het opleidingsniveau en de opleidingssector als het ware ineengeschoven zijn op basis van bepaalde criteria, bleken echter weinig verklarende kracht te hebben. Deze werkwijze zal hier dan ook niet worden gevolgd (vgl. ook de kritiek op deze benadering van Van der Werfhorst et al. (1997).

Per opleidingsniveau zullen het functieniveau en het inkomen van afgestudeerden van verschillende sectoren worden vergeleken. Gegeven de omvang van de hier gebruikte databestanden is het gevaar niet erg groot dat gevonden verschillen op toeval berusten.

Een nadeel van deze werkwijze is dat niet onmiddellijk duidelijk is welk mechanisme verantwoordelijk is voor verschillen in opbrengst tussen opleidingssectoren. Door aanvullende variabelen te introduceren kan daar duidelijkheid over ontstaan.

### **5.3 Het functieniveau van werknemers met een quartaire-sectoropleiding**

Het niveau van een functie verwijst naar kenmerken als de complexiteit van het takenpakket, de tijd benodigd om de functie aan te leren en het niveau van de vereiste scholing. Functies van een hoog niveau zijn complex, hebben een lange aanleertijd en vereisen doorgaans een hoog scholingsniveau. In deze paragraaf staat de vraag centraal of naast het opleidingsniveau ook de sector van de gevolgde opleiding van invloed is op het functieniveau. Is er verschil in het bereikte functieniveau tussen de afgestudeerden van de quartaire-sectoropleidingen en die van de opleidingen gericht op de marktsector?

Bij de beantwoording van die vraag moet ervan worden uitgegaan dat het (opleidings)niveau van de werknemer en het niveau van de functie van de werknemer niet alleen analytisch maar ook daadwerkelijk in de praktijk van elkaar te onderscheiden zijn. Een functie en een werknemer hebben elk een bepaald niveau en deze kunnen afzonderlijk worden waargenomen en vervolgens worden vergeleken. Dat is ook het uitgangspunt van een reeks van studies naar de ontwikkeling van het functieniveau van de werkende bevolking en naar de relatie tussen opleidings- en functieniveau van werknemers (Conen et al. 1983; Huijgen 1989; Asselberghs et al. 1998; Wolbers 1998).

Op de strikte scheiding tussen functie en werknemer die bij de zojuist genoemde vergelijking wordt gemaakt, en met name op het trekken van de conclusies in termen van overscholing indien de opleiding hoger is dan voor de functie is vereist, valt wel iets af te dingen (Wielers en Glebbeek 1990). Het is denkbaar dat de inhoud van een functie wordt beïnvloed door degene die de functie bezet. Hoger opgeleiden geven mogelijk een andere invulling aan een in beginsel zelfde functie dan lager opgeleiden, waardoor de functie als het ware wordt opgerekt en daarmee aangepast aan het niveau van de werknemer. Ook zijn er aanwijzingen dat hoger opgeleiden in een functie van formeel hetzelfde niveau productiever zijn dan lager opgeleiden. Het feit dat hoger opgeleiden in dat geval meer verdienen dan lager opgeleiden (Oosterbeek en Webbink 1996) wijst in die richting. Kortom, het is

beter om niet onmiddellijk te spreken van overscholing indien een werknemer over een hoger opleidingsniveau beschikt dan formeel voor de functie vereist is.

Met behulp van de Enquête beroepsbevolking is een redelijk gedetailleerd beeld te geven van het functieniveau van quartair opgeleiden. Functies zijn in dat onderzoek getypeerd naar niveau en inhoudelijke gerichtheid. De typering naar niveau is afgeleid van de verschillende onderwijsniveaus en er worden dus vijf functieniveaus onderscheiden (CBS 1993). Voor een functie van elementair niveau voldoet een opleiding op basisniveau, terwijl voor een functie van wetenschappelijk niveau een universitaire opleiding als meest passend wordt beschouwd.

Tabel 5.1 vergelijkt per opleidingsniveau het functieniveau van werkenden met een quartaire-sector- respectievelijk marktgerichte opleiding. Binnen beide groepen van opgeleiden is een verdere uitsplitsing naar sector van gevolgde opleiding gemaakt. Naast het gemiddelde functieniveau is tevens het percentage weergegeven dat een functie bezet van een lager respectievelijk hoger niveau dan het niveau dat volgens de CBS-beroepenclassificatie het best past bij het opleidingsniveau. Deze laatste informatie is niet bedoeld om direct conclusies te trekken in termen van overscholing of overbenutting, maar wel om de mate van spreiding over functieniveaus inzichtelijk te maken.

Het basisniveau en de onderscheiden opleidingssectoren op het lbo/mavo-niveau zijn alle marktgericht. De vergelijking tussen marktgerichte en quartaire-sector-opleidingen is op dat niveau dus niet aan de orde, en een uitsplitsing naar opleidingssectoren blijft voor het lbo/mavo-niveau achterwege. Verder zij opgemerkt dat drie opeenvolgende edities van het onderzoek (1995, 1996, 1997) zijn samengevoegd, teneinde ook voor minder populaire opleidingssectoren een betrouwbaar beeld te kunnen schetsen.

#### *Quartair opgeleiden bereiken een hoger functieniveau*

Op het *middelbare niveau* is het functieniveau van quartair opgeleiden over de hele linie hoger dan dat van de opgeleiden van de marktgerichte sectoren. Quartair opgeleiden van middelbaar niveau zijn dan ook minder vaak onder hun opleidingsniveau werkzaam dan marktopgeleiden. Vooral afgestudeerden van een middelbare opleiding voor onderwijzend personeel zijn opvallend vaak in een hogere functie actief (33%). Het gaat hier naar alle waarschijnlijkheid om afgestudeerden van de voormalige opleidingen tot kleuterleidster, die nu als docent basisonderwijs werkzaam zijn en dus niet meer een functie van middelbaar maar van hoger niveau (hbo-niveau) bekleden.

Ook op het *hbo-niveau* valt de vergelijking uit in het voordeel van quartair opgeleiden. De afgestudeerden van de opleidingen voor onderwijzend personeel en van de medische opleidingen hebben gemiddeld het hoogste functieniveau en zijn ook minder dan anderen op een lager niveau werkzaam. Wel zijn de verschillen op het hbo-niveau minder groot dan op het middelbare niveau, en bovendien vallen ze niet altijd uit in het voordeel van de quartaire-opleidingssectoren. Zo bezetten de afgestudeerden van de sector 'taal en cultuur' relatief lage functies.



Table 5.1 Vergelijking van gemiddelde functieniveaus van werkenden met een marktopleiding en met een quartaire-sectoropleiding, 1995-1997<sup>a</sup>

	gemiddeld functieniveau <sup>b</sup>	functie lager dan opleiding (%)	functie hoger dan opleiding (%)
basisniveau	1,99	-	74
lbo/mavo	2,23	14	33
havo/vwo/mbo			
marktgerichte opleidingen			
algemeen	2,90	26	19
agrarisch	2,62	40	6
technisch	2,80	26	9
transport en communicatie	2,70	36	10
economisch-administratief	2,90	23	15
persoonlijke en sociale verzorging	2,63	34	4
totaal	2,81	27	12
quartaire-sectoropleidingen			
opleidingen onderwijzend personeel	3,12	20	33
medisch	3,00	9	9
sociaal-cultureel	2,97	17	15
openbare orde	2,95	19	14
totaal	2,99	13	13
totaal	2,84	25	12
hbo			
marktgerichte opleidingen			
agrarisch	3,55	41	6
technisch	3,81	25	11
transport en communicatie	3,68	33	5
economisch-administratief	3,69	34	10
totaal	3,73	31	10
quartaire-sectoropleidingen			
opleidingen onderwijzend personeel	3,86	14	4
talen, cultuur	3,64	28	4
medisch	3,86	18	7
sociaal-cultureel	3,73	27	7
totaal	3,81	20	6
totaal	3,77	25	8
wo			
marktgerichte opleidingen			
agrarisch	4,37	41	-
technisch	4,53	35	-
economisch-administratief	4,39	46	-
juridisch	4,60	26	-
totaal	4,49	36	-
quartaire-sectoropleidingen			
opleidingen onderwijzend personeel	4,68	26	-
talen, cultuur	4,36	42	-
wiskunde en natuurwetenschappen	4,61	28	-
medisch	4,82	13	-
sociaal-cultureel	4,49	36	-
totaal	4,58	29	-
totaal	4,54	32	-

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

<sup>b</sup> Het functieniveau varieert van 1 (elementair) tot 5 (wetenschappelijk).

Bron: CBS (EBB'95-'97)

Op het *wetenschappelijk niveau* bekleden de afgestudeerden van de opleidingen voor onderwijzend personeel en van de medische opleidingen eveneens gemiddeld de hoogste functies. Verder is het functieniveau van werkenden met een opleiding in de wiskunde of natuurwetenschappen relatief hoog. Het functieniveau van afgestudeerden van de quartair gerichte opleidingssectoren 'taal en cultuur' en 'sociaal-cultureel' blijft daarentegen iets achter bij het gemiddelde. Niettemin geldt ook voor wetenschappelijk opgeleiden dat afgestudeerden van de quartaire richtingen gemiddeld hogere functies bekleden dan afgestudeerden van de richtingen die georiënteerd zijn op de marktsector.

Afgaande op het gemiddelde functieniveau en het percentage werknemers dat een functie bezet van een lager niveau dan de opleiding, is de opbrengst van een quartaire-sectoropleiding gunstiger dan die van een marktgerichte opleiding. Kwalitatieve aansluitingsproblemen, dat wil zeggen een gebrekkige afstemming tussen opleidings- en functieniveau, is eerder aan de orde onder afgestudeerden van marktgerichte opleidingen dan onder die van de opleidingen gericht op de quartaire sector.

In de studie van Asselberghs et al. (1998) is geconcludeerd dat het functieniveau van opgeleiden van verschillende niveaus de laatste decennia is gedaald. Op basis van de door hen gemaakte grove uitsplitsing naar de *sector* van de gevolgde opleiding, valt te constateren dat die daling zich bij alle drie de onderscheiden sectoren heeft voorgedaan ('technisch', 'economisch' en 'verzorgend'; vergelijk tabel B5.1 in de bijlage bij dit hoofdstuk). Wel hebben de 'verzorgende' opleidingen op mbo- en hbo-niveau een iets sterkere daling doorgemaakt dan de technische en de economische opleidingen. Het voordeel van een 'verzorgende' opleiding is dus vermindert. Toch is het functieniveau van mbo- en hbo-opgeleiden in de 'verzorgende' richting nog altijd hoger dan dat van de twee andere richtingen.

#### *De achterstand in functieniveau van vrouwen blijft beperkt met een quartaire-sectoropleiding*

Hoewel vrouwen vaak een quartaire-sectoropleiding hebben gevolgd en daarmee in principe uitzicht hebben op functies van een relatief hoog niveau, bereiken ze niettemin een lager functieniveau dan mannen. In principe zullen de verschillen in functieniveau tussen mannen en vrouwen nog enigszins worden verhuld door hun voorkeur voor quartaire-sectoropleidingen.

De vraag is verder of de achterstand van vrouwen bij de verschillende opleidingssectoren hetzelfde is. Mogelijk is hun achterstand geringer in quartaire-opleidingssectoren, omdat zij daar een getalsmatig sterke positie hebben.

De eerste drie getallenkolommen van tabel 5.2 bevatten gegevens over het functieniveau van mannen en vrouwen. Voor een meer gedetailleerd overzicht van afzonderlijke opleidingssectoren wordt verwezen naar tabel B5.2 in de bijlage bij dit hoofdstuk.

Om te beginnen blijkt dat mannen op alle opleidingsniveaus gemiddeld hogere functies bekleden dan vrouwen. Die voorsprong is het grootst onder laagopgeleiden (ruim 0,3 punten) en het geringst onder hoogopgeleiden (middelbaar niveau en hoger ongeveer 0,1 punt).

Ook per sector van opleiding blijken mannen, op een enkele uitzondering na, telkens een hoger functieniveau te bezetten dan vrouwen (zie tabel B5.2 in de bijlage bij dit hoofdstuk). De opleidingen voor onderwijzend personeel op middelbaar niveau zijn die uitzondering. Dit is het gevolg van de reeds eerder gememoreerde tewerkstelling van voormalige kleuterleidsters als leerkracht in het basisonderwijs.

Tabel 5.2 Functieniveau,<sup>a</sup> naar niveau en gerichtheid van de opleiding, geslacht en economische sector, 1995-1997<sup>b</sup>

	mannen	vrouwen	verschil man-vrouw	quartaire- sector	markt- sector	verschil quartaair-markt
basisniveau	2,11	1,77	0,34	1,94	2,00	-0,06
lbo/mavo	2,34	2,07	0,27	2,24	2,23	0,01
havo/vwo/mbo						
marktgerichte opleidingen	2,88	2,68	0,20	2,90	2,79	0,11
quartaire-sectoropleidingen	3,00	2,99	0,01	3,08	2,70	0,38
totaal	2,89	2,77	0,12	2,98	2,78	0,20
hbo						
marktgerichte opleidingen	3,81	3,47	0,34	3,84	3,70	0,14
quartaire-sectoropleidingen	3,87	3,76	0,10	3,92	3,39	0,53
totaal	3,83	3,69	0,14	3,90	3,62	0,28
wo						
marktgerichte opleidingen	4,50	4,46	0,04	4,73	4,39	0,34
quartaire-sectoropleidingen	4,65	4,48	0,17	4,74	4,09	0,65
totaal	4,57	4,47	0,10	4,74	4,30	0,44

<sup>a</sup> Het functieniveau varieert van 1 (elementair) tot 5 (wetenschappelijk).

<sup>b</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

Bron: CBS (EBB'95-'97)

Op het middelbaar en het hbo-niveau is de achterstand van vrouwen onder opgeleiden voor de marktsector groter dan onder quartair opgeleiden. Opvallend op het hbo-niveau is de relatief grote achterstand in functieniveau van vrouwen met een economisch-administratieve opleiding (zie B5.2 in de bijlage).

Door te kiezen voor een quartair gerichte middelbare of hbo-opleiding beperken vrouwen nog enigszins hun achterstand in functieniveau. Niet alleen bieden die opleidingen hoe dan ook uitzicht op een gemiddeld wat hoger functieniveau dan marktgerichte opleidingen, ook de achterstand van vrouwen op mannen is geringer onder quartair opgeleiden.

Het voorgaande geldt evenwel weer niet voor wetenschappelijk opgeleiden. Hier is het verschil in functieniveau tussen mannen en vrouwen juist iets geringer onder

afgestudeerden van opleidingen gericht op de marktsector. De verklaring voor dit laatste is niet duidelijk. Net als op het middelbaar en hbo-niveau hebben vrouwen in de marktgerichte opleidingssectoren van het wetenschappelijk onderwijs een getalsmatig zwakkere positie dan in de quartaire-opleidingssectoren.

### *Quartair opgeleiden bezetten in de marktsector lagere functies*

Ook de economische sector waarin men werkt zal bijdragen aan verschillen in functieniveau tussen quartair opgeleiden en opgeleiden voor de marktsector. In de marktsector is de achterliggende jaren het niveau van functies minder snel toegenomen dan het opleidingsniveau van de werknemers, terwijl in de quartaire sector functie- en opleidingsniveau gelijke tred hebben gehouden (zie hoofdstuk 2). De relatie tussen opleidingsniveau en functieniveau zal daardoor in de marktsector meer onder druk zijn komen te staan dan in de quartaire sector. Verder is het denkbaar dat de economische sector waarin men werkzaam is in samenhang met de opleidingsachtergrond effect heeft: de oversteek naar een 'vreemde' sector zal wellicht nadelig uitpakken voor het functieniveau.

In de drie rechterkolommen van tabel 5.2 is het functieniveau van werkenden per sector van gevolgde opleiding uitgesplitst naar sector van werkzaamheid. Tevens is het verschil berekend tussen het functieniveau in de quartaire sector en dat in de marktsector: een positieve waarde duidt erop dat het functieniveau in de quartaire sector hoger is dan in de marktsector.

Om te beginnen blijkt dat met een gegeven opleidingsniveau in de quartaire sector een hoger functieniveau wordt gerealiseerd dan in de marktsector. Terwijl voor het basis- en het lbo/mavo-niveau nog geen verschil wordt gevonden, neemt het voordeel van een functie in de quartaire sector toe met het stijgen van het opleidingsniveau.

Verder blijkt dat het werken in een andere sector dan die waar de opleiding overwegend op is gericht, inderdaad consequenties heeft voor het functieniveau. Quartair opgeleiden die actief zijn in de marktsector leveren functieniveau in. Zij bekleden in de marktsector niet alleen aanzienlijk lagere functies dan in de quartaire sector, maar ook lagere functies dan de opgeleiden voor de marktsector in hun 'eigen' sector. Vooral voor de afgestudeerden van de opleidingen voor onderwijzend personeel betekent de overstap naar de marktsector een aanzienlijk verlies van functieniveau (0,7 à 0,9 punten).

De consequenties van de overstap naar een vreemde sector zijn niet altijd nadelig: opgeleiden voor de marktsector die werkzaam zijn in de quartaire sector, ontdekken daarvan geen negatieve gevolgen. Integendeel, ook opgeleiden voor de marktsector profiteren van het hogere functieniveau in de quartaire sector. Zij bekleden in die sector gemiddeld functies van een hoger niveau dan in de marktsector. Wel is het voordeel van de quartaire sector voor hen geringer dan voor de afgestudeerden van de quartaire-sectoropleidingen.

De positieve invloed van het werken in de quartaire sector op het functieniveau heeft voor een deel te maken met de geringere spreiding over functieniveaus, in

ieder geval in een deelsector als het onderwijs. Wie met een lesbevoegdheid in het onderwijs werkt, zal zelden een andere functie dan die van leerkracht vervullen. De kans om op een functie van een lager niveau terecht te komen dan waar men voor is opgeleid, is in een sector als het onderwijs uiterst klein (afgezien van leraren met een eerstegraadsbevoegdheid die een tweedegraadsfunctie hebben). Neerwaartse verdringing binnen de sector is vrijwel niet mogelijk. Als er geen leraarsfunctie beschikbaar is, zal men uitwijken naar een andere sector en dat blijkt doorgaans gepaard te gaan met een behoorlijk verlies van functieniveau.

In de marktsector is de spreiding over functieniveaus veel groter dan in een sector als het onderwijs, en zijn er meer mogelijkheden om in functies van uiteenlopend niveau terecht te komen.

Tijdens de loopbaan maken veel werkenden een zekere stijging in functieniveau door. De oudste werknemers hebben het hoogste functieniveau bij een gegeven opleidingsniveau. Vooral hoger opgeleiden maken een stijging van functieniveau tijdens hun loopbaan door. Indien hoger opgeleiden aanvankelijk beneden hun niveau werkzaam zijn, maar daarna een stijging doormaken, spreekt men wel van het 'wachtkamereffect'. Wolbers et al. (1997) constateren op basis van een reconstructie van de loopbaan van opeenvolgende arbeidsmarktcohorten dat recente cohorten bij een gegeven opleidingsniveau op een lager functieniveau toetreden tot de arbeidsmarkt, maar dat dit verlies ten opzichte van eerdere generaties later in de loopbaan ten dele wordt goedge maakt.

Het is de vraag of het lagere functieniveau van opgeleiden voor de marktsector te maken heeft met het wachtkamereffect. In dat geval zouden vooral jongere werknemers met een marktgerichte opleiding in functieniveau achterblijven, om die achterstand later (ten dele) in te lopen.

Om het optreden van wachtkamereffecten op te kunnen speuren is het nodig de loopbaan van één of meerdere lichten quartair opgeleiden en opgeleiden voor de marktsector in kaart te brengen. Daarvoor is longitudinale informatie nodig. Die informatie is niet beschikbaar. Wel is het mogelijk op basis van een momentopname leeftijdsverschillen in functieniveau in kaart te brengen. Daaruit blijkt dat jonge middelbaar en hbo-opgeleiden met een quartair gerichte opleiding een voor-sprong in functieniveau hebben op afgestudeerden van de marktgerichte opleidingen. Bij de oudere leeftijdsgroep (45 jaar en ouder) is dat verschil gering of afwezig. Dit kan erop wijzen dat quartair opgeleiden minder te maken hebben met een wachtkamereffect dan afgestudeerden van de marktgerichte opleidingen. Onduidelijk is echter in welke mate tevens verschillen tussen cohorten een rol spelen bij het ontstaan van het hiervoor omschreven patroon. Mogelijk hebben recente cohorten opgeleiden voor de marktsector meer te lijden onder diploma-inflatie dan quartair geschoolden. Leeftijds- en cohorteffecten (Glenn 1977) zijn op basis van een momentopname niet te ontwarren.

## *Multivariate analyse*

Tot dusverre is in deze paragraaf rekening gehouden met factoren als het geslacht en de leeftijd door de gegevens over het functieniveau uit te splitsen naar geslacht en leeftijdsgroepen. Om de invloed van verschillende achtergrondkenmerken gelijktijdig te verdisconteren is een analyse uitgevoerd waarin, naast het opleidingsniveau en de opleidingssector, rekening is gehouden met de leeftijd en het geslacht. Met verschillen in sociale herkomst kon geen rekening worden gehouden omdat daarover geen informatie beschikbaar is in de EBB.

De analyse is in stappen uitgevoerd. Om te beginnen zijn alleen de achtergrondkenmerken van werknemers opgenomen ter verklaring van hun functieniveau. De sector van de gevolgde opleiding is er daar één van. De verschillende onderwijssectoren zijn per niveau samengevoegd tot twee categorieën: marktgerichte opleidingen en opleidingen gericht op de quartaire sector. Er resulteert een gecombineerde niveau-sectoronderwijsvariabele, waarmee per niveau het effect van de gerichtheid van de opleiding wordt geschat. Dit om recht te doen aan de mogelijkheid dat het effect van de gerichtheid van de opleiding per niveau verschilt.

In volgende stappen zijn kenmerken van het werk toegevoegd; eerst de sector van werkzaamheid en tenslotte de omvang van de werkweek. Tabel 5.3 geeft de resultaten weer.

De resultaten van de eerste analysestap geven aan dat het voorbijgaan aan achtergrondkenmerken als leeftijd en geslacht eerder leidt tot een *onderschatting* dan een *overschatting* van de verschillen in functieniveau tussen opleidingssectoren (kolom I in tabel 5.3). Zowel onder middelbaar opgeleiden als onder de afgestudeerden van het hbo en het wetenschappelijk onderwijs zijn de verschillen tussen de marktgerichte en quartair gerichte opleidingssectoren wat groter nadat rekening is gehouden met de leeftijd en het geslacht (vergelijk de verschillen in kolom I van tabel 5.3 met de verschillen in tabel 5.2). Vooral het geslacht is hier van belang. Vrouwen zijn sterk vertegenwoordigd onder quartair opgeleiden, en doordat vrouwen gemiddeld functies van een lager niveau bezetten, wordt de voorsprong van quartair opgeleiden in feite gedempt door het grote aantal vrouwen. Omgekeerd kan men zeggen dat het verschil in functieniveau tussen mannen en vrouwen enigszins wordt verhuld door de grote aantallen vrouwen die zijn opgeleid in opleidingssectoren met uitzicht op een relatief hoog functieniveau.

In de tweede analysestap is de economische sector toegevoegd als verklarende factor. De verschillen in functieniveau tussen quartair opgeleiden en opgeleiden voor de marktsector zijn dan duidelijk verminderd. Op het hbo- en het wo-niveau is het verschil zelfs zo goed als verdwenen. De economische sector waarin men werkzaam is, biedt dus een belangrijke verklaring voor verschillen in functieniveau tussen quartair opgeleiden en opgeleiden voor de marktsector. De quartaire sector geeft bij een gegeven opleiding uitzicht op een hoger functieniveau dan de marktsector. Het verschil in functieniveau tussen mannen en vrouwen is toegenomen nadat de economische sector in het model is opgenomen.

Doordat vrouwen vaak in de quartaire sector werken blijft hun achterstand op mannen dus nog beperkt.

Tabel 5.3 De invloed van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en sector, sector van werkzaamheid en omvang van de werkweek op het functieniveau, 1995-1997<sup>ab</sup>

	model I	model II	model III	
totaal gemiddelde	2,95	2,95	2,95	
leeftijd				
16-24 jaar	-0,23	-0,21	-0,25	
25-34 jaar	-0,06	-0,05	-0,07	
35-44 jaar	0,04	0,03	0,05	
45-54 jaar	0,10	0,09	0,10	
≥ 55 jaar	0,14	0,13	0,16	
bèta		0,10	0,09	0,11
geslacht				
man	0,07	0,08	0,03	
vrouw	-0,11	-0,13	-0,05	
bèta		0,09	0,10	0,04
opleidingsniveau en sector				
basisniveau	-0,99	-0,95	-0,93	
lbo/mavo	-0,71	-0,67	-0,66	
middelbaar marktgerichte sectoren	-0,13	-0,11	-0,11	
middelbaar quartair gerichte sectoren	0,10	0,01	0,02	
hbo marktgerichte sectoren	0,75	0,77	0,76	
hbo quartair gerichte sectoren	0,87	0,78	0,75	
wo marktgerichte sectoren	1,50	1,50	1,48	
wo quartair gerichte sectoren	1,60	1,52	1,50	
bèta		0,70	0,67	0,65
economische sector				
marktsector		-0,07	-0,08	
quartaire sector		0,15	0,16	
bèta			0,10	0,11
omvang van de werkweek				
≤ 19 uur			-0,35	
20-34 uur			-0,10	
≥ 35 uur			0,07	
bèta				0,12
proportie verklaarde variantie	0,51		0,52	0,54

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

<sup>b</sup> Resultaat multiële classificatieanalyse.

Bron: CBS (EBB'95-'97) SCP-bewerking

In het derde model is tenslotte nog de omvang van de werkweek toegevoegd als verklarende factor. Dit om te bezien of de verschillen tussen mannen en vrouwen te herleiden zijn tot de omvang van de aanstelling. Het werken in deeltijd heeft in het

algemeen een negatieve invloed op het bereikte functieniveau (zie bv. Groot en Maassen van den Brink 1996). Het verschil in functieniveau tussen mannen en vrouwen is in vergelijking met het tweede model inderdaad verminderd nadat rekening is gehouden met de omvang van de aanstelling, maar niet verdwenen. Het in het tweede model resterende verschil in functieniveau van mannen en vrouwen is niet geheel te herleiden tot het werken in deeltijd van vrouwen.

Het effect van de sector van werkzaamheid is in het derde model nog iets toegenomen ten opzichte van het tweede model. Deeltijders bezetten functies van een lager niveau en het voordeel van de quartaire sector wordt nog enigszins verhuld door de vele deeltijders in die sector.

De effecten van de opleidingssector en de economische sector worden in de modellen weergegeven in tabel 5.3 geschat zonder rekening te houden met mogelijke wisselwerkingen. Het effect van de sector waarin men werkzaam is wordt gelijk verondersteld voor de verschillende opleidingssectoren. Dit is in feite een vereenvoudiging. Naar aanleiding van tabel 5.2 werd reeds geconcludeerd dat het effect van de economische sector voor quartair opgeleiden sterker is dan voor opgeleiden voor de marktsector. Een schatting waarin het effect van de economische sector per opleidingsrichting varieert, maakt duidelijk dat de economische sector voor de quartair opgeleiden van meer invloed is dan voor opgeleiden voor de marktsector. De resultaten van deze schatting bevestigen de conclusies getrokken naar aanleiding van tabel 5.2; quartair opgeleiden komen in de marktsector op beduidend lagere functies terecht.

#### **5.4 Quartaire-sectoropleidingen en beloning**

In paragraaf 5.3 is gebleken dat het functieniveau van quartair opgeleiden zeker niet slecht afsteekt bij dat van werkenden met een marktgerichte opleiding, integendeel. In deze paragraaf staat hun inkomen centraal. Welke gevolgen heeft de opleidingssector voor het inkomen?

De hoogte van het loon is in het algemeen afhankelijk van een aantal factoren. Bekende achtergrondgegevens die van invloed zijn op de loonhoogte zijn de leeftijd (de ervaring), het geslacht en het opleidingsniveau. Mogelijk is ook het milieu van herkomst van invloed op de hoogte van het loon. Voor de beroepsstatus is een dergelijke invloed in ieder geval aangetoond (De Graaf en Luijckx 1995). Ook de sector van de gevolgde opleiding - het kenmerk waar hier de aandacht naar uitgaat - behoort tot de groep van achtergrondgegevens.

Een tweede groep van factoren die van invloed zijn op de hoogte van het loon, zijn de kenmerken van het werk. Te denken valt in de eerste plaats aan het niveau van de functie en verder aan de sector waarin men werkzaam is en het aantal uren dat per week wordt gewerkt. Uit elders verrichte analyses blijkt dat het uurloon van werknemers in (kleinere) deeltijdfuncties achterblijft (Boerdam et al. 1998).

De beloningsverschillen die tussen werknemers met verschillende achtergronden zijn vast te stellen, zullen voor een deel te maken hebben met de kenmerken van



het werk. Door rekening te houden met karakteristieken van de functie en de sector waarin men werkzaam is, zal blijken tot op welke hoogte de aanvankelijke samenhang tussen achtergrondkenmerken en beloning te herleiden zijn tot de functiekennmerken.

Aan de hand van gegevens uit het Aanvullend voorzieningengebruikonderzoek 1995 is een analyse uitgevoerd om de relatie tussen achtergrondkenmerken - waaronder de sector van opleiding - , functiekarakteristieken en beloning vast te stellen. De analyse heeft een globaal karakter; vergaande uitsplitsingen tussen opleidingssectoren of tussen economische sectoren zijn niet gemaakt. Het gehanteerde databestand heeft weliswaar een behoorlijke omvang, maar bij een verdergaande uitsplitsing naar opleidingssector en economische (deel)sector neemt het aantal respondenten al snel af.

Tabel 5.4 geeft een eerste indruk van de hoogte van het (bruto)loon van quartair opgeleiden en opgeleiden voor de marktsector. Het loon is omgerekend naar het loon bij een voltijdse aanstelling. Eventuele toeslagen en gratificaties zijn inbegrepen. Het basisniveau en het lbo/mavo-niveau zijn niet opgenomen, omdat er geen differentiatie in gerichtheid op deze niveaus bestaat: alle opleidingssectoren op deze niveaus zijn marktgericht. De eerste vergelijking wijst uit dat quartair opgeleiden een lager brutoloon genieten dan werknemers met een marktgerichte opleidingsachtergrond. Het verschil is het grootst op het middelbare niveau, waar het jaarloon van opgeleiden voor de marktsector een kwart hoger is dan dat van quartair opgeleiden, terwijl het geringer is op hogere niveaus (hbo-niveau 17%; wo-niveau 7%).

Tabel 5.4 Brutojaarloon bij een volledige werkweek, naar gerichtheid van de gevolgde opleiding, 1995 (x 1.000 gld.)

	middelbaar	hbo	wo
marktgerichte opleidingen			
algemeen	73,1	-	-
technisch en agrarisch	70,2	95,5	100,4
economisch	59,7	84,3	101,8
totaal	68,0	90,4	101,1
quartair gerichte opleidingen			
opleidingen onderwijzend personeel	-	78,5	-
(gezondheids)zorg	54,5	65,5	94,6
sociaal-cultureel, talen	53,4 <sup>a</sup>	83,2	94,6 <sup>a</sup>
totaal	54,0	77,2	94,6
<b>totaal</b>	<b>64,8</b>	<b>83,3</b>	<b>98,6</b>

<sup>a</sup> Inclusief opleidingen voor onderwijzend personeel.

Bron: SCP (AVO'95)

Om rekening te houden met de overlap tussen de opleidingssector en andere kenmerken die van invloed zijn op de loonhoogte zoals ervaring en geslacht, is een multivariate analyse uitgevoerd.

De werkwijze is als volgt. Om te beginnen is de samenhang tussen achtergrondkenmerken en de hoogte van het loon geschat. De gevonden samenhangen zijn te beschouwen als de 'totale' effecten van de achtergrondkenmerken op de hoogte van het loon. Vervolgens zijn functiekenmerken geïntroduceerd. De mate waarin de aanvankelijke samenhangen verzwakken, maakt duidelijk in hoeverre verschillen in loonhoogte tussen bijvoorbeeld mannen en vrouwen of laag- en hoogopgeleiden te maken hebben met de kenmerken van de functies. Eerst zijn alleen het functie-niveau en de omvang van de werkweek toegevoegd, daarna, in een laatste stap, ook de sector waarin men werkzaam is.

In de multivariate analyse is gewerkt met een tweedeling van opleidingssectoren en economische sectoren: de marktsector en de marktgerichte opleidingen, en de quartaire sector en de quartair gerichte opleidingen. Het verschil in inkomen tussen marktgerichte en quartaire-sectoropleidingen is per niveau geschat, omdat hiervoor bleek dat het verschil uiteenloopt tussen niveaus. Hiertoe is een variabele geconstrueerd die een combinatie is van niveau en gerichtheid van de opleiding.<sup>1</sup> Verder is de ervaring van werknemers niet feitelijk waargenomen, maar benaderd aan de hand van hun leeftijd en hun opleidingsniveau.<sup>2</sup> Door tevens een kwadratische term voor de ervaring op te nemen, wordt een verband geschat waarbij de inkomenstoename afvlakt met het stijgen van de ervaring. Zoals gebruikelijk in dit type schatting is de logaritme van het brutojaarloon gehanteerd als afhankelijke variabele.

#### *Multivariate analyse: het inkomen van quartair opgeleiden blijft achter*

Tabel 5.5 geeft de schattingsresultaten weer. De logaritme van het gemiddelde loon is omgerekend naar het feitelijke loon, en coëfficiënten zijn omgerekend naar verhoudingsgetallen welke aangeven met welke *factor* het inkomen van een categorie afwijkt van het gemiddelde inkomen.<sup>3</sup>

Het eerste model beschrijft alleen de effecten van de achtergrondkenmerken. De resultaten tonen voor de ervaring en het opleidingsniveau het bekende beeld. Met het toenemen van de ervaring neemt het inkomen toe. Na ongeveer dertig jaar ervaring wordt het hoogste loon bereikt. Verder geldt hoe hoger opgeleid hoe hoger het inkomen: hbo-opgeleiden verdienen bijna 70% tot 90% meer dan lager opgeleiden, academici ruim het dubbele.

Zowel onder middelbaar opgeleiden als onder hoger opgeleiden en academici is het inkomen van de quartair opgeleiden lager dan dat van opgeleiden voor de marktsector. Het verschil is het grootst onder hbo'ers (-12%) en het geringst onder academici (-6%), quartair gerichte mbo'ers zitten daartussenin (-10%).

Het milieu van herkomst, hier gemeten als het opleidingsniveau van de vader, heeft een zwakke maar nog wel significante samenhang met de hoogte van het inkomen. Ook nadat rekening is gehouden met het zelf behaalde opleidingsniveau is er nog een samenhang tussen de opleiding van de vader en het eigen inkomen: volwassenen met middelbaar of hoger opgeleide ouders verdienen zo'n 6% meer dan volwassenen met laagopgeleide ouders.

Het verschil tussen mannen en vrouwen is substantieel - vrouwen verdienen 18% minder dan mannen - en is niet te herleiden tot verschillen in opleidingsniveau of opleidingssector.

Tabel 5.5 Brutojaarloon uit arbeid,<sup>a</sup> naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, gerichtheid van de opleiding, functieniveau, omvang van de werkweek en economische sector, 1995<sup>b</sup>

	model I	model II	model III	
gemiddeld (x 1.000 gld.)	59,9	59,9	59,9	
leeftijd	1,05	1,05	1,05	
leeftijd kwadraat /100	0,92	0,92	0,92	
geslacht				
man	1,08	1,05	1,05	
vrouw	0,89	0,92	0,92	
bèta		0,20	0,14	0,13
opleiding vader				
lager onderwijs	0,97	0,97	0,97	
lbo/mavo	1,01	1,01	1,01	
havo/vwo/mbo	1,04	1,04	1,04	
hbo/wo	1,02	1,02	1,02	
bèta		0,06	0,05	0,05
opleidingsniveau en -richting				
basisniveau	0,73	0,80	0,80	
lbo/mavo	0,82	0,87	0,86	
havo/vwo/mbo marktgerichte sectoren	1,07	1,06	1,05	
havo/vwo/mbo quartair gerichte sectoren	0,97	0,96	0,98	
hbo marktgerichte sectoren	1,43	1,31	1,30	
hbo quartair gerichte sectoren	1,26	1,14	1,17	
wo marktgerichte sectoren	1,62	1,43	1,43	
wo quartair gerichte sectoren	1,52	1,34	1,38	
bèta		0,51	0,36	0,37
functieniveau				
elementair		0,84	0,83	
lager		1,01	0,90	
middelbaar		1,02	1,02	
hoger		1,14	1,15	
wetenschappelijk		1,15	1,16	
bèta			0,21	0,23
omvang werkweek				
12-21 uur		0,90	0,90	
22-31 uur		0,94	0,94	
≥ 32 uur		1,02	1,02	
bèta			0,09	0,09
economische sector				
marktsector			1,02	
quartaire sector			0,95	
bèta				0,07
<b>proportie verklaarde variantie</b>	<b>0,43</b>	<b>0,46</b>	<b>0,46</b>	<b>0,46</b>

<sup>a</sup> Werkenden in loondienst, brutoloon omgerekend naar een volledige werkweek.

<sup>b</sup> Resultaat multi-pele classificatieanalyse op de logaritme van het brutojaarloon, coëfficiënten zijn omgerekend tot verhoudingsgetallen ten opzichte van het gemiddelde.

Bron: SCP (AVO'95)

In een volgende analysestap zijn kenmerken van de functie toegevoegd. In het tweede model zijn dat het niveau van de functie, gemeten volgens de *Standaard beroepenclassificatie 1992*, en de omvang van de werkweek. Beide hebben effect op de hoogte van het loon, zij het dat de omvang van de werkweek veel minder invloed heeft dan het functieniveau.

De verschillen tussen lager en hoger opgeleiden zijn geringer nadat met functieniveau rekening is gehouden, maar nog altijd van aanzienlijke omvang. Ook nadat rekening is gehouden met het functieniveau zijn er nog grote verschillen in loonhoogte tussen lager en hoger opgeleiden.

Ook Oosterbeek en Webbink (1996) concluderen dat het loon van werknemers met eenzelfde functieniveau nog aanzienlijk verschilt naar gelang het opleidingsniveau. De verschillen tussen marktgerichte en quartair gerichte opleidingen zijn onverminderd (mbo) of zelfs een fractie toegenomen (hbo en wo) nadat rekening is gehouden met functiekenmerken. Het effect van het geslacht is eveneens verzwakt als gevolg van de introductie van functiekenmerken, maar nog steeds aanwezig (14%). Met name het rekening houden met deeltijdwerk leidt tot een vermindering van het verschil tussen mannen en vrouwen. In kleine deeltijdfuncties wordt volgens deze schatting 12% minder verdiend dan in fulltime functies.

In het derde model tenslotte is de sector waarin men werkzaam is toegevoegd. Wie werkzaam is in de quartaire sector verdient ceteris paribus minder dan in de marktsector (ongeveer 7%).

Het verschil ten nadele van quartair opgeleiden is in het derde model verminderd en is voor een deel te herleiden tot het werken in de quartaire sector. De overige samenhangen zijn vrijwel ongewijzigd.

*De lagere beloning van vrouwen is niet terug te voeren op hun opleiding of het niveau en de omvang van hun functie*

De beloning van vrouwen is ook in het laatste model nog duidelijk lager dan die van mannen (-13%). De factoren waarmee hier rekening is gehouden kunnen dus maar ten dele een verklaring bieden voor dit verschil in beloning. De vraag rijst wat dan wel de oorzaak is van het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen. Een factor die in ieder geval een rol speelt is dat het aantal jaren ervaring van de respondenten in het gebruikte datamateriaal niet rechtstreeks is gemeten, maar is benaderd via de leeftijd en het opleidingsniveau. Doordat nogal wat vrouwen hun arbeidsloopbaan onderbreken in verband met de verzorging van jonge kinderen, wordt het aantal jaren ervaring van vrouwen op deze manier overschat. Ook kan er niet van uitgegaan worden dat vrouwen na die onderbreking erin slagen de loopbaan op hetzelfde (salaris)niveau voort te zetten. Bakker et al. (1994) en Mertens (1998) toonden aan dat onderbreking van de loopbaan een negatieve invloed heeft op de beloning van vrouwen.

Overigens resteert ook in de analyse van Bakker et al. (1994) een beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, nadat rekening is gehouden met een groot aantal achtergrond- en functie- en loopbaan kenmerken, waaronder onderbreking van de loopbaan.

Sanders (1992) heeft een verklaring geopperd voor beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen die zij benoemt als de 'levensperspectieftheorie'. Volgens die theorie zijn vrouwen in verband met hun dubbele toekomstperspectief (een baan én een gezin) minder bereid offers te brengen voor de beroepsloopbaan. Zij komen daardoor minder in aanmerking voor veeleisende, hoogbetaalde functies. Zij vond empirische steun voor die verklaring.

*Quartair opgeleiden zijn minder tevreden over hun beloning*

Naast objectieve gegevens over het feitelijke inkomen is het ook interessant de mening van werkenden over de hoogte van hun inkomen in de beschouwing te betrekken. Wat vinden werkenden met een verschillende opleidingsachtergrond van de hoogte van hun inkomen, en spoort die opinie met feitelijke verschillen?

Een dergelijke vraag is in verschillende edities van het onderzoek Culturele veranderingen in Nederland (CV) voorgelegd. Dit onderzoek is een jaarlijks herhaalde peiling onder de bevolking van opinies op tal van terreinen (SCP 1998).

Respondenten van het onderzoek krijgen de volgende vraag voorgelegd: "Als u aan uw eigen scholing, opleiding en praktijkervaring denkt, vindt u dan dat u een inkomen heeft dat daarmee in overeenstemming is? Of is het te hoog of te laag?".

In vier edities van het onderzoek is zowel de tevredenheid met het inkomen als de sector van de gevolgde opleiding waargenomen (1993-1996). In verband met de geringe omvang van de steekproef zijn de vier edities hier samengevoegd tot een gegevensbestand.

In tabel 5.6 zijn de resultaten weergegeven voor werkenden met een middelbare of hogere opleiding (havo/vwo/mbo, hbo of wo). Per opleidingssector is het percentage vermeld dat van mening is dat het inkomen te laag is in vergelijking met de opleiding en ervaring.

Tabel 5.6 Percentage werkenden dat zijn inkomen te laag vindt in vergelijking met de genoten opleiding en ervaring, naar sector en niveau van gevolgd onderwijs, 1993-1996 (in procenten)

	mbo	hbo	wo
marktgerichte opleidingen			
techniek of natuurwetenschappen	33	40	25
economie, administratie	29	32	28
algemeen	33	-	-
quartair gerichte opleidingen			
onderwijs, opvoeding	40	43	45
medische opleidingen, sociale verzorging	53	59	43
maatschappijwetenschappen, cultuur, communicatie	42	43	52
alle	36	43	40

Bron: SCP (CV'93-'96)

De ontevredenheid onder verschillende groepen van quartair opgeleiden is over de hele linie groter dan onder hen die een opleiding gericht op de marktsector hebben

gevolgd. Vooral onder werkenden met een medische of sociaal-verzorgende opleiding op mbo- en hbo-niveau is de ontevredenheid groot. Werknemers met een economische of administratieve opleiding zijn niet vaak ontevreden met de hoogte van hun loon.

De verschillen zijn niet terug te voeren op verschillen in leeftijd of geslacht, welke eveneens van invloed zijn op de (on)tevredenheid met het inkomen (vrouwen en jongvolwassenen zijn vaker ontevreden).<sup>4</sup>

De waardering van het inkomen komt overeen met de eerder gevonden feitelijke verschillen tussen opgeleiden voor de marktsector en quartair opgeleiden. Quartair opgeleiden verdienen niet alleen minder, zij voelen dat ook zo.

## 5.5 Samenvatting en conclusie

Het doel van dit hoofdstuk was de opbrengst op de arbeidsmarkt van quartaire-sectoropleidingen in kaart te brengen en te vergelijken met die van marktgerichte opleidingen. Twee soorten opbrengsten stonden daarbij centraal: het niveau van de functies en de hoogte van de beloning. Er zijn verschillende redenen om te verwachten dat naast het niveau ook de gerichtheid van de opleiding een rol speelt. De vraag-aanbodverhoudingen kunnen uiteenlopen voor verschillende opleidingssectoren, de economische sectoren waarop opleidingen zijn gericht kennen uiteenlopende functie- en beloningsstructuren, en mogelijk zijn er niveauverschillen tussen de afgestudeerden van verschillende economische sectoren.

De opbrengsten van quartaire-sectoropleidingen in termen van *functieniveau* zijn relatief hoog. Quartair opgeleiden bekleden gemiddeld hogere functies dan opgeleiden voor de marktsector, en de kans op een functie beneden het opleidingsniveau is voor quartair opgeleiden geringer dan voor opgeleiden voor de marktsector. Vooral de opleidingen voor onderwijzend personeel en de gezondheidszorgopleidingen bieden uitzicht op een hoog functieniveau. Het gaat hier om opleidingen gericht op sectoren met relatief weinig differentiatie in functieniveau, en de kans dat men in een functie van passend niveau terechtkomt is groot, zolang men maar een functie binnen de eigen sector vindt.

De economische sector is een belangrijke verklaring voor het relatief hoge functieniveau van quartair opgeleiden. Bij een gegeven opleidingsniveau wordt in de quartaire sector een hoger functieniveau gerealiseerd dan in de marktsector, en dit geldt evengoed voor werknemers met een marktgerichte achtergrond. De overstap naar de marktsector betekent voor een quartair opgeleide werknemer daarentegen een aanzienlijke daling in functieniveau. Gelet op het functieniveau doen quartair opgeleiden er goed aan zich bij hun leest te houden. Dit geldt des te meer voor vrouwen. Hun achterstand op mannen is overwegend geringer in de quartaire sector dan in de marktsector.

Heeft een quartaire-sectoropleiding voordelen in termen van functieniveau, als het gaat om de *beloning* is de situatie precies omgekeerd. De beloning van quartair opgeleiden blijft achter bij die van werknemers met een marktgerichte opleiding, dit ondanks het feit dat quartair opgeleiden gemiddeld hogere functies bezetten. Het verschil is het grootst op middelbaar en hbo-niveau (10%-13%).

De voorkeur van vrouwen voor quartaire-sectoropleidingen biedt geen afdoende verklaring voor hun lagere beloning, evenmin als hun (lagere) functieniveau en het vaak werken in deeltijd.

Al met al is het beeld dus gemengd. De opleidingssector heeft gevolgen voor de arbeidsmarkt, maar hoe de balans uitslaat is afhankelijk van het type opbrengst, functieniveau of inkomen. Een totaaloordeel valt moeilijk te geven, want dat is afhankelijk van de weging van de verschillende opbrengsten. In hoofdstuk 4 is geconcludeerd dat de weging die jongeren maken van de verschillende opbrengsten van werk verschilt. Jongeren met interesse in functies in de quartaire sector zijn meer op de inhoud en minder op de extrinsieke kanten van het werk gericht. Die instelling past dus bij de situatie waarin zij later vermoedelijk zullen komen te verkeren: een relatief goede kans op een functie van een passend niveau, maar een geringere beloning. Dat quartair gerichte opleidingen minder uitzicht op een hoog inkomen bieden zal hen dus niet onmiddellijk afschrikken.

Een en ander neemt niet weg dat de ontevredenheid over de verhouding tussen de beloning en opleiding en ervaring wel degelijk groter is onder quartair opgeleiden.

De conclusie dat de opleidingssector - hier vooral geoperationaliseerd in termen van de gerichtheid op economische sectoren - gevolgen heeft voor het inkomen en het functieniveau, stemt niet overeen met de bevindingen van Waslander en Glebbeek (1996). Zij concluderen dat het "niet uitmaakt wat je leert". Hoewel de hier gevonden effecten van de opleidingsrichting lang niet zo sterk zijn als die van het opleidingsniveau, zijn ze niet onbetekenend.

Opleidingen verschillen in de gerichtheid op economische sectoren en de verhoudingen binnen die sectoren zijn van invloed op de opbrengst van opleidingen. In hoofdstuk 6 worden de beloning en de aansluiting tussen functie en opleiding onder de loep genomen vanuit het gezichtspunt van verschillende sectoren.

## Noten

- <sup>1</sup> Op de twee laagste niveaus is geen uitsplitsing naar sector gemaakt, omdat alle opleidingen op die niveaus marktgericht zijn.
- <sup>2</sup> Aan de hand van de doorsnee studieduren is voor de verschillende opleidingsniveaus de leeftijd vastgesteld waarop de arbeidsloopbaan waarschijnlijk is aangevangen. Dit betekent dat hoger opgeleiden bij een gegeven leeftijd een geringer aantal jaren ervaring hebben dan lager opgeleiden.
- <sup>3</sup> Door deze omrekening is het additieve model voor de logaritme van het loon overgegaan in een multiplicatief model; de in tabel 5.5 weergegeven coëfficiënten moeten met elkaar vermenigvuldigd worden om het geschatte inkomen bij een combinatie van kenmerken te vinden.
- <sup>4</sup> Dat blijkt uit een logistische regressieanalyse waarbij de mate van ontevredenheid wordt voorspeld uit de leeftijd, het geslacht, het opleidingsniveau en de opleidingssector.

## Bijlage bij hoofdstuk 5

Tabel B5.1 Gemiddeld functieniveau,<sup>a</sup> naar opleidingsniveau en opleidingssector, 1977-1995

	1977	1985	1990	1995
middelbare opleidingen				
algemeen	3,96	3,57	3,80	3,73
technisch	3,91	3,79	3,82	3,70
economisch	3,81	3,70	3,92	3,80
verzorgend	4,27	3,88	3,86	3,85
totaal	3,96	3,74	3,85	3,77
hbo-opleidingen				
technisch	5,24	5,32	5,48	5,33
economisch	4,97	4,52	4,93	4,91
verzorgend	5,77	5,61	5,55	5,51
totaal	5,53	5,34	5,39	5,32
wetenschappelijke opleidingen				
technisch	6,51	6,25	6,26	6,17
economisch	6,10	6,01	6,06	5,78
verzorgend	6,39	6,24	6,19	6,05
totaal	6,34	6,19	6,18	6,00

<sup>a</sup> Functieniveau: 1 = laag, 7 = hoog.

Bron: Asselberghs et al. (1998)



Tabel B5.2 Functieniveau naar niveau en sector van opleiding, geslacht en economische sector, 1995-1997

	mannen	vrouwen	verschil	quartaire sector	marktsector	verschil
basisniveau	2,11	1,77	0,34	1,94	2,00	-0,06
lbo/mavo	2,34	2,07	0,27	2,24	2,23	0,01
havo/vwo/mbo						
marktgerichte opleidingen						
algemeen	3,01	2,78	0,23	2,99	2,87	0,12
agrarisch	2,64	2,50	0,14	2,60	2,62	-0,02
technisch	2,83	2,46	0,37	2,89	2,79	0,10
transport en communicatie	2,70	2,71	-0,01	2,79	2,69	0,10
economisch-administratief	3,03	2,74	0,29	2,99	2,87	0,12
persoonlijke en sociale verzorging	2,74	2,59	0,15	2,79	2,51	0,28
totaal	2,88	2,68	0,20	2,90	2,79	0,11
quartaire-sectoropleidingen						
opleidingen onderwijzend personeel	2,91	3,23	-0,32	3,36	2,55	0,81
medisch	3,09	2,99	0,10	3,06	2,72	0,34
sociaal-cultureel	3,08	2,93	0,15	3,07	2,69	0,38
openbare orde	2,96	2,85	0,11	3,07	2,71	0,36
totaal	3,00	2,99	0,01	3,08	2,70	0,38
totaal	2,89	2,77	0,12	2,98	2,78	0,20
hbo						
marktgerichte opleidingen						
agrarisch	3,54	3,60	-0,06	3,79	3,43	0,36
technisch	3,83	3,65	0,18	3,92	3,79	0,13
transport en communicatie	3,69	3,38	0,31	3,72	3,68	0,04
economisch-administratief	3,83	3,43	0,40	3,81	3,66	0,15
totaal	3,81	3,47	0,34	3,84	3,70	0,14
quartaire-sectoropleidingen						
opleidingen onderwijzend personeel	3,92	3,80	0,12	3,96	3,24	0,72
talen, cultuur	3,69	3,57	0,12	3,87	3,34	0,53
medisch	3,94	3,82	0,12	3,92	3,30	0,62
sociaal-cultureel	3,80	3,69	0,11	3,81	3,56	0,25
totaal	3,87	3,76	0,10	3,92	3,39	0,53
totaal	3,83	3,69	0,14	3,90	3,62	0,28
wo						
marktgerichte opleidingen						
agrarisch	4,38	4,36	0,02	4,61	4,18	0,43
technisch	4,54	4,47	0,07	4,82	4,44	0,38
economisch-administratief	4,42	4,25	0,17	4,69	4,30	0,39
juridisch	4,60	4,59	0,01	4,74	4,50	0,24
totaal	4,50	4,46	0,04	4,73	4,39	0,34
quartaire-sectoropleidingen						
opleidingen onderwijzend personeel	4,76	4,57	0,19	4,77	3,83	0,94
talen, cultuur	4,47	4,25	0,22	4,63	3,73	0,90
wiskunde en natuurwetenschappen	4,65	4,41	0,24	4,83	4,33	0,50
medisch	4,86	4,76	0,10	4,89	4,43	0,46
sociaal-cultureel	4,53	4,46	0,07	4,64	4,08	0,56
totaal	4,65	4,48	0,17	4,74	4,09	0,65
totaal	4,57	4,47	0,10	4,74	4,30	0,44

<sup>a</sup> Het functieniveau loopt van 2 (elementair) tot 6 (wetenschappelijk).

Bron: CBS (EBB'95-'97) SCP-bewerking

## 6 WERKEN IN DE QUARTAIRE SECTOR

### 6.1. Inleiding

In hoofdstuk 5 zijn het niveau van de functies en de hoogte van het inkomen van werknemers met een quartair gerichte opleidingsachtergrond in kaart gebracht. Hoewel daarbij ter verklaring van gevonden verschillen ook aandacht is besteed aan de economische sector, was de invalshoek die van de gevolgde opleiding. Het niveau van functies en de hoogte van het loon werden in de eerste plaats gerelateerd aan de gevolgde opleiding van werknemers.

In het huidige hoofdstuk staat het werken in de quartaire sector zelf centraal. Het doel is de kwaliteit van het werken in de quartaire sector in kaart te brengen en te vergelijken met de kwaliteit van het werk in de andere sectoren. Het begrip 'kwaliteit van de arbeid' wordt daarbij breed opgevat; het gaat om de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden.

In hoofdstuk 2, waarin een karakteristiek van de functies in de quartaire sector werd gegeven, is reeds aandacht besteed aan een onderdeel van de kwaliteit van de arbeid in de quartaire sector, te weten het niveau van de functies. Daarbij werd uitgegaan van het 'objectieve' functieniveau zoals gemeten met een functieclassificatie. In het huidige hoofdstuk wordt het niveau van de functies in de quartaire sector in verband gebracht met degene die de functies bezetten. Net als in hoofdstuk 5 is dus het vraagstuk van de aansluiting aan de orde, maar waar in hoofdstuk 5 aansluiting vanuit de invalshoek van de gevolgde opleiding werd benaderd, wordt in dit hoofdstuk aansluiting vanuit de invalshoek van de economische sector benaderd. In welke mate doen aansluitingsproblemen zich voor binnen de diverse economische sectoren?

Een ander verschil is dat in het voorliggende hoofdstuk aandacht wordt besteed aan de waardering van het werk. Met behulp van gegevens uit steekproefonderzoek wordt een beeld geschetst van de beleving van verschillende aspecten van de kwaliteit van de arbeid door werknemers in de quartaire sector. Daarbij zal gebruikgemaakt worden van gegevens uit het Doorlopend leefsituatieonderzoek (DLO).

De laatste jaren zijn verschillende rapporten verschenen waarin het werken in bepaalde quartaire deelsectoren wordt belicht. Recentelijk verscheen een rapport over de leraren in het voortgezet onderwijs (Berkhout et al. 1998), terwijl een aantal aspecten van de werkbeleving van de werknemers van de rijksoverheid worden belicht in de Arbeidsmarktmonitor rijksdienst (BiZa 1998). In deze rapporten staan telkens de bijzonderheden van een bepaalde sector centraal.

In het voorliggende hoofdstuk staat de vergelijking tussen sectoren voorop.

De indeling van dit hoofdstuk is als volgt. Om te beginnen wordt in paragraaf 6.2 een nadere uitwerking gegeven aan het begrip 'kwaliteit van de arbeid'. Ook zal in die paragraaf worden verduidelijkt op welke wijze de perceptie van de verschillende aspecten van de kwaliteit van de arbeid is gemeten in het hier gebruikte Doorlopend leefsituatieonderzoek.

Paragraaf 6.3 is vervolgens gewijd aan aansluiting tussen opleiding en functie en aan de waardering van de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden.

Paragraaf 6.4 behandelt de beloning in de quartaire sector. Paragraaf 6.5 besluit het hoofdstuk met een samenvatting van de conclusies.

## **6.2 De kwaliteit van arbeid**

Het begrip 'kwaliteit van de arbeid' heeft een brede connotatie. Het heeft betrekking op de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen.

De *arbeidsinhoud* valt uiteen te leggen in deelkenmerken. Steijn en de Witte (1992) onderscheiden in navolging van Spenner (1985) de complexiteit van het werk en de mate van autonomie in de uitvoering van het werk. De complexiteit verwijst onder andere naar het niveau van de benodigde kennis, naar de mate van taakbreedte en naar de ingewikkeldheid van de handelingen die moeten worden verricht. Autonomie in het werk heeft betrekking op het zelf bepalen van taken, werkmethode, volgorde van werkzaamheden en de mate waarin men onderworpen is aan supervisie.

De *arbeidsomstandigheden* verwijzen naar de condities waaronder het werk wordt verricht. Het gaat daarbij om de lichamelijke en geestelijke belasting waarmee het werk gepaard gaat, het blootgesteld zijn aan ongemak in de vorm van stank, vuil en lawaai en de mate waarin risico's worden gelopen.

De *arbeidsvoorwaarden* hebben betrekking op bijvoorbeeld de hoogte van het loon, de werktijden en de vorm van het dienstverband (tijdelijk of vast).

De arbeidsverhoudingen blijven hier verder buiten beschouwing.

De aansluiting tussen het niveau van een functie en de capaciteiten van de degene die de functie bezet, maakt op zich geen deel uit van het begrip 'kwaliteit van de arbeid' zoals hiervoor uiteengezet. Bij aansluiting gaat het om de verhouding tussen de kwaliteit van een functie en die van de werknemer. Het is evenwel duidelijk dat de aansluiting van belang kan zijn voor de kwaliteit van het werk zoals ervaren door de werknemer. Onderbenutting van capaciteiten van werknemers kan leiden tot frustraties en onvrede met het werk. Voor de tevredenheid met het werk zal niet zozeer het niveau van de werkzaamheden, als wel de aansluiting tussen het niveau van het werk en de capaciteiten van de werknemer van belang zijn. Daarom wordt in dit hoofdstuk apart ingegaan op de vraag naar de mate waarin de opleiding van werkenden in de quartaire sector aansluit bij het niveau van de functies in die sector.

De kwaliteit van de arbeid kent verschillende dimensies. De aantrekkingskracht van functies is het resultaat van de optelling van de score van functies op die verschillende dimensies. Naast functies die zich in vrijwel alle opzichten positief of juist negatief onderscheiden, zullen er vele functies zijn die een gemengd beeld vertonen. Ongunstige omstandigheden worden dan bijvoorbeeld gecompenseerd door een goede beloning, of een matige beloning door een positieve inhoud, of rechtsonzekerheid door een hoge beloning. Een totaaloordeel over de kwaliteit van de arbeid in verschillende sectoren zal waarschijnlijk moeilijk te geven zijn. Eerder zal er sprake zijn van een per sector verschillende mix van positieve en negatieve aspecten.

De verschillende aspecten van de kwaliteit van de arbeid zijn vast te stellen via een objectieve benadering of via een subjectieve benadering. In het eerste geval worden aspecten van de functie getypeerd, los van de beleving van degene die de functie bezet. De typering naar functieniveau die in dit en andere hoofdstukken in gehanteerd is daarvan een voorbeeld. Een ander voorbeeld is de feitelijke hoogte van de beloning.

Bij de subjectieve benadering is het oordeel van de werknemer het uitgangspunt. De gegevens uit het Doorlopend leefsituatieonderzoek die hier worden gepresenteerd, gaan uit van deze benadering.

In schema 6.1 zijn de uitspraken weergegeven die in het Doorlopend leefsituatieonderzoek aan respondenten zijn voorgelegd. De uitspraken zijn hier gegroepeerd naar aspect van de arbeidssituatie waar zij betrekking op hebben. Mede omdat niet in alle gevallen duidelijk was op welk aspect van de kwaliteit van de arbeid een uitspraak betrekking had, is een principale-componentenanalyse uitgevoerd. Voor de resultaten daarvan wordt verwezen naar tabel B6.1 in de bijlage bij dit hoofdstuk.

De groepering van uitspraken in schema 6.1 is gebaseerd op de dimensies die in die analyse zijn gevonden. Overigens stemt de gevonden ordening zo goed als geheel overeen met de indeling die vooraf op basis van de inhoud van de uitspraken was aan te brengen.

De meeste aspecten van kwaliteit van de arbeid worden redelijk gedekt door de diverse uitspraken.

Een onderdeel van de arbeidsvoorwaarden dat echter ontbreekt is de rechtszekerheid van de werknemer; heeft de werknemer het gevoel dat zijn of haar positie op de tocht staat of kan komen te staan? Dergelijke onzekerheden kunnen afbreuk doen aan de arbeidsvoorwaarden en het voordeel van bijvoorbeeld een goede beloning (ten dele) tenietdoen.

(tevredenheid met) inhoud

- het werk sluit aan op de opleiding en de ervaring
- de werknemer kan zich ontplooiën in het werk
- de werknemer heeft plezier in het werk
- de werknemer verricht (geen) eentonig werk
- de onderlinge sfeer is goed

autonomie

- de werknemer kan zelf beslissen over de manier waarop het werk wordt uitgevoerd
- de werknemer kan het werk ieder moment onderbreken
- de werknemer kan de volgorde waarin de werkzaamheden worden uitgevoerd zelf bepalen
- de werknemer bedenkt zelf oplossingen tijdens het werk
- de werknemer kan het werktempo zelf bepalen

arbeidsomstandigheden

- werkomgeving
  - de werknemer verricht vuil werk
  - de werknemer werkt in een lawaaierige omgeving
  - de werknemer heeft te maken met stank in de werkomgeving
  - de werknemer loopt gevaar op het werk
- lichamelijke inspanning
  - de werknemer verricht lichamelijk zwaar werk
  - de werknemer moet veel kracht zetten bij het werk
  - de werknemer raakt bezweet of buiten adem tijdens het werk
- werkdruk
  - de werknemer werkt in hoog tempo
  - de werknemer werkt onder tijdsdruk
  - door het werktempo en de werkdruk wordt het werk de werknemer te veel

arbeidsvoorwaarden

- de beloning is goed
  - de promotiekansen zijn goed
  - de werknemer kan zelf bepalen wanneer verlof wordt opgenomen
- 

### **6.3 Aansluiting tussen opleiding en functie, de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden**

In hoofdstuk 2 is vastgesteld dat zowel het niveau van functies als het opleidingsniveau van de werknemers in de quartaire sector hoog is in vergelijking met de marktsector. De vraag is hoe het niveau van de functies in de quartaire sector aansluit op het opleidingsniveau van de werknemers.

In hoofdstuk 2 bleek dat het opleidings- en functieniveau in de quartaire sector in ongeveer gelijke mate zijn toegenomen, terwijl in de marktsector het opleidingsniveau sneller is gestegen dan het functieniveau. Verder bleek in hoofdstuk 5 dat het functieniveau van quartair opgeleiden hoger is dan dat van werknemers met een marktgerichte opleiding.

Verwacht mag dan ook worden dat de afstemming tussen opleidings- en functieniveau in de quartaire sector gunstiger is dan in de marktsector.

*De aansluiting tussen opleidings- en functieniveau is in de quartaire sector beter dan in de marktsector*

In tabel 6.1 zijn gegevens uit de Enquête beroepsbevolking bijeengebracht over de mate van aansluiting tussen het functie- en opleidingsniveau in de quartaire sector en de marktsector.

Het percentage werknemers dat een functie van een passend niveau vervult, is in de quartaire sector aanzienlijk hoger dan in de marktsector. Niet alleen het percentage werknemers dat een functie van een lager niveau bezet is geringer, ook het vervullen van een functie van een hoger niveau komt er minder voor dan in de marktsector. Gegeven een bepaald opleidingsniveau is de spreiding over functieniveaus in de quartaire sector geringer dan in de marktsector. In de marktsector is de voorspelbaarheid geringer, men bekleedt er eerder functies van uiteenlopende niveaus, ook al doordat de spreiding over functieniveaus er groter is.

Tabel 6.1 De relatie tussen opleidingsniveau en functieniveau, naar economische sector, 1995-1997<sup>a</sup> (in procenten)

	functieniveau lager dan opleidingsniveau	functieniveau gelijk aan opleidingsniveau	functieniveau hoger dan opleidingsniveau	totaal
<b>marktsector</b>				
landbouw, delfstoffen	22	47	31	100
industrie	21	57	23	100
commerciële dienstverlening	26	53	21	100
totaal	24	54	22	100
<b>quartaire sector</b>				
openbaar bestuur	17	64	19	100
onderwijs	7	83	10	100
gezondheidszorg	15	76	9	100
maatschappelijke dienstverlening	16	71	13	100
sociaal-culturele instellingen, sport	24	54	22	100
overig	20	66	15	100
totaal	15	71	14	100

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

Bron: CBS (EBB'95, '96, '97) SCP-bewerking

Zoals verwacht kon worden is de spreiding met name in het onderwijs gering: ruim 80% van de werknemers in het onderwijs bezet een functie van passend niveau. Er is in die sector weinig differentiatie in functieniveau en er gelden voor het onderwijzend personeel bevoegdheidseisen in termen van een gevolgde opleiding. De mogelijkheden om er een functie van een ander niveau te vervullen zijn niet groot.

Omdat het niveau van functies en van werknemers aanzienlijk verschilt tussen de marktsector en de quartaire sector, is het voor een beter zicht op de kansen op een passende functie nodig om onderscheid te maken naar het opleidingsniveau van werkenden. Zo is de kans op het vervullen van een functie van een passend of hoger niveau natuurlijk vooral groot voor lager opgeleiden. Anderzijds kunnen academici alleen maar terechtkomen in passende of lagere functies. In een sector met veel laagopgeleiden is de kans op het bekleden van functies van een hoger niveau dan het opleidingsniveau vanzelf wat groter.

Tabel 6.2 bevat per opleidingsniveau gegevens over het functieniveau voor de totale quartaire sector en de marktsector. Naast het percentage werknemers dat een passend, lager dan wel hoger functieniveau heeft, is ook per opleidingsniveau de afwijking van het gemiddelde functieniveau ten opzichte van het opleidingsniveau weergegeven. Bij een positieve waarde is het gemiddelde functieniveau hoger dan het niveau dat geëigend is, bij een negatieve waarde is het gemiddelde functieniveau van een lager niveau dan geëigend.

Tabel 6.2 De relatie tussen opleidingsniveau en functieniveau, naar economische sector, uitgesplitst naar opleidingsniveau economische sector, 1995-1997<sup>a</sup> (in procenten)

	afwijking functie- niveau t.o.v. opleidingsniveau	functieniveau lager dan opleidingsniveau	functieniveau gelijk aan opleidingsniveau	functieniveau hoger dan opleidingsniveau	totaal
<b>marktsector</b>					
lager opgeleiden	1,00	-	26	74	100
lbo/mavo	0,23	14	53	33	100
havo/vwo/mbo	-0,22	29	61	11	100
hbo	-0,38	36	56	8	100
wo	-0,70	48	52	-	100
totaal	-0,02	24	54	22	100
<b>quartaire sector</b>					
lager opgeleiden	0,94	-	29	71	100
lbo/mavo	0,24	14	56	31	100
havo/vwo/mbo	-0,02	15	72	13	100
hbo	-0,10	15	78	7	100
wo	-0,26	20	80	-	100
totaal	-0,01	15	71	14	100

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

Bron: CBS (EBB'95, '96, '97) SCP-bewerking

Tot en met het lbo/mavo-niveau is het beeld in de marktsector en de quartaire sector ongeveer gelijk. Boven dat niveau slaat de balans uit in het voordeel van de werknemers in de quartaire sector. In deze laatste sector bereikt 85% van de middelbaar opgeleide werknemers minstens een passend functieniveau, in de marktsector 71%. Bij hoger opgeleiden zijn de verschillen nog groter.

In de quartaire sector bereikt 80% van de wo-opgeleiden en 85% van de hbo-opgeleiden een functie van tenminste het passende niveau, in de marktsector niet meer dan 55% (wo) en 64% (hbo).

In de bijlage bij dit hoofdstuk is de relatie tussen opleidingsniveau en functieniveau in de quartaire deelsectoren weergegeven (tabel B6.2). Het onderwijs en de gezondheidszorg zijn de quartaire deelsectoren waarin de aansluiting voor middelbaar en hoger opgeleiden het best is. Het feitelijke functieniveau is er gemiddeld bijna gelijk aan het geëigende functieniveau.

De taxatie van werkenden zelf is een verdere indicatie voor de aansluiting tussen opleiding en werk.

Uit het Doorlopend leefsituatieonderzoek is af te leiden dat ook in de beleving van de werknemers de functies in de quartaire sector over het geheel gezien vrij goed aansluiten bij de gevolgde opleiding en de opgebouwde ervaring. Van de werknemers in de quartaire sector is een kleine 85% het (helemaal) eens met de stelling dat het werk goed aansluit bij de gevolgde opleiding en ervaring. In de deelsectoren 'onderwijs' en 'gezondheidszorg' loopt dat cijfer op tot rond de 90%. In de marktsector blijft het steken op 70%.

*In de quartaire sector blijft de achterstand in functieniveau van vrouwen en deeltijders beperkt*

Zowel het geslacht van de werknemer als de omvang van de werkweek is van invloed op het functieniveau: vrouwen en deeltijdwerkers bereiken een lager functieniveau (zie hoofdstuk 5). Veel vrouwen en veel deeltijdwerk zijn typerend voor de quartaire sector en het relatief geringe percentage werknemers dat in de quartaire sector beneden het opleidingsniveau werkt, is des te opvallender. Bij nadere beschouwing blijkt dat vrouwen en deeltijdwerkers met een functie in de quartaire sector hun achterstand in functieniveau op mannen en fulltimers beperkt weten te houden. Dit is af te lezen in tabel 6.3, waarin het verschil in functieniveau voor de genoemde groepen is weergegeven voor de marktsector en de quartaire sector.

Op het opleidingsniveau dat typerend is voor de quartaire sector - het middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau - is de achterstand van vrouwen op mannen relatief gering. Hetzelfde geldt voor deeltijdwerkers; met name deeltijders met een kleine functie hebben in de marktsector een veel grotere achterstand op fulltimers dan in de quartaire sector.

In de quartaire sector zijn met een gegeven opleidingsniveau dus niet alleen functies van een hoger niveau toegankelijk, het verschil in functieniveau ten nadele van vrouwen en deeltijders is er geringer.



Tabel 6.3 Verschil in functieniveau tussen mannen en vrouwen en tussen voltijd- en deeltijdwerknemers in de marktsector en in de quartaire sector, 1995-1997

	vrouwen	grote deeltijdfuncties <sup>a</sup>	kleine deeltijdfuncties <sup>b</sup>
marktsector			
lager opgeleiden	-0,36	-0,21	-0,44
lbo/mavo	-0,27	-0,22	-0,42
havo/vwo/mbo	-0,23	-0,26	-0,46
hbo	-0,38	-0,35	-0,79
wo	-0,29	-0,34	-1,05
quartaire sector			
lager opgeleiden	-0,28	-0,21	-0,36
lbo/mavo	-0,33	-0,28	-0,42
havo/vwo/mbo	-0,07	-0,08	-0,13
hbo	-0,15	-0,13	-0,17
wo	-0,11	-0,08	-0,14

<sup>a</sup> 20-34 uur ten opzichte van 35 uur en meer.

<sup>b</sup> 12-19 uur ten opzichte van 35 uur en meer.

Bron: CBS (EBB'95, '96, '97) SCP-bewerking

Verder heeft de aansluiting tussen opleidings- en functieniveau te maken met de gerichtheid van de opleiding. In hoofdstuk 5 is al geconcludeerd dat de oversteek naar de marktsector voor quartair opgeleiden gepaard gaat met een verlies aan functieniveau. In de marktsector zijn de quartair opgeleiden dan ook de groep die het meest onder hun functieniveau werken: van de middelbaar en hoger quartair opgeleiden met een functie in de marktsector is 45 % beneden zijn of haar opleidingsniveau werkzaam. Voor middelbaar en hoger opgeleiden die zijn afgestudeerd in een marktgerichte opleiding, is dat 30%.

In de quartaire sector zijn de verschillen tussen deze twee groepen van opgeleiden veel geringer.

*In het onderwijs en in de gezondheids- en welzijnszorg is men relatief tevreden met de inhoud van het werk*

Het Doorlopend leefsituatieonderzoek bevat een aantal uitspraken die bij elkaar een indruk bieden van de beleving van de *functie-inhoud*. De uitspraken vallen uiteen in twee groepen. De eerste groep omvat uitspraken die aangeven in welke mate de functie-inhoud past bij de werknemer en voldoening schenkt (de functie biedt de werknemer de gelegenheid zich te ontplooiën, de functie is niet eentonig, het werk sluit aan bij de gevolgde opleiding en opgedane ervaring, men heeft plezier in het werk).

Daarnaast is er een groep uitspraken die verwijzen naar de mate van autonomie in het werk (het zelf zoeken van oplossingen, het zelf nemen van beslissingen over diverse aspecten van het werk).

De achterliggende gedachte van het onderscheiden van autonomie als aspect van de kwaliteit van de arbeid is dat een hoge mate van autonomie bijdraagt aan de kwaliteit van het werk. Niet iedereen zal evenveel behoefte hebben aan het zelf nemen van beslissingen en het zelf zoeken van oplossingen.

Belangrijker is dat het werk in dat opzicht tegemoetkomt aan de persoonlijke wensen en capaciteiten.

De principale-componentenanalyse gaf aan dat het hier om twee afzonderlijke dimensies van de beleefde werkkwaliteit gaat. Op basis van deze analyse zijn twee schalen geconstrueerd. De eerste drukt de tevredenheid met de inhoud van de functie uit, de tweede de mate van autonomie.

Algemene kenmerken die van invloed zijn op de mate van tevredenheid en (ervaren) zelfstandigheid zijn het opleidingsniveau en de leeftijd. Hoger opgeleiden zijn meer tevreden met de inhoud van hun functies en ervaren een hogere mate van zelfstandigheid dan lager opgeleiden. Verder is de ervaren zelfstandigheid groter onder oudere werknemers.

Hoe beleven de werknemers in de quartaire sector de inhoud van hun functie uitgaande van deze twee schalen? In tabel 6.4 is de score van werknemers uitgesplitst naar economische (deel)sector.

De tevredenheid met de functie-inhoud is over het geheel genomen groter in de quartaire sector dan in de marktsector. Vooral de werknemers in de sectoren van het onderwijs en de gezondheidszorg en welzijnszorg zijn tevreden met de inhoud van hun functie. De gecorrigeerde scores maken duidelijk dat dit niet een artefact is van het hoge opleidingsniveau in die sectoren.

Tabel 6.4 Tevredenheid met de werkinhoud en de ervaren zelfstandigheid, naar economische sector, 1996

	tevredenheid <sup>a</sup>		zelfstandigheid <sup>a</sup>	
	feitelijk	gecorrigeerd <sup>b</sup>	feitelijk	gecorrigeerd <sup>b</sup>
primaire en secundaire sector	-0,11	-0,12	0,07 (-0,05)	0,10 (-0,03)
tertiaire sector	-0,10	-0,08	-0,01 (-0,03)	0,04 (-0,02)
quartaire sector				
openbaar bestuur	-0,04	-0,12	0,24 (-0,01)	0,13 (0,06)
onderwijs	0,48	0,39	-0,31 (0,06)	-0,55 (0,01)
gezondheids- en welzijnszorg	0,21	0,28	-0,11 (0,11)	-0,10 (0,09)
overig	0,05	0,06	0,12 (0,13)	0,10 (0,12)

<sup>a</sup> Gemeten als de factorscore op de desbetreffende dimensie uit een principale-componentenanalyse, het gemiddelde van de schaalwaarden is 0 en de standaarddeviatie bedraagt 1.

<sup>b</sup> Gecorrigeerd voor verschillen naar opleidingsniveau, leeftijd en geslacht door middel van multi-pele classificatieanalyse.

Bron: CBS (DLO'96) SCP-bewerking

Op het punt van de *autonomie* is het beeld precies omgekeerd. Het onderwijs en de gezondheidszorg zijn de sectoren waarin de werknemers de minste ruimte voelen voor het zelfstandig inrichten van het werk. In het openbaar bestuur is de ervaren

zelfstandigheid het grootst. In zowel het onderwijs als de gezondheidszorg nemen contacten met cliënten (leerlingen, patiënten) een centrale plaats in. Die contacten leggen vrij stringente eisen op aan de organisatie van het werk, in ieder geval op het punt van de tijdstippen waarop werkzaamheden moeten worden verricht.

Als onderscheid wordt gemaakt tussen autonomie ten aanzien van de inhoud van het werk en ten aanzien van de tijdsindeling van het werk, dan blijkt dat de geringe ervaren zelfstandigheid in de gezondheidszorg en het onderwijs vooral te maken heeft met het gebrek aan mogelijkheden om zelf de tijd in te delen ('zelf het werktempo kunnen regelen' en 'het werk ieder moment kunnen onderbreken'). Blijft het tijdsaspect buiten beschouwing, dan scoren de werknemers in het onderwijs gemiddeld, terwijl die in de gezondheids- en welzijnszorg zelfs meer dan gemiddeld het gevoel hebben het werk zelf te kunnen inrichten. Dat is af te lezen uit de scores die tussen haakjes zijn vermeld voor de zelfstandigheidsschaal.

De relatief hoge mate van zelfstandigheid die werkenden in het openbaar bestuur ervaren blijkt anderzijds vooral het gevolg van hun mogelijkheid zelf de tijd in te kunnen delen. De zelfstandigheid ten aanzien van de werkinhoud is niet veel groter dan gemiddeld in de quartaire sector.

De verschillen in autonomie tussen de sectoren zijn nog maar gering indien het aspect van tijdsindeling buiten beschouwing blijft.

#### *Werknemers in de gezondheids- en welzijnszorg ervaren een hoge fysieke belasting*

De arbeidsomstandigheden verwijzen naar de condities waaronder het werk wordt verricht. Het gaat om de lichamelijke en geestelijke belasting waarmee het werk gepaard gaat, het blootgesteld zijn aan ongemak in de vorm van stank en vuil en lawaai en het lopen van risico's. Met het materiaal uit het Doorlopend leefsituatieonderzoek zijn drie schalen geconstrueerd: de mate van lichamelijke inspanning en belasting, de kwaliteit van de werkomgeving en de ervaren werkdruk.

Zoals te verwachten zijn een hoge mate van lichamelijke belasting en een ongunstige fysieke omgeving kenmerkend voor functies van een lager niveau. Voor een hoge werkdruk geldt precies het omgekeerde; hoe hoger opgeleid (en dus hoe hoger het functieniveau), hoe hoger de ervaren werkdruk. Daarnaast zijn er verschillen tussen economische sectoren (tabel 6.5).

De ervaren lichamelijke inspanning is hoog in de gezondheids- en welzijnszorg en in de primaire en secundaire sector, en laag in de overige quartaire deelsectoren. De hoge score van de zorg zal vooral zijn beïnvloed door de verpleegkundigen, voor wie het verzorgen van patiënten de nodige lichamelijke inspanning met zich mee kan brengen.

Een werkomgeving met veel vuil, stank, lawaai en gevaar is (uiteraard) typerend voor de primaire/secundaire sector.

Tabel 6.5 De beleving van de arbeidsomstandigheden, naar economische sector

	lichamelijke inspanning <sup>a</sup>		stank, vuil lawaai <sup>a</sup>		werkdruk <sup>a</sup>	
	feitelijk	gecorrigeerd <sup>b</sup>	feitelijk	gecorrigeerd <sup>b</sup>	feitelijk	gecorrigeerd <sup>b</sup>
primaire en secundaire sector	0,20	0,09	0,59	0,46	-0,15	-0,09
tertiaire sector	-0,05	-0,10	-0,21	-0,23	0,07	0,10
quartaire sector						
openbaar bestuur	-0,40	-0,32	-0,06	-0,08	0,04	-0,04
onderwijs	-0,58	-0,22	-0,18	0,04	0,12	-0,14
gezondheids- en welzijnszorg	0,26	0,36	-0,30	-0,12	0,00	-0,02
overig	-0,04	0,02	-0,26	-0,18	-0,01	-0,01

<sup>a</sup> Gemeten als de factorscore op de desbetreffende dimensie uit een principale-componentenanalyse, het gemiddelde van de schaalwaarden is 0 en de standaarddeviatie bedraagt 1.

<sup>b</sup> Gecorrigeerd voor verschillen naar opleidingsniveau, leeftijd en geslacht door middel van multipele classificatieanalyse.

Bron: CBS (DLO'96) SCP-bewerking

### *De werkdruk in het onderwijs is hoog, maar is niet uitzonderlijk voor hoger opgeleiden*

Werkdruk zoals hier waargenomen heeft betrekking op het moeten werken onder hoge tijdsdruk, in een hoog tempo en op het gevoel dat het werk te veel wordt als gevolg van het werktempo en de werkdruk. De score voor de werkdruk zoals op deze wijze gemeten is het hoogst in het onderwijs. Gegeven het hoge opleidingsniveau van de werknemers in het onderwijs is de score voor werkdruk er evenwel niet opvallend hoog (hoger opgeleiden ervaren meer werkdruk dan lager opgeleiden). De score voor de sector 'onderwijs' is bijvoorbeeld gunstiger dan die van de gemiddelde werknemer met een hbo-opleiding. De gecorrigeerde score voor het onderwijs is dan ook niet ongunstig, integendeel.

De constatering dat de werkdruk in het onderwijs niet ongewoon is voor hoger opgeleiden, betekent niet dat die druk voor de betrokkenen geen reëel probleem kan zijn. Het geeft wel aan dat problemen met een hoge werkdruk niet specifiek zijn voor het onderwijs.

Een nadere beschouwing van de afzonderlijke items waarmee de werkdruk hier is gemeten, leert dat werknemers in het onderwijs minder vaak dan andere hoger opgeleiden aangeven in hoog tempo of onder hoge tijdsdruk te moeten werken. Tegelijkertijd geven zij meer dan hoger opgeleiden in andere sectoren te kennen dat het werk hen regelmatig te veel wordt vanwege problemen met het werktempo en de werkdruk. Werken onder tijdsdruk en in een hoog tempo zijn daar van kennelijk niet de voornaamste oorzaak. Andere problemen zijn waarschijnlijk belangrijker voor het ontstaan van een gevoel van een (te) zware belasting. Te denken valt aan de soms moeizame contacten met ouders of problemen met gedemotiveerde leerlingen.

Ook Berkhout et al. (1998) stelden vast dat leraren meer dan werknemers in andere sectoren aangeven de werkbelasting niet aan te kunnen.

## 6.4 De beloning

De beloning is een centraal element van de arbeidsvoorwaarden. De hoogte van de beloning is afhankelijk van de verschillende factoren. In hoofdstuk 5 is geconstateerd dat de sector van de gevolgte opleiding er daar één van is. Dit bleek voor een deel te maken te hebben met het werkzaam zijn in de marktsector of in de quartaire sector. De benadering in hoofdstuk 5 was een globale; er werd geen onderscheid gemaakt tussen deelsectoren.

Hier is de invalshoek die van de economische sectoren. Hoe verhoudt de beloning van functies in de quartaire sector zich tot de marktsector en welke verschillen zijn er tussen deelsectoren?

Met door het CBS gepubliceerde gegevens, afkomstig uit het Loonstructuuronderzoek 1995, is een redelijk gedetailleerd beeld te geven van de verschillen in loonhoogte. De hoogte van de beloning wordt weergegeven voor verschillende functieniveaus en de gegevens worden uitgesplitst voor een aantal quartaire deelsectoren.

In tabel 6.6 worden per functieniveau de uurlonen tussen de verschillende sectoren vergeleken. Het functieniveau is wederom getypeerd aan de hand van de Standaard beroepenclassificatie 1992 (SBC) en de vergelijking heeft dus betrekking op functies waarvoor eenzelfde opleidingsniveau geëigend is. Een beperking is dat geen rekening is gehouden met andere factoren, zoals de leeftijd van de werknemer. In sectoren met gemiddeld oude werknemers zal het loon hoger uitvallen dan in sectoren met relatief jonge werknemers.

*De beloning van lage functies is beter in de quartaire sector, die van hoge functies is beter in de marktsector*

Het verschil in beloning tussen de marktsector en de quartaire sector blijkt niet eenduidig. Het hangt af van het functieniveau. Op het laagste functieniveau is het uurloon in de quartaire sector hoger dan in de marktsector, maar vanaf middelbare functies geldt het omgekeerde. Op het hogere niveau - functies waarvoor een hbo-opleiding geëigend is - is het verschil het grootst (marktsector: + 11%). In functies van wetenschappelijk niveau wordt in de marktsector per uur 7% meer verdiend dan in de quartaire sector.

Deze verschillen komen tamelijk goed overeen met de verschillen die in hoofdstuk 5 op basis van het Aanvullend voorzieningengebruikonderzoek 1995 werden gevonden tussen quartair opgeleiden en afgestudeerden van de marktgerichte opleidingen (hbo 12%, wo 6%).

Ook binnen de quartaire sector verschillen de uurlonen aanzienlijk. In de quartaire deelsector 'openbaar bestuur' zijn de lonen het hoogst. Op de hogere functieniveaus blijven de lonen er nauwelijks achter bij de marktsector, terwijl de lonen van middelbare en lagere functies er 15% tot 20% hoger zijn dan in de marktsector. De gezondheids- en welzijnszorg en vormen het andere uiterste. Vooral de lonen van

functies in de verpleeg- en bejaardentehuizen blijven over de hele linie achter. In ziekenhuizen is de beloning van functies op hbo-niveau laag, maar wordt in functies van wetenschappelijk niveau meer verdiend dan in de marktsector. In het onderwijs wordt op de belangrijkste functieniveaus 6% (wetenschappelijke functies) tot 9% (functies van hbo-niveau) minder verdiend dan in de marktsector.

Het gevonden patroon impliceert dat de verschillen in loonhoogte tussen lagere en hogere functies in de marktsector groter zijn dan in de quartaire sector. Terwijl in de quartaire sector in functies waarvoor een hbo-opleiding geëigend is 60% meer wordt verdiend dan in functies van elementair niveau, is dat in de marktsector 100%.

Tabel 6.6 Uurloon, naar functieniveau en sector van werkzaamheid, 1995 (in indexcijfers; totaal per functieniveau = 100)

	elementaire functies	lagere functies	middelbare functies	hogere functies	wetenschappelijke functies
openbaar bestuur	121	117	114	104	103
onderwijs	124	116	105	97	98
gezondheids- en welzijnszorg	103	93	93	84	96
ziekenhuizen	105	95	100	84	107
verpleeg- en bejaardentehuizen	99	90	92	82	89
overig	106	97	86	84	91
cultuur en overige dienstverlening	106	96	94	100	78
totaal quartaire sector	109	100	99	95	97
totaal marktsector	98	100	101	106	104
totaal	100	100	100	100	100

Bron: Boerdam et al. (1998)

Verder valt te concluderen dat verschillen binnen de quartaire sector minstens zo opvallend zijn als verschillen tussen de quartaire sector en de marktsector. Het openbaar bestuur en de gezondheids- en welzijnszorg vormen de twee uitersten in de quartaire sector.

*Door een betere aansluiting tussen opleiding en functie blijft de beloningsachterstand van hoger opgeleiden in de quartaire sector beperkt*

Bij de constatering dat hogere functies in de quartaire sector slechter worden betaald dan in de marktsector, past een kanttekening. De functieniveaus zijn afgeleid van de benodigde opleiding en de conclusie is dus dat een functie waarvoor een hogere beroeps- of een wetenschappelijke opleiding geëigend is, in de marktsector beter betaald wordt dan in de quartaire sector.

Echter *de kans* dat hbo- en wo-opgeleiden daadwerkelijk een functie van dat niveau bezetten is in de marktsector duidelijk geringer dan in de quartaire sector, zoals eerder in dit hoofdstuk bleek. De verschillen in beloning van hoger opgeleiden tussen

de marktsector en de quartaire sector zijn daarom geringer dan op basis van de beloningsverschillen tussen de functies zou worden verwacht.

Uit gegevens uit hetzelfde Loonstructuuronderzoek 1995 blijkt dat academici in de quartaire sector en de marktsector ongeveer hetzelfde uurloon hebben, terwijl het verschil tussen marktsector en quartaire sector voor hbo'ers maar half zo groot is als het verschil in betaling van functies van hbo-niveau (nog 6% in plaats van 11%) (Boerdam et al. 1998).

Dankzij het feit dat hoger opgeleiden in een sector als het onderwijs zeer vaak een functie van passend niveau hebben, blijft hun uurloon er niet achter bij dat in de marktsector. De goede aansluiting tussen opleiding en functie in de quartaire sector biedt een zekere bescherming.

Alessie en Hoogendoorn (1999) voerden recentelijk een vergelijking uit van de lonen bij de overheid met de lonen in de marktsector en de quartaire sector, eveneens uitgaande van het Loonstructuuronderzoek 1995. Zij konden verdergaande correcties toepassen voor verschillen naar leeftijd, geslacht en dergelijke, terwijl zij ook een iets ander loonbegrip hanteren.<sup>1</sup> Ook de indeling naar economische sectoren wijkt enigszins af: de sector 'overheid' omvat het openbaar bestuur én het onderwijs, de 'quartaire sector' de zorg en de overige niet zakelijke dienstverlening. De nadruk in de vergelijking ligt op de positie van de overheid ten opzichte van de marktsector en de quartaire sector.

#### *In het openbaar bestuur is de beloning relatief goed*

Volgens de berekeningen van Alessie en Hoogendoorn (1999) worden werknemers tot en met het middelbare functie- en opleidingsniveau bij de overheid (openbaar bestuur en onderwijs) beter betaald dan in de marktsector en de quartaire sector.

Voor functies van hoger niveau en voor hoger opgeleiden heeft een functie bij de overheid geen voordeel meer ten opzichte van de marktsector. Werknemers in functies van hbo-niveau en hbo-opgeleiden bij de overheid krijgen in de marktsector nagenoeg hetzelfde uurloon, dit met uitzondering van leraren in het voortgezet onderwijs die er 3% op vooruit zouden gaan in de marktsector.

Voor functies van wetenschappelijk niveau en voor academici bij de overheid constateren Alessie en Hoogendoorn (1999) een klein nadeel: zij verdienen in de marktsector enkele procenten meer. Dit nadelige verschil is hoofdzakelijk op het conto van de sector onderwijs (voortgezet en hoger onderwijs) te schrijven.

Het uurloon voor functies van wetenschappelijk niveau en voor academici is daar 3% à 4% lager dan in de marktsector.

Ten opzichte van de quartaire sector (zorg en overige niet-zakelijke dienstverlening) zijn hoger opgeleiden en werknemers in hoge functies bij de overheid duidelijk in het voordeel; op hbo-niveau blijft het uurloon in de quartaire sector 10% à 11% achter bij de overheid, op wetenschappelijk niveau 5% à 6%.

De conclusie naar aanleiding van tabel 6.6 dat binnen de quartaire sector de gezondheids- en welzijnszorg de minst gunstige beloning kent, wordt hiermee nog eens bevestigd.

Ook de uitkomsten van Alessie en Hoogendoorn (1999) wijzen op de gunstige positie van het openbaar bestuur en op aanzienlijke verschillen binnen de quartaire sector. Voor hoger opgeleiden en hogere functies in het openbaar bestuur is er geen nadeel en in het onderwijs is er een gering nadeel ten opzichte van de marktsector. Voorzover de beloning in de quartaire sector achterblijft, geldt dat met name voor de gezondheids- en welzijnszorg.

Op te merken is dat de vergelijking betrekking heeft op uurlonen. In sectoren waar de arbeidstijdverkorting relatief ver is doorgevoerd, valt het maandloon van een fulltime werknemer lager uit dan in sectoren waar dat niet het geval is. Zo heeft de recentelijk doorgevoerde 36-urige werkweek in het onderwijs de uurlonen doen stijgen. Verder zijn secundaire arbeidsvoorwaarden zoals de eventuele auto van de zaak voor werknemers in de marktsector, of het grotendeels doorbetaalde ouderschapsverlof bij de rijksoverheid buiten beschouwing gebleven.

In paragraaf 6.2 is vastgesteld dat het verschil in functieniveau ten nadele van vrouwen en deeltijdwerknemers in de marktsector groter is dan in de quartaire sector. Alessie en Hoogendoorn (1999) stellen vast dat dit ook voor de beloning geldt: het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen en tussen voltijders en deeltijders is bij de overheid geringer dan in de marktsector. Het verschil tussen voltijders en deeltijders is bij de overheid zelfs nihil.

#### *De ontwikkeling van de beloning in de quartaire sector en de marktsector*

Hiervoor is een beeld geschetst van de beloningsverhoudingen tussen de marktsector en de quartaire sector. Een volgende vraag is hoe de beloning in de quartaire sector zich heeft ontwikkeld in de achterliggende jaren. Heeft de beloning in de quartaire sector zich marktconform ontwikkeld, of is de sector achtergebleven bij de marktsector?

Het in kaart brengen van de ontwikkeling van de beloning is lastig. Veranderingen in de *feitelijke beloning* in een sector zijn niet alleen het resultaat van bijstellingen in de arbeidsvoorwaarden, maar ook van veranderingen binnen zo'n sector. Het kan daarbij gaan om een verschuiving over functieniveaus of om wijzigingen in (de inschaling van het) werknemersbestand (bijvoorbeeld een toenemende anciënniteit van de werknemers).

De ontwikkeling van de CAO-lonen zoals vastgesteld door het CBS, abstraheert van verschuivingen in functieniveaus en van wijzigingen in het werknemersbestand. De index van de ontwikkeling van de CAO-lonen drukt de verandering uit van de bij de CAO's overeengekomen loonhoogte gegeven een bepaalde uitgangssituatie.

Kenmerkend voor die uitgangssituatie is de verdeling over loonschalen van de werknemers die onder een bepaalde CAO vallen. Deze verdeling wordt in het



uitgangsjaar waargenomen. Vervolgens worden de lonen van de werknemers die onder een CAO vallen berekend onder constanthouding van de genoemde verdeling.

*De CAO-maandlonen in de quartaire sector blijven achter als gevolg van de ruil van loon tegen vrije tijd*

In tabel 6.7 zijn gegevens over de ontwikkeling van de beloning in de verschillende sectoren bijeengebracht: indices voor de CAO-uur- en -maandlonen en voor de feitelijke bruto-uurlonen. De indices voor de CAO-lonen gaan terug tot 1990, het basisjaar waarin de verdeling van werknemers over loonschalen is waargenomen. De gegevens over de feitelijke uurlonen gaan terug tot 1987.

Tabel 6.7 Ontwikkeling van de feitelijke bruto-uurlonen en van de CAO-uur- en -maandlonen, naar economische sector, 1987-1997 (in indexcijfers, 1990 = 100)

	1987	1990	1992	1994	1996	1997
<b>CAO-uurlonen</b>						
marktsector		100	108	114	118	121
openbaar bestuur		100	106	110	112	119
onderwijs		100	108	114	118	119
gezondheids- en welzijnszorg		100	107	112	114	116
cultuur en overige quartaire sector		100	107	111	116	119
<b>CAO-maandlonen</b>						
marktsector		100	108	113	117	120
openbaar bestuur		100	106	110	112	115
onderwijs		100	106	111	114	115
gezondheids- en welzijnszorg		100	107	112	114	114
cultuur en overige quartaire sector		100	106	111	115	117
<b>feitelijke bruto-uurlonen</b>						
marktsector	94	100	109	114	119	122
openbaar bestuur	92	100	111	121	128	134
onderwijs	94	100	108	115	119	121
gezondheids- en welzijnszorg	90	100	109	117	122	126
cultuur en overige quartaire sector	94	100	108	116	121	123

Bron: CBS (schriftelijk verstrekte gegevens)

De CAO-lonen in de quartaire sector zijn sinds 1990 achtergebleven bij de marktsector. Uitgedrukt in uurlonen is die achterstand vrij gering, maar in termen van het maandloon is het verschil groter (rond de 5%). In de quartaire sector is het aantal per maand gewerkte uren verminderd en deze ruil van loon tegen vrije tijd heeft geleid tot achterblijvende maandlonen. Het maken van de vergelijking louter op basis van maandlonen gaat evenwel voorbij aan de winst in vrije tijd van de werknemers in de quartaire sector.

De arbeidstijdverkorting heeft het mogelijk gemaakt de beloning per uur in de quartaire sector enigszins in de pas te laten lopen met de marktsector.

In de marktsector verschillen de ontwikkeling van het CAO-uurloon en het CAO-maandloon nauwelijks. De ruil van loon tegen vrije tijd heeft daar dus veel minder dan in de quartaire sector plaatsgehad.

De ontwikkeling van de *feitelijk verdiende uurlonen* geeft een ander beeld. In vrijwel alle quartaire deelsectoren is het uurloon meer toegenomen dan in de marktsector. De grootste stijging had plaats in het openbaar bestuur (46% sinds 1987), terwijl ook in de gezondheids- en welzijnszorg, en in de sector 'cultuur en overige quartaire dienstverlening' de stijging sterker was dan in de marktsector (gerekend vanaf 1987 respectievelijk 39% en 31% tegenover 30% in de marktsector). Alleen in het onderwijs is het feitelijke uurloon achtergebleven bij de marktsector (een stijging van 28% sinds 1987). De gematigde groei van de onderwijsslone is overigens met name een gevolg van de ontwikkeling in het hoger onderwijs, waar de uurlonen met niet meer dan 23% toenamen sinds 1987. In het basis- en speciaal onderwijs was de stijging met 34% sterker dan in de marktsector. In het voortgezet onderwijs was de toename met 30% gelijk aan de marktsector (Hartgers 1998).

Op basis van de ontwikkeling van de feitelijke verdiende uurlonen ontstaat dus een gunstiger beeld van de ontwikkelingen in de quartaire sector dan op basis van de CAO-uurlonen. In het ene geval is er sprake van een vooruitgang ten opzichte van de marktsector, in het andere geval van een lichte achteruitgang. De oorzaak van deze verschillende ontwikkelingen moet gelegen zijn in een gewijzigde verdeling van werknemers over de loonschalen: de werknemers in de quartaire sector zijn in vergelijking met de werknemers in de marktsector meer opgeschoven naar hogere schalen of naar hogere lonen binnen de schalen. Bij het vaststellen van de ontwikkeling van de CAO-lonen wordt de verdeling over loonschalen constant gehouden en is het effect van een dergelijke verschuiving niet zichtbaar.

Een factor die in ieder geval van belang is, is de veroudering van het personeelsbestand in de quartaire sector in vergelijking met de marktsector (vergelijk de gegevens in hoofdstuk 2 over de leeftijden van de werknemers in de quartaire sector). In de quartaire sector is minder nieuw, relatief jong en laagbetaald personeel ingestroomd dan in de marktsector. In zoverre de vooruitgang van de feitelijke lonen in de quartaire sector is te herleiden tot de gestegen leeftijd van het personeel, is er geen sprake van een reële verbetering van de beloning in de quartaire sector. Indien vergelijkbare werknemers om andere redenen dan leeftijd hoger worden ingeschaald, kan er wel sprake zijn van vooruitgang.

Het is de vraag of de gestegen leeftijd de enige verklaring is voor de kloof tussen de toename van de feitelijke beloning en van de CAO-uurlonen. Een andere oorzaak kan zijn een stijging van het functieniveau in een sector. Eerder (hoofdstuk 2) bleek dat het functieniveau in de jaren negentig in de quartaire sector iets meer is toegenomen dan in de marktsector. Mogelijk heeft dit de beloning in de quartaire sector in opwaartse zin beïnvloed. Strikt geredeneerd vanuit de functies is er dan geen

voortgang geboekt; de functies zelf worden niet beter betaald, maar het aantal beter betaalde functies binnen de sector neemt toe. Vanuit het perspectief van de werknemers en hun opleidingen kan een dergelijke verschuiving naar hogere functies wel een verbetering betekenen, indien zij daarmee toegang tot hogere functies krijgen.

Gegevens om het effect van de stijgende leeftijd van het personeelsbestand en van de stijging van het functieniveau in de quartaire sector vast te stellen, zijn hier niet beschikbaar.

Wel valt te wijzen op het feit dat in de marktsector het opleidingsniveau van de werknemers in de jaren negentig sneller is toegenomen dan het functieniveau, terwijl beide niveaus in de quartaire sector ongeveer evenveel zijn toegenomen (hoofdstuk 2). De toegankelijkheid van de functies, dat wil zeggen de kans van een werknemer met een bepaald opleidingsniveau op een functie van een bepaald niveau, is dus in de quartaire sector beter op peil gebleven dan in de marktsector. De beloning van werknemers met een gegeven opleidingsniveau heeft daardoor in de quartaire sector waarschijnlijk minder te lijden gehad van een dalend functieniveau.<sup>2</sup>

*In de gezondheids- en welzijnszorg is men het minst tevreden over de arbeidsvoorwaarden*

De principale-componentenanalyse leverde een schaal op voor de tevredenheid met de arbeidsvoorwaarden die aanvankelijk drie aspecten omvatte: de mening over de beloning, over de promotiekansen en over de mogelijkheid om zelf te bepalen wanneer verlof wordt opgenomen. Deze laatste mogelijkheid is in het onderwijs natuurlijk afwezig en het is dan ook niet verrassend dat de werknemers in het onderwijs verreweg de minst gunstige score hebben op de genoemde schaal.

Wanneer de score alleen wordt samengesteld op basis van de waardering van de hoogte van de beloning en van de promotiekansen, dan zijn de verschillen tussen economische sectoren wat minder uitgesproken (tabel 6.8). De gezondheids- en welzijnszorg komt naar voren als de sector waarin de voorwaarden het minst gunstig worden beoordeeld, gevolgd door het onderwijs.

Verschillen naar leeftijd of opleidingsniveau zijn minder belangrijk dan de verschillen tussen de economische sectoren.

Tabel 6.8 Tevredenheid<sup>a</sup> met de arbeidsvoorwaarden, naar economische sector, 1996

	feitelijk	gecorrigeerd <sup>b</sup>
primaire en secundaire sector	0,15	0,12
tertiaire sector	0,08	0,06
quartaire sector		
openbaar bestuur	0,05	0,08
onderwijs	-0,26	-0,23
gezondheids- en welzijnszorg	-0,33	-0,28
overig	-0,06	-0,05

<sup>a</sup> Gemeten als de factorscore op de desbetreffende dimensie uit een principale-componentenanalyse, het gemiddelde van de schaalwaarden is 0 en de standaarddeviatie bedraagt 1.

<sup>b</sup> Gecorrigeerd voor verschillen naar opleidingsniveau, leeftijd en geslacht door middel van multi-pele classificatieanalyse.

Bron: CBS (DLO'96) SCP-bewerking.

De mate van tevredenheid met de arbeidsvoorwaarden komt vrij goed overeen met de feitelijke loonshoogte. In de gezondheids- en welzijnszorg zijn niet alleen de lonen het laagst, de ontevredenheid is er het grootst, anderzijds gaat de relatief goede beloning in het openbaar bestuur gepaard met een meer dan gemiddelde tevredenheid met de arbeidsvoorwaarden.

## 6.5 Samenvatting en conclusie

Het doel van dit hoofdstuk was om de kwaliteit van de arbeid in de quartaire sector in kaart te brengen. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen een drietal aspecten van de kwaliteit van arbeid, te weten de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden. Expliciet is aandacht besteed aan de beleving van de kwaliteit van de arbeid door de werknemers.

Begonnen is met een vergelijking van de mate waarin er aansluitingsproblemen optreden tussen het opleidingsniveau en het functieniveau. Een gebrekkige aansluiting tussen opleidings- en functieniveau zal afbreuk doen aan de beleefde kwaliteit van het werk.

Hoe verhoudt nu de kwaliteit van het werk in de quartaire sector zich tot de marktsector? In schema 6.2 is een poging gedaan de belangrijkste verschillen samen te vatten in termen van plussen en minnen. Daarbij stelt een plus een positieve situatie voor: een goede aansluiting tussen opleidings- en functieniveau, tevredenheid, zelfstandigheid, geen lichamelijke belasting, geen stank, geen hoge werkdruk en een hoog loon. Het schema geeft een samenvatting en gaat noodzakelijkerwijze voorbij aan de nuances die zijn aan te brengen.

De *aansluiting tussen opleidings- en functieniveau* lijkt in eerste instantie in de quartaire sector niet zoveel beter dan in de marktsector. Weliswaar is het percentage werknemers met een te lage functie hoger in de marktsector, maar hetzelfde geldt voor het percentage met een te hoge functie. Bij nader inzien is dat beeld echter vertekend door de uiteenlopende opleidingsverdelingen in de marktsector en de

quartaire sector. Voor middelbaar en hoger opgeleiden is de kans op een te lage functie duidelijk veel geringer in de quartaire sector. Dit geldt met name voor het onderwijs en de gezondheidszorg. Voor werknemers met een lagere opleiding of lbo/mavo-achtergrond zijn er geen al te grote verschillen tussen de marktsector en de quartaire sector.

Ook de *beleving van de arbeidsinhoud* is in de quartaire sector overwegend positief in vergelijking met de marktsector. Men is er relatief tevreden met de mate waarin het werk ontplooiingsmogelijkheden biedt, aansluit op de gevolgde opleiding, plezier verschaft en een afwisselend karakter heeft. Op het punt van de zelfstandigheid in de functie-uitoefening wordt het beeld sterk beïnvloed door de tijdsindeling van de werkzaamheden. In het onderwijs en de gezondheidszorg ziet men weinig ruimte voor beïnvloeding van de tijdsindeling van het werk, als gevolg van de frequente contacten met leerlingen en patiënten. Afgezien hiervan zijn er geen markante verschillen tussen de quartaire sector en de marktsector op het punt van de autonomie in de functie-uitoefening, nadat rekening is gehouden met het opleidingsniveau van de werknemers.

Schema 6.2 Samenvatting van de vergelijking van de kwaliteit van de arbeid in de markt- en de quartaire sector

	marktsector		quartaire sector			
	primair/ secundair	tertiair	openbaar bestuur	onderwijs	gezondheids- en welzijnszorg	overig
aansluiting	-/0	-	+	+	+	0
arbeidsinhoud						
tevredenheid	-	-/0	-	+	+	+/0
zelfstandigheid	+(0)	0(0)	+(+/0)	-(0)	- (+/0)	+(+)
omstandigheden						
lichamelijke belasting	-	+	+	+	-	0
stank, vuil, lawaai	-	+	+/0	+/0	+	+
werkdruk	+	-	+/0	+/-	0	0
arbeidsvoorwaarden						
loonhoogte	+	+	+	-/0	-	-
tevredenheid	+	+/0	+	-	-	0/-

+ = positieve omstandigheden

0 = gemiddelde omstandigheden

- = negatieve omstandigheden

Bij *arbeidsomstandigheden* zijn drie onderdelen onderscheiden: lichamelijke belasting, het blootgesteld zijn aan stank, vuil en lawaai en de ervaren werkdruk. In de quartaire sector is de ervaren lichamelijke belasting over het algemeen niet zo hoog, maar de gezondheids- en welzijnszorg vormt een duidelijke uitzondering. De verzorging van patiënten wordt gevoeld als een aanzienlijke lichamelijke belasting. Het blootgesteld zijn aan stank, lawaai en vuil is vooral aan de orde in de primaire en secundaire sector.

Op het punt van de gevoelde werkdruk tenslotte is de situatie niet ongunstig in de quartaire sector. Weliswaar komt het onderwijs in eerste instantie naar voren als de sector met de hoogste werkdruk, maar gegeven het hoge opleidingsniveau van de werknemers in het onderwijs is de werkdruk er niet opvallend hoog. Een voorbehoud is op zijn plaats; leerkrachten hebben minder het gevoel dan andere hoger opgeleiden dat zij in een hoog tempo of onder tijdsdruk moeten werken. Niettemin geven zij meer dan andere hoger opgeleiden te kennen dat het werk hun regelmatig te veel wordt. Dit geeft aan dat het werk in het onderwijs specifieke problemen met zich mee kan brengen die niet onder de noemer 'tempo en tijdsdruk' zijn te vangen. In schema 6.2 is de werkdruk in het onderwijs daarom met zowel een plus als een min gewaardeerd.

De tertiaire sector (zakelijke dienstverlening) komt naar voren als de sector met de hoogste gevoelde werkdruk.

Ook op het punt van de *arbeidsvoorwaarden* bestaat er geen simpele tegenstelling tussen de quartaire sector en de marktsector. In de eerste plaats moet onderscheid worden gemaakt tussen lagere en hogere functies. Voorzover de lonen in de quartaire sector achterblijven, is dat voornamelijk het geval in hogere functies. Verder moet binnen de quartaire sector onderscheid gemaakt worden tussen het openbaar bestuur en de overige quartaire deelsectoren. De lonen voor hogere functies (hbo- en wo-niveau) in het openbaar bestuur blijven niet of nauwelijks achter bij die in de marktsector, terwijl middelbare functies er duidelijk beter worden betaald dan in de marktsector.

De sector 'gezondheids- en welzijnszorg', en dan vooral de verpleeg- en bejaarden-tehuizen, vormt het andere uiterste. De beloning van functies op hbo-niveau is er rond de 20% lager dan in de marktsector, die van functies op middelbaar en wetenschappelijk niveau iets minder dan 10%. Ook de hogere functies in het onderwijs kennen een zekere beloningsachterstand ten opzichte van de marktsector, maar een veel geringere dan de gezondheids- en welzijnszorg.

Vanuit het perspectief van de werknemers gezien is de beloningsachterstand op de marktsector overigens geringer dan vanuit het perspectief van de functies. Omdat de kans op een functie van passend niveau in de quartaire sector groter is dan in de marktsector, blijft de loonachterstand van de quartaire sector op de marktsector bij een gegeven opleidingsniveau beperkt.

De ontwikkeling van het feitelijk verdiende loon is niet alleen afhankelijk van de arbeidsvoorwaarden zoals overeengekomen in loononderhandelingen. Door incidentele verhogingen kunnen de lonen zich anders ontwikkelen dan op basis van de CAO-afspraken verwacht zou worden. Wanneer alleen afgegaan wordt op de ontwikkeling van de CAO-lonen, is er geen sprake van herstel van de lonen in de quartaire sector. Sinds het begin van de jaren negentig zijn de CAO-lonen in de quartaire sector achtergebleven ten opzichte van de marktsector, zeker wanneer de ontwikkeling wordt geëvalueerd in termen van de maandelijks verdiende lonen. Door arbeidstijdverkorting in de quartaire sector zijn de CAO-uurlonen maar weinig achterop geraakt bij de marktsector.

De feitelijke uurlonen in de quartaire sector hebben zich gunstiger ontwikkeld dan de index voor de CAO-lonen doet vermoeden. Behalve het stijgen van de leeftijd van de werknemers in de quartaire sector, speelt mogelijk ook een verschuiving naar hogere functies een rol.

Vanuit het perspectief van de economische sectoren manifesteert de kwaliteit van de arbeid zich als een pakket van wisselende samenstelling. In vergelijking met de quartaire sector is dat pakket in de marktsector in grote lijnen te omschrijven als een minder gunstige arbeidsinhoud (aansluiting tussen opleidings- en functieniveau, minder tevredenheid met de inhoud van de functie), wat vaker ongunstige omstandigheden, maar daartegenover een betere beloning dan de quartaire sector. Omgekeerd steekt de kwaliteit van de arbeid in de quartaire sector dus overwegend gunstig af, afgezien van de achterblijvende beloning. Het werk sluit er beter aan op de opleiding, het schenkt er meer voldoening en de omstandigheden zijn er overwegend beter dan in de marktsector.

## Noten

- <sup>1</sup> Alessie en Hoogendoorn (1999) werken met het bruto-uurloon voor sociale verzekeringen, Boerdam et al. (1998) met een bruto-uurloon. Verder wijkt de berekeningswijze van het uurloon enigzins af (Alessie en Hoogendoorn (1999: 13).
- <sup>2</sup> Volgens de Tijdreeksen arbeidsrekeningen (CBS 1996b) ging in het tweede deel van de jaren tachtig en het begin van de jaren negentig de beloning in de quartaire sector van werknemers met een gegeven opleidingsniveau vooruit ten opzichte van de marktsector. Daar was een periode van teruglopende lonen aan voorafgegaan.

## Bijlage bij hoofdstuk 6

Tabel B6.1 Resultaat principale-componentenanalyse beleving van de kwaliteit van het werk (varimaxrotatie<sup>a</sup>)

	factor 1	factor 2	factor 3	factor 4	factor 5	factor 6
de werknemer						
heeft plezier in het werk	0,67					
kan zich ontplooiën in het werk	0,67					
doet eentonig werk	-0,65					
doet werk dat aansluit bij opleiding en ervaring	0,60					
beleeft onderlinge sfeer op het werk als goed	0,47					
doet lichamelijk zwaar werk		0,86				
moet veel kracht zetten		0,85				
raakt bezweet of buiten adem		0,68		0,37		
kan zelf beslissen over de wijze van uitvoering van het werk			0,73			
kan zelf de volgorde van werkzaamheden bepalen			0,71			
kan zelf het werktempo regelen			0,64			
kan elk moment het werk onderbreken			0,62			
moet zelf oplossingen bedenken	0,40		0,44			
heeft te maken met stank				0,73		
werkt in lawaaierige omgeving				0,67		
doet gevaarlijk werk				0,64		
doet vuil werk		0,48		0,63		
werkt onder hoge tijdsdruk					0,83	
werkt in een hoog tempo					0,82	
wordt vanwege tempo en druk het werk te veel					0,52	
vindt de beloning goed						0,67
kan verlof opnemen als hij/zij dat wil			0,37			0,58
vindt de promotiekansen goed	0,43					0,52

<sup>a</sup> Alleen factorladingen > 0,30 zijn weergegeven.

Bron: CBS (DLO'96) SCP-bewerking



Tabel B6.2 Verschil functieniveau-opleidingsniveau per opleidingsniveau, naar economische sector, 1995-1997<sup>a</sup>

	basisniveau	lbo/mavo	havo/vwo/mbo	hbo	wo
<b>marktsector</b>					
primaire sector	1,34	0,54	-0,36	-1,19	-1,79
secundaire sector	1,01	0,22	-0,22	-0,29	-0,73
tertiaire sector	0,95	0,19	-0,20	-0,40	-0,69
totaal	1,00	0,23	-0,22	-0,38	-0,70
<b>quartaire sector</b>					
openbaar bestuur	1,09	0,44	-0,01	-0,12	-0,31
onderwijs	1,07	0,27	0,15	0,02	-0,13
gezondheids- en welzijnszorg	0,74	0,14	-0,05	-0,13	-0,20
maatschappelijke dienstverlening	0,85	-0,01	-0,05	-0,25	-0,42
sociaal-culturele instellingen	1,12	0,65	0,02	-0,22	-0,92
overig quartair	1,04	0,28	0,08	-0,22	-0,35
totaal	0,94	0,24	-0,02	-0,10	-0,26
<b>totaal</b>	<b>0,99</b>	<b>0,23</b>	<b>-0,16</b>	<b>-0,23</b>	<b>-0,46</b>

<sup>a</sup> Gemiddelde voor de jaren 1995, 1996 en 1997.

Bron: CBS (EBB'95, '96, '97) SCP-bewerking

## 7 SAMENVATTING, CONCLUSIES, DISCUSSIE

### 7.1 Inleiding

Deze studie heeft de aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de quartaire sector tot onderwerp. De quartaire sector omvat het deel van de economie waarin diensten worden geleverd gericht op het welzijn van de burgers. Het gaat om voorzieningen als het onderwijs, de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening, voorzieningen op het terrein van cultuur, sport en recreatie, terwijl ook het overheidsbestuur ertoe behoort. Het belang van de quartaire sector in de totale werkgelegenheid is aanzienlijk. Ondanks de sterke groei van de marktsector in de afgelopen tien jaar, behoort nog altijd een kwart van alle arbeidsplaatsen tot de quartaire sector.

Tegenover de werkgelegenheid in de quartaire sector staat het aanbod van quartair opgeleiden. Een groot deel van de opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs, het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs is aan te merken als quartaire-sectoropleiding: opleidingen die qua inhoud zijn gericht op functies in de quartaire sector en waarvan de afgestudeerden in meerderheid een functie in de quartaire sector bekleden.

Met de groei van de onderwijsdeelname en de stijging van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking is ook het aanbod van quartair opgeleiden de afgelopen decennia aanzienlijk toegenomen. Op het hbo-niveau is het in vergelijking met het begin van de jaren zeventig meer dan verdrievoudigd, op het wetenschappelijk niveau is het ruim vijf keer zo groot als begin jaren zeventig. Nog altijd zijn bijna zes op de tien academici afgestudeerd in een opleidingsrichting die overwegend op functies in de quartaire sector is georiënteerd.

Al in het begin van de jaren tachtig, toen duidelijk werd dat de quartaire sector zelf niet onbepert kon doorgroeien, werd een overschot aan quartair opgeleiden voorspeld. Met een zekere regelmaat wordt een verschuiving van studiekeuze van alfa- en gamma-richtingen naar de exacte richtingen bepleit, temeer daar bij herhaling vanuit de marktsector tekorten aan exact opgeleiden worden gesignaleerd.

Dit heeft de vraag doen opkomen in hoeverre de ontwikkeling van de quartaire sector en van het aanbod van quartair opgeleiden gelijke tred hebben gehouden. Zijn er inderdaad, zoals voorspeld, overschotten aan quartair opgeleiden ontstaan en vinden quartair opgeleiden steeds moeilijker een functie? Komen zij steeds meer terecht in andere sectoren dan waar hun opleiding op gericht was? Hoe heeft het niveau van de functies die quartair opgeleiden bezetten zich ontwikkeld?

Behalve sombere voorspellingen over te grote aantallen quartair opgeleiden, zijn er de laatste jaren ook signalen dat er tekorten aan bepaalde groepen van quartair opgeleiden ontstaan.

Het doel van deze studie is om de kwantitatieve en kwalitatieve aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de quartaire sector in kaart te brengen. Daartoe zijn in de voorgaande hoofdstukken verschillende aspecten van de aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de quartaire sector belicht. Het gezichtspunt heeft daarbij gewisseld tussen de opgeleiden en de economische sectoren. In het eerste geval stond de positie van de quartair opgeleiden centraal, in het tweede geval de situatie van de werkenden in de quartaire sector.

Verder was het perspectief vergelijkend: telkens is de situatie in de quartaire sector dan wel van quartair opgeleiden afgezet tegen de toestand in de marktsector dan wel van opgeleiden voor de marktsector.

Dit afsluitende hoofdstuk resumeert de belangrijkste bevindingen (§ 7.2) en snijdt enkele discussiepunten aan (§ 7.3).

## **7.2 Samenvatting en conclusies**

In hoofdstuk 2 is een karakteristiek gegeven van de functies en de werknemers in de quartaire sector en een vergelijking gemaakt met de marktsector.

*De quartaire sector onderscheidt zich door de vele werknemers en functies van een hoog niveau*

De quartaire sector biedt van oudsher werkgelegenheid van een hoog functieniveau. Bijna de helft van de functies is van het niveau waarvoor een hogere beroeps- of wetenschappelijke opleiding geëigend is, en het niveau van de functies in de quartaire sector neemt nog steeds toe.

Het functieniveau in de marktsector is in doorsnee veel lager. Voor niet meer dan twee op de tien functies in de marktsector is een hogere beroeps- of wetenschappelijke opleiding geëigend, en hoewel het functieniveau in de marktsector eveneens een stijgende lijn volgt, neemt de kloof met de quartaire sector eerder enigszins toe dan dat ze gedicht wordt.

Net als het functieniveau is ook het opleidingsniveau van de werknemers in de quartaire sector veel hoger dan in de marktsector. Maar liefst 43% van de werknemers in de quartaire sector heeft hoger onderwijs gevolgd, in de marktsector niet meer dan 17%. De werknemers in de marktsector zijn hun achterstand in dit opzicht wel aan het inlopen; het opleidingsniveau van de werknemers neemt er sneller toe dan in de quartaire sector. Terwijl de achterstand van de marktsector op de quartaire sector in termen van het niveau van de functies licht toeneemt, is diezelfde achterstand in termen van het opleidingsniveau van de werknemers dus juist verminderd.

Dit betekent dat in de marktsector het niveau van de functies minder goed de stijging van het opleidingsniveau van de werknemers heeft weten te volgen dan in de quartaire sector. De relatie tussen functie- en opleidingsniveau is in de marktsector dus meer onder druk komen te staan dan in de quartaire sector.

Bij de typering van functies naar inhoudelijke gerichtheid van de werkzaamheden en, in het verlengde daarvan, in termen van de gerichtheid van de opleiding die het meest geëigend is voor een functie, komen voor de markt- en de quartaire sector geheel verschillende functieprofielen naar voren.

In de marktsector domineren functies waarvoor een economische of een technische opleiding de meest geëigende richting is. Typerend voor de quartaire sector zijn medische en pedagogische beroepen en functies waarvoor een opleiding op het terrein van gedrag en maatschappij, in de juridisch-bestuurlijke richting, of op het terrein van de sociale verzorging geëigend zijn.

### *Het percentage vrouwen en deeltijders in de quartaire sector neemt toe en de sector vergrijst*

Naast opleidingskenmerken (hoog niveau, specifieke opleidingsrichtingen) is verder het hoge percentage vrouwen en - in samenhang daarmee - het grote aantal deeltijders typerend voor de quartaire sector. Zowel het aantal vrouwen als het aantal deeltijders in de quartaire sector is toegenomen. De gestegen arbeidsdeelname van vrouwen heeft nauwelijks geleid tot een evenrediger spreiding van mannen en vrouwen over de marktsector en de quartaire sector: de quartaire sector telt inmiddels 60% vrouwelijke werknemers tegenover 33% in de marktsector. Het percentage deeltijders in de quartaire sector is opgelopen tot 45%. Quartaire deelsectoren die zich extra onderscheiden in deze opzichten zijn de maatschappelijke dienstverlening, de gezondheidszorg en binnen het onderwijs het basis- en speciaal onderwijs.

Verder is het personeelsbestand van de quartaire sector aan het vergrijzen, dit in tegenstelling tot het bestand van de marktsector. De gemiddelde werknemer in de quartaire sector was in 1997 bijna 40 jaar oud en daarmee een kleine drie jaar ouder dan in 1987. In de marktsector nam de gemiddelde leeftijd in dezelfde periode met slechts 0,7 jaar toe.

Eén op de drie werknemers in de quartaire sector was in 1997 ouder dan 45 jaar, terwijl dat tien jaar terug nog geen één op de vier was. In het onderwijs is de vergrijzing van het personeel het verst voortgeschreden. De gevolgen zijn stijgende loonkosten en op termijn grote aantallen uittredende werknemers, waardoor de dreiging van een tekort aan personeel in een sector als het onderwijs toeneemt.

In hoofdstuk 3 is de relatie tussen opleidingen en de quartaire sector belicht vanuit het aanbod van opgeleiden. Verrichten de afgestudeerden van quartaire-sectoropleidingen betaald werk, in welke sectoren komen zij terecht en in hoeverre zijn er overschotten of tekorten aan quartair opgeleiden?

### *De quartaire sector is nog altijd van groot belang voor de werkgelegenheid van hoger opgeleiden*

Zoals op basis van de karakteristieken van de functies in de quartaire sector en de marktsector valt te verwachten, verschillen opleidingen sterk van elkaar in gerichtheid op economische sectoren. Met het stijgen van het opleidingsniveau neemt de

gerichtheid op de quartaire sector toe. Vooral hbo'ers en academici zijn in groten getale actief in de quartaire sector. Wel is er sprake van een dalende tendens; terwijl begin jaren tachtig ongeveer twee op de drie hoger opgeleiden een functie in de quartaire sector had, is dat momenteel nog iets meer dan de helft. Hoewel nog steeds van groot belang, is de quartaire sector minder dan voorheen de bestemming bij uitstek voor hoger opgeleiden.

Op het middelbare niveau en het niveau van het hoger beroeps- en het wetenschappelijk onderwijs waren de verschillende opleidingsrichtingen van oudsher te onderscheiden in opleidingen overwegend gericht op de marktsector en opleidingen overwegend gericht op de quartaire sector. Op grond van dit criterium is in het verleden het onderscheid gelanceerd tussen quartaire-sectoropleidingen en overige (marktgerichte) opleidingen en op basis van de gebruikelijke arbeidsmarktbestemming van afgestudeerden werden prognoses gedaan die wezen op dreigende overschotten aan quartair opgeleiden.

#### *Het onderscheid tussen quartair en marktgerichte opleidingen is vervaagd*

Van een aantal van de traditionele quartaire-sectoropleidingen is de gerichtheid op die sector evenwel verminderd; de afgestudeerden van bijvoorbeeld opleidingen op het terrein van taal en cultuur, op het terrein van de wiskunde en natuurwetenschappen en van sociaal-culturele opleidingen zijn steeds vaker in de marktsector te vinden. Vooral onder jongere werknemers met een dergelijke opleidingsachtergrond zijn er velen met een functie in de marktsector. Het onderscheid tussen quartaire-sectoropleidingen en overige opleidingen is daardoor vervaagd. Doordat afgestudeerden van een aantal traditionele quartaire-sectoropleidingen steeds meer uitwijken naar de marktsector, zijn dreigende overschotten binnen de perken gebleven.

Vrouwen zijn veel meer dan mannen gericht op functies in de quartaire sector, ook nadat rekening is gehouden met de gevolgde opleiding. Bij vrouwen is dat vaak een quartair gerichte opleiding. Opvallend is dat ook vrouwen met een marktgerichte opleidingsachtergrond nogal eens opteren voor een functie in de quartaire sector. De sector is kennelijk hoe dan ook aantrekkelijk voor vrouwen, waarover meer in de discussie (§ 7.3).

#### *Afgestudeerden van de lerarenopleidingen hebben steeds minder belangstelling voor een functie in het voortgezet onderwijs*

De situatie van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs - net als gezondheidszorgopleidingen een voorbeeld van opleidingen die gericht zijn op een zeer specifiek segment van de quartaire sector - maakt duidelijk dat het uitwijken naar andere sectoren niet altijd een reactie op overschotten hoeft te zijn. Zij zijn steeds minder vaak daadwerkelijk in het onderwijs werkzaam: onder jongere afgestudeerden van deze opleidingen is de klaarblijkelijke interesse voor een functie in het onderwijs gedaald tot ver onder de 50%. Tegelijkertijd heeft

het voortgezet onderwijs te kampen met een tekort aan leerkrachten. De negatieve beeldvorming rond het leraarsberoep is hier naar alle waarschijnlijkheid debet aan.

*Er dreigt eerder een tekort dan een overschot aan quartair opgeleiden*

De lerarenopleidingen zijn, net als sommige medische opleidingen (met name die voor verpleegkundigen), een voorbeeld van quartair gerichte opleidingen waarover momenteel eerder in termen van (dreigende) tekorten dan van overschotten gesproken moet worden. Er is dus zeer zeker niet over de hele linie sprake van een overschot aan quartair opgeleiden. Slechts voor sommige quartair georiënteerde studierichtingen is de kans op werkloosheid wat hoger dan gemiddeld (taal en cultuur, sociaal-culturele opleidingen) en de overgang van studie naar werk verloopt voor de afgestudeerden van deze richtingen ook moeilijker dan gemiddeld.

Hoewel de kansen op werk voor sommige quartair gerichte opleidingen wat minder gunstig zijn, is de ongeveer tweemaal zo hoge werkloosheid onder vrouwen niet een gevolg van hun voorkeur voor quartaire-sectoropleidingen. De hogere werkloosheid onder vrouwen doet zich voor onder afgestudeerden van alle opleidingssectoren. Juist onder vrouwen die de onconventionele keuze voor een marktgerichte, technische opleiding hebben gemaakt, gehoor gevend aan de leuze 'kies exact', is de werkloosheid onevenredig hoog. De hoge werkloosheid onder vrouwen heeft eerder te maken met factoren als het onderbreken van de loopbaan en vervolgens weer herintreden, het stellen van bepaalde eisen door een deel van de werkzoekende vrouwen en de voorkeuren van sommige werkgevers.

Afgaande op de verschillende prognoses zijn de werkgelegenheidsvooruitzichten voor verreweg de meeste quartaire richtingen gunstig. Het aantal vacatures in de quartaire sector loopt op, overigens net als in de marktsector, en voor quartaire functies met specifieke opleidingseisen, zoals in de verpleging en in het onderwijs, dreigen personeelstekorten.

Tegelijkertijd valt te constateren dat een deel van de afgestudeerden van de opleidingen tot leerkracht en van de middelbare medische opleidingen niet aan arbeid deelneemt, noch werkzoekend is; tegenover elke drie werkenden met een middelbare medische opleiding en elke vier werknemers met een lerarenopleiding staat er een afgestudeerde zonder werk (arbeidsongeschikten en vutters buiten beschouwing gelaten). Daarnaast heeft nog een deel van deze groepen, vooral vrouwen, slechts een kleine aanstelling (bijna 10% van de vrouwelijke afgestudeerden van deze opleidingen werkt minder dan 12 uur).

Om dreigende tekorten af te wenden zal in toenemende mate getracht worden een beroep te doen op reeds afgestudeerden die niet, of elders werkzaam zijn. Wel is een deel van de genoemde inactieve groepen ouder dan 55 jaar (bij inactieve leerkrachten één op de drie) en dus nog moeilijk te mobiliseren.

De voorgaande bevindingen hebben betrekking op de *kwantitatieve aansluiting* tussen opleiding en werk. Het vraagstuk van *kwalitatieve aansluiting* heeft centraal gestaan in het vijfde en het zesde hoofdstuk. In hoofdstuk 5 is dat gedaan vanuit het

perspectief van de quartair opgeleiden. In dat hoofdstuk zijn de opbrengsten op de arbeidsmarkt van quartaire-sectoropleidingen belicht in termen van functie- en inkomensniveau.

*Het functieniveau van quartair opgeleiden is hoger dan dat van afgestudeerden van marktgerichte opleidingen*

De vergelijking van het *functieniveau* van werknemers leert dat de opbrengst van quartaire-sectoropleidingen in termen van functieniveau relatief hoog zijn. Vaker dan afgestudeerden van de marktgerichte opleidingen zijn afgestudeerden van de quartair gerichte opleidingen werkzaam op een functieniveau dat past bij hun opleiding en veel minder vaak op een lager niveau. Vooral opleidingen op het terrein van de gezondheidszorg en lerarenopleidingen bieden uitzicht op een hoog functieniveau. Het gaat hier in beide gevallen om opleidingen gericht op sectoren met relatief weinig differentiatie in functieniveau en een duidelijke band tussen opleiding en functie. De kans dat men in een passende functie terechtkomt, is daardoor groot. De economische sector waarin men werkt, vormt een belangrijke verklaring voor het hoge functieniveau van quartair opgeleiden. De meeste quartair opgeleiden zijn werkzaam in de quartaire sector en zij realiseren daar een hoger functieniveau dan in de marktsector.

Stappen quartair opgeleiden over naar de marktsector, dan leidt dat tot een verlies van functieniveau en raken zij in functieniveau achter op werknemers met een marktgerichte opleiding. Vooral afgestudeerden van de lerarenopleidingen hebben in termen van functieniveau veel te verliezen bij de overstap naar de marktsector.

*Ondanks het hogere functieniveau blijft de beloning van quartair opgeleiden achter*

Hoewel de opbrengst van een quartaire-sectoropleiding in termen van functieniveau gunstig afsteekt, is in termen van *beloning* het beeld precies omgekeerd; op mbo- en hbo-niveau is het nadelige verschil het grootst (naar schatting rond de 10%). Dit verschil heeft voor een deel te maken met de sector waarin men werkzaam is; hoger opgeleiden worden in de quartaire sector grosso modo minder betaald dan in de marktsector.

Bepaalde kenmerken die typerend zijn voor quartair opgeleiden en voor de werknemers in de quartaire sector, namelijk veel deeltijdwerk en veel vrouwen, hebben in principe negatieve consequenties voor de hoogte van het gemiddelde loon in de quartaire sector, maar de geringere beloning van quartair opgeleiden is niet tot die kenmerken te herleiden.

*Er zijn aanzienlijke beloningsverschillen tussen quartaire deelsectoren*

De gegevens gepresenteerd in hoofdstuk 6 maken duidelijk dat de beloningsverschillen tussen lager en hoger opgeleiden in het algemeen geringer zijn in de quartaire sector dan in de marktsector. Worden lage functies in het algemeen beter betaald in de quartaire sector, de beloning voor hogere functies is gemiddeld beter

in de marktsector. Wel zijn er aanzienlijke beloningsverschillen tussen quartaire deelsectoren. Het hoogst is de beloning in het openbaar bestuur; lagere en middelbare functies worden er beter betaald dan in de marktsector, terwijl de beloning van hogere functies er niet of nauwelijks achterblijft bij de marktsector. Het andere uiterste is de gezondheids- en welzijnszorg, en daarbinnen met name de verpleeg- en bejaardentehuizen; op functies van hbo-niveau blijft het uurloon er zo'n 20% achter bij de marktsector. De beloning in het onderwijs blijft iets achter bij het openbaar bestuur, maar is beter dan in de gezondheids- en welzijnszorg.

*De goede aansluiting tussen opleiding en functie houdt de beloningsachterstand van hoger opgeleiden in de quartaire sector beperkt*

Gezien vanuit het perspectief van de werknemers en de door hen genoten opleidingen, is de beloningsachterstand in de quartaire sector overigens beperkter. De kans op een functie van een hoog niveau is bij een gegeven opleidingsniveau in de quartaire sector groter dan in de marktsector. Ruim acht op de tien hoger opgeleiden (hbo- en wo- niveau) in de quartaire sector heeft een functie die past bij hun opleidingsniveau. In de marktsector geldt dat voor nog geen zes op de tien hoger opgeleiden. De betere toegang tot functies van een hoog niveau biedt in zekere zin een compensatie voor de beloningsachterstand van functies van een hoger niveau in de quartaire sector.

Verder biedt de quartaire sector een zekere bescherming aan vrouwen en deeltijdwerkers; hun achterstand in functieniveau en in beloning op mannen en voltijders is er geringer dan in de marktsector.

*Door arbeidstijdverkorting zijn de maandlonen in de quartaire sector achtergeraakt bij de marktsector*

De ontwikkeling van de lonen in de quartaire sector in de achterliggende jaren is niet eenvoudig te beoordelen. Afgaande op de CAO-lonen is de maandelijksse beloning in de quartaire sector sinds 1990 achtergebleven bij de marktsector. Wel speelt de arbeidstijdverkorting in de quartaire sector een rol. Het in de quartaire sector *per uur* betaalde CAO-loon is slechts weinig achtergebleven bij dat in de marktsector. In de quartaire sector heeft, meer dan in de marktsector, een uitruil van loon tegen vrije tijd plaatsgehad.

*De feitelijk verdiende uurlonen* zijn in de quartaire sector in de jaren negentig meer toegenomen dan in de marktsector. Behalve de gestegen leeftijd van het personeel in de quartaire sector, speelt waarschijnlijk ook mee dat het functieniveau in de quartaire sector iets meer is toegenomen dan in de marktsector. Het indexcijfer van de CAO-lonen gaat aan dergelijke ontwikkelingen voorbij, want het wil juist abstraheren van dergelijke verschuivingen.

Gegeven het feit dat het opleidingsniveau van de werknemers in de quartaire sector juist wat minder is toegenomen dan in de marktsector, heeft de beloning van werknemers met een bepaald opleidingsniveau zich in de quartaire sector waarschijnlijk



iets gunstiger ontwikkeld dan op basis van het CAO-loon verwacht zou mogen worden.

*Werknemers in de quartaire sector zijn vaker tevreden met de inhoud van hun functie*

Gegevens over de *beleving van de kwaliteit van de arbeid*, die tevens in hoofdstuk 6 zijn gepresenteerd, onderstrepen de hiervoor getrokken conclusies over de aansluiting tussen opleiding en werk en over de beloning. Werknemers in de quartaire sector zijn positiever over de aansluiting tussen hun functie en hun opleiding dan werknemers in de marktsector. Tegelijkertijd is men in de quartaire sector vaker ontevreden over de arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van de werknemers in het openbaar bestuur, die ook daadwerkelijk betere arbeidsvoorwaarden kennen dan de rest van de quartaire sector).

De *tevredenheid met de arbeidsinhoud*, een ander aspect van de kwaliteit van de arbeid, is groter in de quartaire sector dan in de marktsector, terwijl men er minder dan in de marktsector te kampen heeft met slechte fysieke omstandigheden (vuil, lawaai, stank, lichamelijke belasting). De lichamelijke belasting in verplegende beroepen vormt een uitzondering op die regel.

Op het punt van de *werkdruk* (gemeten in algemene termen: werken in een hoog tempo en onder tijdsdruk) scoort de quartaire sector niet ongunstig. Rekening houdende met het hoge opleidingsniveau van de werknemers, geldt dat ook voor het onderwijs. Niettemin geven werknemers in de onderwijssector meer dan hoger opgeleiden in andere sectoren te kennen dat problemen met de werkdruk hen regelmatig te veel worden en het moet daar dus gaan om andere problemen dan het tempo en de tijdsdruk.

*De belangstelling voor quartair gerichte opleidingen herstelt zich*

Door de toestroom van afgestudeerden wordt het aanbod van quartair opgeleiden aangevuld. In hoofdstuk 4 is een overzicht gegeven van de ontwikkeling van de belangstelling voor quartaire-sectoropleidingen en van de achtergronden van een keuze voor die opleidingen.

De belangstelling voor quartaire-sectoropleidingen heeft in de achterliggende decennia gefluctueerd. Nadat in de jaren zeventig de quartair gerichte opleidingen nog volop profiteerden van de groeiende stroom van studenten, trok in de jaren tachtig vooral het marktgerichte economische onderwijs steeds meer studenten. Vanaf het begin van de jaren negentig tekent zich evenwel een herstel af van de belangstelling voor quartaire-sectoropleidingen, zij het dat een opleiding als die tot leraar in het voortgezet onderwijs daar voorlopig nog niet van heeft geprofiteerd.

*De voorkeur van jongens en meisjes voor opleidingssectoren blijft sterk uiteenlopen*

Quartaire-sectoropleidingen zijn veel populairder bij meisjes dan bij jongens. Dit traditionele verschil in studiekeuze is sinds het begin van de jaren zeventig iets verminderd; op het middelbare niveau kiezen er nu meer meisjes voor technisch onderwijs en meer jongens voor diensten- en gezondheidszorgonderwijs. In het hoger beroeps- en het wetenschappelijk onderwijs is de scheiding tussen jongens en meisjes van oudsher geringer dan op het middelbare niveau, maar een trend naar een meer gelijkmatige spreiding tekent zich daar in slechts geringe mate (hbo) of vrijwel niet af (wo). De groeiende deelname van meisjes en vrouwen - in het hbo is hun aandeel 50%, in het wetenschappelijk onderwijs is dat punt nabij - heeft, in combinatie met hun tamelijk stabiele voorkeuren, ertoe geleid dat zij nu in de meerderheid zijn in de quartair gerichte opleidingssectoren.

Naast het geslacht is ook het milieu van herkomst van invloed op de voorkeur voor opleidingssectoren. Quartaire-sectoropleidingen zoals die op sociaal-cultureel terrein en op het terrein van taal en cultuur, trekken studenten met relatief hoogopgeleide maar niet bijzonder draagkrachtige ouders. Voor de marktgerichte economische studierichting geldt het omgekeerde: studenten economie hebben relatief draagkrachtige, maar niet bijzonder hoogopgeleide ouders.

*De voorkeur voor opleidingssectoren is mede afhankelijk van de werkring van de ouders*

Opvallender dan het voorgaande is de invloed die van de werkring van de ouders uitgaat. Scholieren met ouders werkzaam in de quartaire sector hebben vaak zelf een voorkeur voor een opleiding gericht op diezelfde sector. Indien hun vader in de tertiaire sector werkt, geven scholieren veelal de voorkeur aan een economische opleiding, terwijl ze niet veel op hebben met quartaire-sectoropleidingen, noch met technische opleidingen. Werkt de vader in de primaire of secundaire sector, dan hebben scholieren vaak een voorkeur voor een technische, natuurwetenschappelijke of agrarische opleiding. De voorkeur gaat dus telkens uit naar opleidingen gericht op de sector waarin de vader werkzaam is.

Als de scholieren rechtstreeks naar hun voorkeur voor een functie in een sector wordt gevraagd, komt hetzelfde patroon naar voren. Er is dus sprake van overdracht van affiniteit met opleidingsrichtingen en, in samenhang daarmee, met economische sectoren van ouders op kinderen.

*Scholieren met interesse voor de quartaire sector (opleidingen) zijn meer op de inhoud van het werk gericht*

Scholieren met een voorkeur voor quartaire-sectoropleidingen onderscheiden zich niet alleen door hun herkomst, maar ook door hun motieven ten aanzien van de studie en de latere werkring. Zij stellen vaker de intrinsieke waarde van de opleiding en van het werk voorop, terwijl ze minder hechten aan de extrinsieke

opbrengsten van het werk (hoog loon, carrièremogelijkheden). Zij zijn daarin de tegenpool van scholieren met interesse in een economische opleiding en een functie in de tertiaire sector.

Scholieren die een loopbaan in het onderwijs overwegen, hechten aan de mogelijkheid het werk in te passen in het gezinsleven (werken in deeltijd, het kunnen combineren van werken en de zorg voor kinderen).

### 7.3 Discussie

Ter afsluiting van dit hoofdstuk worden nog enkele kanttekeningen geplaatst naar aanleiding van de bevindingen van deze studie.

#### *Quartair opgeleiden tussen overschot en tekort*

Het aanbod van hoger opgeleiden en daarmee van quartair opgeleiden is de afgelopen decennia geweldig toegenomen. Die ontwikkeling leidde in jaren tachtig tot de voorspelling van grote overschotten aan quartair opgeleiden en daaraan gekoppeld werden verschuivingen in de studiekeuze bepleit. Niettemin volgen nog altijd aanzienlijke aantallen studenten quartair gerichte opleidingen. In het wetenschappelijk onderwijs gaat het nog steeds om een meerderheid. In de jaren negentig heeft de belangstelling voor quartaire-sectoropleidingen zich weer hersteld, nadat in de jaren tachtig economische richtingen de boventoon voerden.

Ondanks de sombere verwachtingen uit het verleden en de aanhoudende toestroom van quartair opgeleiden, is het aanbod van quartair opgeleiden grotendeels opgenomen in de arbeidsmarkt. Onder sommige groepen quartair opgeleiden is de werkloosheid wat hoger dan gemiddeld, maar daartegenover staan groepen quartair opgeleiden met een zeer lage werkloosheid. Over de hele linie zijn de kansen op werk van quartair opgeleiden zeker niet slecht.

Evenmin is de absorptie van grote aantallen quartair opgeleiden op grote schaal ten koste gegaan van de aansluiting tussen opleiding en functie. Afgemeten aan het functieniveau is de aansluiting tussen opleiding en werk voor quartair opgeleiden eerder beter dan slechter dan voor afgestudeerden van de marktgerichte opleidingen. Indien quartair opgeleiden de overstap naar de marktsector maken, krijgen zij echter te maken met een minder goede aansluiting tussen opleidings- en functieniveau. In een aantal gevallen gaat het daarbij om groepen van opgeleiden die relatief moeilijk aan het werk komen, en met de genoemde overstap worden kwantitatieve spanningen verminderd ten koste van de kwalitatieve aansluiting.

Binnen de quartaire sector zelf blijven kwalitatieve spanningen beperkt, zeker binnen deelsectoren als het onderwijs en de gezondheidszorg, waar de verhouding opleiding-beroep vrij strak gereguleerd is. Zolang afgestudeerden er terechtkunnen, is de kans op een functie van passend niveau groot in vergelijking met de marktsector.

Zijn er momenteel geen aanwijzingen voor substantiële overschotten van quartair opgeleiden, prognoses geven aan dat die ook op de middellange termijn niet te verwachten zijn. Volgens de meest recente ramingen van het ROA (ROA 1998b) zijn de vooruitzichten over de hele linie van middelbaar en hoger opgeleiden goed, een enkele uitzondering daargelaten. Onder die uitzonderingen bevinden zich enkele quartair gerichte opleidingen, maar evengoed marktgerichte opleidingen. De verwachte schaarste aan personeel zal een positieve uitwerking hebben op de kwalitatieve aansluiting tussen opleiding en functie. Minder schoolverlaters zullen gedwongen zijn genoeg te nemen met een functie die minder goed past bij hun opleiding.

De keerzijde van de goede werkgelegenheidsvooruitzichten is dat er tekorten aan personeel dreigen in het onderwijs en de gezondheidszorg (leerkrachten en verpleegkundigen). Gegeven de nauwe band tussen opleiding en beroep zijn de mogelijkheden tot substitutie gering.

#### *Afwenden van personeelstekorten*

De verwachte tekorten aan verpleegkundigen en aan leerkrachten doen de vraag rijzen welke mogelijkheden er zijn om de spanningen te verminderen.

Het *bevorderen van de deelname aan de opleidingen* heeft als voordeel dat relatief jong aanbod met *up-to-date* kennis beschikbaar komt. Een nadeel is dat deze strategie tijd vergt, vanwege de doorlooptijd van de opleidingen. Een probleem is verder dat er sprake is van concurrerende claims op jongeren: ook de deelname aan exacte studierichtingen wordt gepropageerd. Ook gezien de signalen vanuit de arbeidsmarkt is er aanzienlijke concurrentie tussen diverse opleidingsrichtingen; de arbeidsmarktvooruitzichten van zeer veel middelbare en hogere opleidingen zijn goed.

Overigens lijken studiekeuzen aan modes onderhevig die moeilijk te beïnvloeden zijn. Zo had de massale belangstelling voor economische opleidingen in de jaren tachtig waarschijnlijk mede te maken met de tijdgeest van dat decennium, waarin geld verdienen en carrière maken belangrijk waren.

Een nog onbekende factor is het mogelijke effect van de vernieuwing van de tweede fase van het voortgezet onderwijs op de instroom in het hoger onderwijs. Als onderdeel daarvan wordt de vrije vakkenpakkettenkeuze vervangen door vier zogeheten profielen: 'natuur en techniek', 'natuur en gezondheid', 'economie en maatschappij' en 'cultuur en maatschappij'. Het doel van de operatie is een betere aansluiting op vervolgoopleidingen in het hoger onderwijs.

Het is de vraag of de invoering van deze profielen invloed zal hebben op de doorstroom naar verschillende opleidingen in het hoger onderwijs. Elk van de profielen bereidt voor op een groep van vervolgoopleidingen, maar de reikwijdte van de toelatingsrechten van de verschillende profielen verschilt. In de volgorde 'cultuur en maatschappij', 'economie en maatschappij', 'natuur en gezondheid', 'natuur en techniek' nemen de toelatingsrechten toe. Het profiel 'cultuur en maatschappij' geeft

alleen toegang tot de opleidingen op het terrein van taal, cultuur, gedrag en maatschappij, het profiel 'natuur en techniek' geeft toegang tot de exacte studierichtingen én de opleidingen op het terrein van taal, cultuur gedrag en maatschappij. In termen van doorstroommogelijkheden is er sprake van een hiërarchie van profielen, waarbij het profiel 'cultuur en maatschappij' de laagste positie inneemt.<sup>1</sup>

Over de belangstelling voor de profielen is nog niet zoveel duidelijk. Volgens een eerste peiling van met ministerie van OC&W kiest in het vwo de helft van de vierdeklassers voor één van de twee natuurprofielen, en een kwart voor een combinatie van 'economie en maatschappij' en 'cultuur en maatschappij'. 'Cultuur en maatschappij' wordt slechts door 8% gekozen.

In het havo is de combinatie van 'economie en maatschappij' en 'cultuur en maatschappij' populair (70%), terwijl 30% voor een van de 'natuurprofielen' kiest. Gezien het verschil in doorstroommogelijkheden is het moeilijk om op basis van de belangstelling voor de verschillende profielen iets te zeggen over de doorstroom naar het hoger onderwijs. Leerlingen die zoveel mogelijk opties open willen houden, zullen kiezen voor een van de 'natuurprofielen', maar lang niet alle gediplomeerden met een 'natuurprofiel' zullen daadwerkelijk kiezen voor een vervolgopleiding op het terrein van natuur, gezondheid of techniek. Alfa- en gammaopleidingen zullen dan ook meer studenten trekken dan alleen op grond van de belangstelling voor de overeenkomstige profielen zou worden verwacht, bèta- en technische richtingen juist minder. Daarin verschilt de toekomstige situatie overigens niet van de huidige praktijk; ook nu kiezen lang niet alle leerlingen met een exact vakkenpakket voor een exacte vervolgstudie.

Gegeven het feit dat de quartair gerichte alfa- en gammaopleidingen vanuit alle profielen toegankelijk zijn, liggen belangrijke verschuivingen naar de exacte studierichtingen ten koste van alfa- en gamma-richtingen niet voor de hand.

Het *mobiliseren van gekwalificeerden die niet of elders werkzaam zijn* (de 'stille reserve') is een andere optie om dreigende tekorten af te wenden. Met name de participatie van vrouwen is niet volledig en het onbenutte potentieel is dan ook relatief groot bij opleidingen die veel vrouwen trekken. Zo schat het ROA dat toekomstige tekorten aan mbo-verpleegkundigen en aan leraren voor het basisonderwijs weggewerkt zouden kunnen worden, indien de non-participatie onder deze groepen met zo'n 40% kan worden teruggebracht (ROA 1997).

De vraag is of inactieven bereid zijn weer aan het werk te gaan. Peilingen onder leerkrachten wijzen in ieder geval wel op bereidheid onder niet-werkende (voormalige) leerkrachten om terug te keren in het onderwijs: zo'n 30% tot 40% van hen zou zonder nadere voorwaarden daartoe bereid zijn.

Een nadeel van het mobiliseren van gekwalificeerden die langere tijd niet, of elders hebben gewerkt, is dat zij niet zonder meer direct inzetbaar zijn. Bijscholing om de kennis en vaardigheden op te frissen zal veelal nodig zijn.

Overigens zal het aanboren van de 'stille reserve' in de gezondheidszorg en het onderwijs het percentage vrouwen in de sectoren verder doen toenemen en daarmee de eenzijdigheid van de samenstelling van het personeelsbestand.

In een recente nota over de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel (OC&W 1999) is het voorstel gelanceerd om door een verruiming van de bevoegdheidseisen de mogelijkheden tot instroom van elders werkzame volwassenen te vergroten. Ook hoger opgeleiden met een andere dan een lerarenopleiding zouden moeten worden toegelaten tot het beroep. Na een test op geschiktheid en onder voorwaarde van bijscholing, zouden dergelijke zij-instromers na een proefperiode van twee jaar een lesbevoegdheid kunnen verwerven. Dit voorstel past in het streven naar een meer open onderwijsarbeidsmarkt. In datzelfde kader past het idee om de aantrekkelijkheid van de lerarenopleidingen te vergroten door een verbreding van de beroepsperspectieven van de afgestudeerden.

Het is niet op voorhand zeker dat een meer open onderwijsarbeidsmarkt per saldo positief uitpakt voor het onderwijs. Een verbreding van de beroepsperspectieven van de lerarenopleiding kan de aantrekkingskracht van de opleidingen vergroten, maar heeft het gevaar in zich dat afgestudeerden nog minder dan nu zullen kiezen voor een functie in het onderwijs. Verder zal in een meer open onderwijsarbeidsmarkt niet alleen de toestroom van personeel vanuit andere sectoren groter zijn, ook het vertrek van onderwijspersoneel naar andere sectoren zal toenemen.

*Het uitbreiden van de aanstelling van deeltijders* is in principe een aantrekkelijke manier om het aanbod van arbeid te vergroten. Investerings in de vorm van bijscholing zijn niet nodig. In zowel het onderwijs als de gezondheidszorg wordt veel in deeltijd gewerkt en in theorie is er dus een aanzienlijke ruimte voor uitbreiding van het arbeidsaanbod langs die weg. In de praktijk zullen er grenzen zijn aan de bereidheid van deeltijders om hun werktijden aan te passen. Wie een deeltijdfunctie heeft teneinde betaald werk met zorgtaken te kunnen combineren, zal lang niet altijd bereid zijn de werktijd uit te breiden. Volgens de eerdergenoemde peiling in het onderwijs is slechts een minderheid van de parttime leerkrachten bereid langer te gaan werken.

In die gevallen dat die bereidheid bestaat, zullen werkgevers daarvan wellicht reeds gebruikgemaakt hebben, gezien de schaarste aan personeel.

Naast strategieën om nieuw personeel te werven, is ook het verminderen van de uitstroom van zittend personeel een optie om tekorten te verminderen. Door goede faciliteiten voor de combinatie van werk en zorg te bieden, kan het onderbreken van de loopbaan in verband met de zorg voor kinderen worden tegengegaan. Door de kwaliteit van het werk te bevorderen kan vertrek naar andere sectoren worden verminderd.

#### *De aantrekkingskracht van de quartaire sector*

De dreigende tekorten in delen van de quartaire sector maken de vraag naar de aantrekkingskracht van de sector actueel. Op grond van de resultaten van deze studie is daar een en ander over te zeggen.

Als sterke kanten van de quartaire sector komen naar voren een relatief goede aansluiting tussen opleiding en functieniveau, zowel volgens 'objectieve'

maatstaven als in de beleving van de werknemers, en een relatief hoge tevredenheid van de werknemers met de inhoud van het werk (men heeft het gevoel zich te kunnen ontplooiën, heeft plezier in het werk, ervaart het als afwisselend). Dit geldt met name in cliëntgerichte sectoren als het onderwijs en de gezondheidszorg. Tegenover deze pluspunten staat een lagere beloning in belangrijke delen van de sector. De achterblijvende beloning gaat ook gepaard met een geringere tevredenheid met de beloning. Zoals opgemerkt is de betaling in de quartaire deelsector 'openbaar bestuur' relatief goed. Ook kan het beeld voor specifieke groepen afwijken. Zo is beloning van startende leraren basisonderwijs relatief hoog voor hbo-opgeleiden (ROA 1998b), ondanks de gemiddeld iets achterblijvende beloning van deze beroepsgroep.

Op het punt van de werkdruk is de situatie in de quartaire sector volgens de in deze studie gepresenteerde gegevens niet ongunstig. Het gaat daarbij om het werken in een hoog tempo en onder tijdsdruk, en de overwegend hoogopgeleide werknemers in de quartaire sector onderscheiden zich in dat opzicht niet van andere hoger opgeleiden. Wel kwam uit de gegevens naar voren dat leerkrachten meer dan andere hoger opgeleiden het gevoel hebben dat de werkdruk hun te veel wordt. Hieraan zullen specifieke problemen ten grondslag liggen die niet onder de globale noemer van tijdsdruk en een hoog tempo zijn te vangen. De nog verse herinnering van scholieren aan de problemen van het leraarsberoep zal wellicht mede verantwoordelijk zijn voor de geringe animo voor de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs.

Een belangrijk punt is verder de aantrekkingskracht die de sector op vrouwen heeft, waarover verderop meer.

Voor de aantrekkingskracht van de quartaire sector is van belang dat er een zekere congruentie bestaat tussen de beweegredenen van jongeren met interesse voor de quartaire sector en de kenmerken van het werk in die sector. Scholieren met interesse voor quartaire-sectoropleidingen en met belangstelling voor functies in de quartaire sector zijn naar verhouding minder geïnteresseerd in een hoog inkomen en promotiemogelijkheden - de verwachtingen zijn ook niet al te hoog gespannen in dat opzicht - en meer in de inhoud van het werk (interessant werk, afwisseling, contacten, ontplooiingsmogelijkheden). Voor jongeren met interesse in een sector als het onderwijs komt daar nog bij dat ook veel belang wordt gehecht aan de mogelijkheid betaald werk en verzorgende taken te combineren.

De verwachtingen van jongeren met interesse voor functies in de quartaire sector passen in deze opzichten bij de karakteristiek van het werken in de sector. Het werk in de sector komt tegemoet aan zaken die de genoemde jongeren belangrijk vinden, terwijl ze aan zaken die op zich als een nadeel zijn aan te merken, minder belang hechten.

Gegeven de sterke inhoudelijke gemotiveerdheid van jongeren met belangstelling voor quartaire-sectoropleidingen, valt te betwijfelen of de hoogte van de beloning in de quartaire sector het belangrijkste probleem is voor de aantrekkingskracht van de sector.

Bovendien kan met loonsverhogingen de aantrekkingskracht van beroepen als leraar of verpleegkundige wellicht worden vergroot, maar daarmee wordt dan wel een ander publiek aangeboord: minder intrinsiek en meer extrinsiek gemotiveerd. Het eerdergenoemde SEO-onderzoek (Berkhout et al. 1998) laat zien dat juist leraren die vooral om extrinsieke redenen voor het beroep hebben gekozen, het minst tevreden zijn met de inhoud van het werk. Het op basis van een betere beloning aanlokken van meer extrinsiek gemotiveerd personeel, zal dus waarschijnlijk weer andere problemen oproepen. Het scheppen van omstandigheden die gunstig zijn voor de tevredenheid met de werkinhoud vormt waarschijnlijk een betere strategie om de aantrekkingskracht van functies als leraar en verpleegkundige te verhogen.

### *Vrouwen en de quartaire sector*

Een laatste kwestie waar de resultaten van deze studie licht op werpen is het streven meisjes en vrouwen te bewegen tot een minder eenzijdige studie- en beroepskeuze.

Tot op heden zijn vrouwen en meisjes tamelijk eenzijdig gericht op bepaalde opleidingen en beroepen in bepaalde sectoren. Meisjes en vrouwen nemen langzamerhand evenveel aan hoger onderwijs deel als jongens en mannen, maar nog altijd maken jongens en meisjes sterk afwijkende sectorkeuzen. De groeiende deelname van meisjes en vrouwen heeft ertoe geleid dat zij de overhand hebben gekregen in die opleidingssectoren waar hun voorkeur van oudsher naar uitging. In het licht van het streven naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in alle sectoren van het onderwijs en het beroepsleven is de eenzijdige voorkeur van vrouwen en mannen een probleem. De in deze studie aangedragen gegevens laten zien dat de voorkeur van vrouwen voor functies in de quartaire sector evenwel niet onbegrijpelijk is. Meisjes hechten veel meer dan jongens aan de mogelijkheid om later werken en de zorg voor kinderen te combineren. Een functie in deeltijd wordt daarbij door velen als essentieel gezien. De quartaire sector blijkt daartoe ruimschoots gelegenheid te bieden, terwijl in sectoren als de overheid, het onderwijs en de zorgsector ook op ruimere schaal faciliteiten voor kinderopvang beschikbaar zijn dan elders.

De kans op werk van vrouwen heeft niet systematisch te lijden van hun voorkeur voor quartair gerichte opleidingen. Tegenover de relatief hoge werkloosheid onder de afgestudeerden van 'vrouwelijke' opleidingsrichtingen als taal en cultuur en sociaal-culturele opleidingen, staan de goede vooruitzichten voor andere, eveneens door vrouwen gedomineerde opleidingen, zoals het medisch onderwijs en de lerarenopleidingen. De tweemaal zo hoge werkloosheid onder vrouwen is bovendien niet te wijten aan hun voorkeur voor bepaalde, quartair gerichte opleidingssectoren. Juist onder vrouwen afgestudeerd in een 'mannelijke' richting als het technisch onderwijs is de werkloosheid opvallend hoog. Eerder spelen andere factoren een rol, zoals loopbaanonderbreking en de eisen die een deel van de werkzoekende vrouwen aan een functie stelt.



In termen van *functieniveau* hebben vrouwen een achterstand op mannen, maar door te kiezen voor een functie in de quartaire sector houden ze die achterstand nog beperkt. Niet alleen is het functieniveau bij een gegeven opleidingsniveau in de quartaire sector hoger dan in de marktsector, ook de achterstand op mannen is er veelal geringer dan in de marktsector. Hetzelfde geldt voor de beloningsachterstand van vrouwen; in de quartaire sector is het beloningsaandeel van vrouwen en deeltijders geringer dan in de marktsector.

De quartaire sector is dus al met al een aantrekkelijke werkgever voor veel vrouwen. Het gegeven dat ook vrouwen met een marktgerichte opleiding naar verhouding vaak werken in de quartaire sector is daarvan een illustratie.

Het is de vraag of het streven om meisjes en vrouwen tot minder traditionele keuzen te bewegen succesvol kan zijn zolang minder traditionele beroepskeuzen duidelijke nadelen meebrengen. Zolang werken in de quartaire sector voor vrouwen belangrijke voordelen blijft hebben, zal een verschuiving naar door mannen gedomineerde marktgerichte opleidingen vermoedelijk maar mondjesmaat totstandkomen.

De huidige algehele schaarste aan personeel in veel sectoren biedt perspectieven. Mogelijk zullen werkgevers in de marktsector onder druk van die schaarste meer faciliteiten bieden om het combineren van werken en zorgtaken mogelijk te maken, teneinde meer vrouwen te kunnen aantrekken.

Vanuit het gezichtspunt van de personeelsvoorziening in de quartaire sector heeft de dominantie van vrouwen een keerzijde. De nog altijd geringere arbeidsdeelname van vrouwen en hun voorkeur voor werken in deeltijd betekent dat het feitelijke aanbod van arbeid gering is in verhouding tot het aantal gekwalificeerden. Bij de werving van leerlingen en bij de afstemming van de capaciteit van de opleidingen op de vraag zal met dit gegeven rekening moeten worden gehouden. Om tekorten in sectoren of beroepen met veel vrouwen weg te werken, moeten naar verhouding veel gediplomeerden worden afgeleverd.

Tegelijkertijd is duidelijk dat een belangrijk deel van het aanbod dat zich nu in deeltijd aanbiedt geheel verstek zou laten gaan bij een gedwongen keuze tussen fulltime of niet werken. Zonder de mogelijkheid van deeltijdwerk zou het beschikbare aanbod veel geringer zijn.

## **Noot**

<sup>1</sup> Door vakken in het vrije deel te kiezen, is de toelaatbaarheid te vergroten.

## SUMMARY

### 1 Introduction

This study focuses on the connection between educational programmes and work in the public sector. The public sector includes that part of the economy in which the services being provided are aimed at the well-being of citizens. These services are education, health care, social services, cultural services, and sport and recreation, as well governmental administration services. The significance of the public sector in terms of the total number of people employed is considerable. In spite of the dramatic growth enjoyed by the private sector in the last ten years, a quarter of all jobs is still located in the public sector.

The number of job opportunities in the public sector can be compared to the number of graduates from study programmes with content focused on public-sector jobs and from which the majority of graduates fill a position in the public sector. The number of people trained to fill public sector jobs has increased considerably in recent decades. Even in the early 1980s when it became clear that the growth of the public sector itself was limited, a surplus of people trained to fill public sector jobs was being predicted. This situation raised the question about the degree to which the development of the public sector and the supply of people trained for these jobs were on equal footing. Have surpluses of people trained for jobs in the public sector developed, and are these people finding it increasingly difficult to locate jobs? Are they increasingly winding up in other sectors than those for which their training was intended? How has the level of positions filled by people trained to take public sector jobs developed?

The objective of this study is to describe the quantitative and qualitative connections between educational programmes and work in the public sector, with an important focus being a comparison of the public with the private sector. The study addresses:

- the kinds of jobs filled by those trained for jobs in the public sector and to what extent they work;
- characteristics of positions and employees in the public sector;
- surpluses and shortages of those trained for public sector jobs;
- the connection between the level of education acquired and the level of work obtained;
- the incomes of those trained for the public sector;
- perceptions of the quality of work in the public sector;
- the degree of interest in public-sector study programmes and the reasons why people select these programmes.

The results and conclusions are summarized in the following sections.

## **2 Jobs and employees in the public sector**

Chapter 2 provides a description of the jobs and employees in the public sector. Traditionally, the public sector includes many high-level jobs. Almost half of these positions require higher professional or university education, and the level of the positions in the public sector continues to rise. On average, the level of jobs in the private sector is much lower. Not more than two out of ten jobs in the private sector requires a higher professional or university education. Although the educational level of employees in the private sector is also lower than for those in the public sector, it is rising rapidly. Because the rate at which this is happening is faster than the rise of job levels in the private sector, the relationship between job level and educational level in the private sector is becoming unbalanced.

In addition to certain educational characteristics common to the public sector (a high level, specific study programmes), the high percentage of women is also typical and in conjunction with this fact, the many part-timers. Furthermore, the number of women and the number of part-timers in the public sector is rising. The increased number of working women has scarcely led to a more proportional distribution of men and women over the private and public sector, however: 60% of the jobs in the public sector are now filled by female workers as compared to only 33% in the private sector. The percentage of part-timers in the public sector has risen to 45%. Unlike the private sector, the public sector work force is also ageing. One in three employees in the public sector was older than forty-five in 1997, whereas ten years previously, this number was not even one in four. The results of this trend are rising salary expenses and eventually large numbers of retirees accompanied by a pending shortage of personnel in a sector such as education.

## **3 The kinds of jobs filled by those trained for jobs in the public sector: a quantitative connection**

Chapter 3 discusses the kinds of jobs filled by graduates of study programmes focused on the public sector. Do these graduates of public-sector study programmes perform paid work? In which sectors do they turn up? And to what degree are there surpluses or shortages of these graduates?

People with more advanced educational levels have always been highly focused on acquiring jobs in the public sector. Nevertheless, this tendency is decreasing: while in the early 1980s, about two out of three people with higher levels of education had a job in the public sector, this is now just somewhat more than half. These days, the public sector no longer enjoys the position of being the prime job destination for the more highly educated.

Furthermore, the various study programmes at the secondary and upper levels of education had traditionally been clearly differentiated into programmes aimed at the private sector and programmes aimed at the public sector. This traditional differentiation has lost some of its importance: the graduates of study programmes

in the fields of language and culture, in the fields of mathematics and natural sciences, and in socio-cultural programmes are more often found in the private sector. Particularly younger employees with such educational backgrounds commonly have jobs in the private sector. Since graduates of certain traditionally public-sector study programmes are increasingly shifting to private-market jobs, the impending surpluses have been contained.

This shift to the private sector, however, is not always a reaction to impending surpluses. The graduates from teacher training programmes for secondary education are increasingly taking jobs in fields other than education: among younger graduates from these study programmes, the demonstrated interest in a job in education has dropped to far below 50%. At the same time, secondary education is being faced with a shortage of teachers. Besides a shortage of teachers, there is also an impending shortage of nurses. This means that in terms of the entire public sector, a surplus of people trained for public-sector jobs does not exist. Only for certain study programmes focused on the public sector (language and culture, socio-cultural study programmes) is the chance of unemployment higher than average.

Judging by the various prognoses, employment prospects for the vast majority of public-sector study programmes are good. Like the private sector, the number of job vacancies in the public sector is expanding, and for public-sector jobs with specific training requirements such as nursing and education, there will soon be problems involved in attracting enough personnel.

On the other hand, it should be noted that some of the graduates from teaching and nursing programmes are neither working nor seeking work. Of those who are actually working, some work only a few days a week. Mobilizing people from these groups is a possible solution for reducing shortages.

Women, far more often than men, are educating themselves for jobs in the public sector, even after taking into consideration the study programme chosen. The fact that twice as many women are unemployed is not the result of their preference for public-sector study programmes, even though the employment opportunities for certain public-sector study programmes are less favourable. Higher unemployment among women occurs among graduates of all study programme sectors and has more to do with such factors as career interruptions and then re-entry, the setting of certain requirements by some of the women seeking work, and the preferences of certain employers.

#### **4 Job compensations enjoyed by graduates of public-sector study programmes: a qualitative connection**

The fifth and sixth chapters focus on the issue of a qualitative connection. Chapter 5 discusses the job compensations enjoyed by graduates of public-sector study programmes in terms of job and income levels. In comparing the job levels of employees, we see that having followed a public-sector study programme is commonly rewarded by being hired to fill high-level jobs. As long as graduates of public-sector study programmes are hired for a job in the public sector, they are often working at a job level appropriate to their educational level. If they switch to the private sector, not only will they experience a drop in job level but they will have job levels lower than employees having graduated from a private-sector study programme. This applies especially to graduates from study programmes in education and health care.

Although compensation for a public-sector study programme is favourable in terms of job level, precisely the opposite is true in terms of income. This adverse difference is greatest (estimated to be around 10%) at the upper secondary vocational education and higher professional education levels and is partially due to the sector in which people are working; the more highly educated working in the public sector are by and large less well paid than in the private sector.

The figures presented in Chapter 6 show that there are substantial differences in income between the job areas within the public sector. The highest incomes are paid to public administrators; here, both lower and middle-level positions are better paid than in the private sector, while incomes earned by those in higher-level jobs lag scarcely if at all behind incomes earned in the private sector. The other extreme is demonstrated by health care and welfare work, especially jobs in nursing homes and homes for the elderly. For jobs at the higher professional education level, hourly wages in these job areas are about 20% less than those in the private sector. Compensation for employees in education remains somewhat below that being earned by employees in public administration but is better than for employees engaged in health care and welfare work. In general, the differences in incomes in the public sector are smaller than in the private sector.

Due to the favourable connection between study programmes and jobs, the degree to which the more highly educated receive fewer compensations in the public sector is limited. Higher-level jobs are less well paid in the public sector than in the private sector, but the opportunity for a job at a high level there is greater. A better access to higher-level jobs compensates for the lower incomes in the public sector. The public sector also offers a certain amount of protection to women and part-time workers; the degree to which their jobs are at a lower level and are less well-paid in comparison to men and full-timers is not as great as in the private sector.

Judging by the salaries acquired through collective bargaining, the monthly salaries earned in the public sector have been below the salaries earned in the private sector

since 1990. Even so, the reduction in the number of hours worked in the public sector plays a role in this. The *hourly* wages paid to public-sector employees as determined by collective bargaining have lagged very little behind in comparison to wages paid to private-sector employees. An exchange of wages for free time has taken place more frequently in the public sector than in the private sector.

Information about the perception of the quality of the work (also covered in Chapter 6) emphasizes the previously drawn conclusions about the connection between study programme and jobs and about compensation. Employees in the public sector are more positive about the connection between their job and their study programme than employees in the private sector. At the same time, people in the public sector are more often unsatisfied about labour conditions (with the exception of the employees in public administration).

The satisfaction with the content of their work (another aspect of the quality of work) is greater in the public sector than in the private sector, while people working in the public sector are less often faced with poor physical conditions (dirt, noise, unpleasant odours, physical stress) than those in the private sector. The physical stress experienced by those in the nursing professions, however, is an exception to this rule.

In reference to *work pressure* (measured in general terms: working at a fast pace and being pressed for time), the public sector does not score so badly. Nevertheless, employees in the field of education indicate more often than the highly educated in other fields that problems associated with work pressure are frequently too much for them; evidently, problems other than rapid pace and time pressure apply to them.

## **5 Becoming educated to fill jobs in the public sector**

Chapter 4 provides a summary of how people become interested in public-sector study programmes and the reasons why they choose these study programmes. Since the early 1990s, a restoration of interest in public-sector study programmes has become evident following a period marked especially by the popularity of business study programmes. Interest in teaching programmes for secondary education, however, remains low.

Public-sector study programmes are much more popular among girls than among boys. This difference in interest has changed very little despite the growing participation of girls in higher education. The result is that they are now in the majority in educational fields to which they have traditionally been attracted. The environment in which students grow up is another factor in what educational choice they will make. The most conspicuous factor here is the parents' working environments. Pupils with parents working in the public sector often show a preference themselves for a study programme aimed at a job in this sector. This means that there is a transfer of affinity for study programmes and economic sectors from parents to children.

Pupils with a preference for public-sector study programmes more often put the intrinsic value of the study programme and work first while placing less value on the extrinsic rewards of work (high salary, career opportunities). In this respect, they are the opposite of pupils interested in a business study programme and a job in the service sector. Pupils considering a career in education value the possibility of coordinating their work with their family life (working part-time, being able to combine work and childcare).

## **6 Discussion**

The final chapter concludes the study by elaborating on a number of findings. To begin with, it is noted that the increased supply of graduates from public-sector study programmes has been largely absorbed into the labour market despite sombre past predictions and despite the continuous influx of these graduates. Furthermore, it appears that the absorption of large numbers of these graduates has not occurred on a large scale at the expense of the connection between study programmes and jobs. Only when graduates of public-sector study programmes switch to the private sector are they faced with a less favourable connection between educational and job levels. According to prognoses, the prospects for these graduates are not bad either, and the expected scarcity of personnel will have a positive effect on the connection between study programmes and jobs.

The drawback to these favourable employment prospects, however, is that shortages of personnel will soon occur in education and health care (teachers and nurses). Given the close relationship between study programme and profession, the possibilities for substitution are few. Ways to reduce such shortages include stimulating participation in these study programmes, mobilizing qualified people who are not working or working elsewhere, expanding the appointments of part-timers, and counteracting the number of people leaving these positions. Each of these strategies is associated with advantages and disadvantages.

The threat of shortages in certain areas of the public sector is intensifying the demand for increasing the sector's appeal. Strong points in favour of the public sector are a relatively good connection between study programme and job level (both according to 'objective' criteria as well as employee perception) and a relatively high level of satisfaction among employees with the content of their work. Against these selling points are the lower wages earned in significant areas of the sector. These lower wages are also associated with a lower degree of satisfaction in terms of compensation.

To increase the appeal of the public sector, it is important that work in the sector generally satisfy the points that young people with an interest in the public sector value. Issues that in themselves can be indicated as disadvantages to jobs in the public sector such as wages and career perspectives are less important to these young people.

A final issue illuminated by this study's findings involves the attempts to get women and girls to move into less one-sided choices for study and profession. The data illustrated in this study show that the continuous preference of women for public-sector study programmes and jobs in the public sector is understandable. Girls, much more than boys, value the possibility of later being able to combine work and childcare. A part-time job is thus seen by many of them as essential. The public sector offers ample opportunity to meet this requirement while in sectors such as the government, education and health care, facilities for day care are much more plentiful than elsewhere. The opportunity for women to work need not systematically suffer from their preference for public-sector study programmes. By choosing in favour of a job in the public sector, women can limit the degree to which their incomes and job levels are lower as compared to men. All in all, this makes the public sector an attractive employer for many women. It is therefore unlikely that women and girls can be influenced to make less traditional choices as long as there are such advantages associated with the professions they have traditionally chosen.





## BIJLAGE A GEBRUIKTE DATABESTANDEN

### **Aanvullend voorzieningengebruik onderzoek (AVO)**

Het AVO is een vierjaarlijks onderzoek om gegevens te verkrijgen over het gebruik van een groot aantal maatschappelijke en culturele voorzieningen door de Nederlandse bevolking. Het onderzoek richt zich zowel op meting van het gebruik van voorzieningen als op meting van een breed scala van kenmerken die een huishouden en de individuele personen binnen een huishouden karakteriseren.

Doelpopulatie	NL-bevolking van 6 jaar en ouder, zelfstandig wonend
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	huishouden
Entiteiten	personen en huishoudens
Steekproefkader	PTT-afgiftepuntenbestand
Verzamelmethode	mondelinge + schriftelijke vragenlijst
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Frequentie	vierjaarlijks, vanaf 1979
Weging	personen: naar leeftijd/geslacht/burgerlijke staat/urbanisatiegraad (vanaf 1995 'stedelijkheid'); huishoudens: naar weegfactor hoofd huishouden
Berichtgevers	voor sommige kinderen één van de ouders
Verslagperiode	het gebruik van voorzieningen wordt gepeild voor een voorgaande periode, variërend van enkele maanden tot enkele jaren
AVO'95	
Uitvoerder veldwerk	GFK Interact
Veldwerkperiode	september 1995 - januari 1996
Steekproefmethode	tweetrapssteekproef: gemeenten/adressen; stratificatie naar gemeentegrootte
Steekproefomvang	9.305 huishoudens
Respons	6.421 huishoudens; 14.489 personen (69%)

### **Arbeidskrachtentelling (AKT)**

In de Arbeidskrachtentelling zijn gegevens verzameld over de bevolking en beroepsbevolking om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in aansluiting bij de enquête naar arbeidskrachten van het Bureau voor de Statistiek van de EG. De Arbeidskrachtentelling is de voorloper van de Enquête beroepsbevolking (EBB)

Doelpopulatie	NL-bevolking van 14 jaar en ouder, zelfstandig wonend
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	adres
Entiteiten	personen en huishoudens
Steekproefkader	telregisters van de Volkstelling 1971, aangevuld met nieuwe woningen
Steekproefmethode	systematische steekproef met aselect begin; stratificatie naar 5 regio's
Verzamelmethode	mondelinge vragenlijst
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in samenwerking met de gemeenten
Frequentie	tweejaarlijks, van 1973-1985
AKT'73	
Veldwerkperiode	voorjaar 1993
Respons	256.838 personen

### **Culturele Veranderingen in Nederland (CV)**

Het doel van het onderzoek Culturele Veranderingen in Nederland is het systematisch peilen van meningen onder de Nederlandse bevolking om inzicht te krijgen in de culturele veranderingen. Het onderzoek is gebaseerd op enquêtevragen uit een aantal onderzoeken die vóór 1975 zijn gehouden en wordt in principe jaarlijks herhaald. Het steekproefaantal wordt zodanig gekozen dat de netto respons rond de 2.000 personen ligt.

Doelpopulatie	NL-bevolking vanaf 16 jaar
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen
Steekproefkader	voor de adressensteekproef: postcodebestand
Steekproefmethode	gestratificeerde drietrapssteekproef: gemeenten, adressen, personen
Verzamelmethode	mondelinge en vanaf 1988 ook schriftelijke vragenlijst; vanaf 1998 wordt de mondelinge vragenlijst met behulp van de computer afgenomen (CAPI)
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Uitvoerder veldwerk	Nederlands Instituut voor de Publieke Opinie en het Marktonderzoek (NIPO)
Frequentie	1975, jaarlijks herhaald vanaf 1979, m.u.v. 1982, 1984 en 1990
Weging	geen

CV'93	
Veldwerkperiode	september 1993 - januari 1994
Respons	1.968 personen

CV'94	
Veldwerkperiode	oktober 1994 - januari 1995
Respons	2.066 personen

CV'95	
Veldwerkperiode	oktober 1995 - januari 1996
Respons	2.177 personen

CV'96	
Veldwerkperiode	oktober 1996 - januari 1997
Respons	2.418 personen

### **Doorlopend leefsituatieonderzoek (DLO)**

Het Doorlopend Leefsituatieonderzoek geeft een breed overzicht van objectieve en subjectieve kenmerken van de leefsituatie van de Nederlandse bevolking. Naast gegevens over achtergrondkenmerken komt informatie beschikbaar over de woonsituatie, het milieu, de kwaliteit van de arbeid, de besteding van de vrije tijd, maatschappelijke participatie, gezondheidsbeleving, medische consumptie, welzijn, sociale relaties en tevredenheid met leefsituatieaspecten. In 1997 is het DLO opgegaan in POLS, het permanent onderzoek naar de leefsituatie.

Doelpopulatie	NL-bevolking van $\geq 13$ jaar; vanaf 1994: $\geq 18$ jaar
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	persoon
Entiteiten	personen
Steekproefkader	geografisch basisregister
Steekproefmethode	drietrapsteekproef: gemeenten, adressen, personen
Verzamelmethode	computerondersteunde mondelinge vragenlijst (CAPI); tot 1994 ook een schriftelijke vragenlijst voor jeugd van 13-24 jaar
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Frequentie	doorlopend (12 deelsteekproeven per jaar), vanaf maart 1989-1996
Weging	naar leeftijd, geslacht en urbanisatiegraad

DLO'96	
Veldwerkperiode	1996
Steekproefomvang	7.512 personen
Respons	3.914 personen (52%)

## Enquête beroepsbevolking (EBB)

In de Enquête beroepsbevolking worden sinds 1987 gegevens verzameld ten behoeve van de beschrijving van personen naar hun positie op de arbeidsmarkt. De EBB bevat demografische en arbeidsmarktkenmerken, waaronder één variabele die de aggregatie tot een huishouden mogelijk maakt. De demografische kenmerken hebben betrekking op alle leden van het huishouden. De vragen naar positie op arbeidsmarkt worden alleen gesteld aan personen van 15 jaar of ouder.

Doelpopulatie	NL-bevolking van 15 jaar en ouder, zelfstandig wonend
Soort onderzoek	enquête
Steekprofeenheid	adres
Entiteiten	personen en huishoudens
Steekproefkader	geografisch basisregister
Steekproefmethode	gestratificeerde tweetrapssteekproef: gemeenten, adressen; stratificatie naar gemeente
Verzamelmethode	computerondersteunde mondelinge vragenlijst (CAPI)
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Uitvoerder veldwerk	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Frequentie	continu, sinds 1987
Weging	naar leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, stedelijkheid
Berichtgevers	proxi-interview door ander lid van het huishouden mogelijk

### EBB'87

Veldwerkperiode	1987
Steekproefomvang	80.654 adressen / 81.872 huishoudens
Respons	48.511 huishoudens (59%); 93.527 personen

### EBB'90

Veldwerkperiode	1990
Steekproefomvang	104.000 adressen
Respons	62.000 adressen / 63.000 huishoudens (60%); ca. 129.000 personen

### EBB'91

Veldwerkperiode	1991
Steekproefomvang	92.000 adressen
Respons	54.000 adressen (59%); 83.966 personen

### EBB'92

Veldwerkperiode	1992
Steekproefomvang	105.000 adressen
Respons	58.000 adressen (55%); 97.359 personen

EBB'93  
 Veldwerkperiode 1993  
 Steekproefomvang 109.000 adressen  
 Respons 60.000 adressen (55%); 89.678 personen

EBB'94  
 Veldwerkperiode 1994  
 Steekproefomvang 117.000 adressen  
 Respons 62.000 adressen (53%); 85.942 personen

EBB'95  
 Veldwerkperiode 1995  
 Steekproefomvang 116.000 adressen  
 Respons 70.000 adressen (60%); 99.137 personen

EBB'96  
 Veldwerkperiode 1996  
 Steekproefomvang 115.000 adressen  
 Respons 66.000 adressen (57%); 98.197 personen

EBB'97  
 Veldwerkperiode 1997  
 Steekproefomvang 116.000 adressen  
 Respons 65.000 adressen (56%); 89.315 personen

### **Nationaal scholierenonderzoek (NSO)**

In het kader van het project 'Nationaal Scholierenonderzoek, een monitor op de toekomst' worden scholieren in het middelbaar onderwijs geënuquêteerd. Doel van het project is het in kaart brengen van gedrag, gezondheid, opvattingen en ideeën over financiën, leefwijze en toekomst van de huidige generatie scholieren.

Doelpopulatie	scholieren in het voortgezet onderwijs
Soort onderzoek	enquête
Steekproefeenheid	school
Entiteiten	personen
Steekproefmethode	mailing naar alle onderwijsinstellingen; representatieve selectie uit aanmeldingen
Verzamelmethode	schriftelijke vragenlijst
Opdrachtgever	Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (NIBUD), Stichting Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam (SEO) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Uitvoerder veldwerk	Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (NIBUD)
Frequentie	1984 en vanaf 1990 in principe tweejaarlijks

Weging	herweging naar provincie, denominatie en schooltype/leerjaar op basis van CBS-onderwijsstatistieken
NSO'96	
Veldwerkperiode	november - december 1996
Steekproefomvang	ca. 12.000 uitgezette vragenlijsten
Respons	10.309 personen

## LITERATUUR

- Alessie en Hoogendoorn (1999)  
R. Alessie en A. Hoogendoorn. Een vergelijking van de lonen bij de overheid en de lonen in de marktsector. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 1999.
- Asselberghs et al. (1998)  
K. Asselberghs, R. Batenburg, F. Huijgen en M. de Witte. De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland (deel IV). Bevolking in loondienst naar functieniveau: ontwikkelingen in de periode 1985-1995. Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, 1998 (OSA voorstudie V 44).
- Bakker et al. (1994)  
B.F.M. Bakker, K.G. Tijdens en J.W. Winkels. Gender, occupational segregation, overeducation and wages in the Netherlands. Paper prepared for the European Research conference 'Changes in the labour markets and European integration'. Espinho (Portugal 22-26 oktober 1994).
- Van Beek en Van Praag (1992)  
K.W.H. van Beek en B.M.S. van Praag. Kiezen uit sollicitanten. Concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan. Den Haag: Sdu, 1992 (WRR, Voorstudies en achtergronden V74).
- De Beer (1996)  
P. de Beer. Het onderste kwart. Werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Rijswijk/Den Haag: SCP/VUGA, 1996 (Cahier 132).
- Berkhout et al. (1998)  
P.H.G. Berkhout, M. van Zijl en B.M.S. van Praag. De leraar op de drempel van het millennium. Onderzoek naar de arbeidsatisfactie van leraren in het voortgezet onderwijs. Amsterdam: Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam, 1998.
- BZK (1998)  
Arbeidsmarktmonitor Rijksdienst 1998. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 1998.
- Boerdam et al. (1998)  
A.A. Boerdam, J.A. de Loeve en G.P.C.M. Ruijs. Loon naar opleidingsniveau en beroep: het loonstructuuronderzoek 1995. In Sociaal-economische maandstatistiek (1998) 3 (31-57).
- Bronneman-Helmers (1984)  
R. Bronneman-Helmers. De arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden. Ontwikkelingen en vooruitzichten. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau, 1984 (Stukwerk 15).
- CBS (a)  
Centraal Bureau voor de Statistiek. Sociaal-economische maandstatistiek. Voorburg: CBS, diverse jaren.
- CBS (1985)  
Centraal Bureau voor de Statistiek. Arbeidskrachtentelling 1981. Den Haag: Sdu/CBS, 1985
- CBS (1987)  
Centraal Bureau voor de Statistiek. Arbeidskrachtentelling 1985. Den Haag: Sdu/CBS, 1987
- CBS (1993)  
Centraal Bureau voor de Statistiek. Standaard beroepenclassificatie 1992. Den Haag: Sdu/CBS, 1993
- CBS (1996a)  
Centraal Bureau voor de Statistiek. Nationale rekeningen 1995. Den Haag: Sdu/CBS, 1996
- CBS (1996b)  
Centraal Bureau voor de Statistiek. Tijdreeksen arbeidsrekeningen; ramingen van het opleidingsniveau, een tussenstand. Voorburg/Heerlen: CBS, 1996.
- CBS (1998)  
Centraal Bureau voor de Statistiek. Standaard onderwijsindeling, editie 1998/1999. Voorburg/Heerlen: CBS, 1998 (cd-rom).
- Conen et al. (1983)  
G.J.M. Conen, F. Huijgen en B.J.P. Riesewijk. De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960, 1971 en 1977. In: Economisch statistische berichten (1983) (361-369; 416-422; 464-469).
- Dronkers en Bros (1995)  
J. Dronkers en L. Bros. Het effect van onderwijsniveau en studierichting op beroepsloopbaan. In: Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken 11 (1995) (358-373).



- Dronkers en De Graaf (1995)  
J. Dronkers en P.M. de Graaf. Ouders en het onderwijs van hun kinderen. In: J. Dronkers en W. Ultee (red.). *Verschuivende ongelijkheid in Nederland: sociale gelaagdheid en mobiliteit*. Assen: Van Gorcum, 1995 (46-66).
- Glenn (1977)  
N.D. Glenn. *Cohort analysis*. Beverly Hills: Sage, 1977.
- Gordijn en Roessingh (1998)  
C.M.N. Gordijn en M.J. Roessingh. Meer vrouwen dan mannen in het hbo. In: *kwartaalschrift onderwijsstatistiek* (1998) I (39-51).
- Goudriaan (1982)  
R. Goudriaan. *Overaanbod en vraag in de kwartaire sector*. Rijswijk/Den Haag: SCP/CPB, 1982 (Project personeelsvoorziening kwartaire sector Bulletin nr. 4).
- De Graaf en Luijkx (1995)  
P.M. de Graaf en R. Luijkx. Paden naar succes: geboorte of diploma's? In: J. Dronkers en W. Ultee (red.). *Verschuivende ongelijkheid in Nederland: sociale gelaagdheid en mobiliteit*. Assen: Van Gorcum, 1995 (46-66).
- De Grip (1987)  
A. de Grip. *Onderwijs en arbeidsmarkt: scholingsdiscrepanties*. Amsterdam: VU-uitgeverij, 1987 (dissertatie).
- De Grip et al. (1990)  
A. de Grip, L.F.M. de Groot, J.A.M. Heijke en E.J.T.A. Willems. *De aansluiting tussen beroepen en functies en de relatie met scholings- en mobiliteitsprocessen*. Den Haag: OSA, 1990 (OSA-werkdocument W80).
- Groot en Maassen Van den Brink (1996)  
W. Groot en H. Maassen van den Brink. *Overscholing en verdringing op de arbeidsmarkt*. In: *Economisch statistische berichten* (1996) 24 januari (74-77).
- Hartgers (1998)  
M.I. Hartgers. *Werkgelegenheid en lonen in het onderwijs 1997*. In: *Tijdschrift voor onderwijsstatistiek* (1998) 3 (24-33).
- Hartog en Ritzen (1987)  
J. Hartog en J.M.M. Ritzen. *Onderwijs en arbeidsmarkt*. In: J.A. van Kemenade, N.A.J. Lagerweij, J.M.G. Leune en J.M.M. Ritzen (red.). *Onderwijs bestel en beleid 2*. Groningen: Wolters-Noordhoff, 1987 (155-241).
- Herweijer en Blank (1987)  
L.J. Herweijer en J.L.T. Blank. *Onderwijsexpansie en werkloosheid*. In: *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken* 3 (1987) (80-86).
- Hoff en Jehoel-Gijsbers (1998)  
S. Hoff en G. Jehoel-Gijsbers. *Een bestaan zonder baan. Een vergelijkende studie onder werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden (1974-1995)*. Rijswijk/Den Haag: SCP/Elsevier, 1998 (Cahier 150).
- Van Hoof en Dronkers (1980)  
J.J. van Hoof en J. Dronkers. *Onderwijs en arbeidsmarkt*. Deventer: Van Loghum Slaterus, 1980.
- Houtman (1996)  
D. Houtman. *Cultureel kapitaal, sociale stratificatie en onderwijsoriëntatie*. In: *Sociologische gids* 48 (1996) (413-433).
- Huijgen (1989)  
F. Huijgen. *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel III. Bevolking in loondienst en functiestructuur in 1977 en 1985*. Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, 1989 (OSA-voorstudie V 33).
- De Jong et al. (1997a)  
U. de Jong, J. Roeleveld, H.D. Webbink en A.E. Verbeek. *Het Amsterdamse studieloopbaanmodel*. Zoetermeer: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 1997 (Verder studeren deel 6).
- De Jong et al. (1997b)  
U. de Jong, J. Roeleveld en H.D. Webbink. *Verder studeren in de jaren negentig. Studiekeuzen en loopbanen over de periode 1991-1995*. Eindrapport van verder studeren. Zoetermeer: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 1997.
- Kodde en Ritzen (1986)  
D.A. Kodde en J.M.M. Ritzen. *Vraag naar hoger onderwijs*. Eindrapport. Zoetermeer: ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, 1986 (beleidsgerichte studies hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek).

- De Koning et al. (1998)  
J. de Koning, P.J. van Nesen C. van der Veen. Patronen van werkloosheid eindrapport. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1998
- Koopmans en Stavenuiter (1999)  
I. Koopmans en M.M.J. Stavenuiter. Meer werken, minder zorgen. Arbeid en zorg in wetgeving en CAO's. Breukelen: Nyfer, 1999.
- Kuhry (1986)  
B. Kuhry. The impact of socio-economic factors on the demand for education. Den Haag: Centraal Planbureau, 1986 (Onderzoekmemorandum 21).
- Kuhry (1998)  
B. Kuhry. Trends in onderwijsdeelname. Van analyse tot prognose. Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/VUGA, 1998 (dissertatie).
- Luijten en Besjes (1998)  
M.C.G. Luijten en K. Besjes. De stille reserve voor het primair en voortgezet onderwijs. Leiden: Research voor Beleid, 1998.
- Meesters (1992)  
M.J. Meesters. Loopbanen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Verticale en horizontale differentiatie in het voortgezet onderwijs: oorzaken en gevolgen voor de arbeidsmarktpositie van Nederlandse jongeren. Nijmegen: ITS, 1992 (dissertatie).
- Mertens (1998)  
E.H.M. Mertens. Loopbaanonderbrekingen en kinderen: gevolgen voor de beloning van vrouwen. Ridderkerk: Ridderprint, 1998 (dissertatie).
- Van der Neut et al. (1999a)  
I. van der Neut, H. Senders, M. Vermeulen en P. Fontein. Arbeidsmarkttramingen primair onderwijs 1998-2009. Tilburg: IVA, 1999.
- Van der Neut et al. (1999b)  
I. van der Neut, H. Senders, M. Vermeulen en P. Fontein. Arbeidsmarkttramingen voortgezet onderwijs 1998-2009. Tilburg: IVA, 1999.
- OC&W (1997)  
Ontwerp-Hoger onderwijs en onderzoeksplan 1998. Zoetermeer: ministerie van ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 1997.
- OC&W (1998a)  
Arbeidsmarkt rapportage onderwijs 1998. Zoetermeer: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 1998.
- OC&W (1998b)  
Ramingen leerlingen en studenten. Zoetermeer: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 1998.
- OC&W (1999)  
Maatwerk voor morgen: het perspectief van een open onderwijsarbeidsmarkt. Zoetermeer: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 1999.
- Oosterbeek en Webbink (1996)  
H. Oosterbeek en D. Webbink. Over scholing, overscholing en inkomen. In: Economisch statistische berichten (1996) 13 maart (240-241).
- O&W (1975)  
Ontwikkelingslijnen in aanbod en behoefte aan academici tot 1990 (Rabak- nota). Den Haag: ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, 1975.
- Van der Ploeg (1993)  
S.W. van der Ploeg. The expansion of secondary and tertiary education in the Netherlands. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen, 1993 (dissertatie).
- ROA (1997)  
De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 1997.
- ROA (1998a)  
Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1997. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 1998.
- ROA (1998b)  
De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2002. Statistische bijlage actualisering 1998. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 1998.
- Roeleveld et al. (1994)  
J. Roeleveld, U. de Jong, H. Oosterbeek en H.D. Webbink. Studievoortgang en onderwijskeuzen 1992. Zoetermeer: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 1994 (Verder studeren deel 3).

- Sanders (1992)  
K. Sanders. Indirecte beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. In: Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken 8 (1992) (325-337).
- SCP (1994)  
Sociaal en Cultureel Rapport 1994. Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/VUGA, 1994.
- SCP (1996)  
Sociaal en Cultureel Rapport 1996. Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/VUGA, 1996.
- SCP (1998)  
Sociaal en Cultureel Rapport 1998. Vijftientig jaar sociale verandering. Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Elsevier, 1998.
- SCP/CPB (1979)  
De kwartaire sector in cijfers, 1975. Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Planbureau, 1979.
- Spenner (1985)  
K.I. Spenner. The upgrading en downgrading of occupations: issues, evidence and implications for education. In: Review of educational research 55 (1985) (125-154).
- Steijn en De Witte (1992)  
B. Steijn en M. de Witte. De januskop van de industriële samenleving. Technologie, arbeid en klassen aan het begin van de jaren negentig. Alphen aan den Rijn: Samsom, 1992 (dissertatie).
- Thoenes (1962)  
P. Thoenes. De elite in de verzorgingsstaat. Leiden: Stenfert Kroese, 1962.
- TK (1998/1999)  
Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (VIII) voor het jaar 1999. Tweede Kamer, vergaderjaar 1998/1999, 26200, nr. 6.
- Van der Veen (1986)  
R. van der Veen. De ontwikkeling van de Nederlandse verzorgingsstaat. In: K. Schuyt en R. van der Veen (red.). De verdeelde samenleving. Leiden/Antwerpen: Stenfert Kroese, 1986.
- Vermeulen et al. (1994)  
M.J. Vermeulen, J. Gruppelaar, P. Oeij en A. Vissers. Cyclus en structuur. De arbeidsmarkt voor technici verkend. Tilburg: IVA, 1994
- Vermeulen et al. (1998)  
H.J.J.M. Vermeulen, A.M.C. Vissers, K. Vos en J. Weltevrede. Prognoses van knelpunten op de arbeidsmarkt va de zorgsector. Tilburg: IVA, 1998.
- Volkskrant (17 april 1999)  
Snel groeiende pabo's zijn geen goudmijntjes maar zorgenkindjes.
- Waslander en Glebbeek (1996)  
S. Waslander en A. Glebbeek. Maakt het uit 'wat' je leert? Over de vraag of het effect van onderwijs in een loopbaanmodel wordt onderschat door geen rekening te houden met de opleidingsrichting. In: Mens en maatschappij 71 (1996) (308- 328).
- Webbink et al. (1993)  
H.D. Webbink, U de Jong, H. Oosterbeek en J. Roeleveld. Studiekeuzen van scholieren en studenten in 1991. Zoetermeer: ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, 1993 (Verder studeren deel 2).
- Van der Werfhorst et al. (1997)  
H. van der Werfhorst, G. Kraaykamp en N.D. de Graaf. Opleidingsrichting en leefstijl. In: Mens en maatschappij 72 (1997) (335-351).
- Wielers en Glebbeek 1990  
R. Wielers en A. Glebbeek. Worden we echt te slim voor ons werk? Drie interpretaties van de onderzoeksresultaten van Huijgen. In: Mens en maatschappij 65 (1990) (271-288).
- Wolbers (1998)  
M.J.H. Wolbers. Diploma-inflatie en verdringing op de arbeidsmarkt: een studie naar ontwikkelingen in de opbrengsten diploma's in Nederland. Amsterdam: Thesis publishers, 1998 (dissertatie)
- Wolbers en De Graaf (1996)  
M.H.J. Wolbers. en P.M. de Graaf. Langetermijnontwikkelingen in de opbrengsten van diploma's op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken 12 (1996) (296-309).
- Wolbers et al. (1997)  
M.H.J. Wolbers, P.M. de Graaf en W.C. Ultee. Ontwikkelingen in de opbrengsten van diploma's op de arbeidsmarkt: structurele veranderingen én veranderde samenhang? In: Mens en Maatschappij 72 (1997) (263-283).

WRR (1995)

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Hoger onderwijs in fasen. Den Haag: Sdu, 1995  
(Rapporten aan de regering 47).

## PUBLICATIES VAN HET SOCIAAL EN CULTUREEL PLANBUREAU

### **Werkbericht**

Het Werkbericht geeft een kort overzicht van de werkzaamheden en de recente publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Het verschijnt enkele malen per jaar en is gratis verkrijgbaar. Abonnementen op het Werkbericht kunnen schriftelijk worden aangevraagd.

### **Werkprogramma**

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt elke twee jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma (1998-1999) is gratis verkrijgbaar en kan schriftelijk worden aangevraagd.

### **SCP-publicaties**

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel (prijswijzigingen voorbehouden). Een complete lijst is gratis verkrijgbaar en kan schriftelijk worden aangevraagd bij het SCP, Postbus 16164, 2500 BD Den Haag. Zie ook: <http://www.scp.nl>

---

### **Sociale en Culturele Rapporten**

Sociaal en Cultureel Rapport 1994. ISBN 90-5250-617-5 (f 30,00)  
Sociaal en Cultureel Rapport 1996. ISBN 90-5250-920-4 (f 30,00)  
Sociaal en Cultureel Rapport 1998. ISBN 90-5749-114-1 (f 90,50)

### **Sociale en Culturele Studies**

- 23 Leesgewoonten. (1996) ISBN 90-5250-915-8 (f 60,00)
- 24 Secularisatie en alternatieve zingeving in Nederland. (1997)  
ISBN 90-5250-930-1 (f 51,00)
- 25 Trends in onderwijsdeelname. (1998) ISBN 90-5749-110-9 (f 51,00)
- 26 Tussen bed en budget. (1998) ISBN 90-5749-119-2 (f 62,00)
- 27 De stad op straat. (1999) ISBN 90-5749-120-6 (f 51,00)

## Cahiers

- 137 Maatschappelijke organisaties, publieke opinie en milieu (1997)  
ISBN 90-5250-927-1 (f 36,00)
- 138 De ontwikkeling van een lokaal beleid voor ouderen en gehandicapten (1997)  
(voorheen Rapportage welzijnswerk: dl. 6) ISBN 90-5250-928-X (f 36,00)
- 139 Sociale en Culturele Verkenningen 1997. ISBN-90-5749-103-6 (f 36,00)
- 140 Armoedemonitor 1997. ISBN 90-5749-104-4 (f 36,00)
- 141 Sociale atlas van de vrouw, deel 4 Veranderingen in de primaire leef sfeer  
(1997) ISBN 90-5749-105-2 (f 52,00)
- 142 Rapportage minderheden 1997. ISBN 90-5749-102-8 (f 41,50)
- 143 Het gezinsrapport. Een verkennende studie naar het gezin in een veran-  
derende samenleving. (1997) ISBN 90-5749-106-0 (f 41,50)
- 144 Maatschappelijke en individuele determinanten van autogebruik: toepassing  
van het model 'Determinanten van milieurelevant consumentengedrag'.  
(1997) ISBN 90-5749-107-9 (f 36,00)
- 145 Vraagverkenning wonen en zorg voor ouderen. (1997)  
ISBN 90-5749-108-7 (f 36,00)
- 146 Sociale vernieuwing: van plan naar praktijk. (1998)  
ISBN 90-5749-109-5 (f 36,00)
- 147 Rapportage gehandicapten 1997 (1998) ISBN 90-5749-111-7 (f 47,00)
- 148 Rapportage jeugd 1997 (1998) ISBN 90-5749-112-5 (f 36,00)
- 149 Sociale en Culturele Verkenningen 1998. ISBN 90-5749-113-3 (f 36,00)
- 150 Een bestaan zonder baan. ISBN 90-5749-115-X (f 36,00)
- 151 Armoedemonitor 1998. ISBN 90-5749-116-8 (f 41,50)
- 152 Van hoog naar laag; van laag naar hoog (1998). ISBN 90-5749-117-6  
(f 36,00)
- 153 Rapportage minderheden 1998 (1998). ISBN 90-5749-118-4 (f 52,00)
- 154 Vrijwilligerswerk vergeleken: Nederland in internationaal en historisch  
perspectief. Civil society en vrijwilligerswerk 3 (1999).  
ISBN 90-5749-121-4 (f 47,00)
- 155 Rapportage ouderen 1998 (1999) ISBN 90-5749-122-2 (f 47,00)
- 156 Verspilde energie? Wat doen en laten Nederlanders voor het milieu (1999)  
ISBN 90-5749-123-0 (f 31,00)
- 157 Sociale en Culturele Verkenningen 1999 (1999) ISBN 90-5749-130-3  
(f 41,50)
- 158 Naar draagkracht (1999) Een verkennend onderzoek naar draagvlak en  
draagkracht voor de vermaatschappelijking in de geestelijke gezondheids-  
zorg. ISBN 90-5749-131-1 (f 36,00)
- 159 Variatie in participatie. Achtergronden van arbeidsdeelname van allochtone  
en autochtone vrouwen (1999) ISBN 90-5749-133-8 (f 31,00)
- 160 Rapportage minderheden 1999 (1999). Positie in het onderwijs en op de  
arbeidsmarkt. ISBN 90-5749-136-2 (f 52,00)
- 161 Lokaal jeugd beleid (1999). Een inventariserend onderzoek.  
ISBN 90-5749-134-6 (f 31,00)
- 162 Tussen overschot en tekort. De aansluiting tussen onderwijs en arbeid in de  
quartaire sector en in de marktsector vergeleken (1999).  
ISBN 90-5749-135-4 (f 36,00)