

De arbeidsmarkt in Vlaanderen

DEEL 3

JONGEREN OP ZOEK
NAAR WERK

SONAR

Jaarreks 2001

DEEL 1 ICT en werkgelegenheid

DEEL 2 Steden aan het werk

DEEL 3 Jongeren op zoek naar werk

DEEL 4 Jaarboek

INHOUDSOPGAVE

WOORD VOORAF	7
SAMENVATTEND BESLUIT De weg naar de arbeidsmarkt bezaaid met rozen of doornen?	11
Rozen... en doornen tijdens de onderwijsloopbaan	12
Snel en duurzaam aan de slag?	13
Zo vader, zo zoon; zo moeder, zo dochter	13
Tevreden met en in hun eerste job?	14
HOOFDSTUK 1 De onderwijsloopbaan	15
1. Inleiding	15
2. Doorstroming in het lager onderwijs	16
3. Doorstroming in het voltijds secundair onderwijs	17
3.1 Schoolvertraging en zittenblijven per leerjaar	18
3.2 Veranderingen tussen onderwijsvormen	22
3.3 Hoogst behaalde diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs	24
4. Doorstroming in het deeltijds secundair onderwijs	26
5. Ongekwalficeerde uitstroom uit het secundair onderwijs	26
6. Doorstroming in het hoger onderwijs	29
7. Besluit	34
HOOFDSTUK 2 De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt	37
1. Inleiding	37
2. Duurtijd tot de eerste job	39
2.1 Algemeen	39
2.2 Man-vrouw verschillen	40
2.3 Naar opleidingsniveau	41
3. Intredewerkloosheid	43
3.1 Algemeen	43
3.2 Man-vrouw verschillen	45
3.3 Naar opleidingsniveau	46
4. Besluit	47
HOOFDSTUK 3 De arbeidsmarktcarrière	49
1. Inleiding	49
2. Duur van de eerste job	49
2.1 Man-vrouw verschillen	51
2.2 Verschillen naar opleidingsniveau	52
3. Waarom verlaat men de eerste job?	54
3.1 Aantal jobs tot op het moment van de bevraging (23 jaar)	56
4. Besluit	59
HOOFDSTUK 4 Beroep en sector van de eerste tewerkstelling	61
1. Inleiding	61
2. In welk beroep en in welke sector komen mannen en vrouwen terecht?	62
2.1 Beroep	62

2.2 Sector	63
3. Segregatie?	64
4. Beroep en sector van de eerste job naar opleidingsniveau	65
5. Invloed van de ouders	68
6. Hoog- en laaggeschoolde sectoren	71
7. Tevredenheid met de kwaliteit van de arbeid	72
8. Wijzigen beroep en sector in de huidige/laatste job?	74
9. Besluit	76
LITERATUURLIJST	79
BIJLAGE 1 De activiteitenkalender	81
BIJLAGE 2 Berekening van de duurtijden	85
WAT IS SONAR?	87
Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering (VIONA)	89

HOOFDSTUK I	De onderwijsloopbaan	
Tabel 1.1	Jaar waarin het lager onderwijs aangevangen en beëindigd werd (in %)	16
Tabel 1.2	Aantal jaren dat men nodig had om de lagere school te doorlopen (in %)	17
Tabel 1.3	Jaar waarin het voltijds secundair onderwijs aangevangen en voor het laatst verlaten werd (in %)	18
Tabel 1.4	Aantal jaren in het voltijds secundair onderwijs (in %)	18
Tabel 1.5	Percentage zittenblijvers opgesplitst naar onderwijsvorm en het aandeel zittenblijvers die in eenzelfde onderwijsvorm hun jaar overdoen (in %)	21
Tabel 1.6	Aantal veranderingen van onderwijsvorm (in %)	22
Tabel 1.7	Type veranderingen van onderwijsvorm (in %)	23
Tabel 1.8	Hoogst behaalde diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs (in %)	24
Tabel 1.9	Jaar waarin men het hoogste diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs behaalde (in %)	25
Tabel 1.10	Aantal jaren tussen het verlaten van het voltijds secundair onderwijs en het behalen van het hoogste diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs (in %)	25
Schema	Definitie ongekwalificeerde uitstroom	27
Tabel 1.11	Ongekwalificeerde onderwijsverlaters uit het secundair onderwijs (in %)	28
Tabel 1.12	Aantal respondenten dat startte in het hoger onderwijs naar type (in %)	30
Tabel 1.13	Aantal respondenten met een diploma voltijds secundair onderwijs dat startte in het hoger onderwijs naar type (in %)	30
Tabel 1.14	Eindpositie in het voltijds secundair onderwijs van waaruit men doorstroomde naar hoger onderwijs naar type (in %)	31
Tabel 1.15	Bereikte onderwijsniveaus en kwalificatie op 23-jarige leeftijd (in %)	32
Tabel 1.16	Bereikte opleidingsniveau op 23 jaar naar uitstroompositie in het secundair onderwijs (in %)	33
HOOFDSTUK 2	De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt	
Tabel 2.1	Duur tot het vinden van een eerste job (in %)	40
Tabel 2.2	Inactiviteitsduur tot de eerste significante job naar geslacht (in maanden)	41
Tabel 2.3	Inactiviteitsduur tot de eerste significante job naar opleidingsniveau (in maanden)	43
Tabel 2.4	Duur van de intredewerkloosheid (in %)	44
Tabel 2.5	Duur van de intredewerkloosheid, naar geslacht (in maanden)	46
Tabel 2.6	Duur van de intredewerkloosheid tot de eerste job, naar opleidingsniveau (in maanden)	47
HOOFDSTUK 3	De arbeidsmarktcarrière	
Tabel 3.1	Aantal maanden dat de eerste job duurt (in %)	50
Tabel 3.2	Duur van de eerste job naar geslacht (in maanden)	52
Tabel 3.3	Duur van de eerste job naar opleidingsniveau (in maanden)	53
Tabel 3.4	Reden voor het verlaten van de eerste job naar geslacht (in %)	54
Tabel 3.5	Reden voor het verlaten van de eerste job naar opleidingsniveau (in %)	55
Tabel 3.6	Aantal jobs per scholingsniveau en geslacht (in %)	56

Tabel 3.7	Verdeling van het aantal functies en het aantal werkgevers volgens opleidingsniveau en geslacht (in %)	57
Tabel 3.8	Sector van tewerkstelling in laatste/huidige job voor respondenten met meer dan 1 job (in %)	58
HOOFDSTUK 4	Beroep en sector van de eerste tewerkstelling	
Tabel 4.1	Niveau van de eerste job voor mannen en vrouwen (in %)	62
Tabel 4.2	Beroepsklasse van de eerste job voor mannen en vrouwen (in %)	63
Tabel 4.3	Sector waarin mannen en vrouwen hun eerste job uitoefenen (in %)	63
Tabel 4.4	Sectorale segregatie van de eerste job (in %)	64
Tabel 4.5	Niveau van de eerste job naar opleidingsniveau (in %)	66
Tabel 4.6	Beroepsklasse van de eerste job naar opleidingsniveau (in %)	67
Tabel 4.7	Sector waarin men zijn eerste job uitoefent naar opleidingsniveau (in %)	68
Tabel 4.8	Jobniveau in de eerste job van mannen naar het jobniveau van de vader (in %)	69
Tabel 4.9	Jobniveau in de eerste job van vrouwen naar het jobniveau van de moeder (in %)	69
Tabel 4.10	Jobniveau in de eerste job naar het jobniveau van de ouders (in %)	70
Tabel 4.11	Beroepsklasse in de eerste job van mannen & vrouwen naar de beroepsklasse van respectievelijk vader & moeder (in %)	71
Tabel 4.12	Sector in de eerste job naar scholingsniveau	72
Tabel 4.13	Tevredenheid in enkele belangrijke beroepsklassen (in %)	73
Tabel 4.14	Tevredenheid in enkele belangrijke sectoren (in %)	74
Tabel 4.15	Evolutie van het jobniveau (in %)	75
Tabel 4.16	Beroepsklasse in eerste en laatste job (in %)	75
Tabel 4.17	Is er een verloop van sector? (in %)	76

HOOFDSTUK 1	De onderwijsloopbaan	
Figuur 1.1	Proportie vertraging in het voltijds secundair onderwijs op basis van leeftijd en op basis van zittenblijven	19
Figuur 1.2	Proportie zittenblijvers naar attest	20
Figuur 1.3	Gekwalificeerde en ongekwalificeerde onderwijsverlaters uit het secundair onderwijs	29
Figuur 1.4	Doorstroming doorheen het onderwijs van alle respondenten in de diverse onderwijsniveaus	34
HOOFDSTUK 2	De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt	
Figuur 2.1	De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt	38
Figuur 2.2	Inactiviteitsduur tot de eerste job voor mannen en vrouwen	41
Figuur 2.3	Inactiviteitsduur tot de eerste job, per opleidingsniveau	42
Figuur 2.4	Intredewerkloosheid voor mannen en vrouwen	45
Figuur 2.5	Intredewerkloosheid per opleidingsniveau	47
HOOFDSTUK 3	De arbeidsmarktcarrière	
Figuur 3.1	Duur van de eerste job naar geslacht	52
Figuur 3.2	Duur van de eerste job naar opleidingsniveau	53



De overgang van school naar werk, de wijze waarop deze al of niet vlot verloopt en een aansluitende job oplevert, blijft voor een goede monitoring van de arbeidsmarkt een essentieel gegeven. Dit dossier toont aan dat ook in deze overgang zich ongelijkheden blijven voordoen, alle democratisering ten spijt. Sociale afkomst en achtergrond spelen hierbij een belangrijke rol.

———— Dankzij lange-termijnfinancieringen vanwege het Programma Beleidgericht Onderzoek kon de studiegroep SONAR een longitudinaal onderzoekproject uitbouwen.

———— Een eerste rapport werd gepubliceerd in de Jaarreks 2000. Ook nu kon het onderzoeksteam tijd vrijmaken om een tussentijds rapport voor de SONAR studiegroep om te bouwen tot een deel voor onze Jaarreks over de Arbeidsmarkt in Vlaanderen, 2001.

———— Mede in naam van de onderzoeksgroep SONAR danken we de SONAR-Stuurgroep en meer in het bijzonder de voorzitter, Mevr. M.Scheys, Afdelingshoofd Beleidscoördinatie Onderwijs, voor de mogelijkheid een aantal van de resultaten van dit SONAR onderzoek in deze Jaarreks te kunnen publiceren en zo te valoriseren voor een breder publiek.

———— De Jaarreks 'De Arbeidsmarkt in Vlaanderen' biedt duiding bij de actualiteit van het arbeidsmarktbeleid en bij trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het is een initiatief dat kadert binnen de werkzaamheden van VIONA, een model van beleidsgericht wetenschappelijk onderzoek van de arbeidsmarkt, uitgebouwd op initiatief van de Vlaamse Regering en de Vlaamse Sociale Partners.

———— De uitgave van deze reeks is mogelijk dankzij de inspanningen van het Europees Sociaal Fonds, Vlaams Minister van Werkgelegenheid en Toerisme, dhr. R. Landuyt en Vlaams Minister van Onderwijs en Wetenschapsbeleid, Mevr. M. Vanderpoorten en hun respectievelijke beleidsadministraties.

————
Prof. dr. J. Bundervoet
Promotor Steunpunt WAV

Prof. dr. J. Vranken
Voorzitter Stuurgroep
Strategisch Arbeidsmarktonderzoek



DE WEG NAAR DE ARBEIDSMARKT BEZAAID MET ROZEN OF DOORNEN?

Samenvattend besluit

Hoe succesvol doorlopen jongeren het lager en secundair onderwijs? Hoe snel vinden zij die niet verder studeren na het secundair onderwijs een job op de arbeidsmarkt en hoe stabiel is deze job? Voor welke job kiezen ze en zijn bij dit keuzeproces patronen te ontdekken qua sociale achtergrond? En hoe tevreden zijn de jongeren in hun eerste job? Deze vragen worden in dit boek behandeld.

De antwoorden zijn gebaseerd op de enquête die de Studiegroep 'Van Onderwijs naar Arbeidsmarkt' (SONAR) in de periode oktober 1999-maart 2000 organiseerde onder ongeveer 3000 jongeren (23 jarigen) die bevestigd werden over het verloop van de overgang van school naar werk. Een eerste deel van de resultaten werd reeds eerder gerapporteerd in 'Jongeren in Transitie' (Sonar, 2001).

Doorheen dit rapport staan rond de overgang van school naar werk een aantal aandachtspunten centraal nl. de man-vrouw verschillen en verschillen naar opleidingsniveau. Aandacht is er ook voor de ongekwalificeerde uitstromers en voor de vraag of keuzepatronen inzake beroep mede worden bepaald door de sociale afkomst.

Het begrip 'eerste job' waarmee we in dit rapport werken slaat op de eerste job van minstens 1 maand, allerlei kleinere jobs van kortere duur, bv. interimjobs van een week zijn hierbij niet meegerekend.

In de rapportering in dit boek wordt veel gebruik gemaakt van de gegevens van de activiteitenkalender, waarmee in de enquête het concrete verloop van zowel de schoolloopbaan als de zoektocht naar werk per jaar en per maand werd bevestigd. Hoe dit gebeurde wordt uitgelegd in bijlage 1. Om de gegevens over de duurtijd van deze zoektocht naar werk éénduidig interpreteerbaar te maken werden ze via enkele statistische technieken bewerkt, meer uitleg hierover vindt u in bijlage 2.

Rozen... en doornen tijdens de onderwijsloopbaan

Niet voor alle jongeren loopt de onderwijsloopbaan over rozen. Nagenoeg alle binnen deze enquête bevroegde respondenten begonnen in 1982 aan de lagere school, en verlieten deze doorgaans op leeftijd, dit is in het referentiejaar 1988. Iets meer dan 10% verliet de lagere school evenwel met enige vertraging. Vooral mannen lijken het lager onderwijs met iets meer problemen te hebben doorlopen dan vrouwen. Op 10% na die het secundair onderwijs later aanvatte, startten alle respondenten in 1988 aan het voltijds secundair onderwijs. Slechts iets meer dan de helft van de respondenten verliet het voltijds secundair onderwijs op leeftijd in het referentiejaar 1994. Meer dan 40% verliet het secundair onderwijs later dan in 1994. Ook hier presteerden de mannen slechter dan hun vrouwelijke studiegenoten en bijna 13% van de jongeren verliet het secundair onderwijs zonder diploma of getuigschrift op zak (= ongekwalificeerde schoolverlater)!

Bijna 23% van de respondenten, waaronder opvallend meer mannen dan vrouwen, verliet het onderwijssysteem na de secundaire studies. Ongeveer 77% van de schoolverlaters van het secundair onderwijs vatte hogere studies aan. Bijna 25% ging naar de universiteit, 12% zette de stap naar het hoger onderwijs van twee cycli en meer dan 30% begon aan het hoger onderwijs van één cyclus. Niettegenstaande nog 15% studeerde op het moment van de bevraging, is het toch interessant reeds na te gaan hoe ver men op 23-jarige leeftijd al gevorderd is in het hoger onderwijs. Van de jongeren die na het secundair onderwijs startten met universitaire studies, had 41% op de leeftijd van 23 jaar een universitair diploma op zak. Iets minder dan 1% van deze starters behaalde uiteindelijk een diploma in het hoger onderwijs van twee cycli en 16% behaalde een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus. Tien procent van de universitaire starters zette deze hogere studies stop zonder enig diploma hoger onderwijs. Van de starters in het hoger onderwijs van twee cycli had ongeveer 40% de studies met succes afgerond; 15% van deze jongeren is in de loop der jaren overgestapt naar hoger onderwijs van één cyclus en behaalde daar een kwalificatie. De uitstroom uit het hoger onderwijs zonder enig diploma is hier dubbel zo groot als bij de starters aan de universiteit (20%). Toch was ook hier nog een aanzienlijke groep op het moment van de bevraging nog bezig met de studies (ongeveer 25%).

Meer dan 60% van de jongeren die na het secundair onderwijs hogere studies van één cyclus hebben aangevat, bereikte de eindstreep met succes. In deze groep vinden we nog ongeveer 7% studenten terug op 23 jaar. Daarnaast is 31% van deze studenten uitgestroomd zonder hoger diploma.

Snel en duurzaam aan de slag?

Bijna twee op drie jongeren blijft slechts maximaal 2 maand inactief voor ze hun eerste job aanvatten. Ongeveer 40% vat onmiddellijk na de studies de eerste job aan. Een kleine 10% heeft na 1 jaar nog steeds geen job, na vier jaar bedraagt het aandeel jongeren zonder eerste job nog 2,5%. Hoe langer men inactief blijft, hoe kleiner de kans wordt om aan de slag te geraken. Het scholingsniveau bepaalt mee de duurtijd voor het vinden van een eerste job: lager opgeleiden blijven beduidend langer inactief en werkloos.

De eerste job van mannen duurt bijna 1 jaar langer dan die van de vrouwen: vrouwen zijn meer dan mannen tewerkgesteld in tijdelijke contracten. Lager geschoolden veranderen sneller van job dan hogeschoolden en ze hebben, meer dan de hogeschoolden, reeds meer dan 1 job achter de rug op hun 23 jaar. Deze hogere jobmobiliteit heeft, meer dan bij hogeschoolden, een onvrijwillig karakter voor lager geschoolden: zij worden meer geconfronteerd met ontslag.

Zo vader, zo zoon; zo moeder, zo dochter

Werken vader of moeder in een job van een elementair niveau, dan is de kans vrij groot dat ook de zonen of dochters in zulk soort job terechtkomen: de invloed van de beroepscategorie en het onderwijsniveau op dat van hun zonen/dochters is vrij reëel.

Ook in hun eerste jobkeuze volgen jongeren het patroon van de ouders. Heeft vader een technische job, dan kiest ruim 50% van de zonen ook voor een technische job. Moeders blijken hun dochters de voorliefde voor een job in de medische sfeer of het onderwijs door te geven.

Ondanks de geleverde inspanningen inzake gelijke kansenbeleid en de emancipatiestrijd, blijven jongens en meisjes traditioneel kiezen voor jongensberoepen en meisjesberoepen: meer dan 40% van de mannen komt in technische jobs terecht, meisjes komen in hoofdzaak in administratieve of commerciële alsook paramedische en verzorgende beroepen terecht.

Tevreden met en in hun eerste job?

Wat kwaliteit van de arbeid betreft, zijn de jongeren over hun eerste job vrij tevreden met de aangeboden arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de relaties met chef en collega's en de arbeidsinhoud. Zij die kozen voor een job in de (para)medische sfeer en de onderwijs sfeer blijken meer tevreden dan deze die opteerden voor een job in de handel of de industrie. De tevredenheid inzake promotiekansen wordt in alle sectoren laag ingeschat.



DE ONDERWIJSLOOPBAAN

Hoofdstuk 1

Niet voor alle jongeren verloopt de onderwijsloopbaan even vlot. Ongeveer 10% van de jongeren doorloopt de lagere school met vertraging en meer dan 40% loopt schoolvertraging op in het secundair onderwijs. Vooral mannen hebben meer met schoolvertraging te kampen.

Bijna 13% van de jongeren verlaat het secundair onderwijs zonder diploma of getuigschrift op zak.

1 *Inleiding*

In dit hoofdstuk bekijken we de onderwijscarrière van de respondenten en gaan we dieper in op de doorstroming in het lager en secundair onderwijs enerzijds en de doorstroming naar het hoger onderwijs anderzijds.

In de activiteitenkalender (zie bijlage 1) gebeurde een jaarlijkse registratie van de gevolgde schooljaren in het voltijds secundair onderwijs, in het Deeltijds BeroepsSecundair Onderwijs (DBSO), in VIZO-middenstandsopleidingen en in het hoger onderwijs.

Deze schooljaarlijkse gegevens laten toe om het verloop van de onderwijsloopbaan per leerjaar op te volgen en eventuele wijzigingen of overstappen naar een ander niveau van onderwijs, een andere onderwijsvorm of een andere richting in het hoger onderwijs te detecteren.

Het al dan niet vlot verloop van de onderwijscarrière en eventuele verschillen naar geslacht staan centraal in dit hoofdstuk.

2 *Doorstroming in het lager onderwijs*

Van jongeren geboren in 1976 mag men verwachten dat ze het lager onderwijs aanvatten in 1982. Indien zij dit lager onderwijs zonder vertraging doorliepen, beëindigden ze dit in 1988.

Tabel 1.1 geeft aan dat het overgrote deel van onze steekproef dit typische patroon volgde. 96% van de respondenten is effectief in 1982 begonnen aan de lagere school, iets meer dan 2% begon vroeger en iets minder dan 2% begon later aan het lager onderwijs. Het verlaten van het lager onderwijs vond bij 88% plaats in het referentiejaar 1988. In 1988 zat echter nog bijna 10% in het lager onderwijs, en begon bijgevolg met vertraging aan het secundair onderwijs.

Tabel 1.1

Jaar waarin het lager onderwijs aangevangen en beëindigd werd (in %)

	Begin lager onderwijs				Einde lager onderwijs		
	Man (N=1 526)	Vrouw (N=1 462)	Totaal (N=2 988)		Man (N=1 543)	Vrouw (N=1 467)	Totaal (N=3 010)
<1982	2,9	2,0	2,5	<1988	1,7	2,2	2,0
1982	95,5	96,1	95,8	1988	88,2	88,6	88,4
>1982	1,6	1,9	1,7	>1988	10,1	9,1	9,6
Totaal	100	100	100	Totaal	100	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

Deze gegevens zeggen iets over schoolvertraging¹ (i.c. leeftijdsvertraging), maar vertellen weinig over eventueel zittenblijven (i.c. dubbelen, een leerjaar overdoen) tijdens het lager onderwijs. Tabel 1.2 geeft daarover meer inzicht.

1 Schoolvertraging is de vertraging die een leerling oploopt ten opzichte van de groep leerlingen van eenzelfde geboortjaar. Bij de berekening van schoolvertraging beschouwt men meestal binnen een bepaald leerjaar enerzijds het aantal leerlingen van een bepaalde generatie dat normaal gevorderd is (aangevuld met de leerlingen met een voorsprong uit volgende generaties) en anderzijds het aantal leerlingen met achterstand uit vorige generaties. Aangezien de SONAR-enquête echter bij een leeftijdscohort plaatsvindt, gaat het hier om de zuivere schoolse vertraging van een generatie, m.n. de leerlingen die niet op twaalfjarige maar op een latere leeftijd het secundair onderwijs hebben aangevat en/of doorheen het secundair onderwijs niet meer 'op leeftijd zitten' door een leerjaar te dubbelen. Een zittenblijver kan worden gedefinieerd als iemand die in een bepaald schooljaar in hetzelfde leerjaar zit als het voorgaande schooljaar. Daar waar de schoolvertraging een beeld geeft van de achterstand die een leerling in de hele schoolloopbaan heeft opgelopen, geeft zittenblijven een momentopname per schooljaar.

Tabel 1.2

Aantal jaren dat men nodig had om de lagere school te doorlopen (in %)

	Man (N=1 526)	Vrouw (N=1 460)	Totaal (N=2 986)
<6 j.	1,3	1,2	1,3
6 j.	87,7	90,8	89,2
>6 j.	10,9	7,9	9,5
Totaal	100	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

De meeste respondenten (89%) doorliepen het lager onderwijs in exact zes jaar. Bijna 10% van onze steekproef heeft tussen het begin en het einde van het lager onderwijs echter schoolvertraging opgelopen. De mannen blijken het lager onderwijs met iets meer problemen te hebben doorlopen dan de vrouwen. Bij de mannen ligt het aandeel dat meer dan zes jaar nodig had hoger dan bij de vrouwen (11% versus 8%).

3 *Doorstroming in het voltijds secundair onderwijs*

Als men aanneemt dat het voltijds secundair onderwijs een zesjarige cyclus vormt, geldt vanuit een analoge redenering voor deze geboortecohorte 1988 als referentiejaar voor het begin en 1994 voor het einde van het secundair onderwijs.

De cijfers over de instroom in het secundair onderwijs zijn, zoals men mag verwachten, nagenoeg identiek aan die over de uitstroom uit het lager onderwijs. Zoals blijkt uit tabel 1.3 begon 88% van de respondenten aan het secundair onderwijs in het referentiejaar 1988; 10% begon later. De uitstroom uit het secundair onderwijs vertoont daarentegen een meer gedifferentieerd patroon. Slechts iets meer dan de helft van de respondenten verliet het voltijds secundair onderwijs (voor het laatst) in het referentiejaar 1994. Zes procent stroomde vroeger uit – onder meer naar deeltijds onderwijs (zie verder). Nagenoeg 41% verliet het secundair onderwijs later dan het referentiejaar.

Mannen blijken meer dan vrouwen problemen te hebben gehad met het doorlopen van het secundair onderwijs. Iets meer mannen dan vrouwen begon het secundair onderwijs met vertraging en meer mannen dan vrouwen vertoefden nog op die schoolbanken nadat ze de leeftijd van 18 (einde van de leerplicht) hadden bereikt (respectievelijk 47% en 33%). De vrouwen verlieten het secundair onderwijs opvallend meer op leeftijd dan de mannen (respectievelijk 61% en 46%).

Tabel 1.3

Jaar waarin het voltijds secundair onderwijs aangevangen en voor het laatst verlaten werd (in %)

	Begin secundair onderwijs			Einde secundair onderwijs		
	Man (N=1 544)	Vrouw (N=1 470)	Totaal (N=3 003)	Man (N=1 532)	Vrouw (N=1 464)	Totaal (N=3 003)
<1988	1,5	1,8	1,7	<1994	7,2	6,4
1988	87,1	88,0	87,8	1994	45,8	53,1
>1988	11,4	10,1	10,5	>1994	47,0	40,4
Totaal	100	100	100	Totaal	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

Dit verschil tussen mannen en vrouwen wordt nogmaals bevestigd wanneer we kijken naar hoe lang de respondenten over hun voltijds secundair onderwijs doen. Uit tabel 1.4 valt immers af te leiden dat meer dan 60% van de vrouwen in exact 6 jaar het secundair onderwijs doorliep, terwijl dit aandeel bij de mannen nog geen 50% bedraagt.

Tabel 1.4

Aantal jaren in het voltijds secundair onderwijs (in %)

	Man (N=1 537)	Vrouw (N=1 466)	Totaal (N=3 003)
<6 j.	8,2	6,1	7,2
6 j.	48,0	62,9	55,3
>6 j.	43,8	31,0	37,6
Totaal	100	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

Het grote aantal respondenten dat méér dan 6 jaar in het secundair onderwijs doorbracht wijst niet noodzakelijk op zittenblijven. Het aantal respondenten dat nog een zevende leerjaar volgde, vertaalt zich immers ook in deze cijfers.

3.1 Schoolvertraging en zittenblijven per leerjaar

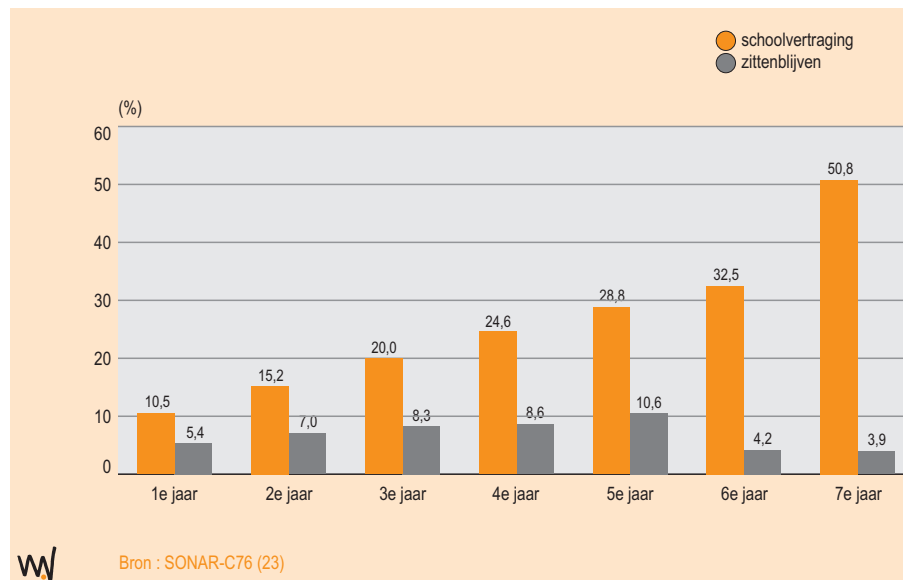
De activiteitenkalender laat toe om zittenblijven (i.c. dubbelen, een leerjaar overdoen) en schoolvertraging (i.c. leeftijdsvertraging) van elkaar te onderscheiden.

Bekijken we vooreerst de opgelopen vertraging in het voltijds secundair onderwijs op basis van leeftijd dan blijkt uit figuur 1.1 dat iets meer dan 10% van de leerlingen reeds achterstand heeft opgelopen in het lager onderwijs en ouder is dan 12 jaar wanneer hij/zij in-

stroomt in het eerste jaar secundair onderwijs (zie tabel 1.3). Naarmate de jaren vorderen vergroot uiteraard de proportie leerlingen met schoolvertraging, en dit met een gemiddelde jaarlijkse aangroei van 4 à 5%. Van de leerlingen die in het zesde leerjaar voltijds secundair onderwijs instromen is meer dan 32% ouder dan 18 jaar. Van de leerlingen die een zevende jaar secundair onderwijs volgen, is zelfs de helft (51%) schoolvertraagd (i.c. ouder dan 19 jaar).

Figuur 1.1

Proportie vertraging in het voltijds secundair onderwijs op basis van leeftijd en op basis van zittenblijven (in %)



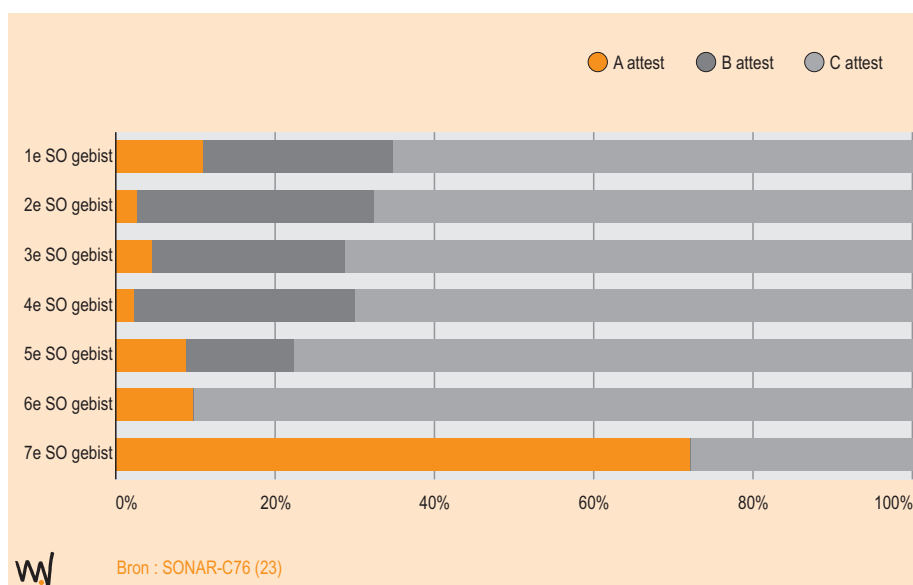
Wat het zittenblijven in het voltijds secundair onderwijs betreft, merken we op dat het eerste leerjaar door meer dan 5% van de leerlingen wordt overgedaan. De percentages lopen verder op tot meer dan 10% in het vijfde leerjaar. In het zesde leerjaar dubbelt iets meer dan 4%; in het zevende leerjaar net geen 4%.

Een verklaring voor het aantal zittenblijvers in het vijfde leerjaar dient vooral gezocht te worden in het feit dat een verandering van studierichting tijdens de derde graad niet meer mogelijk is. Bij de zittenblijvers van het zevende leerjaar treffen we ook een aantal leerlingen aan die een tweede maal een zevende jaar volgen in een andere specialisatie.

Wanneer we de cijfers gedetailleerder bekijken naar het attest dat voorafging aan de beslissing om het jaar over te doen, stellen we vast dat globaal genomen 72% van de leerlingen het jaar overdoet na een C-atteest; 21% na het behalen van een B-atteest. Van de zittenblijvers behaalden 7% het jaar voordien een A-atteest,² doorgaans leerlingen die een leerjaar overdoen om de stap te zetten naar een hogere onderwijsvorm (bv. van 1B naar 1A) of naar een andere studierichting.

Figuur 1.2

Proportie zittenblijvers naar attest



De beslissing om al dan niet een jaar over te doen ligt duidelijk anders voor de verschillende leerjaren. Vooral in het tweede en vierde leerjaar (bij de afronding van respectievelijk de eerste en tweede graad) is het aandeel zittenblijvers met een B-atteest groter. Het grotere aandeel zittenblijvers met A-attesten in het zevende jaar betreft vooral jongeren die eenzelfde kwalificatie, maar in een andere studierichting trachten te bekomen.

² Een A-atteest betekent dat de leerling mag overgaan naar het hogere leerjaar en dat hij/zij dezelfde studierichting mag blijven volgen. Een B-atteest impliceert dat de leerling naar een hoger leerjaar mag, maar dat hij/zij van studierichting en eventueel van onderwijsvorm moet veranderen. De leerling kan er evenwel voor kiezen het jaar opnieuw te doen en zo toch dezelfde richting of onderwijsvorm blijven volgen. Een C-atteest betekent dat de leerling zijn/haar jaar moet overdoen.

Bekijken we dezelfde cijfers opgesplitst naar de drie onderwijsvormen (ASO, TSO en BSO) dan stellen we vast dat de verhouding tussen normaal vorderenden en zittenblijvers duidelijk anders ligt.³

Tabel 1.5

Percentage zittenblijvers opgesplitst naar onderwijsvorm en het aandeel zittenblijvers die in eenzelfde onderwijsvorm hun jaar overdoen (in %)

	% zittenblijven	Aandeel zittenblijvers in zelfde onderwijsvorm
1e jaar (N=164)	5,4	
1A	5,0	97,2
1B	5,9	68,0
2e jaar (N=225)	7,0	
2A	6,2	91,0
BVL	10,1	96,6
3e jaar (N=260)	8,3	
ASO	4,2	61,6
TSO	11,9	75,9
BSO	12,1	91,1
4e jaar (N=260)	8,6	
ASO	4,9	67,6
TSO	13,0	87,3
BSO	7,3	97,1
5e jaar (N=326)	10,6	
ASO	6,8	68,7
TSO	14,1	86,3
BSO	8,9	96,0
6e jaar (N=123)	4,2	
ASO	3,9	98,0
TSO	5,3	93,6
BSO	3,4	100,0

Bron: SONAR-C76 (23)

Uit tabel 1.5 blijkt dat zittenblijven in de eerste graad iets meer voorkomt in de B-stroom,⁴ m.n. bijna 1% meer zittenblijvers na het eerste leerjaar B en 4% meer na het beroepsvoorbe-

3 Het kunstsecundair onderwijs en buitengewoon secundair onderwijs en zittenblijvers in het zevende jaar zijn hier buiten beschouwing gelaten omwille van te kleine aantallen.

4 In het eerste leerjaar kunnen leerlingen, afhankelijk van hun prestaties in het basisonderwijs, worden georiënteerd naar zogeheten A- en B-stromen. De overgrote meerderheid van de leerlingen begint het eerste leerjaar A, waar de nadruk ligt op een gemeenschappelijke start en aanpak. Leerlingen met een leerachterstand of die minder geschikt zijn voor overwegend theoretisch onderricht krijgen in het eerste leerjaar B een aangepast en remediërend programma. Deze leerlingen, maar ook leerlingen uit 1A, stromen doorgaans door naar het tweede beroepsvoorbereidend leerjaar (BVL). Het logische vervolg van BVL is de keuze voor een studierichting uit het beroepssecundair onderwijs (BSO) in de tweede graad.

reidend leerjaar (BVL). In de hogere leerjaren wordt gemiddeld genomen na een leerjaar in het ASO door 6% leerlingen gedubbeld, na een leerjaar TSO door bijna 11% en na een leerjaar BSO door 7% van de leerlingen. De kans om te blijven zitten is het grootst na een 3e jaar TSO of BSO of een vierde of vijfde jaar TSO (variërend van 11 tot 14% zittenblijvers).

Een verdere analyse van het aantal dat dubbelt naar onderwijsvorm illustreert hoe het cascade-effect in het Vlaamse onderwijs werkt. Na elk leerjaar ASO verschuift er van de groep zittenblijvers 30% à 40% naar een andere onderwijsvorm. Tevens gaan na een leerjaar TSO 15% à 25% van de zittenblijvers door in een richting in het BSO.

3.2 ■ ■ Veranderingen tussen onderwijsvormen

Hoe dikwijls veranderen leerlingen tijdens het secundair onderwijs van onderwijsvorm en wat zijn de meest voorkomende overgangen? In de eerste graad worden overgangen tussen de A- en B-stroom als een verandering van onderwijsvorm beschouwd. Ook de overstap van of naar een leerovereenkomst van de middenstand⁵ (VIZO), evenals van of naar het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) worden als een verandering van onderwijsvorm beschouwd. Bijzonder secundair onderwijs (BuSO) is omwille van de kleine aantallen buiten beschouwing gelaten.

Overgangen van 1A naar 2A, van 1B naar BVL, van 2A naar ASO, TSO of KSO, en van BVL naar BSO worden daarentegen niet als verandering van onderwijsvorm beschouwd.

Tabel 1.6 leert ons dat 1 059 leerlingen (35,1%) tijdens hun secundaire schoolloopbaan minstens één keer van onderwijsvorm veranderen.

Tabel 1.6

Aantal veranderingen van onderwijsvorm (in %, N=3 015)

Aantal veranderingen van onderwijsvorm	%
0 veranderingen	64,9
1 verandering	30,2
2 veranderingen	4,4
3 veranderingen	0,5
4 veranderingen	0,0
Totaal	100,0

Bron: SONAR-C76 (23)

⁵ Ondernemersopleidingen worden buiten beschouwing gelaten omdat ze niet behoren tot het initiële onderwijs.

Samen genereren deze 1 059 leerlingen 1 224 overschakelingen. Tabel 1.7 geeft ons een beeld van de tien meest voorkomende veranderingen tussen onderwijsvormen, die samen 67% van alle overgangen tussen onderwijsvormen uitmaken. Daarnaast zijn er nog meer dan 60 andere 'types' van overgangen die we hier hebben samengenomen onder de rubriek 'andere'. Deze zijn goed voor 33% van het totaal aantal overgangen.

Tabel 1.7

Type veranderingen van onderwijsvorm (in %, N=1 224)

Type veranderingen	%
(1) Van 2A naar 3BSO	14,7
(2) Van 1A naar BVL	11,9
(3) Van 3ASO naar 4TSO/KSO	11,4
(4) Van 4ASO naar 5TSO/KSO	7,4
(5) Van 3TSO/KSO naar 4BSO	5,6
(6) Van 4TSO/KSO naar 5BSO	5,1
(7) Van 5ASO naar 5TSO/KSO	3,2
(8) Van 3ASO naar 3TSO/KSO	3,1
(9) Van 4ASO naar 4TSO/KSO	2,5
(10) Van 3BSO naar DBSO	2,4
Andere	32,8
Totaal	100,0

Bron: SONAR-C76 (23)

De belangrijkste overgangen (van 2A naar 3BSO en van 1A naar BVL) zijn gesitueerd op momenten die in de eenheidsstructuur expliciet als oriënteringsmomenten werden ingebouwd, namelijk na het eerste en het tweede leerjaar. Ook de overstap naar een andere onderwijsvorm na het vierde leerjaar (van 4ASO naar 5TSO/KSO en van 4TSO/KSO naar 5BSO) houdt verband met een specifiek keuzemoment in de secundaire loopbaan. We treffen echter ook overstappen aan tussen het derde en het vierde leerjaar (van 3ASO naar 4TSO/KSO en van 3TSO/KSO naar 4BSO). De veranderingen van onderwijsvorm op de zevende, achtste en negende plaats zijn veranderingen die gepaard gaan met zittenblijven. Tot slot stellen we vast dat de overstap naar het DBSO na het derde jaar beroepssecundair onderwijs ook tot de top 10 van meest frequente overgangen behoort.

3.3 ■ ■ Hoogst behaalde diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs

Uit tabel 1.8 kunnen we afleiden dat 79% het secundair onderwijs heeft afgerond met een diploma van het voltijds secundair onderwijs en dat daarnaast nog eens 8% het getuigschrift van de derde graad beroepssecundair onderwijs heeft behaald.⁶

Tabel 1.8

Hoogst behaalde diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs (in %, N=3 000)

Diploma VTSO	%	Cumulatieve %
7 ASO	0,3	0,3
6 ASO	40,7	41,0
7 TSO	3,1	44,0
7 KSO	0,1	44,1
6 TSO	23,5	67,7
6 KSO	1,2	68,8
7 BSO	10,0	78,8
Getuigschrift		
6 BSO	8,3	87,1
Geen diploma of getuigschrift secundair onderwijs		12,9
5 BuSO	0,6	87,7
2e graad ASO	0,8	88,5
2e graad TSO	2,3	90,8
2e graad KSO	0,1	90,9
2e graad BSO	3,6	94,6
<5 BuSO	0,1	94,7
1e graad A-stroom	2,5	97,1
1e graad B-stroom	2,5	99,6
<SO	0,4	100,0
Totaal	100,0	

Bron: SONAR-C76 (23)

Bijna 13% van de respondenten verliet het voltijds secundair onderwijs evenwel zonder diploma of getuigschrift op zak.

Op de vraag wanneer de respondent zijn/haar hoogste diploma of getuigschrift van het voltijds secundair onderwijs heeft behaald, vermeldt net iets meer dan de helft het referentiejaar 1994. Opvallend meer vrouwen dan mannen (respectievelijk 60% en 43%) hebben op dat moment hun hoogste kwalificatie in het voltijds secundair onderwijs behaald.

⁶ Bij de berekening van het hoogst behaalde diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs werd voorrang gegeven aan de variabele 'leerjaar' ten opzichte van de variabele 'onderwijsvorm'.

Tabel 1.9

Jaar waarin men het hoogste diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs behaalde (in %)

	Man (N=1 537)	Vrouw (N=1 463)	Totaal (N=3 000)
<1994	13,8	9,5	11,7
1994	43,5	59,9	51,5
>1994	42,6	30,6	36,8
Totaal	100	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

Dat de meeste respondenten in hun laatste jaar ook hun hoogste kwalificatie in het voltijds secundair onderwijs behaalden wordt in tabel 1.10 bevestigd. Daaruit blijkt immers dat 87% van de respondenten in het laatste jaar dat ze voltijds secundair onderwijs volgden eveneens hun hoogste diploma of getuigschrift behaalden. Voor 10% van de vrouwen en 15% van de mannen betekende het laatste jaar in het voltijds secundair onderwijs evenwel geen kwalificatieverhoging. Dit kan wijzen op het feit dat men niet geslaagd was in het laatste jaar of dat men in eenzelfde of 'lagere' combinatie⁷ van onderwijsvorm en leerjaar zat.

Tabel 1.10

Aantal jaren tussen het verlaten van het voltijds secundair onderwijs en het behalen van het hoogste diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs (in %)

	Man (N=1 537)	Vrouw (N=1 463)	Totaal (N=3 000)
0 j.	85,0	89,7	87,3
1 j.	7,8	5,9	6,9
2 j.	4,0	2,8	3,4
3 of meer j.	3,2	1,6	2,4
Totaal	100	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

⁷ Het behalen van een getuigschrift of diploma van het Beroepssecundair onderwijs (BSO), na reeds een diploma behaald te hebben in bijvoorbeeld het Technisch secundair onderwijs (TSO) wordt hier gezien als een kwalificatie in een lagere combinatie en niet als een kwalificatieverhoging.

4 *Doorstroming in het deeltijds secundair onderwijs*

Bijna 8% van de respondenten heeft ooit deeltijds secundair onderwijs gevolgd, waarvan iets meer dan 4% Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs en iets meer dan 3% de leertijd van de middenstand (VIZO). Voor de mannen bedraagt het aandeel van deeltijds lerenden meer dan 9%; bij de vrouwen is dat iets meer dan 6%.

Van de respondenten die Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs hebben gevolgd, zegt meer dan 67% van de mannen en vrouwen die opleiding te hebben voltooid met een getuigschrift. In de vragenlijst werd echter niet nagegaan of het om een studie- of kwalificatiegetuigschrift ging. De vraag is ook in welke mate jongeren van het DBSO zelf dit onderscheid tussen studie- en kwalificatiegetuigschriften (kunnen) maken. Het aantal getuigschriften in het DBSO dient dan ook met de nodige omzichtigheid te worden geïnterpreteerd.⁸

Van de mannen die een leertijd van de middenstand hebben gevolgd, zegt 85% het getuigschrift te hebben behaald; van de vrouwen in een VIZO-opleiding is dat bijna 67%. Ook bij deze cijfers valt een kanttekening te plaatsen.⁹

5 *Ongekwalficeerde uitstroom uit het secundair onderwijs*

Zowel in binnenlandse als buitenlandse literatuur circuleren verschillende definities voor 'ongekwalficeerd' of 'voortijdig' onderwijsverlaten. Door de OESO wordt conceptueel een onderscheid gemaakt tussen 'drop-out' en 'unqualified school leaving'. Van drop-out is er sprake wanneer leerlingen uitvallen voordat de leerplicht beëindigd is, terwijl het ongediplomeerd schoolverlaten betrekking heeft op het verlaten van het onderwijs zonder dat de benodigde kwalificaties voor de toegang tot de arbeidsmarkt zijn behaald (voor deze laatste definitie wordt algemeen uitgegaan van het ISCED3¹⁰-niveau 'upper secondary education');

8 In 2001 werd door SONAR een tweede cohorte 23 jarigen bevraagd. In deze enquête wordt het onderscheid tussen studie- en kwalificatiegetuigschriften wel bevraagd.

9 Van 59 personen met een kalenderpositie in een middenstandsopleiding kan niet met zekerheid worden afgeleid of het om een leerovereenkomst of ondernemersopleiding gaat en evenmin of zij een getuigschrift hebben behaald. 38 van deze respondenten (64%) blijken overigens al een diploma of getuigschrift van het voltijds secundair onderwijs in zijn/haar bezit te hebben.

10 Het ISCED-classificatiesysteem is ontwikkeld om de diverse nationale onderwijssystemen vergelijkbaar te maken (OESO, 1999).

leerlingen die dit niveau behalen hebben 12 à 13 jaar onderwijs genoten en zijn gemiddeld 18 jaar oud bij het bereiken van dat niveau).

Voor Vlaanderen werd op voorstel van een visiegroep van experts, samengesteld door het Departement Onderwijs, een definitie voor ongekwalificeerde uitstroom in Vlaanderen uitgewerkt, die een meting op drie niveaus beoogt.¹¹

Schema

Definitie ongekwalificeerde uitstroom

Tot de ongekwalificeerde onderwijsverlaters behoort wie niet in het bezit is van:
TRAP 1 Diploma of studiegetuigschrift tweede jaar van de derde graad voltijds secundair onderwijs
TRAP 2 Getuigschrift derde jaar van de tweede graad BSO Kwalificatiegetuigschrift DBSO Attest vijfde jaar BuSO-OV3 Getuigschrift middenstandsopleiding
TRAP 3 Getuigschrift tweede graad TSO/BSO

Bron: Douterlungne, M., e.a., 2001

Alhoewel in deze definitie geen leeftijdsgrens voor het behalen van een diploma of getuigschrift wordt gesteld, ligt in het SONAR-onderzoek deze grens automatisch op 23 jaar (moment van bevraging). Deze definitie kon ook niet probleemloos in al zijn nuances worden geoperationaliseerd aan de hand van de SONAR-data. Zo werden we ondermeer geconfronteerd met het probleem dat het getuigschrift van het derde jaar in de tweede graad niet expliciet werd opgevraagd. Tevens hebben we geen informatie over de opleidingsvorm in het buitengewoon secundair onderwijs. Een ander probleem heeft te maken met de onzekerheid over de behaalde getuigschriften in het deeltijds onderwijs en de noodzaak tot het samenmenen van studie- en kwalificatiegetuigschriften van het DBSO (cf. infra).

Volgens de eerste trap (meest strenge afbakening van ongekwalificeerde uitstroom) kan uit tabel 1.11 worden afgeleid dat 13% van de respondenten niet voldoet aan de voorwaarden van een gekwalificeerde onderwijsverlater.

¹¹ Voor een uitgebreide evaluatie van de verschillende definities verwijzen we naar Van Valckenborgh K. e.a. (2001), Ongekwalificeerd: zonder paspoort? Een onderzoek naar de omvang, karakteristieken en aanpak van de ongekwalificeerde onderwijsverlaters, HIVA, K.U.Leuven.

Wanneer ook respondenten met een studie- of kwalificatiegetuigschrift van het DBSO, de leertijd van de middenstand of het vijfde jaar BuSO worden meegerekend als gekwalificeerde onderwijsverlaters, rest nog 8% ongekwalificeerde uitstroom.

Tabel 1.11

Ongekwalificeerde onderwijsverlaters uit het secundair onderwijs (in %, N=3000)

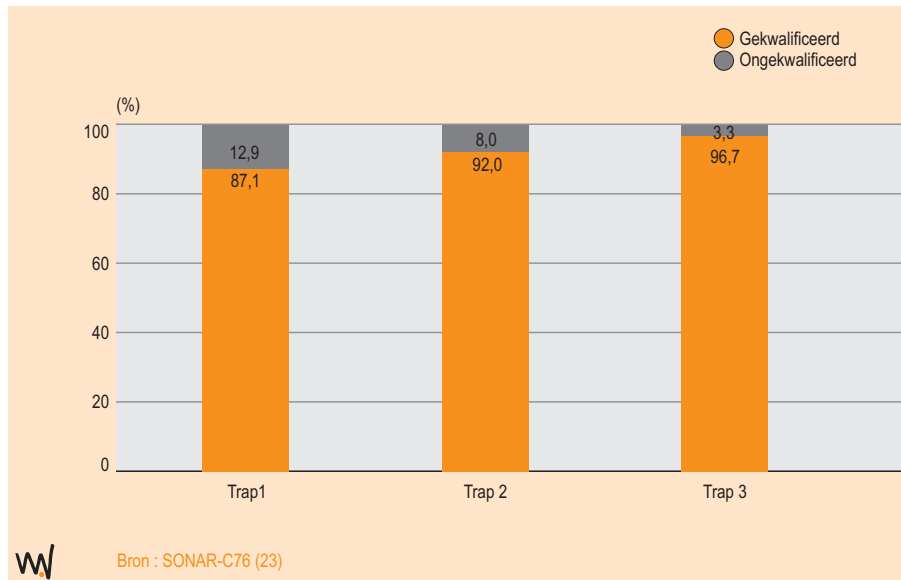
	%	Cumulatieve%	Ongekwalificeerd
TRAP 1			
7 ASO	0,3	0,3	
6 ASO	40,7	41,0	
7 TSO	3,1	44,0	
7 KSO	0,1	44,1	
6 TSO	23,5	67,7	
6 KSO	1,2	68,8	
7 BSO	10,0	78,8	
6 BSO	8,3	87,1	
Ongekwalificeerde uitstroom			12,9
TRAP 2			
getuigschrift DBSO	2,6	89,7	
getuigschrift leertijd VIZO	1,7	91,4	
5 BuSO	0,6	92,0	
Ongekwalificeerde uitstroom			8,0
TRAP 3			
2e graad BSO	2,8	94,8	
2e graad TSO	1,9	96,7	
Ongekwalificeerde uitstroom			3,3
Overige			
2e graad ASO	0,7	94,8	
2e graad KSO	0,1	97,4	
<5 BuSO	0,1	97,5	
1e graad A-stroom	1,1	98,7	
1e graad B-stroom	1,2	99,8	
<SO	0,2	100,0	
Totaal	100,0		

Bron: SONAR-C76 (23)

Beschouwen we in de derde trap ook jongeren die succesvol de tweede graad TSO/BSO hebben afgerond als 'gekwalificeerd', dan bedraagt de ongekwalificeerde uitstroom nog slechts 3%. Figuur 1.3 geeft dit alles nog eens grafisch weer.

Figuur 1.3

Gekwalificeerde en ongekwalificeerde onderwijsverlaters uit het secundair onderwijs (in %)



6 Doorstroming in het hoger onderwijs

Ongeveer 60% van de schoolverlaters van het secundair onderwijs vatte hogere studies¹² aan. Bijna 20% ging naar de universiteit, 9% zette de stap naar het hoger onderwijs van twee cycli¹³ en meer dan 30% begon aan het hoger onderwijs van één cyclus.¹⁴ Bijna 40% van de respondenten verliet het onderwijssysteem na de secundaire studies. Hierbij behoren opvallend meer mannen dan vrouwen.

12 Uniformopleidingen zijn bij het hoger onderwijs van één cyclus gerekend; zevende jaren secundair onderwijs en opleidingen vierde graad beroepssecundair onderwijs worden niet tot de hogere studies gerekend.

13 Het Hoger onderwijs van twee cycli (voordien lange type, HOLT) zijn studies van academisch niveau. Voorbeelden: industrieel ingenieur, vertaler-tolk, interieurarchitectuur, ... Deze studies duren meestal 4 jaar.

14 Het hoger onderwijs van één cyclus (voordien: korte type, HOKT) zijn alle opleidingen tot gegradueerde. Voorbeelden: verpleegkunde, maatschappelijk werk, initiële lerarenopleiding, bedrijfsbeheer... Deze opleidingen duren in principe 3 jaar.

Tabel 1.12

Aantal respondenten dat startte in het hoger onderwijs naar type (in %)

	Man (N=1 544)	Vrouw (N=1 471)	Totaal (N=3 015)
Universiteit	19,4	20,4	19,9
Hoger onderwijs twee cycli	10,7	7,5	9,1
Hoger onderwijs één cyclus	26,2	37,6	31,7
Totaal starters hoger onderwijs	56,2	65,5	60,7
Geen hoger onderwijs	43,9	34,5	39,3
Totaal	100	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

Schoolverlaters zonder diploma secundair onderwijs op zak voldoen niet aan de toelatingsvoorwaarden voor verdere studies en dienen bijgevolg uitgesloten te worden uit de berekening van de doorstroming naar het hoger onderwijs (zie tabel 1.13).

Tabel 1.13

Aantal respondenten met een diploma voltijds secundair onderwijs dat startte in het hoger onderwijs naar type (in %)

	Man (N=1 187)	Vrouw (N=1 178)	Totaal (N=2 365)
Universiteit	25,2	25,5	25,3
Hoger onderwijs twee cycli	13,9	9,3	11,6
Hoger onderwijs één cyclus	33,8	46,9	40,4
Totaal starters hoger onderwijs	72,9	81,7	77,3
Geen hoger onderwijs	27,1	18,3	22,7
Totaal	100	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

Houden we dus enkel rekening met de potentiële kandidaten voor doorstroming naar het hoger onderwijs (m.n. respondenten die een diploma van het voltijds secundair onderwijs behaalden) dan stroomt hiervan 77% door naar het hoger onderwijs. Vrouwen zijn opvallend meer geneigd hogere studies aan te vatten dan mannen (respectievelijk 82% en 73% studeert verder na het secundair onderwijs). Volgens deze striktere berekeningswijze start 25% van de potentiële kandidaten aan de universiteit, gaat bijna 12% naar het hoger onderwijs van twee cycli en iets meer dan 40% naar het hoger onderwijs van één cyclus. Zowel bij mannen als vrouwen vat één kwart universitaire studies aan. Mannen kiezen meer voor het hoger onderwijs van twee cycli, terwijl vrouwen meer opteren voor het hoger onderwijs van één cyclus.

De motieven om al dan niet hogere studies aan te vatten, alsook de tevredenheid met het gevolgde onderwijs werden reeds eerder gerapporteerd (SONAR, 2000). Hier gaan we verder in op de vraag vanuit welke bereikte eindpositie in het secundair onderwijs jongeren doorstromen naar de verschillende types hoger onderwijs.

Uit tabel 1.14 blijkt dat leerlingen die hun secundaire loopbaan beëindigden met een ASO-diploma op zak, vrijwel allemaal verder studeren. Meer dan 45% begon in een eerste kandidatuur aan de universiteit, ongeveer 15% startte in een eerste jaar in het hoger onderwijs van twee cycli en nog eens 35% begon aan hoger onderwijs van één cyclus. Van de jongeren die in het secundair onderwijs een TSO-diploma behaalden, begon drie kwart aan hogere studies. Zo'n 60% komt terecht in een graduaatopleiding (hoger onderwijs van één cyclus), 9% in hoger onderwijs van twee cycli en 4% begon aan universitaire studies. Van de jongeren die na het behalen van het TSO-diploma nog een zevende jaar TSO afrondden, ging 30% na dien nog verder studeren, bijna allemaal in het hoger onderwijs van één cyclus. Van de leerlingen die afstudeerden in het kunstsecundair onderwijs gaat zelfs meer dan 85% voortstuderen: 60% koos voor het hoger onderwijs van twee cycli, 20% voor het hoger onderwijs van één cyclus en ongeveer 6% startte aan de universiteit. Leerlingen die het diploma secundair onderwijs behaalden na een zevende jaar beroepssecundair onderwijs stromen maar met mondjesmaat door naar het hoger onderwijs: ongeveer 16% begon aan hogere studies van één cyclus.

Tabel 1.14

Eindpositie in het voltijds secundair onderwijs van waaruit men doorstroomde naar hoger onderwijs naar type (in %)

Diploma voltijds SO	Univ (N=599)	HO 2 cycli (N=275)	HO 1 cyclus (N=955)	Totaal starters HO (N=1 829)	geen HO (N=536)	N (N=2 365)
7 ASO	33,3	22,2	22,2	77,8	22,2	9
6 ASO	46,1	15,3	35,9	97,3	2,7	1 220
7 TSO		1,1	28,2	29,3	70,7	92
6 TSO	4,0	9,0	61,2	74,2	25,8	706
7 KSO			66,7	66,7	33,3	3
6 KSO	5,7	60,0	20,0	85,7	14,3	35
7 BSO	1,3		16,0	17,3	82,7	300
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

Niettegenstaande nog 15% van de steekproef studeerde op het moment van de bevraging lijkt het ons in deze fase toch reeds interessant na te gaan hoe ver men op 23-jarige leeftijd al gevorderd is in het hoger onderwijs.

Tabel 1.15

Bereikte onderwijsniveau en kwalificatie op 23-jarige leeftijd (in %)

starters HO 1e jaar HO	diploma			Uitstroom HO zonder diploma	Student op 23 jaar			N
	Univ	HO 2 cycli	HO 1 cyclus		Univ	HO 2 cycli	HO 1 cyclus	
Univ	41,2	0,8	16,0	10,2	22,2	4,2	5,3	599
2 cycli		40,1	15,0	20,4	1,8	15,7	6,9	274
1 cyclus		0,2	61,9	31,0	0,6	0,4	5,9	940

Bron: SONAR-C76 (23)

Uit tabel 1.15 blijkt dat van de jongeren die na het secundair onderwijs zijn gestart met universitaire studies, 41% op de leeftijd van 23 jaar (i.c. de situatie op oktober 1999, wanneer de bevraging startte) een universitair diploma op zak heeft. Iets minder dan 1% van deze starters heeft uiteindelijk een diploma in het hoger onderwijs van twee cycli behaald en 16% een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus. Tevens heeft 10% van de universitaire starters de hogere studies stopgezet zonder enig diploma hoger onderwijs. Belangrijk is ook dat nog meer dan 30% van de universitaire starters nog studeren op het moment van de bevraging: 22% zit nog steeds aan de universiteit, 4% en 5% van de jongeren is terug te vinden in hogere studies van twee cycli en één cyclus. Pas bij de herbevraging van deze cohorte op 26 jaar zullen de gegevens over de onderwijsloopbanen van deze groep volledig zijn; het cijfer over behaalde diploma's zal allicht nog aangroeien.

Van de starters in het hoger onderwijs van twee cycli heeft ongeveer 40% de studies met succes afgerond; 15% van deze jongeren is in de loop der jaren overgestapt naar hoger onderwijs van één cyclus en behaalde daar een kwalificatie. De uitstroom uit het hoger onderwijs zonder enig diploma is hier dubbel zo groot als bij de starters aan de universiteit (20%). Toch is ook hier nog een aanzienlijke groep op het moment van de bevraging nog bezig met de studies (ongeveer 25%).

Meer dan 60% van de jongeren die na het secundair onderwijs overgingen naar hogere studies van één cyclus heeft op 23 jaar de eindstreep met succes bereikt. In deze groep vinden we nog ongeveer 7% studenten terug op 23 jaar. Daarnaast is 31% van deze studenten uitgestroomd zonder hoger diploma.

In tabel 1.16 wordt het bereikte opleidingsniveau op 23 jaar van de starters aan hoger onderwijs, naar uitstroompositie in het secundair onderwijs (hoogste diploma voltijds secundair onderwijs) weergegeven.¹⁵ Hoewel de cijfers nog onvolledig zijn, zijn er reeds opvallende verschillen zichtbaar. Van de leerlingen met een ASO-diploma heeft op 23 jaar ongeveer 65% een diploma van het hoger onderwijs op zak. Ruim 20% is nog studerende op die leeftijd, waardoor de uiteindelijke proportie hoger gekwalificeerden wellicht nog zal aangroeien.

Tabel 1.16

Bereikte opleidingsniveau op 23 jaar naar uitstroompositie in het secundair onderwijs (in %)

starters HO diploma SO	diploma HO		uitstroom HO zonder diploma	nog steeds student op 23 jaar	N	
	univ	HO 2 cycli HO 1 cyclus				
6 ASO	20,9	7,2	37,8	12,3	21,8	1 180
7 TSO			11,1	85,2	3,7	27
6 TSO		5,0	48,7	36,8	9,5	517
6 KSO		20,0	6,7	50,0	23,3	30
7 BSO			25,5	62,7	11,8	51

Bron: SONAR-C76 (23)

De groep met een ASO-diploma telt slechts 12% uitstroom zonder diploma hoger onderwijs. Ook dit cijfer kan nog aangroeien aangezien nog 22% aan zijn/haar studies bezig is op 23 jaar. Dit cijfer steekt echter reeds schril af tegen het aantal uitstromers zonder hoger diploma uit de andere onderwijsvormen (TSO, KSO, BSO). Van de leerlingen uit 6TSO die aan hogere studies begonnen, heeft al meer dan een derde de hogere studies zonder succes verlaten. En van het, weliswaar kleinere, aantal verder studerenden na 6KSO, 7KSO en 7TSO, heeft al meer dan de helft het hoger onderwijs zonder diploma verlaten. Zeker leerlingen met een diploma van 7TSO doen het opvallend slecht in het hoger onderwijs. Misschien kan in de toekomst een analyse op het niveau van studierichtingen hierover een meer genuanceerd beeld geven.

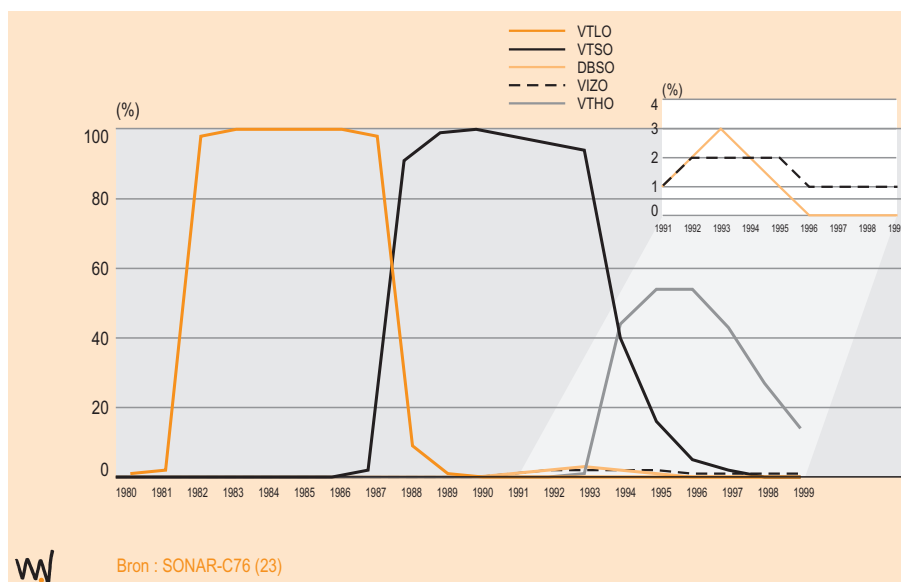
¹⁵ Leerlingen met een diploma 7ASO en 7KSO zijn hier buiten beschouwing gelaten omwille van te kleine aantallen (resp. N=7 en N=2).

7 *Besluit*

Als besluit van dit hoofdstuk tonen we, in figuur 1.4, nogmaals de doorstroming doorheen het onderwijs van alle respondenten in de diverse onderwijsniveaus: lager onderwijs (LO), voltijds secundair onderwijs (VTSO), deeltijds secundair onderwijs (DBSO en VIZO-opleidingen), en hoger onderwijs (VTHO).

Figuur 1.4

Doorstroming doorheen het onderwijs van alle respondenten in de diverse onderwijsniveaus



Nagenoeg alle respondenten begonnen in 1982 aan de lagere school, en verlieten deze doorgaans op leeftijd (i.c. in het referentiejaar 1988). Iets meer dan 10% verliet de lagere school evenwel met enige vertraging. Vooral mannen lijken het lager onderwijs met iets meer problemen te doorlopen dan vrouwen.

Op 10% na die het secundair onderwijs later aanvatte, begon de meerderheid in 1988 aan het voltijds secundair onderwijs. Slechts iets meer dan de helft van de respondenten verliet het voltijds secundair onderwijs op leeftijd (i.c. in het referentiejaar 1994). Meer dan 40% verliet het secundair onderwijs later. Ook hier doen de mannelijke respondenten het slechter dan de vrouwen.

Bijna 8% van de totale steekproef heeft deeltijds secundair onderwijs gevolgd. Vooral mannen kiezen voor deze opleiding.

Van de respondenten met een diploma voltijds secundair onderwijs vatte iets meer dan 77% hogere studies aan. Vrouwen en respondenten met een ASO-diploma op zak vatten meer hogere studies aan.

DE OVERGANG VAN ONDERWIJS NAAR ARBEIDSMARKT

Hoofdstuk 2

Bijna twee op drie jongeren blijft slechts maximaal 2 maand inactief voor ze hun eerste job aanvatten. Ongeveer 40% vat onmiddellijk na hun studies hun eerste job aan. Een kleine 10% heeft na 1 jaar nog steeds geen eerste job, na vier jaar bedraagt het aandeel jongeren zonder eerste job nog 2,5%. Hoe langer men inactief blijft, hoe kleiner de kans wordt om aan de slag te geraken. Ook scholingsniveau bepaalt de duurtijd voor het vinden van een eerste job: lager opgeleiden blijven beduidend langer inactief en werkloos.

1 *Inleiding*

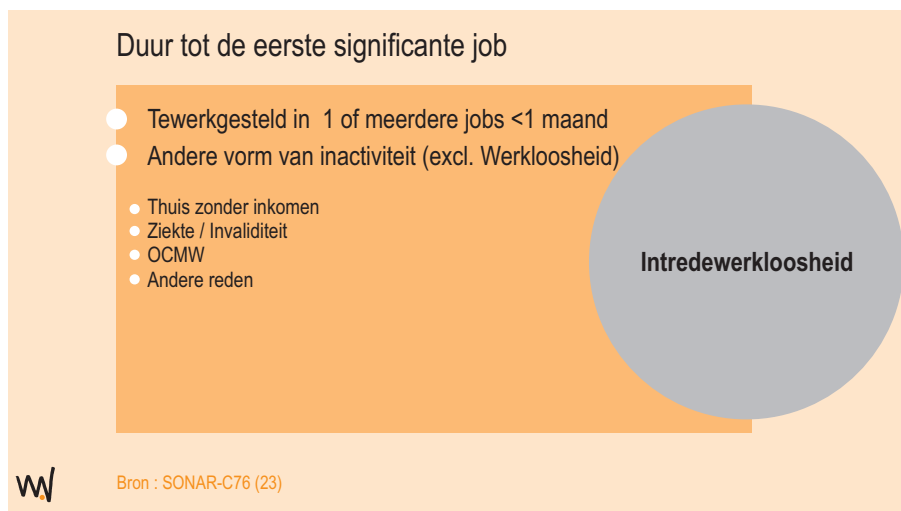
In *Jongeren In Transitie* (SONAR, 2000) werd reeds aangegeven hoe jongeren hun eerste stappen zetten op de arbeidsmarkt. Daarbij kwamen vooral de kwalitatieve aspecten van het zoekgedrag aan bod. Onder meer het startmoment waarop men begint te zoeken, de zoekkanalen en het vindkanaal werden hierbij in kaart gebracht. De activiteitenkalender laat ons toe via twee kwantitatieve indicatoren -de duur tussen het verlaten van de school en de eerste job alsook de intredewerkloosheid- het succes van deze transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt in kaart te brengen. Hierbij wordt telkens een onderscheid gemaakt naar geslacht en scholingsniveau. Het belang van beide duurtijden is duidelijk: een langere periode van werkloosheid of inactiviteit kan demotiverend en stigmatiserend werken, waardoor het bijzonder moeilijk wordt om nog een gepaste betrekking te vinden.

De detailgegevens uit de activiteitenkalender laten ons toe de *intredewerkloosheid* te berekenen. Intredewerkloosheid kan worden gedefinieerd als de periode van werkloosheid tussen het verlaten van de school en de eerste tewerkstelling. Het betreft hier de officiële geregistreerde werkloosheid, men is dus in deze periode ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB. Hoe korter de intredewerkloosheid, des te vlotter en succesvoller de intrede op de arbeidsmarkt is verlopen. Deze maatstaf heeft evenwel zijn beperkingen. Niet iedereen schrijft zich immers in als werkzoekende bij de VDAB, schoolverlaters komen immers pas

na een wachttijd in aanmerking voor een uitkering. Daarom berekenen we ook de *duur tot de eerste significante job*. Dit berekenen we als de duur tussen het einde van de studies en het begin van de eerste job. Het betreft dus een veel ruimer begrip dan intredewerkloosheid, vermits deze duur rekening houdt met diverse vormen van inactiviteit (cf. figuur 2.1). De hier berekende duur betreft bovendien de duur tot het begin van de eerste ‘significante’ job.¹ Gedurende deze periode kan men dus wel inactief zijn of tewerkgesteld in 1 of meerdere jobs van minder dan 1 maand. We gaan er hierbij vanuit dat een job die minder dan 1 maand duurt geen indicatie biedt voor de mate waarin de intrede op de arbeidsmarkt vlot en succesvol is verlopen. Uiteraard heeft ook deze maatstaf zijn beperkingen: ze komt immers niet noodzakelijk overeen met de werkelijke zoekperiode en houdt geen rekening met de zoekintensiteit (cf. SONAR, 2000). Ook wordt de lengte van de tewerkstelling slechts beperkt in rekening gebracht en wordt geen rekening gehouden met de kwalitatieve inhoud van deze tewerkstelling. Deze komen aan bod in een volgend hoofdstuk.

Figuur 2.1

De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt



Een probleem bij deze berekening is dat sommigen op het moment van de enquête nog steeds inactief/werkloos zijn, zonder ooit een eerste ‘significante’ job te hebben gehad. Voor deze respondenten nemen we dus slechts de duurtijd waar tot op het moment van de enquête, de data zijn dus rechts gecensureerd (*right censored*). Daarom worden enerzijds per-

1 Zoals gedefinieerd in de inleiding gaat het over de eerste job van minstens een maand.

centages berekend voor de beperkte groep van schoolverlaters die op het moment van de enquête reeds een significante job hebben gehad en anderzijds voor de volledige groep van schoolverlaters. Het is evenwel mogelijk om een natuurlijke schatter te berekenen die rekening houdt met het gecensureerd karakter van de data. Naast de reeds vermelde percentages zullen we tevens percentages op basis van deze schattingen rapporteren. Voor de berekeningswijze van deze schatter verwijzen we naar Bijlage 2. Op basis van deze schatter (Kaplan-Meier) rapporteren we ook voorwaardelijke kansen of *hazard rates*. De hazard rate voor x aantal maanden geeft weer hoe groot de kans is dat een duur na x maanden ten einde loopt, op voorwaarde dat deze duur minimaal x maanden duurt. Naast de percentages voor de gehele groep rapporteren we ook geschatte percentages per geslacht en scholingsniveau.

2 *Duurtijd tot de eerste job*

Voor de berekening van de duur tot de eerste job hebben we de steekproef beperkt tot de mensen die na hun eerste job niet meer teruggekeerd zijn naar het onderwijs (bij 57 respondenten was dit wel het geval). Respondenten die hun eerste job reeds starten voor het einde van hun studies en deze na het verlaten van de school verder uitoefenen, beschouwen we als 0 maand inactief. Na het weglaten van de missings houden we in de sample met alle schoolverlaters 2 482 waarnemingen over en in de beperkte sample van schoolverlaters met een eerste job 2 362 waarnemingen.

2.1 *Algemeen*

De resultaten worden weergegeven in tabel 2.1. De verschillen tussen de percentages voor de groep beperkt tot deze met minstens 1 (significante) job, de percentages voor de gehele groep van schoolverlaters en de geschatte percentages zijn miniem. Wel varieert de gemiddelde inactiviteitsduur van 3,5 maanden voor de beperkte groep tot 5.1 maanden op basis van de schattingen. Uit de schattingen blijkt dat bijna twee op drie respondenten vóór hun eerste job maximaal 2 maand inactief blijft. Zo'n 40% van de schoolverlaters begint onmiddellijk na het einde van de studies te werken in een job van minstens 1 maand. Een kleine 10% heeft na 1 jaar nog steeds geen job, na 4 jaar is er nog steeds een kleine groep (2,5%) zonder job (bold in tabel). In de laatste kolom van tabel 2.1 worden de geschatte hazard rates weergegeven. Deze kennen een dalende trend, wat wijst op een *negatieve duurafhankelijkheid*: hoe langer men inactief is, hoe kleiner de kans om in de eerstvolgende maand nog in

een significante job te starten. Deze dalende trend wordt wel telkens onderbroken op 2, 6, 9 en 12 maand (*italic en bold in tabel*).

Tabel 2.1

Duur tot het vinden van een eerste job (in %)

Aantal maanden	Schoolverlaters met significante job		Alle schoolverlaters		Geschatte percentages		Hazard Rate*
	%	Cum %	%	Cum %	%	Cum %	%
0	41,0	41,0	39,0	39,0	39,0	39,0	39,0
1	13,0	54,0	12,5	51,5	12,4	51,4	20,3
2	15,0	69,0	14,6	66,1	14,3	65,7	29,4
3	8,3	77,3	8,4	74,5	8,0	73,7	23,4
4	4,3	81,6	5,0	79,5	4,2	77,9	16,0
5	1,9	83,6	2,4	81,9	2,0	79,9	9,0
6	2,5	86,1	2,7	84,6	2,7	82,6	13,4
7	1,7	87,8	1,8	86,3	1,9	84,5	10,7
8	1,5	89,3	1,5	87,9	1,6	86,1	10,3
9	1,6	90,9	1,5	89,4	1,8	87,8	12,6
10	1,0	92,0	1,0	90,4	1,1	88,9	9,1
11	0,6	92,6	0,6	91,0	0,7	89,6	6,3
12	0,9	93,5	0,9	91,9	1,0	90,6	9,4
13-24	3,5	97,0	3,5	95,4	3,9	94,5	4,2
25-36	1,6	98,6	1,8	97,2	1,8	96,3	3,4
37-48	0,8	99,4	1,3	98,5	1,2	97,5	2,9
+48	0,5	100	1,5	100	2,5	100	
Totaal	100		100		100		
Gemiddelde	3,5		4,4		5,1		
Mediaan	1		1		1		
(N)	(2 362)		(2 482)		(2 482)		

* Bij de waarden 13-24, 25-36 en 37-48 betreft het telkens gemiddelde waarden.

Bron: SONAR-C76 (23)

2.2 Man-vrouw verschillen

Uit tabel 2.2 blijkt dat vrouwen vóór hun eerste job ruim 2 maanden langer inactief zijn dan mannen. In figuur 2.2 wordt voor mannen en vrouwen de waarschijnlijkheid weergegeven dat iemand minimum een bepaald aantal maanden inactief is. Daar waar 50% van de mannen reeds na 1 maand tewerkgesteld is, geldt dit voor vrouwen pas na 2 maand. Deze kloof die in het begin ontstaat, wordt na verloop van tijd niet gedicht: twee jaar na het einde van

de studies heeft 8% van de vrouwen tegenover 4% van de mannen nog steeds geen eerste job.

Tabel 2.2

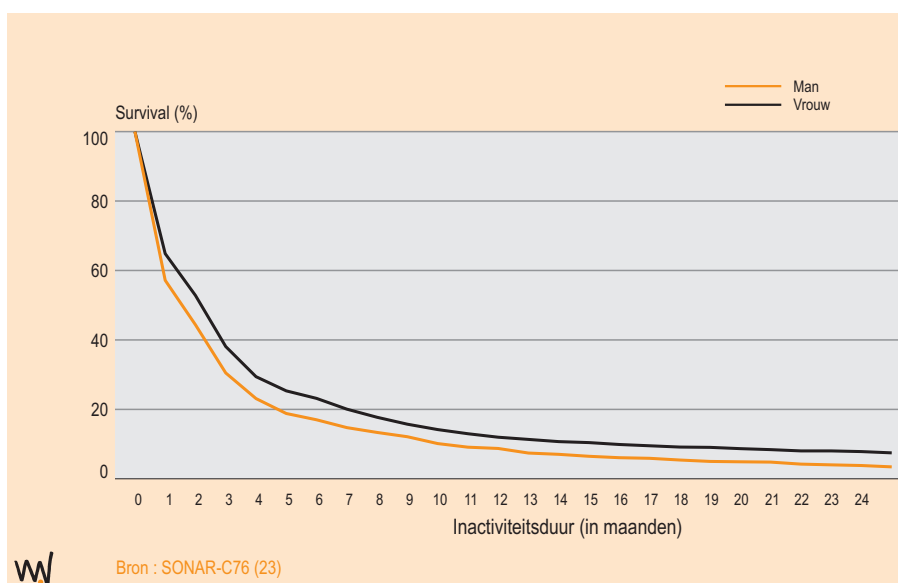
Inactiviteitsduur tot de eerste significante job naar geslacht (in maanden)

	Mannen (N=1 242)	Vrouwen (N=1 240)
Gemiddelde	3,9	6,2
Mediaan	1	2

Bron: SONAR-C76 (23)

Figuur 2.2

Inactiviteitsduur tot de eerste job voor mannen en vrouwen



2.3 ■ ■ Opleidingsniveau²

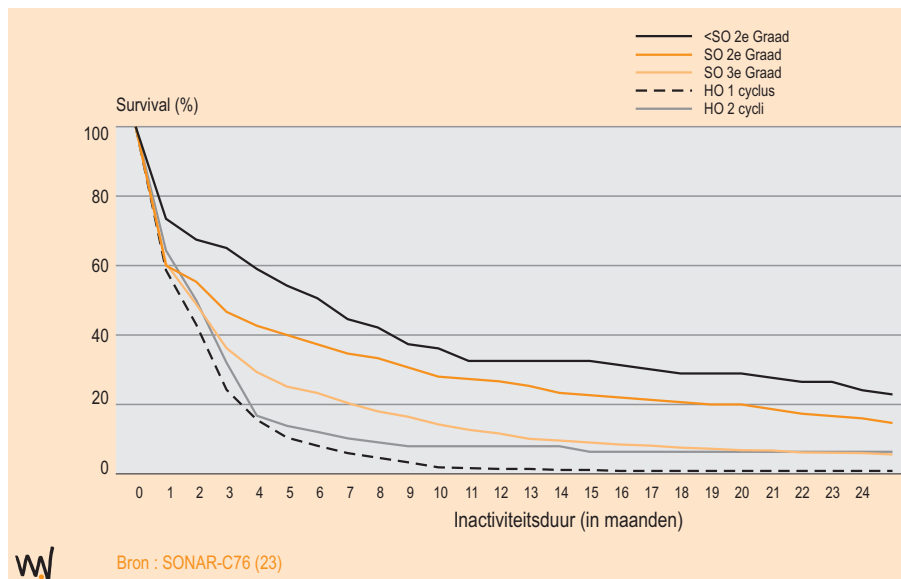
Het opleidingsniveau is sterk bepalend voor de lengte van de inactiviteitsduur vóórafgaand aan het vinden van de eerste job. Daar waar de helft van de schoolverlaters met minimaal

2 De volgende scholingsniveaus worden onderscheiden: < SO 2° G. (Minder dan tweede graad secundair of BUSO), SO 2° G. (Tweede graad secundair), SO 3° G. (Derde graad secundair onderwijs, zevende jaar of vierde graad BSO), Hoger onderwijs van 1 cyclus, Hoger onderwijs van 2 cycli.

een diploma SO al 1 maand na het verlaten van de school aan het werk is, is dit bij schoolverlaters zonder diploma van de tweede graad pas na 6 maanden het geval (cf. tabel 2.3). Hoe hoger gediplomeerd, hoe vlugger de uitstroom uit de inactiviteit (cf. figuur 2.3). Na 1 jaar is nog steeds 1 op 3 van de schoolverlaters zonder een diploma van de 2^{de} graad inactief, terwijl dit voor schoolverlaters met een diploma Hoger Onderwijs 1 cyclus nog slechts 1,5% is. Het verhaal wordt enkel verstoord door de schoolverlaters met een diploma Hoger Onderwijs 2 cycli, die gemiddeld langer dan deze met een Hoger Onderwijs 1 cyclus diploma inactief blijven. Deze gegevens dienen evenwel omzichtig geïnterpreteerd worden aangezien een groot deel van de hoger opgeleiden op het moment van de enquête nog student was. Hierdoor zijn de schoolverlaters met een diploma Hoger Onderwijs 2 cycli geen random sample van alle schoolverlaters met een diploma van dat niveau. Verder blijkt uit figuur 2.2 dat deze kloof pas ontstaat na 5 maanden. Door de beperkte groep met een diploma Hoger Onderwijs 2 cycli (286) in vergelijking met deze met een diploma Hoger Onderwijs 1 cyclus (658) kan een klein aantal schoolverlaters verantwoordelijk zijn voor deze kloof en voor het sterk optrekken van het gemiddelde.

Figuur 2.3

Inactiviteitsduur tot de eerste job, per opleidingsniveau



Tabel 2.3

Inactiviteitsduur tot de eerste significante job naar opleidingsniveau (in maanden)

	<SO 2 ^e G. (N=83)	SO 2 ^e G. (N=150)	SO 3 ^e G. (N=1 297)	Hoger Onderwijs 1 cyclus (N=658)	Hoger Onderwijs 2 cycli (N=286)
Gemiddelde	15,3	10,4	5,3	2,2	4,9
Mediaan	6	2	1	1	1

Bron: SONAR-C76 (23)

3 *Intredewerkloosheid*

Naast de tijd tussen het verlaten van het einde van de studies en de eerste job, is de intredewerkloosheid nog meer een indicator voor het succes van de arbeidsmarktintrede. We definiëren intredewerkloosheid hier als de eerste werkloosheidsperiode na het verlaten van de studies en vóór het begin van de eerste significante job. We beperken ons opnieuw tot respondenten die na hun eerste job niet meer teruggekeerd zijn naar de schoolbanken. Verder laten we ook de respondenten die na de eerste werkloosheidsperiode hun studies hebben hervat, uit onze steekproef (22 waarnemingen). Zo houden we voor de beperkte en gehele groep respectievelijk 2 345 en 2 460 waarnemingen over.

3.1 *Algemeen*

De gegevens zijn weergegeven in tabel 2.4. Ook hier zijn de afwijkingen tussen de verschillende groepen van percentages miniem. Op basis van de geschatte waarden vinden we dat schoolverlaters vóór hun eerste job gemiddeld 4,3 maanden werkloos zijn. Ruim de helft en meer dan drie op vier van de schoolverlaters is na respectievelijk 1 en 3 maanden al uit de werkloosheid verdwenen. Na een jaar is evenwel nog steeds 7,6% werkloos (bold in tabel). Ook hier is er sprake van negatieve duurzaamheid. Hoe langer men werkloos blijft, hoe kleiner de voorwaardelijke kans om nog uit de werkloosheid te geraken. Opnieuw wordt deze dalende trend evenwel onderbroken op 2, 6, 9 en 12 maanden (italic en bold in tabel).

Voor wat de intredewerkloosheid betreft is het mogelijk om een vergelijking te maken met de cijfers uit de schoolverlatersstudies van de VDAB (1995-1999). In deze studies wordt weergegeven hoeveel van de schoolverlaters die zich in de periode van juni t.e.m. oktober hebben laten inschrijven bij de VDAB in juni van het daaropvolgende jaar nog steeds inge-

schreven staan als werkzoekende en tussentijds geen werkervaring hebben gehad (d.w.z. 'werkzoekenden zonder beweging'). Voor de intredejaren van de SONAR-cohorte, met name de jaren 1994 t.e.m. 1998 waren in juni nog respectievelijk 14,7%, 17,5%, 16,1%, 11,0% en 10,3% zonder onderbreking ingeschreven bij de VDAB. Dit ligt ruim boven de 7,6% die in de SONAR-enquête na 1 jaar nog werkloos is. De SONAR-cijfers hebben evenwel betrekking op alle schoolverlaters. Daarom berekenen we hoeveel van de schoolverlaters in de SONAR-cohorte die in de periode juni t.e.m. oktober werkloos worden, in juni van het daaropvolgende jaar nog steeds werkloos zijn. Zo bekomen we een percentage van 15,1%, wat beter vergelijkbaar is met de cijfers van de VDAB.

Tabel 2.4

Duur van de intredewerkloosheid (in %)

Aantal maanden	Schoolverlaters met significante job (N=2 345)		Alle schoolverlaters (N=2 460)		Geschatte percentages (N=2 460)		Hazard Rate* %
	%	Cum %	%	Cum %	%	Cum %	
0	45,3	45,3	43,5	43,5	43,2	43,2	43,2
1	12,7	58,0	12,3	55,8	12,2	55,4	21,3
2	14,3	72,3	14,0	69,8	13,8	69,2	30,8
3	7,5	79,8	7,5	77,3	7,3	76,5	23,4
4	4,1	83,9	4,7	82,0	4,0	80,5	17,0
5	1,9	85,8	2,4	84,4	2,0	82,5	9,7
6	2,2	88,1	2,4	86,8	2,4	84,9	13,1
7	1,6	89,7	1,6	88,4	1,8	86,7	11,5
8	1,4	91,0	1,4	89,8	1,5	88,2	11,1
9	1,4	92,5	1,4	91,2	1,6	89,8	13,4
10	1,0	93,5	1,0	92,2	1,1	90,9	11,1
11	0,5	94,0	0,5	92,6	0,6	91,5	6,2
12	0,8	94,8	0,8	93,5	0,9	92,4	10,5
13-24	2,8	97,7	3,1	96,5	3,2	95,6	4,5
25-36	1,4	99,1	1,6	98,1	1,8	97,4	4,0
37-48	0,6	99,6	0,9	99,0	0,8	98,2	2,9
+48	0,4	100	1,0	100	1,8	100	
Totaal	100		100		100		
Gemiddelde		3,0		3,6		4,3	
Mediaan		1		1		1	

* Bij de waarden 13-24, 25-36 en 37-48 betreft het telkens gemiddelde waarden.

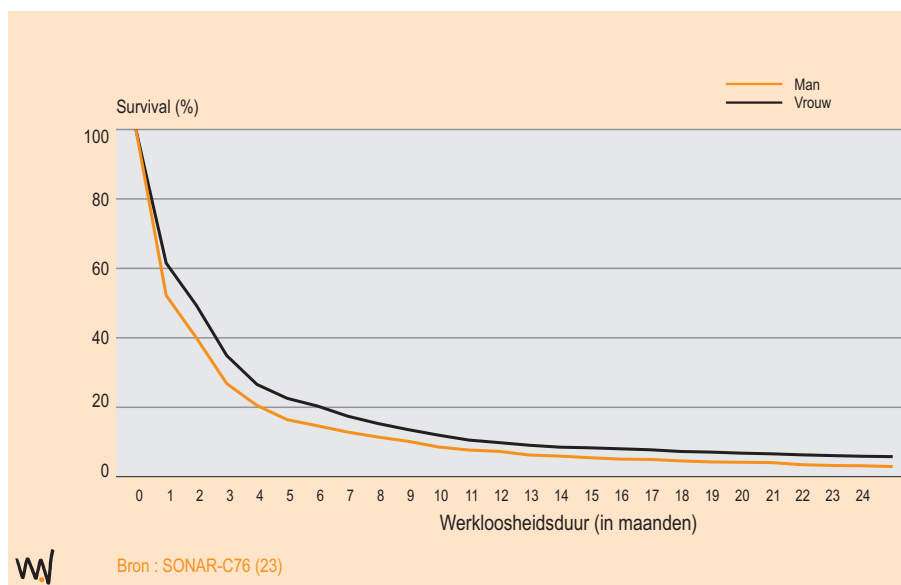
Bron: SONAR-C76 (23)

3.2 ■ ■ *Man-vrouw verschillen*

Net als bij de inactiviteitsduur maken we ook hier een onderscheid naar geslacht. Daaruit blijkt dat vrouwen na het verlaten van de school gemiddeld later dan mannen starten in hun eerste job. Mogelijks zijn deze verschillen te verklaren door een hogere inactiviteit onder vrouwen. Uit de cijfers in tabel 2.5 blijkt evenwel dat vrouwen gemiddeld 1,8 maanden langer dan mannen werkloos zijn vóór de aanvang van hun eerste job. Het verschil in inactiviteitsduur is dus bijna uitsluitend een gevolg van een verschil in werkloosheidsduur. De verschillen in inactiviteitsgedrag tussen mannen en vrouwen spelen allicht pas op latere leeftijd een rol. Uit figuur 2.4 blijkt duidelijk dat mannen vlugger dan vrouwen uit de werkloosheid stromen. Dit zorgt voor een kloof die na verloop van tijd niet gedicht wordt.

Figuur 2.4

Intredewerkloosheid voor mannen en vrouwen



Ook uit de cijfers van de VDAB blijkt dat vrouwen gemiddeld langer dan mannen werkloos blijven. Voor de intredejaren 1994 tot 1997 ligt het percentage dat in juni nog steeds ingeschreven is telkens 1 tot 2% hoger bij vrouwen in vergelijking met mannen. Enkel voor het laatste intredejaar (1998) is het percentage voor vrouwen iets kleiner dan dat voor mannen.

Ook bij de SONAR-geïnterviewden is dit het geval.³ Een mogelijke verklaring is een gestegen vraag naar werkzoekenden met een diploma uit traditioneel vrouwelijke studierichtingen. Anderzijds maakt een krappe arbeidsmarkt genderdiscriminatie mogelijk minder opportuur voor de werkgever.

Tabel 2.5

Duur van de intredewerkloosheid, naar geslacht (in maanden)

	Mannen (N=1 234)	Vrouwen (N=1 226)
Gemiddelde	3,4	5,2
Mediaan	1	1

Bron: SONAR-C76 (23)

3.3 Opleidingsniveau

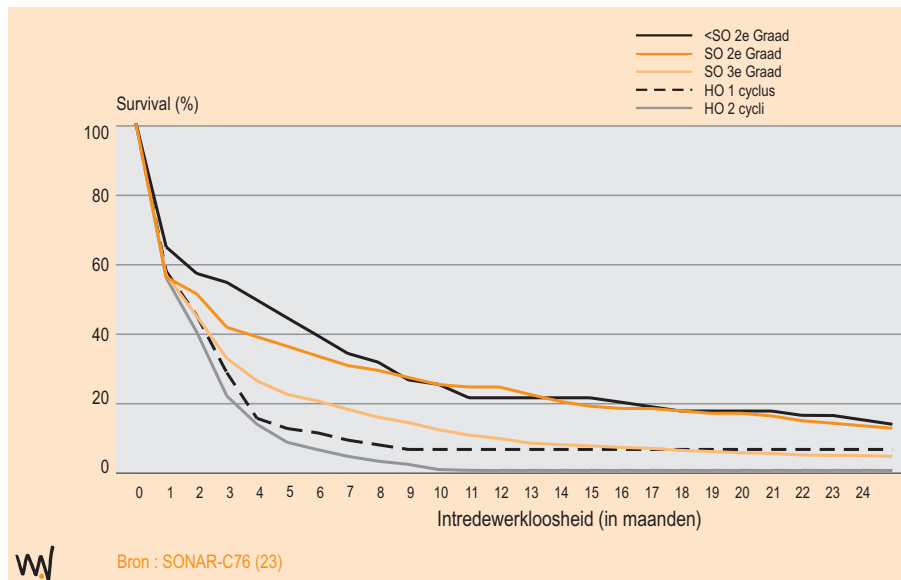
Net als voor de inactiviteitsduur blijkt het scholingsniveau een sterk bepalende determinant te zijn voor de werkloosheidsduur bij arbeidsmarktintrede. Schoolverlaters zonder een diploma tweede graad secundair zijn gemiddeld 10,2 maanden werkloos, terwijl dit voor schoolverlaters met een diploma hoger onderwijs van het korte type slechts 1,8 maanden is (cf. tabel 2.6). De kloof tussen de twee laagste scholingsniveaus is wel kleiner in vergelijking met deze voor de inactiviteitsduur. Aanvankelijk stromen schoolverlaters met een diploma van de tweede graad vlugger uit de werkloosheid dan deze zonder diploma van de tweede graad (cf. figuur 2.5). Na 9 maanden hebben deze laatsten hun achterstand evenwel ingehaald. Ook het verschil tussen respondenten met een diploma hoger onderwijs van het korte en van het lange type is beduidend kleiner. Een vergelijking met de cijfers van de VDAB wordt hier verder bemoeilijkt door de sterke correlatie tussen het intredejaar en het scholingsniveau in de SONAR cohorte. Ook de VDAB gegevens wijzen op een sterk negatief verband tussen intredewerkloosheid en scholingsniveau.⁴

3 Voor het intredejaar 1998 bedroegen de VDAB cijfers voor mannen en vrouwen respectievelijk 10,4% en 10,3%. Voor de overeenkomstige (d.w.z. vergelijkbare) SONAR data bedroegen deze respectievelijk 5,8% en 1,2%. De vergelijkbaarheid wordt hier evenwel bemoeilijkt doordat de groep schoolverlaters uit de SONAR cohorte in 1998 bijna uitsluitend bestaat uit hoger opgeleiden.

4 Ook hier geldt het HO 2 cycli als uitzondering. Volgens de VDAB gegevens voor het jaar 1998 (het jaar waarin de meeste SONAR-respondenten met een diploma HO de school verlaten) zijn 3,2% en 9,5% van de ingeschrevenen met respectievelijk een diploma Hoger Onderwijs 1 cyclus en Hoger Onderwijs 2 cycli na een jaar nog werkloos. De lagere SONAR percentages kunnen een gevolg zijn van de bevraging op 23 jaar. De hoger opgeleiden in de steekproef betreffen immers vooral individuen met een relatief succesvolle studieloopbaan zonder vertragingen.

Figuur 2.5

Intredewerkloosheid per opleidingsniveau



Tabel 2.6

Duur van de intredewerkloosheid tot de eerste job, naar opleidingsniveau (in maanden)

	<SO 2 ^e G. (N=82)	SO 2 ^e G. (N=150)	SO 3 ^e G. (N=1 285)	Hoger Onderwijs 1 cyclus (N=649)	Hoger Onderwijs 2 cycli (N=286)
Gemiddelde	10,2	8,7	4,6	1,8	2,7
Mediaan	3	2	1	1	1

Bron: SONAR-C76 (23)

4 Besluit

In dit hoofdstuk kwamen twee kwantitatieve indicatoren rond een succesvolle overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt aan bod, enerzijds de duur tussen het verlaten van de school en de eerste job en anderzijds de intredewerkloosheid. Voor een deel van de respondenten zijn deze data evenwel onvolledig doordat deze op het moment van de enquête nog steeds werkloos of inactief waren. Dit bemoeilijkt de rapportering van duurdatta, waardoor gebruik gemaakt werd van schattingen. Op basis van deze schattingen blijken de schoolverlaters gemiddeld 5,1 maanden inactief en 4,3 maanden werkloos te zijn vooraleer ze starten

in hun eerste job. De meerderheid start evenwel al na maximaal 1 maand inactiviteit in een eerste job.

Nadere analyse van de gegevens levert evenwel een aantal minder positieve vaststellingen op. Na 1 jaar is nog altijd 9,4% inactief en 7,6% werkloos. Deze berekeningen zijn in overeenstemming met de gegevens van de VDAB schoolverlatersstudies (VDAB (1995-1999)). Bovendien is er sprake van negatieve duurzaamheid. Hoe langer men werkloos of inactief blijft, hoe kleiner de kans om binnen afzienbare tijd nog in een 'significante' job te kunnen starten. Ook stromen mannen iets vlugger dan vrouwen uit de inactiviteit en werkloosheid. Verder blijven lager opgeleiden beduidend langer inactief en werkloos in vergelijking met hun hoger opgeleide leeftijdsgenoten. De helft van de schoolverlaters zonder diploma van de tweede graad SO is voor de eerste job minimaal 6 maanden inactief en minimaal 3 maanden werkloos.



DE ARBEIDSMARKTCARRIÈRE

Hoofdstuk 3

De eerste job van mannen duurt bijna 1 jaar langer dan die van de vrouwen: vrouwen zijn meer dan mannen tewerkgesteld in tijdelijke contracten. Lager geschoolden veranderen sneller van job dan hogeschoolden en hebben dus meer dan hogeschoolden reeds meer dan 1 job achter de rug op hun 23 jaar. Deze hogere jobmobiliteit heeft bovendien meer dan bij hogeschoolden een onvrijwillig karakter voor lager geschoolden: zij worden meer geconfronteerd met individueel ontslag.

1 *Inleiding*

In het vorige hoofdstuk werd de duur van de periode tussen het verlaten van de school en de eerste job behandeld. In dit hoofdstuk ligt de focus op het begin van de beroepsloopbaan. Hierbij bekijken we een derde belangrijke duurtijdindicator, namelijk de duur van de eerste job. Vervolgens wordt nagegaan waarom jongeren hun eerste job verlaten: gebeurde dit vrijwillig of onvrijwillig? Tot slot van dit hoofdstuk over de arbeidsmarktcarrière beschouwen we ook nog het aantal jobs dat jongeren hebben tot op 23, de leeftijd waarop ze ondervraagd werden.

2 *Duur van de eerste job*

De activiteitenkalender laat toe de arbeidsloopbaan van elke respondent gedetailleerd (maand per maand) in kaart te brengen. In deze paragraaf gaan we dieper in op de lengte van de eerste job. Ook hier worden we geconfronteerd met gecensureerde data.¹

¹ Voor een overzicht van de gebruikte terminologie en de berekening van de duurtijden, zie Hoofdstuk 2, paragraaf 2.1.

Tabel 3.1

Aantal maanden dat de eerste job duurt (in %)

Aantal maanden	Schoolverlaters met significante job waarvan einde gekend (N=1 350)		Schoolverlaters met significante job (N=2 435)		Kaplan Meier schattingen (N=2 435)		Hazard Rate %
	%	cum %	%	cum %	%	cum %	
1	10,9	10,9	6,9	6,9	6,0	6,0	6,0
2	9,9	20,7	7,5	14,4	5,5	11,6	5,8
3	9,7	30,4	8,9	23,3	5,6	17,1	6,1
4	6,7	37,2	6,4	29,7	4,0	21,2	4,7
5	5,9	43,0	5,5	35,2	3,6	24,8	4,4
6	8,6	51,6	6,3	41,4	5,5	30,3	7,1
7	3,2	54,8	3,0	44,4	2,1	32,4	2,9
8	3,0	57,9	2,1	46,4	2,1	34,5	3,0
9	3,0	60,8	1,7	48,1	2,0	36,5	3,0
10	3,0	63,9	2,1	50,2	2,1	38,5	3,2
11	2,1	65,9	1,5	51,7	1,4	40,0	2,3
12	5,9	71,9	3,7	55,5	4,1	44,0	6,8
13	3,3	75,1	2,3	57,7	2,3	46,3	4,0
14	1,6	76,7	2,1	59,9	1,1	47,4	2,0
15	2,4	79,1	3,0	62,9	1,8	49,2	3,3
16	1,6	80,7	3,1	66,0	1,2	50,4	2,2
17	1,3	81,9	2,5	68,5	1,0	51,4	1,9
18	2,1	84,1	2,3	70,8	1,8	53,2	3,6
19	0,4	84,5	0,7	71,5	0,4	53,6	0,8
20	0,5	85,0	0,7	72,2	0,5	54,1	1,0
21	0,8	85,9	0,6	72,9	0,7	54,8	1,6
22	1,2	87,0	1,1	73,9	1,1	55,9	2,4
23	1,0	88,0	0,5	74,6	0,9	56,8	2,0
24	0,8	88,8	0,8	75,5	0,8	57,6	1,8
25-36	7,0	95,8	11,5	87,0	8,3	65,9	1,7
37-48	3,4	99,2	6,4	93,3	6,2	72,1	1,6
49-60	0,7	99,9	4,5	97,8	3	75,1	0,9
>60	0,1	100	2,2	100	24,9	100	
Totaal	100		100		100		
Gemiddelde		10,5		15,9		34,2	
Mediaan		6		10		16	

Bron: SONAR-C76(23)

Op het moment van de enquête waren 1096 respondenten nog steeds tewerkgesteld in hun eerste job. Daarom rapporteren we opnieuw drie reeksen percentages. Eerst beperken we ons tot de groep van schoolverlaters die op het moment van de enquête de eerste job al heeft verlaten. Verder berekenen we ook cijfers voor de volledige groep van respondenten met

een eerste job. Ten slotte berekenen we ook percentages op basis van Kaplan-Meier schattingen.²

De cijfers voor de duur van de eerste job zijn te vinden in tabel 3.1. In tegenstelling tot de gegevens voor intrede-inactiviteit en intredewerkloosheid bekomen we voor de duur van de eerste job wel grote verschillen tussen de drie soorten percentages. Dit is een gevolg van het grote aantal respondenten dat op het moment van de enquête nog steeds in hun eerste job was tewerkgesteld. Voor de beperkte groep van respondenten bekomen we een gemiddelde jobduur van 11 maanden, daar waar het gemiddelde op basis van alle waarnemingen 16 maanden is. Op basis van de schattingen komen we evenwel uit op een gemiddelde jobduur van bijna 3 jaar. Deze schattingen geven aan dat 44% van de eerste jobs hoogstens 1 jaar duurt, 58% duurt hoogstens 2 jaar en 66% van de eerste jobs kent een duurtijd van hoogstens 3 jaar (bold in tabel).

Alhoewel we geen echte uitschieters vaststellen, zijn er telkens iets meer jobs met een duur van 1, 2, 3, 6 of 12 maanden (bold in tabel). In de laatste kolom van tabel 3.1 worden de kansen weergegeven dat de job de volgende maand verlaten wordt (Hazard-rate, zie bijlage 2). Globaal gezien is er net als bij de inactiviteits- en werkloosheidsduur sprake van een dalende trend. Hoe langer men in de eerste job zit, hoe kleiner de kans dat deze job in de volgende maand wordt verlaten. Deze trend is evenwel veel minder uitgesproken en kent veel meer onderbrekingen. De voorwaardelijke kans op het verlaten van de job ligt duidelijk hoger na 6, 12 en 18 maanden (italic in tabel). Het aflopen van proefperiodes of tijdelijke contracten kan hiervoor de verklaring zijn.

2.1 ■■ Man-vrouw verschillen

Gemiddeld duurt de eerste job van mannen bijna 1 jaar langer in vergelijking met hun vrouwelijke leeftijdsgenoten (cf. tabel 3.2). Al na 14 maanden heeft de helft van de vrouwen de eerste job verlaten, terwijl dit bij de mannen pas na 18 maanden is. De redenen voor het verlaten van de eerste job komen aan bod in paragraaf 3.

In figuur 3.1 wordt voor mannen en vrouwen de geschatte uitstroom uit de eerste job weergegeven. Het verschil in gemiddelde duurtijd situeert zich voor een groot deel in het eerste jaar, na het eerste jaar worden de verschillen tussen mannen en vrouwen minder groot.

² Voor de betekenis hiervan, zie bijlage 2.

Tabel 3.2

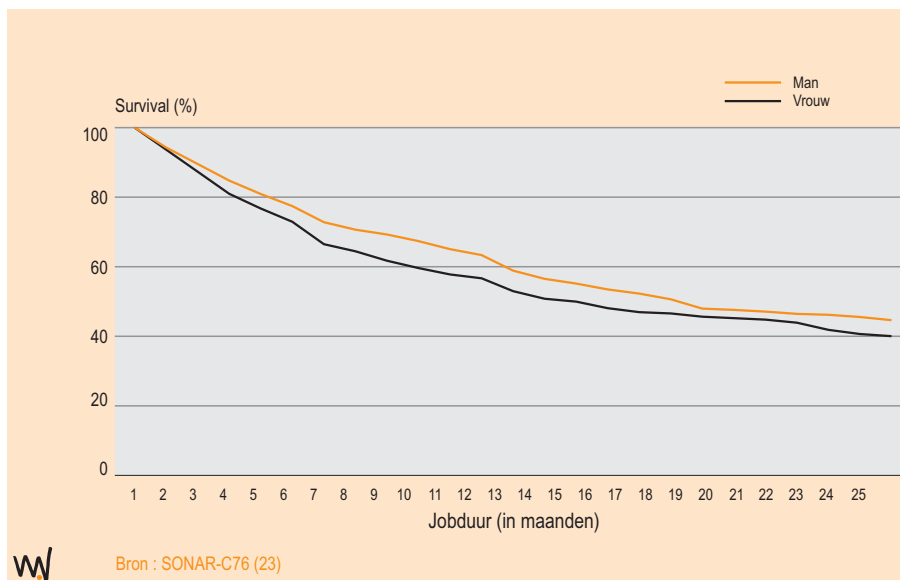
Duur van de eerste job naar geslacht (in maanden)

	Mannen (N=1 239)	Vrouwen (N=1 196)
Gemiddelde	35,7	28,0
Mediaan	18	14

Bron: SONAR-C76(23)

Figuur 3.1

Duur van de eerste job naar geslacht



2.2 ■ ■ Verschillen naar opleidingsniveau

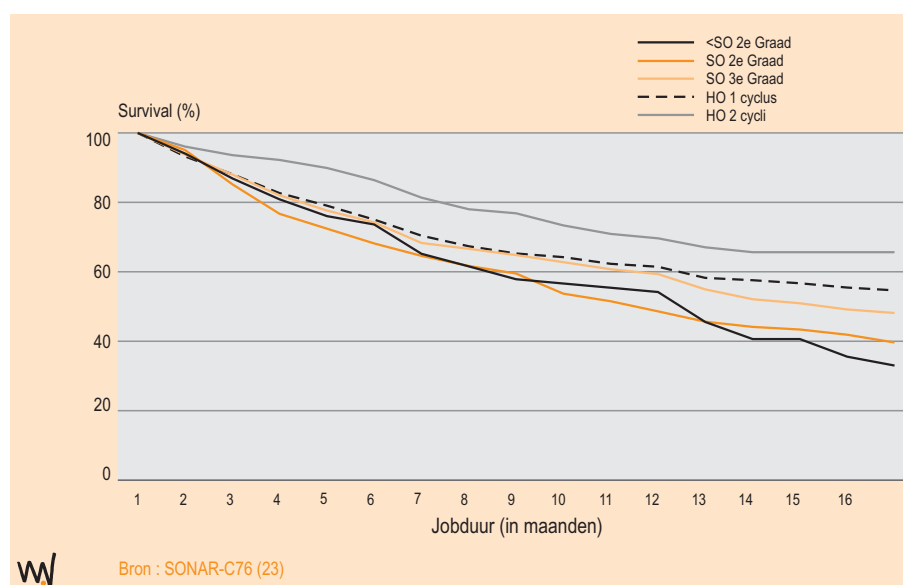
In figuur 3.2 en tabel 3.3 wordt per opleidingsniveau weergegeven voor hoeveel % van de respondenten de eerste job minimum een bepaald aantal maanden duurt³. De invloed van het opleidingsniveau is duidelijk: hoe hoger geschoold, hoe langer de eerste tewerkstelling duurt. Vooral de tragere uitstroom van respondenten met een diploma van hoger onderwijs

³ Door het grote aantal gecensureerde waarnemingen bij de respondenten met een diploma hoger onderwijs kon geen mediaan berekend worden. Het berekenen van een gemiddelde biedt hierbij weinig zinvolle informatie. De grootste niet gecensureerde waarneming bij hoger onderwijs 1 cyclus betreft 26 maanden met een geschat survival percentage van 50,1%. Bij hoger onderwijs van 2 cycli is dit 15 maanden met een percentage van 65,6%. De resultaten voor de laagste scholingsniveaus zijn te vinden in tabel 3.3.

2 cycli valt op. In vergelijking met de lagere scholingsniveaus hebben slechts weinig schoolverlaters met dit diploma na een half jaar hun eerste job reeds verlaten. Na 15 maanden heeft 65% van de laagst opgeleiden (lager onderwijs) de job reeds verlaten. Bij de hoogst opgeleiden is dit slechts 35%.

Figuur 3.2

Duur van de eerste job naar opleidingsniveau⁴



Tabel 3.3

Duur van de eerste job naar opleidingsniveau (in maanden)

	<SO 2e G. (N=84)	SO 2e G. (N=142)	SO 3e G. (N=1 298)	HO 1 cyclus (N=658)	HO 2 cycli (N=286)
Gemiddelde	22,86	18,61	28,11	-	-
Mediaan	12	11	15	-	-

Bron: SONAR-C76(23)

⁴ Aangezien respondenten met een diploma hoger onderwijs van 2 cycli aan het begin van de enquête in principe nog maar maximaal 15 maanden tewerkgesteld kunnen zijn, is een vergelijking tussen de opleidingsniveaus na 15 maanden weinig zinvol.

3 *Waarom verlaat men de eerste job?*

Uit de activiteitenkalender kunnen we afleiden hoe lang de eerste job duurt, de vragenlijst laat toe de reden te achterhalen van het verlaten van de eerste job. Tabel 3.4 en 3.5 geven een overzicht van de mogelijke redenen naar geslacht en naar opleidingsniveau. De zelfstandigen werden uit deze analyse gelaten, omwille van het specifiek karakter van hun werk. Aangezien er slechts 17 hun zelfstandige activiteit verlieten, is dit een te beperkte groep om afzonderlijk te beschouwen. De reden 'andere' wordt door hen trouwens vaker aangehaald.

In de redenen van het verlaten van een job kunnen twee groepen onderscheiden: men spreekt van vrijwillige en gedwongen mobiliteit. Sommige werknemers verlaten vrijwillig de onderneming, bijvoorbeeld door zelf ontslag te nemen (vrijwillige mobiliteit). Anderen worden gedwongen de onderneming te verlaten bijvoorbeeld omdat ze ontslagen worden. Uiteraard zijn de gevolgen van vrijwillige versus onvrijwillige mobiliteit verschillend. Zo blijft meer dan 90% van zij die vrijwillig hun job verlaten aan de slag, terwijl ongeveer ¼ van zij die gedwongen worden hun job te verlaten in de werkloosheid belanden.

Tabel 3.4

Reden voor het verlaten van de eerste job naar geslacht (in %)

	Man (N=639)	Vrouw (N=640)	Totaal (N=1 279)
Einde tijdelijk contract	30,8	41,6	36,2
Ontslag genomen	24,7	18,8	21,7
Ander werkaanbod	14,1	15,2	14,6
Individueel ontslagen	11,9	7,5	9,7
Onderwijs of opleiding volgen	3,0	2,3	2,7
Sluiting onderneming	3,1	1,7	2,4
Collectief ontslagen	2,2	1,6	1,9
Persoonlijke familiale redenen	0,9	2,0	1,5
Gezondheidsredenen	1,4	1,1	1,3
Partner volgen	0,3	0,6	0,5
Zorg voor kinderen	0,0	0,3	0,2
Andere reden	7,5	7,3	7,4

Bron: SONAR-C76(23)

Tabel 3.4 toont dat de meest vermelde reden voor het verlaten van de eerste job het einde is van een tijdelijk contract. Ongeveer één op vijf, neemt zelf ontslag uit zijn eerste job. Een an-

der werkaanbod blijkt ook nog een belangrijke reden om de job te verlaten. Zeker 35% verlaat aldus vrijwillig (zelf ontslag genomen of ander werkaanbod aanvaardt) zijn eerste job.

Hoger bleek dat vrouwen vlugger dan mannen hun eerste job verlaten. Familiale redenen kunnen hiervoor evenwel niet verantwoordelijk gesteld worden. Nog meer dan bij mannen is de hoofdreden voor het verlaten van de job bij vrouwen het einde van een tijdelijk contract. Mannen blijken meer dan vrouwen ontslag te nemen, maar worden ook meer ontslagen. Deze verschillen hangen uiteraard samen met de verspreiding van tijdelijke contracten over de verschillende groepen werknemers. Uit *Jongeren in Transitie* (SONAR (2000)) blijkt dat vooral vrouwen de arbeidsmarkt betreden via een tijdelijk contract, wat de verschillen tussen mannen en vrouwen verklaart.

In tabel 3.5 worden deze gegevens opgespitst naar scholingsniveau. Het zijn vooral hoger opgeleiden die de eerste job verlaten omdat hun contract ten einde is. Meer dan bij hoger opgeleiden kan de kortere duurtijd van de eerste job bij laaggeschoolden verklaard worden door individueel ontslag. Hoger opgeleiden verlaten hun eerste job vaker omwille van een ander werkaanbod.

Tabel 3.5

Reden voor het verlaten van de eerste job naar opleidingsniveau (in %)

	LO (N=47)	LSO (N=222)	HSO (N=692)	HO 1 cyclus (N=258)	HO 2 cycli (N=45)	Totaal (N=1 264)
Einde tijdelijk contract	25,0	36,0	32,5	45,0	44,4	35,8
Ontslag genomen	19,1	22,5	21,8	22,1	22,2	21,9
Ander werkaanbod	8,5	9,0	14,3	20,9	22,2	14,8
Individueel ontslagen	19,1	9,5	12,4	2,3	0,0	9,7
Onderwijs of opleiding volgen	0,0	1,4	2,7	3,9	4,4	2,7
Sluiting onderneming	6,4	3,2	3,0	0,0	0,0	2,5
Collectief ontslagen	6,4	1,4	2,5	0,4	0,0	1,9
Persoonlijke familiale redenen	4,3	3,2	0,9	0,8	2,2	1,4
Gezondheidsredenen	4,3	4,1	0,6	0,4	0,0	1,3
Partner volgen	0,0	0,0	0,6	0,4	2,2	0,5
Zorg voor kinderen	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2
Andere reden	6,4	9,9	8,4	3,9	2,2	7,4
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: SONAR-C76(23)

3.1 ■ Aantal jobs tot op het moment van de bevraging (23 jaar)

In tabel 3.6 geven we een overzicht van het aantal jobs dat respondenten hebben gehad. Hierbij wijzen we er nog eens uitdrukkelijk op dat jobs in deze studie gedefinieerd zijn als veranderingen van werkgever en/of functie. Dit wil zeggen dat we het uitoefenen van een andere functie bij dezelfde werkgever (b.v. promotie) als een andere job beschouwen.

Het is duidelijk dat hoe lager het diploma is, hoe groter de kans dat men meerdere (meer dan twee) jobs heeft gehad (49% (LO) versus 9% (HO 1 cyclus) en 1% (HO 2 cycli)). Dit hoeft op zich natuurlijk niet te verbazen, omdat de duur dat men op de arbeidsmarkt is, afhangt van de gevolgde studie. Diegenen die nog studeren hebben meestal nog geen job gehad. De verschillen tussen mannen en vrouwen komen vooral voor bij hoger opgeleiden met een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus.

Tabel 3.6

Aantal jobs per scholingsniveau en geslacht (in %)

Mannen Aantal jobs	LO (N=39)	LSO (N=194)	HSO (N=777)	HO 1 cyclus (N=298)	HO 2 cycli (N=223)	Totaal (N=1 531)
0	5	3	15	28	43	20
1	26	23	34	51	52	38
2	21	26	20	13	4	17
>2	49	47	31	9	1	25
Totaal	100	100	100	100	100	100
Vrouwen Aantal jobs	LO (N=30)	LSO (N=107)	HSO (N=566)	HO 1 cyclus (N=527)	HO 2 cycli (N=222)	Totaal (N=1 452)
0	10	9	17	12	44	19
1	33	21	30	50	44	38
2	13	24	24	19	8	19
>2	43	46	30	19	5	23
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: SONAR-C76(23)

Door de definitie van een job (nl. een verandering van werkgever en/of functie) die wij in dit onderzoek hanteren, krijgen we ook een zicht op de soort dynamiek die intreders op de arbeidsmarkt ervaren. Tabel 3.7 geeft een overzicht van het aantal werkgevers en het aantal functies dat de respondenten hebben gehad. Omdat dit alleen maar zinvol is voor respondenten met meer dan één job presenteren we deze gegevens enkel voor deze groep.

Drie kwart van de mannelijke respondenten en twee op drie van de vrouwelijke respondenten hebben evenveel werkgevers als functies gehad. Dat wil zeggen dat wanneer zij van werkgever veranderden, zij ook van functie zijn veranderd.

Daar staat tegenover dat net geen 10% van de respondenten meer functies dan werkgevers heeft gehad, zij hebben minstens twee functies bij een werkgever gehad. Dit kan verklaard worden via het fenomeen interne arbeidsmarkten: werknemers komen in jobs terecht via zogenaamde ports of entry, later groeien zij dan verder door in andere functies bij diezelfde werkgever. Dit fenomeen noemt men ook wel promotieladders. Mannen met een diploma hoger secundair onderwijs hebben iets vaker meer functies bij dezelfde werkgever gehad dan vrouwen.

Bij de mannelijke respondenten hebben 17% en bij de vrouwelijke 24% meer werkgevers dan functies gehad. Dat wil zeggen dat deze respondenten van job veranderd zijn, maar dezelfde functie zijn blijven uitoefenen. Bij mannen is dit vrij gelijk verdeeld over de verschillende opleidingsniveaus, behalve voor het hoger onderwijs van 2 cycli. Bij vrouwen is dit beeld heel anders. Vooral vrouwen met een opleiding hoger onderwijs van 1 cyclus hebben vaker meer werkgevers dan functies gehad.

Tabel 3.7

Verdeling van het aantal functies en het aantal werkgevers volgens opleidingsniveau en geslacht (in %)

Mannen	LO (N=27)	LSO (N=143)	HSO (N=398)	HO 1 cyclus (N=65)	HO 2 cycli (N=12)	totaal (N=645)
functies > werkgevers	7	4	11	9		9
functies < werkgevers	19	14	17	18	25	17
functies = werkgevers	74	82	72	72	75	74
Totaal	100	100	100	100	100	100
vrouwen	LO (N=17)	LSO (N=75)	HSO (N=303)	HO 1 cyclus (N=201)	HO 2 cycli (N=28)	totaal (N=624)
functies > werkgevers	12	5	8	8	7	8
functies < werkgevers	6	19	20	35	14	24
functies = werkgevers	82	76	72	57	79	68
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: SONAR-C76(23)

Wanneer we kijken naar de sector van de huidige job (of laatste job voor diegenen die niet werkten op het moment van de bevraging) dan zien we dat mannen die vaker van functie veranderen dan van werkgever in 45% van de gevallen in de industrie werken. Bij de vrouwen met meer functies dan werkgevers treffen we vooral aan in de gezondheidszorg en de

groot- en kleinhandel. Dat hier sprake kan zijn van het fenomeen interne arbeidsmarkten, wordt ondermeer verklaart door het feit dat het vindkanaal voor deze jobs vooral persoonlijke relaties en het interimkantoor bleken te zijn.

Wanneer we het geval bekijken waar respondenten meer werkgevers dan functies hebben gehad, dan zien we dat voor mannen dit vooral in de industrie en in de bouwsector is. Voor vrouwen is dit veeleer het onderwijs en de gezondheidszorg. Dit kan een illustratie zijn van het fenomeen 'occupational labour markets'. Krantenadvertenties en vrije sollicitaties waren voor deze jobs de belangrijkste vindkanalen.

Tabel 3.8

Sector van tewerkstelling in laatste/huidige job voor respondenten met meer dan 1 job (in %)

	f < wg		f > wg		f = wg	
	Man (N=92)	Vrouw (N=142)	Man (N=49)	Vrouw (N=43)	Man (N=429)	Vrouw (N=380)
Landbouw, jacht en bosbouw	0	0	0	0	2	1
Industrie	31	5	45	7	37	13
Productie en distributie van elektriciteit, gas, warm water	0	0	4	0	0	1
Bouwnijverheid	13	0	10	0	13	2
Groot- en kleinhandel; reparatie van auto en huishoudartikel	17	16	14	21	16	22
Hotels en restaurants	8	2	2	2	3	5
Vervoer, opslag en communicatie	14	2	6	12	9	7
Financiële instellingen	1	2	4	5	1	3
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	9	3	0	16	9	10
Openbaar bestuur	6	4	4	2	3	6
Onderwijs	8	20	2	12	1	10
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	1	12	0	23	4	16
Gemeenschapsvoorzieningen, sociaal- culturele en pers. diensten	0	2	8	0	2	4
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: SONAR-C76(23)

4 *Besluit*

Dit hoofdstuk toonde aan dat de eerste job van mannen bijna 1 jaar langer duurt dan deze van vrouwen. Een vaststelling die niet te wijten is aan de familiale zorg die vrouwen opnemen, maar aan het feit dat zij, méér dan mannen, tewerkgesteld zijn in tijdelijke contracten en daardoor hun eerste job vlugger verlaten.

Hoe hoger de opleiding van jongeren, hoe langer de duur van hun eerste job. Lager geschoolden hebben op 23 jaar al meer jobs gehad dan hoger opgeleiden. De reden voor het verlaten van de eerste job is bij lager geschoolden vaker onvrijwillig, terwijl hoger geschoolden vaker de job vrijwillig verlaten.

Wanneer we een onderscheid maken tussen het veranderen van functie en/of het veranderen van werkgever, blijkt bijna 10% meer functies dan werkgevers te hebben. Voor mannen is dit vaak het geval in de industrie, voor vrouwen in de gezondheidszorg en de groot- en kleinhandel. Van de mannen heeft 17% reeds meer werkgevers dan functies gehad, bij de vrouwen zelfs 24%. Een fenomeen dat zich voor de mannen voornamelijk situeert in de industrie en de bouw, voor vrouwen in het onderwijs en de gezondheidszorg.



BEROEP EN SECTOR VAN DE EERSTE TEWERKSTELLING

Hoofdstuk 4

“Zo vader, zo zoon; zo moeder, zo dochter”: werken vader of moeder in een job van een elementair niveau, dan is de kans vrij groot dat ook de zonen of dochters in zulke soort job terechtkomen.

Ook in hun jobkeuze volgen jongeren het patroon van de ouders. Heeft vader een technische job, dan kiest ruim 50% van de zonen ook voor een technische job. Moeders blijken hun dochters de voorliefde voor een job in de medische sfeer of het onderwijs door te geven.

De jongeren zijn vrij tevreden met de aangeboden arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de relaties met chef en collega's en de arbeidsinhoud. Zij die kozen voor een job in de (para)medische sfeer en de onderwijs sfeer blijken meer tevreden dan deze die opteerden voor een job in de handel of de industrie. Promotiekansen worden in alle sectoren laag ingeschat.

1 *Inleiding*

In dit hoofdstuk bespreken we in eerste instantie in welk beroep en welke sector de respondenten hun intrede doen op de arbeidsmarkt. We gaan na in welke beroepen en sectoren mannen en vrouwen starten en of er sprake is van segregatie. Daarnaast bekijken we ook het beroep en de sector van tewerkstelling naargelang de uitstroompositie uit het onderwijs. Vervolgens gaan we het verband na van het beroep van de ouders en het beroep van de respondent. Daarna onderzoeken we of er typisch laag- en hooggeschoolde sectoren zijn. Eveneens wordt nagegaan hoe de tevredenheid met de kwaliteit van de arbeid varieert over de verschillende beroepen en sectoren. Tot slot bekijken we de evolutie van het beroep en de sector, door dit te vergelijken tussen de eerste en de laatste job.

2 *In welk beroep en in welke sector komen mannen en vrouwen terecht?*

2.1 ■ ■ Beroep

De beroepen zijn opgedeeld in 5 niveaus al naargelang het opleidingsniveau dat nodig is voor de uitoefening van het beroep. Over de verdeling op zich kunnen we moeilijk uitspraken doen. Immers onze steekproef van 23-jarigen bevatte ook een groot aantal studenten, die heel waarschijnlijk in een job van een hoog niveau zullen terechtkomen. Hierdoor zal deze verdeling aan wijzigingen onderhevig zijn en is deze dus zeker niet als representatief te aanzien voor de eerste job van jongeren.

Tabel 4.1

Niveau van de eerste job voor mannen en vrouwen (in %)

	Man (N=1 219)	Vrouw (N=1 184)	Totaal (N=2 403)
Elementair	17,8	14,2	17,8
Lager	33,2	26,9	30,1
Middelbaar	29,6	27,1	28,4
Hoger	15,4	26,8	21,0
Wetenschappelijk	3,9	5,1	4,5
Totaal	100	100	100

Bron: SONAR-C76(23)

Per niveau zijn de beroepen opgedeeld in 13 hoofdrichtingen. Tabel 4.2 geeft de verdeling van de mannen en vrouwen weer over de verschillende beroepsklassen. Hieruit blijkt dat het cliché van typisch mannelijke en typisch vrouwelijk beroepen nog steeds realiteit is. Onderwijs, (para)medisch, economisch, administratief, commercieel en persoonlijke en sociale verzorging blijken typisch vrouwelijke beroepsklassen. Meer dan 40% van de mannen komen in een technisch beroep terecht.

Tabel 4.2

Beroepsklasse van de eerste job voor mannen en vrouwen (in %)

	Man (N=1 229)	Vrouw (N=1 187)	Totaal (N=2 416)
Algemeen	17,8	14,4	16,1
Onderwijs	3,0	11,1	7,0
Agrarisch	3,8	0,5	2,2
Exact	1,0	0,8	0,9
Technisch	40,8	7,6	24,5
Transport, communicatie en verkeer	3,3	0,6	2,0
(Para)medisch	2,8	13,4	8,0
Economisch, administratief, commercieel	19,3	32,2	25,6
Juridisch, bestuurlijk, openbare orde, veiligheid	1,1	1,3	1,2
Taal en cultuur	0,2	0,7	0,5
Gedrag en maatschappij	1,4	3,7	2,5
Persoonlijke en sociale verzorging	4,9	13,6	9,1
Management	0,4	0,3	0,3
Totaal	100	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

2.2  Sector

Tabel 4.3

Sector waarin mannen en vrouwen hun eerste job uitoefenen (in %)

	Man (N=1 170)	Vrouw (N=1 152)	Totaal (N=2 322)
Primaire	1,5	0,8	1,2
Bouw	10,3	0,9	5,6
Handel	14,6	18,3	16,5
Horeca	4,5	5,7	5,1
Transport en communicatie	6,8	3,0	4,9
Financiële	3,0	4,3	3,7
Zakelijke dienstverlening	8,5	9,5	9,0
Bestuur	2,5	3,0	2,7
Onderwijs	5,0	12,8	8,8
Gezondheid	3,0	22,1	12,5
Industrie	34,3	10,8	22,6
Overige	2,4	4,0	3,2
Sector niet gekend	3,7	4,9	4,3
Totaal	100	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

Opnieuw zien we enkele duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Ruim een derde van de mannelijke respondenten komt voor zijn eerste job in de industrie terecht. Bij de vrouwen zijn de populairste sectoren gezondheid, handel en onderwijs.

3 Segregatie?

We gingen na of de eerste jobs van onze respondenten opgesplitst kunnen worden in eerder mannelijke of vrouwelijke jobs. In tabel 4.4 geven we een overzicht van de tewerkstelling opgesplitst naar geslacht voor de verschillende sectoren volgens de Nace-Bel indeling (op Nace-1 digit niveau). Onze populatie die ooit gewerkt heeft bestaat voor 49% uit vrouwen.

Tabel 4.4

Sectorale segregatie van de eerste job (in %)

NACE-BEL indeling	aantal			I_p	oververtegenwoordigd			
	Man	Vrouw	Totaal		Man	Vrouw	procent	
							Man	Vrouw
Industrie	391	120	511	0.06	+		26	
Groot- en kleinhandel; reparatie van auto en huishoudartikel	170	209	379	0.01		+		6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	35	253	288	0.05		+		38
Onroerende goederen, verhuur en diensten aan bedrijven	99	110	209	0.00		+		3
Onderwijs	58	147	205	0.02		+		22
Bouwnijverheid	119	10	129	0.02	+		42	
Hotels en restaurants	53	66	119	0.00		+		6
Vervoer, opslag en communicatie	79	34	113	0.01	+		19	
Financiële instellingen	34	50	84	0.00		+		10
Gemeenschapsvoorzieningen, sociaal- culturele en pers. diensten	25	46	71	0.00		+		15
Openbaar bestuur	28	34	62	0.00		+		5
Landbouw, jacht en bosbouw	16	9	25	0.00	+		13	
Productie en distributie van elektriciteit, gas, warm water	8	4	12	0.00	+		16	
Visserij	3		3	0.00	+		49	
Winning van delfstoffen	2		2	0.00	+		49	
totaal	1 120	1 092	2 212	0.19 ^a				

^a verschillen te wijten aan afrondingen

Bron: SONAR-C76 (23)

We gebruiken de Karmel en MacLachlan Index (I_p) om een idee te krijgen van welk deel van de respondenten naar sector zou moeten geheralloceerd worden om de sectorale segregatie te reduceren.¹ Volgens deze index zou 19% van onze respondenten moeten geheralloceerd worden om de sectorale segregatie op te heffen. Industrie en gezondheidszorg zijn de sterkst gesegregeerde sectoren. Zonder segregatie zou men volgens het populatie aandeel van de vrouwen verwachten dat 26% meer vrouwen, en dus ook 26% minder mannen, in de industrie zouden werken. We geven in tabel 4.4 de oververtegenwoordiging weer met een '+' alsook het procentuele aandeel boven het populatie aandeel. Behalve in de industrie (26%), zijn mannen ook oververtegenwoordigd in de bouw (42%) en vervoer (19%). De gezondheidszorg (38%), het onderwijs (22%) en de groot- en kleinhandel (6%) kunnen dan weer als eerder vrouwelijke sectoren bestempeld worden.

4 *Beroep en sector van de eerste job naar opleidingsniveau*

We beschouwen het jobniveau, het beroep en de sector van tewerkstelling naargelang het opleidingsniveau van de respondent. Bij de starters op de arbeidsmarkt na het secundair onderwijs maken we een onderscheid naargelang de onderwijsvorm en naargelang men al dan niet een zevende jaar heeft afgewerkt.

Tabel 4.5 geeft het niveau van de job weer naargelang het opleidingsniveau van de respondent.

Diegenen die het voltijds secundair onderwijs zonder diploma of getuigschrift verlaten (ongekwalificeerde uitstroom volgens trap 1, zie hoofdstuk 1) komen vooral terecht in een job van elementair of lager niveau.

¹ Watts, Martin, Occupational Gender Segregation: Index measurement and econometric modeling, *Demography*, Vol. 35, No. 4, November 1998, p.491.
Deze index vergelijkt de reële verhouding mannen en vrouwen in een bepaalde sector met de populatie verhouding mannen en vrouwen waarbij we wel rekening houden met de tewerkstellingsstructuur en het algemene aandeel van tewerkstelling per geslacht. (Watts, M., 1998).

Tabel 4.5

Niveau van de eerste job naar opleidingsniveau (in %)

	<VTSO (N=362)	6 BSO (N=214)	7 BSO (N=257)	6 TSO (N=345)	7 TSO (N=81)	6 ASO (N=147)	HO 1 cyclus (N=641)	HO 2 cycli (N=85)	UNIV (N=164)
Elementair	36,7	28,5	19,1	21,7	13,6	21,1	1,6	2,4	1,8
Lager	47,2	46,7	44,4	37,4	38,3	47,6	9,2	3,5	3,7
Middelbaar	15,7	23,8	35,4	37,1	44,4	27,9	29,2	27,1	14,0
Hoger	0,3	0,9	1,2	3,8	3,7	3,4	59,1	41,2	31,7
Wetenschappelijk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	25,9	48,8
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100

<VTSO: geen diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs

Bron: SONAR-C76 (23)

Dat het niveau van de eerste job hoger is naarmate het diploma hoger is, ligt volledig in de lijn der verwachtingen. Echter veel jongeren die een diploma secundair onderwijs behalen, maken hun eerste arbeidsmarktervaring mee in een job van elementair of lager niveau, terwijl we eigenlijk een middelbaar jobniveau zouden mogen verwachten voor deze starters. Opvallend blijkt ook de invloed die het al dan niet volgen van een zevende jaar heeft op het niveau van de job waarin men terechtkomt. Zowel zij die afstuderen uit het TSO als uit het BSO en een zevende jaar volgden, komen vaker in een job terecht van middelbaar niveau, dan diegene die TSO respectievelijk BSO verlaten na het zesde jaar. Dit ligt eveneens in de lijn van de verwachtingen vermits zevende jaren vaak een specialisatie in een specifiek beroep inhouden en de 'on-the-job training' inkorten.

Het uitoefenen van een job op een lager niveau dan het diploma dat men behaalde, kan wijzen op het bestaan van interne arbeidsmarkten. De redenering in deze theorie is immers dat mensen niet worden aangenomen in functie van de job die ze onmiddellijk beginnen uit te oefenen, maar voor een functie waar ze naar moeten doorgroeien. In die zin is het dan ook niet verwonderlijk dat mensen beginnen in jobs waar ze relatief te hoog voor geschoold zijn.

De studierichtingen technisch en beroeps alsook het hoger onderwijs van twee cycli leiden vaak tot technische jobs. Ook diegenen die geen diploma of getuigschrift van het voltijds secundair onderwijs behalen, komen vaak in een technische job terecht. Economische, administratieve en commerciële jobs worden ingevuld door mensen uit alle studierichtingen maar slechts in beperkte mate door ongekwalificeerde respondenten of respondenten met een getuigschrift van het 6de jaar BSO. Onderwijs is voor 1 op 5 respondenten met een diploma hoger onderwijs 1 cyclus en voor 17% van de universitair de eerste job waar zij in terecht-

komen. Deze bevindingen suggereren dat er een zekere samenhang is tussen de aard van de opleiding en het beroep waarin men terechtkomt (zie tabel 4.6).

Tabel 4.6

Beroepsklasse van de eerste job naar opleidingsniveau (in %)

	<VTSO (N=364)	6 BSO (N=214)	7 BSO (N=258)	6 TSO (N=346)	7 TSO (N=81)	6 ASO (N=149)	HO 1 cyclus (N=644)	HO 2 cycli (N=87)	UNIV (N=165)
Algemeen	36,5	29,0	19,0	21,7	13,6	21,5	1,7	2,3	2,4
Onderwijs	0,0	0,0	0,8		1,2	1,3	20,3	4,6	17,0
Agrarisch	2,5	1,9	3,5	2,6	2,5	1,3	1,4	3,4	2,4
Exact	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	1,7	0,0	3,6
Technisch	36,3	36,4	38,0	33,8	35,8	5,4	9,0	40,2	6,7
Transport, communicatie en verkeer	2,7	2,3	1,9	2,0	3,7	5,4	0,6	1,1	0,0
(Para)medisch	0,0	1,9	0,0	1,4	2,5	1,3	22,8	3,4	7,3
Economisch, administratief, commercieel	11,5	11,7	16,3	25,7	27,2	50,3	31,5	33,3	39,4
Juridisch, bestuurlijk, openbare orde, veiligheid	0,8	0,0	0,8	0,3	1,2	2,7	0,5	1,1	6,1
Taal en cultuur	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,7	0,5	3,4	1,2
Gedrag en maatschappij	0,3	0,0	0,4	0,6	0,0	0,7	5,9	1,1	10,3
Persoonlijke en sociale verzorging	9,3	16,8	18,6	11,0	12,3	9,4	3,9	1,1	1,8
Management	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	4,6	1,8
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100	100

<VTSO: geen diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs

Bron: SONAR-C76 (23)

Met betrekking tot de sector (zie tabel 4.7) zien we dat de sector industrie een belangrijke werkgever is voor alle diploma-types. In de handel worden minder mensen met een hoger diploma aangenomen. Terwijl zakelijke dienstverlening vooral mensen met een opleiding hoger onderwijs van twee cycli en universitair onderwijs tewerkstelt. De gezondheidssector is ook belangrijk voor respondenten met een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus. De primaire sector kent enkel voor de respondenten zonder diploma of getuigschrift van het voltijds secundair onderwijs een geringe aantrekkingskracht.

Tabel 4.7

Sector waarin men zijn eerste job uitoefent naar opleidingsniveau (in %)

	<VTSO (n=357)	6 BSO (n=206)	7 BSO (n=245)	6 TSO (n=337)	7 TSO (n=79)	6 ASO (n=142)	HO 1 cyclus (n=625)	HO 2 cycli (n=79)	UNIV (n=151)
Primaire	3,4	0,5	1,6	1,2	0,0	1,4	0,3	0,0	0,0
Bouw	7,8	6,8	10,6	9,5	8,9	3,5	1,4	6,3	0,7
Handel	20,4	17,0	21,6	20,5	24,1	26,8	8,3	13,9	6,6
Horeca	9,8	4,9	7,3	7,7	5,1	9,2	1,3	0,0	0,7
Transport en communicatie	5,0	4,4	3,3	5,9	6,3	9,2	5,1	5,1	1,3
Financiële	1,4	1,9	0,8	1,8	1,3	3,5	7,0	3,8	9,3
Zakelijke dienstverlening	7,0	1,5	7,3	7,1	3,8	7,7	9,4	27,8	23,8
Bestuur	2,8	3,9	0,8	1,5	2,5	2,1	3,4	5,1	3,3
Onderwijs	0,8	1,5	2,9	0,0	1,3	3,5	21,9	6,3	28,5
Gezondheid	3,6	13,6	10,6	6,2	6,3	5,6	24,6	2,5	10,6
Industrie	30,0	33,5	24,5	30,6	35,4	16,9	12,5	26,6	10,6
Overige	3,4	3,4	4,5	3,3	1,3	5,6	1,8	2,5	2,6
Ontbrekend	5,0	7,3	4,1	4,7	3,8	4,9	2,9	0,0	2,0
(N)	100	100	100	100	100	100	100	100	100

<VTSO: geen diploma of getuigschrift in het voltijds secundair onderwijs

Bron: SONAR-C76 (23)

5 *Invloed van de ouders*

Van den Bosch e.a. gingen in een recente CSB-studie de invloed na van het opleidingsniveau van de vader op dat van hun zonen (intergenerationele mobiliteit). De conclusie was dat er de afgelopen eeuw een tendens is naar een grotere intergenerationele gelijkheid, doch dat er ongelijkheden blijven tussen mannen met een verschillende sociale achtergrond. De auteurs kwamen ook tot de conclusie dat het beroep van de vader als determinant minder belangrijk is geworden dan het opleidingsniveau van de vader ter verklaring van het opleidingsniveau van de zoon. (Van den Bosch K. e.a., 2001)

In *Jongeren in Transitie* (SONAR, 2000) werd reeds de invloed nagegaan van de beroeps categorie en het onderwijsniveau van de ouders op de beroeps categorie en het behaalde diploma van de respondent. Nu rapporteren we in hoeverre jongens het patroon van hun vader volgen en meisjes dat van hun moeder.

Tabellen 4.8 en 4.9 geven een antwoord op de hypothese: “zo vader, zo zoon; zo moeder, zo dochter”. De diagonaalpercentages blijken hoog te liggen, deze geven weer welk percentage van de zonen respectievelijk de dochters, een zelfde jobniveau bereiken in hun eerste job als hun vader respectievelijk moeder. Opvallend is dat voor de vader-zoon relatie deze percentages vooral hoog zijn bij de jobs van lager niveau, terwijl voor de moeder-dochter relatie hoge diagonaalpercentages bereikt worden bij de jobs van hogere niveaus.

De conclusie dat de sociale achtergrond nog steeds een aanzienlijke invloed heeft op de prestaties van jongeren wordt hier aldus bevestigd.

Tabel 4.8

Jobniveau in de eerste job van mannen naar het jobniveau van de vader (in %)

Job vader	Niveau job 1					
	Elementair	Lager	Middelbaar	Hoger	Wetensch	(N)
Elementair	37,2	25,6	25,6	9,3	2,3	(43)
Lager	22,9	40,7	26,8	8,4	1,2	(332)
Middelbaar	16,6	32,9	34,8	13,6	2,1	(428)
Hoger	7,9	23,6	31,5	26,7	10,3	(165)
Wetensch	12,2	14,9	18,9	39,2	14,9	(74)

Bron: SONAR-C76 (23)

Tabel 4.9

Jobniveau in de eerste job van vrouwen naar het jobniveau van de moeder (in %)

Job moeder	Niveau job 1					
	Elementair	Lager	Middelbaar	Hoger	Wetensch	(N)
Elementair	22,4	34,3	25,2	16,1	2,1	(143)
Lager	14,3	27,7	30,7	24,8	2,5	(238)
Middelbaar	7,9	21,5	29,4	34,6	6,5	(214)
Hoger	5,5	16,4	29,5	39,7	8,9	(146)
Wetensch	0,0	21,1	26,3	31,6	21,1	(19)

Bron: SONAR-C76 (23)

In tabel 4.10 bekijken we de wisselwerking tussen het diploma van vader en moeder op de respondenten. Hier nemen we voor de ouders het jobniveau elementair en lager samen tot laag, en hoger en wetenschappelijk tot hoog. Zodoende hebben we per ouder nog slechts 3 jobniveaus: laag, middelbaar en hoger. We beschouwen beide ouders samen en onderscheiden een aantal mogelijkheden, weer te vinden in tabel 4.10.

We zien dat naarmate het jobniveau van de ouders hoger is, de kans dat de jongeren in een job van hoger niveau terecht komt, toeneemt. Wanneer beide ouders in een job van laag niveau zitten, bereikt quasi niemand van de jongeren het wetenschappelijk niveau. Terwijl 15% dit niveau haalt wanneer beide ouders een job van hoog niveau hebben. De samenhang met het jobniveau van de vader blijkt groter dan deze met het jobniveau van de moeder. Zo bereikt 50% van de jongeren waarvan de vader een job van laag niveau en de moeder een job van hoog niveau heeft, een lager niveau. Dit percentage jongeren dat in een job van laag niveau terecht komt is slechts 30%, wanneer de situatie omgekeerd is (moeder laag jobniveau en vader hoog jobniveau).

Tabel 4.10

Jobniveau in de eerste job naar het jobniveau van de ouders (in %)

	Niveau job 1					(N)
	Elementair	Lager	Middelbaar	Hoger	Wetensch	
Beide laag	25,1	34,6	27,2	11,9	1,2	(327)
Vader laag, moeder middelbaar	19,5	35,6	19,5	24,1	1,1	(87)
Moeder laag, vader middelbaar	17,2	29,8	31,7	20,1	1,3	(309)
Beide middelbaar	14,3	20,8	34,5	26,2	4,2	(168)
Vader laag, moeder hoog	5,6	44,4	22,2	22,2	5,6	(36)
Moeder laag, vader hoog	9,6	23,3	32,9	26,0	8,2	(73)
Vader middelbaar, moeder hoog	8,6	23,5	28,4	32,1	7,4	(81)
Moeder middelbaar, vader hoog	7,8	24,3	30,1	29,1	8,7	(103)
Beide hoog	5,1	16,3	24,2	39,3	15,2	(178)

Bron: SONAR-C76 (23)

Tabel 4.11 geeft aan of de zoon/dochter in dezelfde dan wel een andere beroepsklasse terecht komt dan de vader/moeder. Uit de tabel blijkt dat als de vader een technisch beroep heeft, ruim 50% van de zoons ook een eerste technische job hebben. Ook een job van agrarisch niveau wordt blijkbaar doorgegeven van vader op zoon. Moeders blijken hun dochters hun voorliefde voor onderwijs of de medische sector door te geven. Als de vader of de moeder een job heeft in de economisch, administratieve, commerciële beroepsklasse blijken ruim 30% van de zoons respectievelijk dochters ook een job in deze beroepsklasse uit te oefenen. We moeten er wel op wijzen dat dit een zeer ruime beroepsklasse is, waar een groot aantal jobs ondervallen, wat de hoge percentages deels kan verklaren.

Tabel 4.11

Beroepsklasse in de eerste job van mannen & vrouwen naar de beroepsklasse van respectievelijk vader & moeder (in %)

Beroepsklasse ouder	Vader en zoon	(N)	Moeder en dochter	(N)
Algemeen	37,2	(43)	22,2	(144)
Onderwijs	11,7	(60)	25,8	(89)
Agrarisch	32,2	(59)	3,3	(30)
Exact	0,0	(5)	0,0	(6)
Technisch	51,3	(448)	10,4	(96)
transport, communicatie en verkeer	8,0	(88)	0,0	(6)
(para)medisch	19,2	(26)	20,0	(60)
economisch, administratief, commercieel	33,2	(220)	35,0	(220)
juridisch, bestuurlijk, openbare orde, veiligheid	3,7	(54)	0,0	(6)
taal en cultuur	0,0	(2)	0,0	(5)
gedrag en maatschappij	8,3	(12)	0,0	(11)
persoonlijke en sociale verzorging	7,4	(27)	17,8	(90)
Management	12,1	(62)	16,7	(6)

Bron: SONAR-C76 (23)

6 *Hoog- en laaggeschoolde sectoren*

Voor mensen uit het deeltijds onderwijs blijkt de handel een zeer populaire sector te zijn (bijna 30% heeft een job in de handel). Voor afgestudeerden uit het voltijds secundair onderwijs kent de industrie een grote aantrekkingskracht. Hoger opgeleiden vinden vaak een job in de gezondheidssector, onderwijssector en zakelijke dienstverlening. We mogen hierbij niet vergeten dat nogal wat respondenten nog niet op de arbeidsmarkt zijn gekomen omdat ze nog niet afgestudeerd zijn.

Tabel 4.12

Sector in de eerste job naar scholingsniveau

	<DSO (N=40)	DSO (N=123)	<SO (N=102)	SO (N=809)	7 ^{de} jaar (N=350)	HO (N=878)	Totaal (N=2 302)
Primaire	2,5	3,3	2,9	1,4	1,4	0,2	1,1
Bouw	7,5	9,8	6,9	6,9	10,6	1,7	5,6
Handel	30,0	28,5	11,8	21,4	21,7	8,3	16,6
Horeca	7,5	12,2	8,8	6,8	7,1	1,0	5,0
Transport en communicatie	5,0	4,9	6,9	5,6	4,0	4,4	4,9
Financiële	2,5	0,0	2,9	2,1	0,9	6,9	3,7
Zakelijke dienstverlening	5,0	3,3	10,8	6,1	6,6	13,4	9,0
Bestuur	2,5	0,0	5,9	2,5	1,1	3,6	2,7
Onderwijs	0,0	0,0	0,0	1,2	2,6	21,1	8,9
Gezondheid	2,5	1,6	4,9	7,5	9,1	21,4	12,6
Industrie	22,5	27,6	31,4	29,0	26,6	13,1	22,5
Overige	5,0	2,4	2,9	4,3	3,7	2,1	3,2
Ontbrekend	7,5	6,5	3,9	5,2	4,6	2,6	4,2
Totaal	100	100	100	100	100	100	100

Bron: SONAR-C76 (23)

7 *Tevredenheid met de kwaliteit van de arbeid*

De jongeren werd gevraagd hun tevredenheid uit te drukken rond de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsverhoudingen en de arbeidsinhoud.

Uiteraard kunnen karakteristieken zoals bijvoorbeeld geslacht en opleidingsniveau van de werknemers de tevredenheid in bepaalde sectoren mede verklaren. Mensen met een onderwijsfunctie of een (para)medische functie blijken meer tevreden dan de respondenten uit andere beroepsklassen. Dit heeft te maken met het feit dat de studiekeuze een duidelijke beroepskeuze inhoudt. Belangrijke uitzondering is dat de onderwijzers veel minder tevreden zijn over hun werkzekerheid. De tevredenheid met de promotiekansen ligt in alle beroepsklassen laag, alhoewel in technische, medische en economische beroepen toch een meerderheid tevreden is. We moeten voor ogen houden dat de respondenten slechts 23 jaar oud zijn en dat dit kan verklaren waarom we relatief weinig genuanceerde antwoorden krijgen.

Tabel 4.13

Tevredenheid in enkele belangrijke beroepsklassen (in %)

tevreden met	Algemeen	Onderwijs	Technisch	(Para) medisch	Economisch. adm., com.	Pers & soc verzorging	Totaal
Arbeidsvoorwaarden							
Loon	76,6	94,2	79,6	85,7	72,9	81,0	79,4
Werkzekerheid	61,1	58,5	75,6	83,2	78,3	70,3	73,3
Vakantieregeling	74,9	93,8	85,4	80,6	82,0	74,8	81,9
Uurregeling	77,9	93,7	85,9	90,3	87,9	78,1	85,4
Kansen op promotie	28,7	42,6	52,0	58,0	55,7	40,2	48,1
Arbeidsomstandigheden							
Fysieke werkomstandigheden	61,6	92,4	72,4	90,6	87,2	83,9	80,8
Werkdruk	63,1	86,0	72,8	75,2	79,9	72,4	75,4
Arbeidsverhoudingen							
Directe chef	75,8	88,4	82,5	89,2	82,3	80,7	82,6
Collega's	89,9	96,2	93,1	96,5	94,4	96,1	93,9
Arbeidsinhoud							
Inhoud job	62,9	93,7	81,4	95,0	85,6	91,2	83,6
Mogelijkheden om bij te leren	37,1	85,1	67,0	84,1	68,8	75,1	67,9
Mate waarin men initiatief kan nemen	39,3	97,2	65,0	89,4	75,3	81,3	72,2
Werk in zijn geheel	73,6	91,1	83,9	96,7	87,4	92,9	86,7

In de tabel werden enkel de beroepsklassen opgenomen waar meer dan 80 respondenten in zitten.

Totaal: alle beroepsklassen: ook de niet in de tabel vermelde

Bron: SONAR-C76 (23)

De globale tevredenheid ligt het hoogst bij jongeren die hun eerste job hebben in de onderwijs- of gezondheidssector. De laagste tevredenheid is te noteren in de handel en de industrie.

Tabel 4.14

Tevredenheid in enkele belangrijke sectoren (in %)

Tevreden met	Bouw	Handel	Horeca	Trans comm	Zakel, Dienstv	Onderwijs	Gezondh	Industrie	Totaal
Arbeidsvoorwaarden									
Loon	82,2	60,8	70,8	79,6	77,5	92,4	89,9	82,7	79,3
Werkzekerheid	82,5	70,2	79,2	75,5	82,2	63,3	74,4	68,1	72,5
Vakantieregeling	86,4	74,3	64,2	81,2	80,7	94,8	81,2	84,7	82,2
Uurregeling	86,8	82,8	68,9	75,5	83,1	94,2	87,6	84,2	85,0
Kansen op promotie	51,6	42,0	39,7	51,9	51,1	50,0	49,7	44,3	46,6
Arbeidsomstandigheden									
Fysieke werkomst,	76,3	78,6	74,2	74,5	88,9	92,0	88,5	65,4	79,8
Werkdruk	74,0	70,6	59,5	76,3	74,2	87,4	74,8	69,0	74,4
Arbeidsverhoudingen									
Directe chef	83,0	75,2	71,2	82,7	81,6	89,8	86,9	81,6	82,0
Collega's	88,8	91,4	93,8	92,1	89,1	96,8	97,0	94,7	93,8
Arbeidsinhoud									
Inhoud job	80,9	78,4	78,8	78,7	80,7	94,2	92,8	74,7	82,7
Mogelijkheden om bij te leren	72,5	55,2	54,1	65,5	65,1	84,1	81,6	55,2	66,8
Mate waarin men initiatief kan nemen	67,3	63,0	63,5	64,0	70,8	94,9	88,2	54,9	70,7
Werk in zijn geheel	83,8	80,0	86,9	85,4	82,6	94,2	94,4	81,2	85,9

In de tabel werden enkel de sectoren opgenomen waar meer dan 80 respondenten in zitten, Totaal: alle sectoren: ook de niet in de tabel vermelde

Bron: SONAR-C76 (23)

8 *Wijzigen beroep en sector in de huidige/laatste job?*

We bekijken of jongeren in hun huidige job een verandering kennen van jobniveau, beroepsclassen en sector t.o.v. hun eerste job. In alle drie de tabellen geeft de diagonaal het percentage weer van respondenten die wel van job veranderden maar waarvoor het betreffende kenmerk gelijk bleef.

De vergelijking van het jobniveau voor de eerste en de laatste job, toont heel duidelijk dat er voor de meerderheid van de jongeren een stijging is vast te stellen. Zo is voor diegenen die starten in een elementaire job, voor ruim 2/3 de laatste job van een hoger niveau. Dit wijst erop dat sommigen op een te laag niveau intreden en doorstromen naar een hoger niveau.

Tabel 4.15

Evolutie van het jobniveau (in %)

Niveau job 1	Niveau laatste job					(N) (N=1 201)
	Elementair (N=174)	Lager (N=174)	Middelbaar (N=374)	Hoger (N=200)	Wetenschappelijk (N=21)	
elementair	31,1	40,3	24,9	3,7	-	(273)
lager	14,1	52,7	26,8	6,2	0,2	(455)
middelbaar	8,3	26,0	53,3	11,7	0,7	(300)
hoger		2,6	14,8	80,0	2,6	(155)
wetenschappelijk			5,6	16,7	77,8	(18)

Bron: SONAR-C76 (23)

Tabel 4.16

Beroepsklasse in eerste en laatste job (in %)

Beroepsklasse eerste job	Beroepsklasse laatste job		
	Zelfde	Andere	(N)
Algemeen	30,9	69,1	(278)
Onderwijs	87,5	12,5	(80)
Agrarisch	41,2	58,8	(17)
Exact	25,0	75,0	(4)
Technisch	61,6	38,4	(328)
Transport, communicatie en verkeer	33,3	66,7	(27)
(Para)medisch	77,8	22,2	(54)
Economisch, administratief, commercieel	65,0	35,0	(266)
Juridisch, bestuurlijk, openbare orde, veiligheid	37,5	62,5	(8)
Taal en cultuur	0,0	100,0	(2)
Gedrag en maatschappij	68,4	31,6	(19)
Persoonlijke en sociale verzorging	44,9	55,1	(127)

Bron: SONAR-C76 (23)

Ook binnen de beroepsklasse zijn er een aantal verschuivingen vast te stellen tussen de eerste en de laatste job. Een groot deel van de jongeren blijft trouw aan de beroepsklasse uit de eerste job, vooral in de beroepsklasse onderwijs blijft men heel trouw. Anderzijds is onderwijs een beroepsklasse waar men weinig naar verschuift, daarentegen zijn er heel wat verschuivingen merkbaar naar de beroepsklassen technisch en economisch, administratief en commercieel. In deze laatste beroepsklasse komt bijna 20% terecht van diegenen die in hun eerste job in de persoonlijke en sociale verzorging uitoefenden.

Tabel 4.17

Is er een verloop van sector? (in %)

Eerste job	Hoofdsector laatste job											
	Prim	Bouw	Hand	Hor	Trans&co	Fin	Zakeld	Best	Ond	Gez	Ind	(N)
Primair	21,4	7,1		7,1	28,6		7,1		7,1	7,1	14,3	(14)
Bouw		40,5	8,1	1,4	2,7		9,5	5,4	1,4	1,4	28,4	(74)
Handel	0,4	3,0	37,3	2,1	11,2	1,3	6,0	5,2	0,9	4,3	21,5	(233)
Horeca	2,5	2,5	22,8	27,8	8,9		6,3			10,1	16,5	(79)
Trans&co		3,7	14,8	5,6	27,8	3,7	11,1	3,7	1,9	3,7	14,8	(54)
Bank					4,0	36,0	32,0	12,0		8,0	8,0	(25)
Zakeld		4,1	12,3	2,7	8,2	2,7	32,9	6,8	2,7	4,1	16,4	(73)
Bestuur		3,7	22,2	3,7	3,7	11,1	7,4	25,9	7,4	7,4	3,7	(27)
Onderw		2,2	4,5			2,2	2,2		80,9	3,4	1,1	(89)
Gezondh			5,7		2,9	2,9	3,8	11,4	4,8	58,1	2,9	(105)
Industr	1,5	7,1	16,3	0,9	5,5	0,3	6,4	2,5	2,1	3,4	46,6	(326)

Bron: SONAR-C76 (23)

Ook naar sector merken we een beperkt verloop van de eerste naar de laatste job. De sector onderwijs blijft men het meest trouw, de primaire sector het minst.

Vanuit de horeca blijken heel wat jongeren de overstap te maken naar de handel, de omgekeerde evolutie komt nauwelijks voor. Tussen de sectoren handel en industrie is er wel een evolutie in beide richtingen.

9 *Besluit*

In dit hoofdstuk werd het beroep en de sector van eerste tewerkstelling nader bekeken. Mannen komen vaak in de industrie terecht, vrouwen in de gezondheidszorg; de twee sterkst gesegregeerde sectoren.

Het opleidingsniveau blijkt een belangrijke determinant voor het beroep of de sector waarin men terecht komt en ook een zevende jaar blijkt een meerwaarde te leveren. De invloed van de ouders mag echter ook niet onderschat worden. De uitspraak “zo vader, zo zoon; zo moeder, zo dochter” wordt bevestigd door de data. Opvallende vaststelling was dat deze relatie zich sterker stelt bij de jobs van lager niveau voor de vaders/zonen en bij de jobs van hoger niveau bij de moeders/dochters. Als beide ouders samen beschouwd worden, valt op

dat bij het jobniveau van de vader een grotere samenhang wordt vastgesteld dan bij dat van de moeder.

Jongeren zijn relatief tevreden met een functie in de gezondheidszorg of in het onderwijs, ze blijven deze sectoren dan ook makkelijk trouw bij de keuze van een andere job. In de horeca ligt de tevredenheid lager, bij een andere jobkeuze maakt men dan ook makkelijker de overstap naar een andere sector.



LITERATUURLIJST

- Kiefer, N. (1988), 'Economic Duration Data and Hazard Functions', *Journal of Economic Literature*, XXVI, pp. 646-679.
- SONAR (2000), 'Jongeren in Transitie', *De Arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Jaarreks 2000, Deel 4, Steunpunt WAV, 128p.
- Van den Bosch K., Tan B. en De Maesschalck V. (2001), ' 'Zo vader, zo zoon' of 'Ieder naar zijn verdienste'? Intergenerationele mobiliteit inzake opleidingsniveau van Vlaamse mannen in de 20^{ste} eeuw', *CSB-berichten* december 2001, 21p.
- Douterlugne, M. e.a. (2001), *Ongekwalficeerd: zonder paspoort? Een onderzoek naar de omvang, karakteristieken en aanpak van de ongekwalificeerde onderwijsverlaters*. K.U.Leuven, HIVA
- VDAB (1995-1999), 'Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen', *Longitudinale studies*, Edities 11-15.
- Watts, Martin (1998), Occupational Gender Segregation: Index measurement and econometric modeling, *Demography*, Vol. 35, No. 4, p. 491.



DE ACTIVITEITENKALENDER

Bijlage 1

De activiteitenkalender is een raster waarop gegevens van de respondent worden ingevuld die betrekking hebben op a) zijn deelname aan onderwijs en diverse opleidingen, b) zijn arbeidsloopbaan en c) gebeurtenissen op persoonlijk of familiaal vlak.

Op de horizontale as staan de rubrieken met de verschillende topics vermeld waarover informatie wordt opgevraagd. Op de verticale as staat een tijdslijn weergegeven, startend vanaf schooljaar 1987-1988 (normaal vorderende respondenten startten in principe in 1988-1989 in het secundair onderwijs en beëindigden dit in 1994). Tot en met het schooljaar 1993-1994 wordt de onderwijsloopbaan van de respondent jaarlijks geregistreerd. Vanaf juni 1994 gebeurt de registratie van de onderwijs- en beroepsactiviteiten van de respondent maandelijks.

- Alle schooljaren lopen standaard van september tot juni (ook in het hoger onderwijs) en er werden binnen een schooljaar geen tussentijdse wijzigingen in onderwijsvorm of studierichting geregistreerd. Indien tijdens een schooljaar een verandering plaatsvond van studierichting of onderwijsvorm of van voltijds naar deeltijds onderwijs, werd de situatie genoteerd waarin de respondent dat schooljaar het langst had vertoefd. De (school)jaarlijkse registratie van secundaire studies omvat voor elk leerjaar de gevolgde onderwijsvorm en het behaalde attest. Daarnaast werd ook de studierichting opgevraagd van zowel het laatst gevolgde jaar voltijds secundair onderwijs, alsook van het jaar waarin het diploma of getuigschrift secundair onderwijs werd behaald. Voor schooljaren hoger onderwijs werden per leerjaar het type hoger onderwijs, de studierichting en het behaalde studieresultaat in eerste en tweede zitting opgevraagd.
- Daarnaast worden in de kalender ook *opleidingen* geregistreerd die werden gevolgd in het kader van het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs, de Middenstandopleidingen, het Onderwijs voor Sociale Promotie, de VDAB-beroepsopleidingen of andere opleidingen die verband hielden met de job of beroepskwalificatie.
- In een *tweede rubriek* reconstrueert men de *arbeidsloopbaan* aan de hand van objectieve kenmerken van de uitgevoerde jobs (statuut, arbeidscontract, voltijds / deeltijds uurrooster). Bij de aanvang van elke nieuwe job wordt ook aangegeven of er een verandering van werkgever en/of functie plaatsvond.

Schooljaar	Geburtsissen	ONDERWIJS EN OPLEIDING								Statut	Contract	Votids/deetjds	Nieuwe werkgever	Nieuwe functie	Niet-werkend	VDAB	
		VOLTIJDS				DEELTIJDS											
1994		Secundair onderwijs		Hoger onderwijs		Andere	Beroepsopleiding VDAB	Andere	Deetjds Beroepssecundair Onderwijs	Midstandsoopleiding	Onderwijs Sociale Promotie	Beroepsopleiding VDAB	Andere				
		Leerjaar	Onderwijsvorm	Attest	Type												
Start SO:																	
1987-1988																	
1988-1989																	
1989-1990																	
1990-1991																	
1991-1992																	
1992-1993																	
1993-1994																	
Juni																	
Juli																	
Augustus																	
September																	
Oktober																	
November																	
December																	

- In een *derde rubriek* van de kalender worden vervolgens de periodes van *niet-werken* aangeduid, waarbij de respondent in een bepaalde categorie van niet-werkenden wordt ondergebracht. Vanaf het verlaten van het leerplichtonderwijs (na 18 jaar), noteert men ook maandelijks of de respondent al dan niet ingeschreven was bij de VDAB.
- In een *laatste rubriek* van de kalender registreert men tenslotte nog een aantal *gebeurtenissen* op persoonlijk of familiaal vlak waaronder o.m. de eerste maal verlaten van de ouderlijke woning, samenwonen/trouwen, kinderen, rijbewijs, verblijf in het buitenland, overlijden/pensioen van de ouders,...

De wijze waarop de activiteitenkalender is opgebouwd, maakt het mogelijk om combinaties van verschillende bezigheden (opleiding, werken, niet-werken) te registreren. Met het oog op het meer diffuser en complexer worden van de transitieperiode is dit een belangrijk gegeven.



BEREKENING VAN DE DUURTIJDEN

Bijlage 2

In hoofdstuk 2 wordt de inactiviteits- en werkloosheidsduur tot de eerste significante job gerapporteerd. In hoofdstuk 3 komt de lengte van de eerste job aan bod. Duurdata worden meestal beschreven aan de hand van de *survivor functie* en de *hazard functie*. De survivor functie (S) geeft de waarschijnlijkheid weer dat een duurtijd T gelijk is aan of groter dan een bepaalde waarde t : $S(t) = P(T \geq t)$.

De hazard functie λ geeft de mate weer waarin duren op tijdstip t ten einde lopen, op voorwaarde dat deze duren minimum lengte t hebben, m.a.w.: $\lambda(t) = f(t)/S(t)$.

Een probleem bij deze berekening is dat sommige duurtijden voor bepaalde respondenten slechts waargenomen worden tot op het moment van de enquête, de data zijn dus rechts gecensureerd (*right censored*). Zo zijn sommigen op het moment van de enquête nog steeds inactief/werkloos, zonder evenwel ooit een eerste significante job te hebben gehad. Anderen zijn nog steeds tewerkgesteld in de eerste job. Daarom worden, wat de duur tot de eerste significante job en de intredewerkloosheid betreft, enerzijds survival-percentages berekend voor de beperkte groep van schoolverlaters die op het moment van de enquête reeds een significante job hebben gehad en anderzijds voor de volledige groep van schoolverlaters. Met betrekking tot de jobduur worden enerzijds percentages berekend voor de beperkte groep die op het moment van de enquête de eerste job reeds al heeft verlaten en anderzijds voor de gehele groep van schoolverlaters met minimum 1 significante job op het moment van de enquête. Het is evenwel mogelijk om een niet-parametrische schatter van de survivor functie te berekenen die rekening houdt met het gecensureerde karakter van bepaalde waarnemingen. Wanneer we de K in de sample voorkomende complete duurtijden rangschikken van klein naar groot, dan definiëren we duurtijden t_j voor $j = 1, 2, \dots, K$. Een natuurlijke schatter $\hat{\lambda}$ van de hazard functie op tijdstip t_j is: $\hat{\lambda}(t_j) = h_j / n_j$ waarbij h_j het aantal complete duurtijden met lengte t_j (d.w.z. exclusief de gecensureerde data) en n_j het aantal duurtijden met minimumlengte t_j . De overeenkomstige schatter voor de survivor functie is dan:

$$\hat{S}(t_j) = \prod_{i=1}^j (n_i - h_i) / n_i.$$

Deze schatter wordt ook wel de *Kaplan-Meier schatter* genoemd.¹ Naast de reeds vermelde percentages worden ook percentages op basis van deze schatter berekend. We maken bij de berekening van deze schatter bovendien een onderscheid naar geslacht en scholingsniveau.

¹ Voor een eenvoudig overzicht van de parametrische en niet-parametrische behandeling van economische duurdata verwijzen we naar Kiefer (1988).

W

WAT IS SONAR?

De Studiegroep 'Van Onderwijs Naar Arbeidsmarkt' – kortweg SONAR – is een samenwerkingsverband van onderzoekers uit de Vakgroep Sociale Economie (R.U.Gent), de Vakgroep Sociologie (V.U.B.), het Centrum voor Secundair en Hoger Onderwijs (K.U.Leuven), de Vakgroep Algemene en Publieke Economie (UFSIA-Universiteit Antwerpen), en de Sector Onderwijs en Arbeidsmarkt (HIVA). Het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming zorgt voor de wetenschappelijke en administratieve coördinatie van dit samenwerkingsverband.

Contactpersoon: dr. Walter Van Trier, Steunpunt WAV, E. Van Evenstraat 2C, 3000 Leuven, tel. 016/32 31 37. walter.vantrier@wav.kuleuven.ac.be

■ *Van school naar werk*

Een lange-termijn onderzoeksprogramma

Met financiering uit het Programma Beleidsvoorbereidend Onderzoek van de Vlaamse Regering werkt SONAR aan de uitbouw van een instrument dat toelaat om de ontwikkelingen te peilen op het vlak van de overgang van school naar werk. Op langere termijn moet dit instrument toelaten om via een geregelde bevraging van leeftijdscohortes en hun herbevraging op latere tijdstippen de verschillende paden waarlangs men van school naar werk evolueert beter in kaart te brengen. Het panel-aspect van deze bevraging moet toelaten om betrouwbare tijdreeksen op te stellen, die mogelijk maken om de invloed van de economische en beleidsmatige context op deze overgang te evalueren. Het longitudinaal aspect van deze bevraging moet een betere kijk toelaten op de invloed van de intrede op de arbeidsmarkt op de latere arbeidsloopbaan.

Vanaf 2003 zullen de werkzaamheden van SONAR op een gefaseerde wijze geïntegreerd worden in het Steunpunt Loopbanen. Dit Steunpunt Loopbanen is een onderdeel van het Programma Steunpunten Beleidsgericht Onderzoek van de Vlaamse Regering.

VIAAMS INTERUNIVERSITAIR ONDERZOEKSNETWERK ARBEIDSMARKTRAPPORTERING (VIONA)

In navolging van het Protocol d.d. 17 maart 1993 van de Eerste Vlaamse Werkgelegenheidsconferentie, legde de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners de basis voor de uitbouw van een model voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, VIONA (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering) genoemd.

Met dit model voor strategisch arbeidsmarktonderzoek wou men tegemoet komen aan enkele problemen die zich stelden nl. een versnippering van de onderzoeksinitiatieven, een gebrekkige aansluiting tussen het onderzoek en het concrete beleid en het probleem van ontsluiting van het rijke statistische materiaal.

Het VIONA-model werd geoperationaliseerd door middel van drie instrumenten, nl.:

- een Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek;
- een Interuniversitaire Adviesgroep;
- en een Steunpunt, m.n. het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (K.U.Leuven).

De uitbouw van een Steunpunt rond Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming wordt sinds 1 januari 2001 geregeld via een decreet van de Vlaamse Regering in het kader van het programma 'Steunpunten Beleidsrelevant Onderzoek'.

De Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek

De Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek bepaalt de algemene oriëntaties van het VIONA-programma. De Stuurgroep stelt de onderzoeksbehoeften vast, formuleert vanuit de leemten een voorstel voor een driejaarlijks onderzoeksprogramma en adviseert de minister van Werkgelegenheid en Toerisme jaarlijks rond de onderzoeksprojecten die zowel wetenschappelijk als beleidsmatig een meerwaarde kunnen genereren.

In 2001 gingen volgende projecten van start:

- de introductie van marktmechanismen in de arbeidsbemiddeling. Bevindingen uit buitenlandse praktijkmodellen en mogelijke scenario's voor Vlaanderen;
- een verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: vergelijkende analyse met de buurlanden;
- integratie in het kwadraat: naar een duurzame, evenredige tewerkstelling van 'andere' werknemers;
- duurzame arbeidsintegratie van zwakke doelgroepen via herinschakelingsprojecten;
- een vroegtijdige detectie van knelpuntvacatures en een aanzet tot de ontwikkeling & implementatie van een instrumentarium ter voorspelling van de arbeidsmarktevoluties;
- de erkenning van kennis en vaardigheden;
- een internationaal vergelijkend onderzoek naar systemen en praktijk van de erkenning van verworven competenties;
- bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming;
- transitie onderwijs-arbeidsmarkt;
- kosten en baten van een arbeidsmarktgericht personeelsbeleid: verkennend onderzoek in Vlaanderen;
- bouwstenen voor een dynamisch en efficiënt subregionaal beleid in Vlaanderen;
- sociale auditing als wervend 'jazz-project' voor maatschappelijk verantwoord ondernemen;
- panel vraagzijde Vlaamse arbeidsmarkt.

De Stuurgroep staat tevens in voor de opvolging van de activiteiten van het Steunpunt, inzonderheid deze m.b.t. de samenstelling van het jaarboek en de subregionale jaarboeken.

Voorzitter:

Prof. dr. J. Vranken

Voor de Vlaamse Regering:

K. Bergoets (Kabinet Minister-President P. Dewael), F. Leroy (Kabinet Vlaams Minister R. Landuyt), M. Van Gramberen (Kabinet Vlaams Minister R. Landuyt), H. Waege (Kabinet Minister Vice-President S. Stevaert), G. Degroote (Kabinet Vlaams Minister M. Vanderpoorten), D. Geerts (Kabinet Vlaams Minister P. Vangrembergen), T. Gzil (Kabinet Vlaams Minister J. Gabriels), L. Heene (Kabinet Vlaams Minister M. Vogels)

Voor de Sociale Partners:

M. Andries (VEV), J.M. De Baene (Vlaams ABVV), H. Engelen (ACLVB), J. Sap (UNIZO),
C. Serroyen (Vlaams ACV), B. Meulemans (BB)

Voor de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen:

R. Van Meensel

Voor de Administratie Wetenschapsbeleid:

M. Schoenmaekers

Voor de Administratie Werkgelegenheid:

A. Van den Cruyce, D. Geldof (VIONA-coördinator)

Voor de Administratie Economie:

T. Tournicourt

Voor de Administratie Planning en Statistiek:

J. Lemaître

Voor de Administratie Onderwijs:

I. Snel

Uitgenodigd als deskundigen:

Prof. dr. J. Bundervoet, P. van der Hallen (Steunpunt WAV)

Coördinatie-Secretariaat:

D. Geldof, J. Troch

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid

Markiesstraat 1, B-1000 Brussel

Tel. 02 553 44 05, Fax 02 553 44 00

De Interuniversitaire Adviesgroep

De Interuniversitaire Adviesgroep volgt de werkzaamheden van het VIONA-programma op vanuit een wetenschappelijke invalshoek, inzonderheid deze m.b.t. de samenstelling van de onderzoeksagenda.

Voorzitter:

Prof. dr. E. Omev (UGent)

Secretariaat:

P. van der Hallen, Steunpunt WAV (K.U. Leuven)

Voor de onderzoeksinstellingen:

Prof. dr. J. Bundervoet (Steunpunt WAV, K.U.Leuven), G. Brusten (Studiedienst VDAB), dr. H. De Witte (UGent), Mevr. M. Vanweddingen (Administratie Planning en Statistiek, Vlaams Gemeenschap), Prof. dr. E. Henderickx (RUCA), Prof. dr. P. Coppieters (UFSIA), Prof. dr. B. Cantillon (CSB-UFSIA), Prof. dr. Fr. Spinnewyn (CES, K.U.Leuven), J. Troch (Administratie Werkgelegenheid Vlaamse Gemeenschap), dr. W. Van Dongen (CBGS), Mevr. Prof. dr. M. Van Haegendoren (LUC), Prof. dr. I. Glorieux (VUB), Prof. dr. L. Sels (F. ETEW, K.U.Leuven), Prof. dr. D. Buyens (Leuven-Gent Vlerick school), J. Degadt (KMO-studiecentrum - K.U.Brussel)

Secretariaat:

Steunpunt WAV, E. Van Evenstraat 2C, 3000 Leuven

Tel. 016 32 32 39, Fax 016 32 32 40

Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV)

Draaischijf voor Arbeidsmarktinformatie

Structuur

Het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming (WAV), draaischijf voor arbeidsmarktinformatie, is een interuniversitair samenwerkingsverband van volgende onderzoeksgroepen en -instellingen, verenigd in een Raad van Bestuur:

- Prof. Dr. J. Bundervoet, Vakgroep Arbeids- en Organisationsociologie, Departement Sociologie, K.U.Leuven.
- Prof. Dr. H. Cossey, Directeur Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) en P. van der Hallen, Projectleider HIVA en coördinator Steunpunt WAV.
- Prof. Dr. L. Sels, Vakgroep HRM- en Organisationsbeleid, Faculteit Economische en Toegepaste Economische Wetenschappen, K.U.Leuven.
- Prof. Dr. E. Omev Vakgroep Sociale Economie, Faculteit Economie en Bedrijfskunde, Universiteit Gent.
- Prof. Dr. I. Glorieux, Vakgroep Sociologie, Faculteit Economische, Sociale en Politieke Wetenschappen, Vrije Universiteit Brussel.

- Prof. Dr. P. Coppieters, Vakgroep Algemene en Publieke Economie, Faculteit Toegepaste Economie Wetenschappen, UFSIA, Universiteit Antwerpen.

■ Basisfilosofie

Het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV) is opgericht om logistieke en wetenschappelijke ondersteuning te bieden aan onderzoekers (van universiteiten, studiecetra van overheidsdiensten, sociale en socio-culturele organisaties) en beleidsmedewerkers die werkzaam zijn rond thema's als werkgelegenheid en werkloosheid, arbeid, arbeidsverhoudingen, arbeidsorganisatie, vorming, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt,...

■ Activiteiten

Het Steunpunt staat in het kader van het VIONA-programma van de Vlaamse Regering in voor een aantal opdrachten nl.:

- de informering en documentering over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit gebeurt via de uitbouw van een gespecialiseerd informatie- en documentatiecentrum.
- de netwerkvorming met en onder arbeidsmarktonderzoekers en de brede valorisatie van wetenschappelijk onderzoek en beschikbare statistische arbeidsmarktgegevens. Deze opdracht krijgt gestalte via de publicatie van een nieuwsbrief, de samenstelling en publicatie van een geëigende publicatiereeks en de inrichting van studiedagen en seminars.
- de monitoring van evoluties en trends op de arbeidsmarkt en de rapportering ervan. Deze opdracht vindt zijn beslag in het jaarboek 'De Arbeidsmarkt in Vlaanderen' (sinds 1995). In navolging van het regionale Jaarboek verschenen in 1996 voor het eerst subregionale jaarboeken die geënt zijn op de provinciale indeling en de subregionale arbeidsmarktwerking (STC-indeling). Deze jaarboeken moeten de subregionale dimensie in het arbeidsmarktgebeuren voeding geven.
- de netwerkvorming, overleg met en ondersteuning van de Vlaamse administraties welke instaan voor de inzameling en terbeschikkingstelling van arbeidsmarktgegevens, inzonderheid de administratie Werkgelegenheid, de administratie Planning en Statistiek en de administratie Wetenschap en Innovatie. Dit krijgt vooral gestalte door het organiseren van overleg rond een aantal topics (o.a. bestaande statistische data gebruiksvriendelijk maken, nieuwe statistieken opsporen en conceptualiseren van nieuwe statistieken) en het toeleven van dossiers (bv. statistieken voor opname in VRIND, statistische reeksen en analyses,...).

In opdracht van de federale overheid (DTWC) organiseert het Steunpunt WAV gebruikersgroepen met producenten van statistieke gegevens (NIS, RSZ-LATG). In het kader van het Agora-initiatief van de federale overheid is het Steunpunt o.a. betrokken in samenwerkingsprojecten met de Kruispuntbank Sociale Zekerheid.

Het Steunpunt WAV coördineert een onderzoeksproject rond de overgang ('transitie') tussen school en arbeidsmarkt. Dit project wordt uitgevoerd door onderzoeksteams van de K.U. Leuven, de RUG, de UFSIA en de VUB, verenigd in de 'Studiegroep Van Onderwijs Naar Arbeidsmarkt' (SONAR). Dit project wordt gefinancierd via het Programma Beleidsgericht Onderzoek.

De specificiteit van het Steunpunt ligt in de intermediaire rol die het speelt als communicatieschakel tussen (universitaire en niet-universitaire) onderzoekers onderling, en tussen deze onderzoekers en de medewerkers van overheidsdiensten en administraties (die statistische gegevens m.b.t. de arbeidsmarkt verzamelen). M.b.t. deze laatste groep is trouwens een unieke ruilrelatie opgebouwd. Vanuit deze diensten worden (originale) data geleverd die het Steunpunt interpreteert of van commentaar voorziet, of waarvoor het Steunpunt via haar tijdschrift *over.werk* een communicatieforum biedt.

Het door het Steunpunt uitgegeven tijdschrift *Over.Werk* verschijnt driemaandelijks en kan besteld worden via Acco.

In het kader van haar rol als intermediaire draaischijf voor arbeidsmarktinformatie heeft het Steunpunt WAV op haar website een databestand uitgebouwd met diverse arbeidsmarktgegevens. Wie op zoek is naar arbeidsmarkt cijfers of literatuur rond arbeidsmarkt of arbeidsverhoudingen kan terecht op www.steunpuntwav.be (WAV-biblio of Kerncijfers arbeidsmarkt Vlaanderen aanklikken). Telefonisch kan je voor hulp terecht op 016 32 32 39.

Het Steunpunt WAV bestaat uit

Prof. dr. Jan Bundervoet, Peter van der Hallen (coördinator), Phyllis Verstappen, Cindy Vandoren (secretariaat), Jo Vranckx, (informatie, documentatie, onthaal), Rik De Grande (informatica), Walter Van Trier (coördinator SONAR), Karen Geurts, Dirk Malfait, Eef Stevens, Maarten Tielens, Katrien Tratsaert, Seppe Van Gils, Caroline Vermandere (wetenschappelijk stafmedewerkers)

Adres:

E. Van Evenstraat 2C, B-3000 Leuven, Tel. 016 32 32 39, Fax 016 32 32 40,

E-mail: steunpunt@wav.kuleuven.ac.be

<http://www.Steunpuntwav.be>