

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid

W 48

**Onderbenutting in functie-niveau van
allochtone personen op de arbeidsmarkt**

**A. Veen
F.S.J. Riemersma**

Supervisie: J.F. Vos

's-Gravenhage, maart 1990

Exemplaren van deze uitgave zijn te bestellen bij het
Distributiecentrum Overheidspublikaties, Postbus 20014,
2500 EA 's-Gravenhage, door overmaking van f 10,-- op
giro 751 dan wel schriftelijk of telefonisch (070-3789880)
onder vermelding van titel en ISBN-nummer en het aantal
gewenste exemplaren.

ISBN 90 346 2202 9

Publikatie van de Wetenschappelijke Raad voor het
Regeringsbeleid (WRR), Postbus 20004, 2500 EA 's-Gravenhage
(tel. 070-3564600)

VOORWOORD

In ons land is het afgelopen decennium de werkloosheid onder allochtone groeperingen, ondanks het aantrekken van de Nederlandse arbeidsmarkt, slechts toegenomen: de werkloosheid bij deze groeperingen is ongeveer driemaal zo hoog als bij de autochtone beroepsbevolking in Nederland. Een dergelijke vaststelling van zaken is te meer zorgwekkend in het licht van de prestaties van de Nederlandse "Job Machine". Ontegenzeggelijk is gedurende de afgelopen jaren veel nieuwe werkgelegenheid ontstaan, maar de kwaliteit daarvan was zodanig dat de werkloosheid van allochtonen, in tegenstelling tot die van de autochtonen, er niet is door gaan dalen. Meer in het algemeen waren de ontwikkelingen van vraag en aanbod zodanig dat je zogenaamde onderbenutting, waarbij hoger geschoolden een baan aannemen welke ligt onder hun opleidingsniveau, een regulier en structureel gegeven lijkt te zijn geworden in de Nederlandse economie (F. Huygen, K.U.N.; F. Elfring, E.U.R.; R. Kloosterman, UvA).

Gezien deze weinig perspectiefvolle situatie van allochtone groeperingen in ons land is het weinig verwonderlijk dat in het uiteindelijke WRR-rapport "Allochtonenbeleid" (no. 36, 's-Gravenhage, 1989) gepleit wordt voor een ingrijpende bijsturing en heroriëntering van het nationale beleid op dit gebied. Hierbij wordt de overgang van een meer passieve, "zorgende" naar een meer actieve, integrerende benaderingswijze in dit beleid bepleit.

Het hierbij gepresenteerde SCO-onderzoek "Onderbenutting in het functie-niveau van allochtone personen op de arbeidsmarkt" (Stichting Centrum voor Onderwijsonderzoek, Amsterdam, sept. 1989) is op verzoek van de WRR tot stand gekomen ten behoeve van het bovengenoemde WRR-rapport. Twee opmerkingen zijn hierbij op haar plaats.

Ten eerste: zowel van de zijde van de WRR als van de SCO-onderzoekers werd, haast als vanzelfsprekend, uitgegaan van de werkhypothese dat er sprake zou zijn van onderbenutting van allochtone MBO-abituriënten in vergelijking met autochtone abituriënten op de arbeidsmarkt: dit in de kontekst van met name de zo gangbare discriminatiehypothese. De verbazing was dan ook redelijk groot toen bleek dat deze haast als vanzelfsprekend verwachte conclusie uit dit onderzoek niet zonder meer kon worden getrokken. Uit de eerste analyse bleek namelijk dat allochtone abituriënten niet significant vaker werkloos zijn dan autochtone abituriënten, noch dat zij vaker werk hebben dat minder aansluit op de genoten opleiding. Deze conclusies zijn vermeld in het genoemde WRR-rapport. Op verzoek van de WRR zijn met name ten aanzien van deze bevinding sindsdien een aantal aanvullende analyses verricht, waarvan

de resultaten in deze eindrapportage zijn opgenomen. De thans te trekken conclusies blijken enigszins genuanceerder te zijn dan de bevinding uit de tussenrapportage. De van de allochtone abiturienten afgesplitste categorie abiturienten van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse herkomst bleek op een aantal indicatoren van onderbenutting slechter te "scoren" dan de overige allochtone en autochtone abiturienten. Maar het is onduidelijk of deze bevinding moet worden verklaard door de aard van het schooltype dat verhoudingsgewijs vaak door deze categorie wordt bezocht (het MDGO), het geslacht of de etniciteit. Bovendien laat het geringe aantal van deze bij het onderzoek betrokken abiturienten niet toe dat analyses kunnen worden gemaakt die hierover uitsluitel kunnen geven.

Ten tweede: de lezer dient zich geen al te zware - vooral in methodologisch opzicht - en al te sophisticated voorstelling van dit SCO-onderzoek te maken. Het onderzoek is voorafgegaan door een zgn. "haalbaarheidsanalyse": is het mogelijk in een zo'n kort tijdsbestek en met een beperkt budget, een voldoende aantal MBO-abiturienten van allochtone en autochtone huize op te sporen? Toen dit - onder de gegeven voorwaarden - in redelijke mate het geval bleek te zijn, is het vervolgonderzoek uitgevoerd. Maar nogmaals dient hierbij te worden opgemerkt, dat dit is gebeurd onder een grote tijdsdruk (de publicatiedatum van het uiteindelijke WRR-rapport) en met beperkte budgettaire en methodologische middelen. (In plaats van het samenstellen van vergelijkbare representatieve steekproeven stond het zo snel mogelijk opsporen van een zo groot mogelijk aantal vergelijkbare allochtone en autochtone MBO-abiturienten, via een divers geheel aan invalshoeken - scholen, ouders e.a. - centraal. De vragenlijst is telefonisch afgenomen). Maar gezien de bovengenoemde verwachtingen, waarmee het onderzoek werd begonnen (de verwachting dat de te meten "resultaten" bij de allochtone MBO-abiturienten minder zouden zijn dan van de autochtone leerlingen: onderbenutting dus, uitgedrukt in meer werkloosheid en lagere functies) zijn de bevindingen toch uiterst interessant: de haast vanzelfsprekende verwachting kon namelijk in algemene zin niet worden bevestigd. Bij het vergelijken van de ondervraagde allochtone en autochtone MBO-abiturienten kon in eerste instantie in het algemeen geen onderbenutting in de functieuitoefening van de allochtone abiturienten worden vastgesteld.

Samenvattend kan worden gesteld dat succes in het onderwijs een redelijke voorspeller is voor succes op de arbeidsmarkt bij allochtone personen, zowel op formeel (het diploma) als informeel onderwijsniveau (zoekgedrag, motivatie, taalgebruik, e.d.).

Deze bevindingen ondersteunen het pleidooi, aanwezig in het WRR-rapport "Allochtonenbeleid", voor een herijkte, meer integrerende benaderingswijze inzake het beleid t.a.v. "minderheden" in ons land. Maar dit laatste betekent zeker niet dat onze verkenning van de contouren van de onderwijskundige "ijsberg boven water" (succes in het onderwijs) inhoudt dat de onderwijskundige "ijsberg onder water" kan worden gebagatelliseerd (drop out e.d.) of worden ontkend. Wat het onderwijs betreft wijzen Tesser en Van der Werf (1989) erop dat allochtone kinderen in de basisschool, van wie de vaders minder dan een lagere beroepsopleiding hebben genoten, in hoge mate in dit onderwijs achterblijven. Uit het onderzoek van S. Jurna van het NCB (1989) komt naar voren dat sinds 1985 het aantal scholingsplaatsen voor werklozen met meer dan 30% is gestegen. Echter: van deze stijging hebben voornamelijk Nederlandse autochtonen geprofiteerd ($\pm 96\%$), en nog geen 4% allochtonen. De aloude stellingname van Ph.I. Idenburg in zijn befaamde "Schets van het Nederlandse schoolwezen" - in de jaren zestig verplichte kost voor iedere student in de onderwijswetenschappen - dat de vaststelling van stijging in en door middel van onderwijs tegelijkertijd gepaard gaat met de vaststelling van daling, lijkt daarom weinig van haar relevantie te hebben verloren. Integendeel.

Geeft, wellicht met uitzondering van betreffende categorieën Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen, het onderzoek geen indicaties voor discriminatie, hieruit kan niet geconcludeerd worden dat deze zich niet voordoet. Het onderzoek heeft vooral betrekking op mogelijk verschil in toetreding tot arbeid en het verschil in aansluiting hiervan op de genoten opleiding. De situatie op de betreffende deelmarkt kan zodanig zijn dat discriminatie zich niet voordoet bij toetreding, maar deze zou zich bijvoorbeeld wel kunnen manifesteren bij de doorstroom of bij het functioneren in de arbeid. Dit alles neemt niet weg dat er ten aanzien van het onderzochte aspect kennelijk niet een "of-of"-situatie bestaat. Een "en-en"-benadering lijkt derhalve veeleer op haar plaats. Een dergelijke benaderingswijze doet niet slechts recht aan de complexiteit van de verhouding onderwijs-maatschappij inzake de integratie van allochtone groeperingen (W.J. Jansen Heijtmajer, F. Riemersma, 1989), maar evenzeer aan de mogelijkheid tot het zoeken naar nieuwe wegen en oplossingen als een onderwijskundige uitdaging, zonder geconstateerde onderwijskundige "successen" onder een korenmaat te plaatsen.

Amsterdam, januari 1990

Prof. Dr. J.F. Vos, supervisor

INHOUD

	Pag.
1. INLEIDING	1
2. VRAAGSTELLING EN THEORETISCH KADER	2
2.1. Vraagstelling	2
2.2. Allochtonen en de arbeidsmarkt	2
2.3. Onderbenutting	4
2.4. Het vaststellen van onderbenutting	5
2.5. Methode van onderzoek	8
3. UITVOERING VAN HET ONDERZOEK	10
3.1. Gegevensverzameling	10
3.2. Gegevensverzameling bij de leerlingen	11
4. RESULTATEN	14
4.1. De onderzoekspopulatie	14
4.2. Werkzaam of werkloos?	18
4.3. Een betaalde baan	22
4.4. Beoordeling aansluiting opleiding-huidige functie	29
5. CONCLUSIES	33
5.1. De onderzoekspopulatie	33
5.2. Vaststellen van onderbenutting	34
5.3. Onderbenutting	35
5.4. De functie-uitoefening	35
5.5. Enkele kanttekeningen bij de resultaten	38
5.6. Slotconclusie	40
Bijlage	43
Literatuur	57

1. INLEIDING

Het onderzoek waarvan hier verslag gedaan wordt heeft betrekking op de positie van allochtone MBO-schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Het onderzoek heeft als doel na te gaan of en in welke mate er in vergelijking met Nederlandse MBO-abituriënten bij allochtonen op de arbeidsmarkt sprake is van onderbenutting.

Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Het eerste, voorlopige verslag diende als bouwsteen voor het WRR-advies dat medio 1989 is uitgebracht over het te voeren allochtonenbeleid. In de onderhavige eindpublicatie worden eveneens de resultaten van een aantal aanvullende analyses, weergegeven. De veldfase van het onderzoek is uitgevoerd in maart 1989.

Bevraagd is een groep ex-leerlingen van het Middelbaar Beroepsonderwijs die in 1985 of later de school gediplomeerd heeft verlaten. Het onderzoek heeft betrekking op de schooltypen MTO, MDGO en MEAO. De te beantwoorden onderzoeksvraag luidt:

"Wat is de omvang van onderbenutting bij allochtone personen en hoe omvangrijk is deze ten opzichte van autochtone personen?"

Voor een nadere precisering van het begrip onderbenutting binnen de functie-uitoefening is gebruik gemaakt van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek ontwikkelde codes voor het vaststellen van beroepsniveaus. Deze verschaffen, in samenhang met een aantal andere indicatoren (tijdsduur voor het vinden van een baan, inkomen, leidinggevend of niet) inzicht in de positie van personen op de arbeidsmarkt.

In hoofdstuk 2 wordt kort ingegaan op de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt en wordt de wijze waarop onderbenutting in het onderzoek is geoperationaliseerd toegelicht. Hoofdstuk 3 geeft een toelichting op de dataverzameling. In hoofdstuk 4 worden de resultaten gepresenteerd. Hoofdstuk 5 bevat de conclusies.

2. VRAAGSTELLING EN THEORETISCH KADER

2.1. Vraagstelling

De aanleiding voor het onderzoek zijn verwachtingen van samenstellers van het WRR-rapport 'Allochtonenbeleid' dat er onder personen uit etnische minderheidsgroepen die een hogere opleiding gediplomeerd hebben afgerond, ten opzichte van autochtone Nederlanders een onevenredig hoge werkloosheid zou bestaan. Bovendien heeft men het vermoeden dat personen uit etnische groepen onevenredig onder hun niveau werken indien ze wel betaalde arbeid verrichten. Er zou met andere woorden sprake zijn van onderbenutting.

Door middel van dit onderzoek dient te worden nagegaan of en in hoeverre er sprake is van onderbenutting van allochtone MBO-ge diplomaerden. Ter vergelijking is een groep autochtonen in het onderzoek betrokken. Het onderzoek is gericht op het verkrijgen van een indicatie van het verschijnsel onderbenutting bij beide groepen. In dit onderzoek wordt onder allochtonen verstaan personen afkomstig uit Suriname, Turkije, Marokko, Antillen, Zuid-Europa (Joegoslavië, Italië, Spanje, Portugal), het Verre Oosten (China, Indonesië) en Midden- en Zuid-Amerika (Chili, Argentinië). De opdracht was voorts om met name die groepen te belichten die onderwerp zijn van het Minderhedenbeleid. Vier etnische groepen (Turken, Surinamers, Marokkanen en Antillianen) worden dan ook als groep apart in de analyses opgenomen. Daarnaast worden sekseverschillen geanalyseerd.

In het onderzoek is uitgegaan van de volgende vraagstelling:

"Wat is de omvang van onderbenutting bij allochtone personen en hoe omvangrijk is deze ten opzichte van autochtone personen?"

2.2. Allochtonen en de arbeidsmarkt

In de afgelopen jaren is er in het onderzoek naar de positie van etnische groepen in de samenleving specifiek aandacht besteed aan de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt. De meeste onderzoeken zijn erop gericht inzicht te geven in of verklaringen te bieden voor de geconstateerde hoge werkloosheid onder allochtonen en de slechte positie binnen arbeidsorganisaties van allochtone werkenden (o.a. laag

niveau, tijdelijk werk). Onderzoek waarin de relatie tussen allochtonen en de arbeidsmarkt wordt bestudeerd belichten daarin verschillende aspecten, zoals de arbeidsmarkt in het algemeen (Bovenkerk 1986, Veenman 1988), de selectie van personeel (Oosterhuis en Glebbeek 1988) en de arbeidsorganisaties (Brassé en Sikking, 1988). De belangrijkste verklaring voor de gesignaleerde slechte positie op de arbeidsmarkt wordt in de meeste onderzoeken gezocht in de verschijnselen discriminatie en racisme. Onderzoeksmatig zijn discriminatie en racisme met betrekking tot de arbeidsmarkt echter nog niet uitvoerig uitgediept.

Oosterhuis en Glebbeek (1988) hebben een poging gedaan en constateerden dat economische motieven (bijvoorbeeld angst voor klantenverlies) bij werkgevers een rol kunnen spelen bij de selectie van allochtone werknemers.

Ook is er in Nederland nog nauwelijks onderzoek verricht naar de positie van hoger opgeleide allochtonen. Recent worden wel factoren met betrekking tot de opleiding geanalyseerd in relatie tot de arbeidsmarktpositie van allochtonen. In enkele onderzoeken (Reubsaet en Kropman 1986; Brassé en Sikking 1988) blijkt de variabele opleiding een belangrijke factor te zijn voor de positiebepaling van allochtonen binnen arbeidsorganisaties en de toetreding daartoe. In tegenstelling tot de meeste van de onderzoeken waar het accent ligt op de selectiemechanismen die een rol spelen bij het aannemen, hebben Brassé en Sikking de positie van allochtonen in bedrijven geanalyseerd. In hun onderzoek onder personeelsfunctionarissen, afdelingschefs en (allochtone) werknemers in verschillende bedrijven en instellingen komen zij tot de conclusie dat ook in arbeidsorganisaties verschillen tussen allochtone en autochtone werknemers bestaan. Het blijkt echter dat opleiding, naast beheersing van de Nederlandse taal, aantal dienstjaren en sekse de belangrijkste variabele voor het verwerven van een aan autochtone Nederlanders gelijkwaardige positie en promotiemogelijkheid binnen arbeidsorganisaties is. De afwezigheid van een voortgezette opleiding en een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal bleken bij een groot aantal werknemers nadelige effecten te hebben op hun positie binnen arbeidsorganisaties. Ook Reubsaet en Kropman onderzochten de rol van de opleiding. Zij vonden in een onderzoek naar de positie van hoger opgeleide Antillianen dat deze groep significant minder kansen op de arbeidsmarkt bleek te hebben dan autochtonen/Nederlanders. In vergelijking met de autochtone bevolking is de werkloosheid hoger en de werkloosheidsduur langer (Reubsaet en Kropman, 1986). De hoogte van het opleidingsniveau blijkt echter mee te spelen.

Het werkende deel van de Antilliaanse bevolking vertoont naar niveau en sector overeenkomsten met de werkende autochtone bevolking.

Het tot nu toe uitgevoerde onderzoek is dus vooral gericht geweest op de oorzaken van de werkloosheid onder allochtonen en met uitzondering van de onderzoeken van Brassé en Sikking en Reubsaet en Kropman niet zozeer op de positie van werkenden. Ook over eventuele verschillen in functieniveaus tussen autochtonen en allochtonen met gelijke opleiding is nog niet veel bekend. Dit aspect is meer belicht in onderzoek naar sekseverschillen en de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het onderzoek naar sekseverschillen wijst erop dat er zelfs bij constanthouding van een belangrijke variabele als opleiding wél sprake kan zijn van positieverschillen. Factoren als opleiding en aantal dienstjaren kunnen, zo blijkt, lang niet altijd worden aangevoerd als verklaring voor verschillen in positie tussen mannen en vrouwen. Bij gelijke opleiding en werkervaring blijken er verschillen te zijn tussen mannen en vrouwen in beloning, in rang en in carrièreperspectieven (De Bruijn 1988; De Jong 1985) en in functieniveau (Huijgen, Riesewijk en Conen, 1983). Met andere woorden, de factor 'hoogte van het opleidingsniveau' zou onvoldoende zijn voor een aan andere groepen gelijkwaardige positie in de functie-uitoefening. Dit gegeven zou naar wij aannemen niet alleen op vrouwen maar ook op allochtonen van toepassing kunnen zijn. Het onderzoek van Reubsaet en Kropman wijst hierop (Reubsaet en Kropman, 1986).

We zullen in dit onderzoek op zoek gaan naar aanwijzingen voor eventuele niveauverschillen in de functie-uitoefening van werkzame autochtonen/Nederlanders en allochtonen bij een gelijk opleidingsniveau, het MBO. Mochten we verschillen aantreffen dan is het door middel van dit onderzoek niet mogelijk om hiervoor gefundeerde verklaringen uit het onderzoek zelf aan te dragen. Daar is het onderzoek niet opgericht. In de volgende paragraaf wordt aangegeven hoe we eventuele niveauverschillen denken te kunnen opsporen.

2.3. Onderbenutting

Het begrip onderbenutting duidt op een aansluitingsprobleem tussen opleiding en arbeidsmarkt. Van onderbenutting is sprake wanneer het opleidingsniveau hoger is dan vereist voor de functie waarop men werkt. Overbenutting doet zich voor wanneer het opleidingsniveau lager ligt dan het functieniveau van de werknemer (Van Hoof en Dronkers, 1980).

Om onderbenutting te kunnen vaststellen worden meestal kwalificaties van werknemers gerelateerd aan kenmerken van de uitgeoefende functie. Een dergelijke meting is door ons niet verricht. De onderzoeksopdracht luidde niet om de absolute onderbenutting van de MBO-gediplomeerden vast te stellen. De vraag is gericht op de relatieve positie van allochtonen in relatie tot autochtonen in het bereikte functieniveau. We hebben dan ook vooral de functieniveaus van de respondenten met elkaar vergeleken. Daarnaast is er in één van de vragen ingegaan op het oordeel van de betrokkenen zelf over de aansluiting van de gevolgte opleiding op de uitgeoefende functie.

2.4. Het vaststellen van onderbenutting

Voorafgaand aan dit onderzoek werd op kleine schaal een haalbaarheidsstudie uitgevoerd (Ottens en Riemersma, 1989). In een telefonische enquête werd respondenten een aantal vragen voorgelegd. Er werd een vragenlijst ontwikkeld, maar deze bleek als bezwaar te hebben de nogal subjectieve operationalisatie van het begrip onderbenutting. Besloten werd op zoek te gaan naar meer objectieve indicatoren, zonder de subjectieve onderdelen van de lijst geheel te laten vallen. Bij de constructie van de huidige vragenlijst (bijlage 1) werden drie invalshoeken gekozen voor de vaststelling van onderbenutting:

1. Het vaststellen van functieniveau's via beroepsbenamingen en functieomschrijvingen.
2. Het vaststellen van objectieve kenmerken als aard van de aanstelling, inkomen.
3. Aan de hand van uitspraken, voorgelegd aan de respondenten, de mate van aansluiting van de opleiding op de uitgeoefende functie door hen zelf laten beoordelen.

Voor wat betreft de kwalificaties van werknemers is uitgegaan van het opleidingsniveau van de respondenten, het Middelbaar Beroepsonderwijs. Er zijn drie vormen van MBO in het onderzoek betrokken: het Middelbaar Technisch Onderwijs, het Middelbaar Dienstverlenings- en Gezondheids Onderwijs en het Middelbaar Economisch en Administratief Onderwijs.

Om de diversiteit aan door respondenten uitgeoefende beroepen te kunnen voorzien van een niveau-aanduiding is gebruik gemaakt van een beroepenklassificatielijst. Het betreft de beroepenklassificatielijst die

ontwikkeld is door het Centraal Bureau voor de Statistiek en in 1984 voor het laatst is bijgesteld (CBS, 1984). De diversiteit aan door respondenten uitgeoefende functies en beroepen kunnen hiermee via een coderingssysteem worden geclusterd.

De beroepenklassificatielijst van het CBS omvat een aanzienlijk (maar geen uitputtend) aantal in Nederland aanwezige functie- en beroepsbenamingen, aangegeven met een code. Het uitgangspunt voor de benamingen is de aard van de verrichte werkzaamheden in een functie/beroep. Door middel van een standaard-codering zijn deze om te zetten in functieniveaus.

Omdat verwacht werd dat er, ondanks de indikking, toch nog een veelheid aan functiecodes (gerelateerd aan functieniveaus) verkregen zou worden is gezocht naar een instrument om deze codes om te zetten in een minimum aantal grotere categorieën op basis waarvan vergelijkingen tussen (kleine) groepen mogelijk zijn. Dit werd gevonden in het door het CBS ontwikkelde concept 'sociale groep'.

De voor het onderzoek meest relevante categorieën die in deze sociale groeps-indeling worden onderscheiden zijn lagere, middelbare en hogere employées, arbeiders en zelfstandigen. Het CBS geeft de volgende omschrijving van deze groepen.

Zelfstandigen zijn personen die voor eigen rekening en risico een bedrijf of beroep uitoefenen.

De lagere, middelbare en hogere employées en de arbeiders vallen allemaal onder de paraplu van het begrip werknemers.

Werknemers zijn diegenen die arbeid verrichten tegen loon, salaris of daarmee gelijk te stellen beloning. Anders gezegd, werknemers zijn zij die werkzaam zijn in een dienstbetrekking. Deze categorie omvat zowel werknemers bij particuliere bedrijven en daarmee gelijkgestelden, als overheids- en semi-overheidspersoneel.

Het onderscheid tussen de lagere, middelbare en hogere employées en de arbeiders is in de beschrijving van het CBS moeilijk te ontdekken. Men schrijft: *"Traditioneel is het uitgangspunt van de indeling in werknemers en employées de mate waarin hoofd- of handarbeid wordt verricht. Tot de employées worden onder meer gerekend wetenschappelijke en andere vakspecialisten, personen in beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies, personen met een administratief beroep, praktisch alle personen met een commercieel beroep, een aantal beroepsbeoefenaars in de dienstverlenende sfeer, bedrijfsleiders in de land- en tuinbouw en toezichthoudend en leidinggevend productiepersoneel. De*

onderverdeling in hogere, middelbare en lagere employées vindt plaats op basis van aard en niveau van de beroepswerkzaamheden. Als kenmerken van het beroep worden daarbij in een aantal gevallen de benodigde opleiding, het gebruikelijke inkomen, e.d., in de overwegingen betrokken.

De categorie arbeiders omvat alle werknemers die niet tot de employées worden gerekend. Deze worden nader onderverdeeld in landarbeiders en niet-landarbeiders, op basis van de sector waar de betreffende personen werkzaam zijn". (Centraal Bureau voor de Statistiek, 1985). Arbeiders zijn bijvoorbeeld instrumentmakers, monteurs, maar ook het beroep van peuterleidster valt hieronder. De categorie lagere employées bevat administratief (commercieel) medewerkers, assistent-bedrijfsleiders, pedicures en vertegenwoordigers. Op het niveau van de middelbare employées zijn (bijvoorbeeld) technisch en bouwkundig tekenaars werkzaam. Een voorbeeld van een beroep uit de categorie hogere employées, tenslotte, is het beroep van architect of systeembeheerder. Gezien het opleidingsniveau van de respondenten zal deze categorie in het onderzoek nauwelijks voorkomen.

Het lijkt erop dat, gezien deze beschrijving, met name de categorie employées niveau-aanduidingen bevat. In vergelijking met arbeiders is er niet noodzakelijk een niveau-verschil met (bijvoorbeeld) de lagere employées, als wel een verschil in het soort werk en de aard van de verrichtte werkzaamheden.

Hoewel de CBS-indeling wel wat haken en ogen heeft (vrij grove indeling, verouderd), willen we deze indeling om pragmatische redenen toch gebruiken.

De CBS-indeling op zichzelf werd echter onvoldoende geacht voor het vaststellen van de arbeidsmarktpositie van de respondenten en van eventuele onderbenutting. Om niet uitsluitend afhankelijk te zijn van een indeling in sociale groepen is tevens een aantal andere indicatoren opgenomen.

Deze betreffen:

- de lengte van de zoekperiode (de tijdsduur voor het vinden van een baan);
- de wisseling van banen (het aantal banen na beëindiging van de opleiding);
- de periode dat men werkzaam is in de huidige baan;
- de aard van de aanstelling (vast versus tijdelijk);

- het aantal uren dat men werkt (volle tijd versus deeltijd);
- het inkomen.

De eerste indicator, lengte van de zoekperiode, heeft niet direct berekking op de functie-uitoefening maar kan wel aanwijzingen geven over de moeite die men heeft (gehad) om een baan te verwerven. De indicatoren twee, drie vier en vijf (de wisseling van banen, het aantal banen, de periode die men werkzaam is in de huidige baan, de aard van de aanstelling en het aantal uren dat men werkt) kunnen samen een indicatie geven over de stabiliteit van de betrekking. Voor niveauverschillen kunnen tevens inkomensverschillen (zesde indicator) indicatief zijn. Deze indicatoren zijn in de vragenlijst opgenomen als vraag 9 tot en met 14 en vraag 19.

De subjectieve bevraging werd uitgevoerd op basis van een door Diederer ontwikkelde serie uitspraken waarmee respondenten kunnen aangeven in hoeverre hun huidige baan aansluit op de gevolgde opleiding. Deze serie uitspraken werd door hem gebruikt in onderzoek naar de beroepsloopbanen van KMBO- en BBO-opgeleiden. Diederer concludeert dat deze uitspraken duidelijk een onderliggende dimensie vertegenwoordigen ten aanzien van de aansluiting, gezien het feit dat de eerste principale component van de matrix van correlaties tussen de uitspraken 62 % van de variantie verklaart (Diederer 1987, p. 91). Deze serie uitspraken staat in de vragenlijst opgenomen als vraag 20.

Hiernaast is de respondenten gevraagd de mate van tevredenheid aan te geven over een 7-tal onderdelen: het salaris, het aantal uren dat men werkt, het soort werk, de naaste collega's op het werk, de aanstelling, degene die leiding geeft/de baas en de mogelijkheden die men in het bedrijf heeft om van positie te veranderen.

De vaststelling tot welke etnische groep een respondent behoort, vond plaats aan de hand van 3 vragen namelijk, de voertaal thuis, het land van herkomst en de nationaliteit (vragen 24, 25 en 26). Een respondent die bijvoorbeeld als herkomstland Nederland aangaf, maar ook aangaf als communicatietaal met de ouders/thuis Turks te spreken, werd tot de Turkse groep gerekend.

2.5. Methode van onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van een telefonische enquête. Met het oog hierop is geprobeerd om onnodige ballast in de vragen voor de respondenten te voorkomen en de vragenlijst zo kort mogelijk

te houden. Verder was een snelle verwerking van de vragenlijst noodzakelijk. Daarom is vrijwel uitsluitend met gesloten vragen gewerkt.

In het volgende wordt ingegaan op de uitvoering van het onderzoek, met name de gegevensverzameling van de oud-leerlingen bij de scholen en de respons van de oud-leerlingen. Dit onderdeel wordt vrij uitvoerig belicht aangezien er zich bij het opsporen van de respondentgroep een aantal specifieke problemen voordeden, waarvan kennisname bruikbaar kan zijn voor ander, toekomstig onderzoek.

3. UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

3.1. Gegevensverzameling bij de scholen

Selectie

Het onderzoek is zoals aangegeven toegespitst op MBO-abituriënten. Van de schooltypen binnen het MBO zijn de afgestudeerden uit de drie grootste clusters, het Middelbaar Technisch Onderwijs (MTO), het Middelbaar Economisch en Administratief Onderwijs (MEAO) en het Middelbaar Dienstverlenings- en Gezondheids Onderwijs (MDGO) in het onderzoek betrokken. Minder voorkomende en meer vakspecifieke richtingen, zoals de School voor de Grafische vakken of de Analisten-school zijn niet gekozen, omdat een beperking tot de drie genoemde, brede schooltypen de mogelijkheid vergroot om de autochtonen/Nederlanders en allochtonen binnen de schooltypen met elkaar te vergelijken.

Doorslaggevend bij het benaderen van de scholen was de aanwezigheid van leerlingen uit etnische groepen. Op voorhand was te verwachten dat het aantal gediplomeerde allochtonen gering zou zijn, hetgeen ook naar voren kwam in de haalbaarheidsstudie die voorafgaand aan het onderzoek werd uitgevoerd (Ottens en Riemersma, 1989).

Om de trefkans op aanwezigheid van allochtone leerlingen te optimaliseren zijn de volgende scholen benaderd:

- scholen in de randstad (4 grote steden en Zaanstad);
- scholen die gebruik maken van de faciliteitenregeling ter bestrijding van onderwijsachterstand van allochtone leerlingen (Ministerie van Onderwijs 1988)¹. Hoewel de faciliteitenregeling van toepassing is op slechts een deel van de op scholen aanwezige allochtone leerlingen vormde het overzicht van voor de faciliteiten in aanmerking komende MBO-scholen een indicatie voor de aanwezigheid van allochtone (oud)-leerlingen.

De gevolgde werkwijze heeft tot gevolg dat het aandeel van MBO-scholen in de randstad aanmerkelijk groter is dan daarbuiten.

¹ Het betreft een faciliteitenregeling ten behoeve van het vormingswerk voor jeugdigen, het beroepsbegeleidend onderwijs, de proefprojecten kort-mbo en de dagscholen voor mbo. De regeling heeft betrekking op een beperkt aantal categorieën, nl. anderstaligen; Surinamers/Antillianen (met niet langer dan 4 jaar onderwijs in Nederland) en Molukkers.

Gegevens van de scholen

Het contact met de scholen is onontbeerlijk voor het achterhalen van de adressen van de respondenten. Voor een groot aantal scholen is het verstrekken van namen en adressen van oud-leerlingen praktisch of principieel een probleem. Praktisch omdat adressen lang niet altijd systematisch zijn verzameld of bewaard en het opsporen ervan veel tijd kost. In veel gevallen moesten kaartenbakken van de benodigde opeenvolgende uitstroomjaren in reeds afgesloten archieven worden opgespoord. De scholen die beschikken over geautomatiseerde gegevensbestanden maken hier over het algemeen pas recent gebruik van. Gediplomeerde leerlingen zijn er meestal niet met terugwerkende kracht in opgenomen. Voorzover dit wel het geval is is veelal de etniciteit van de leerlingen niet als kenmerk opgenomen.

De principiële redenen om geen adressen van oud-leerlingen te verschaffen betreffen de privacybescherming. Scholen hebben moeite met het verstrekken van namen en adressen omdat oud-leerlingen zelf geen toestemming hebben kunnen geven.

In totaal zijn er 46 MBO-scholen benaderd. Van de benaderde scholen hebben er 19 gegevens opgestuurd; bij 6 scholen zijn de gegevens opgehaald. De overige 21 scholen weigerden deelname (13), gaven aan geen of nauwelijks allochtone leerlingen op school te hebben (5) of stuurden uiteindelijk geen gegevens op (3).

In totaal is er voor de benadering van leerlingen van de gegevens van 25 scholen gebruik gemaakt.

Tabel 1 Aantal benaderde MBO-scholen per schooltype

	MTO	MDGO	MEAO	totaal
Gegevens verstrekt	9	8	8	25
Weigering	4	4	5	13
anders	2	3	3	8
totaal	15	14	17	46

3.2 Gegevensverzameling bij de leerlingen

De scholen werd verzocht namen en adressen te verstrekken van leerlingen uit de uitstroomjaren 1985, 1986 en 1987. De 25 scholen

verstrekten in totaal 249 namen en adressen van allochtone leerlingen. Het verstrekte aantal namen en adressen van autochtone/Nederlandse leerlingen is ruim 3 maal zo groot.

Om allochtone en autochtone leerlingen met elkaar te kunnen vergelijken is, uitgaande van de allochtone leerlingen, geprobeerd om een naar diplomajaar, sekse en schooltype vergelijkbare groep autochtone/Nederlandse oud-leerlingen samen te stellen en te bevragen. Dit is gelukt voor de variabele sekse (tabel 3), diplomajaar (tabel 10) en gedeeltelijk voor schooltype (tabel 9).

Telefonische bevraging

De respondenten zijn telefonisch bevroegd. In tabel 2 is het totaal aantal telefonisch benaderde oud-leerlingen weergegeven.

Tabel 2 Aantal telefonisch benaderde respondenten

	autochtonen	allochtonen	totaal
geslaagd gesprek	112	117	229
geen gehoor	31	29	60
verhuisd	4	18	22
onjuist tel.nr.	14	22	36
geheim nummer	1	21	22
weigering	5	6	11
momenteel onbereikbaar	10	36	46
totaal	177	249	426

Er zijn veel inspanningen verricht om met het geringe aanbod van adressen van allochtonen een zo groot mogelijke respons te bereiken. Wanneer een telefoonnummer niet klopte, onjuist was of ontbrak is het opgevraagd via de PTT-inlichtingendienst (008). Dit lukte in veel gevallen niet. Juist allochtonen bleken vaak een geheim nummer te hebben. Voorts is een opvallend groter aantal allochtone leerlingen dan autochtone/Nederlandse leerlingen verhuisd naar een ander adres en daardoor onbereikbaar. Bij autochtone/Nederlandse oud-leerlingen bleek het huidige telefoonnummer vaker via een familielid achterhaald te kunnen worden, terwijl van allochtone oud-leerlingen veelal familieleden niet (meer) onder het door de school verstrekte nummer aangevonden werden. Verder is het aantal allochtone oud-leerlingen dat

momenteel onbereikbaar is (vakantie, militaire dienst, bezoek aan buitenland) veel groter dan het aantal autochtone/Nederlandse.

Het aantal geen gehoor is in beide groepen nagenoeg gelijk (29, 31). De totale groep geen gehoor is gemiddeld 5 keer gebeld. Het is niet te zeggen of en in hoeverre de onbereikbaarheid van met name de allochtone leerlingen invloed heeft op de resultaten van het onderzoek. Aangezien onbereikbaarheid van allochtonen abiturienten mede tot stand kwam door het hoge percentage geheime telefoonnummers bij deze groep - dit in vergelijking met de autochtone groepering - is het niet meteen voor de hand liggend dit gegeven negatief uit te leggen. Schuyt heeft bijvoorbeeld naar aanleiding van zijn onderzoek (1989) gesteld dat een dergelijk gegeven zou kunnen wijzen op een behoorlijke mate aan maatschappelijke weerbaarheid.

Ervaringen met telefonische bevraging

De ervaringen met de telefonische bevraging zijn deels positief, deels negatief. Positief is de snelheid waarmee gegevens kunnen worden verzameld en een hoge respons wordt bereikt. Negatief voor de onderzoekers is dat telefoonnummers niet van iedere oud-leerling bekend zijn. Respondenten kunnen bij telefonische interviews het gevoel hebben te worden overrompeld. Om dit nadeel te beperken kreeg men de mogelijkheid op een meer gelegen moment teruggebeld te worden. In het algemeen zijn de reacties van de respondenten over het doel van het onderzoek en daardoor over de deelname, positief.

Taalproblemen, eventueel te verwachten bij leden uit etnische groepen, deden zich nauwelijks voor. In eventuele taalproblemen was (alleen voor Turken en Marokkanen) voorzien door de mogelijkheid Turks- en Arabisch-sprekende interviewers in te schakelen. Dit bleek niet nodig, omdat de respondenten zelf goed Nederlands spreken. Hoewel dit niet altijd het geval is bij familieleden, kon in het algemeen via hen de betreffende respondent wel worden bereikt.

Het totaal aantal bereikte respondenten is 229: 112 autochtone/Nederlandse en 117 allochtone. In het volgende hoofdstuk worden de gegevens van de respondenten gepresenteerd. Er wordt uitgebreider ingegaan op de onderzoekspopulatie, waarna de antwoorden van de repondenten worden weergegeven.

4. RESULTATEN

4.1. De onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie omvat een autochtone/Nederlandse en een allochtone groep van vrijwel gelijke omvang: 112 autochtonen en 117 allochtonen. Ook is ernaar gestreefd om een gelijke vertegenwoordiging van het aantal mannen en vrouwen in de totale onderzoekspopulatie te verkrijgen. Dat heeft geresulteerd in 118 mannen en 111 vrouwen in de onderzochte groep.

Tabel 3 Aantal respondenten in de onderzoekspopulatie naar etnische groep en sekse

	vrouwen	mannen	totaal
autochtonen/Nederlanders	53	59	112
Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen	28	25	53
overige allochtonen	30	34	64
totaal	111	118	229

De onderzochte groepen vormen zo afzonderlijk uiteraard geen getalsmatige afspiegeling van de deelname van de betreffende groepen aan het MBO. De deelname van allochtonen ligt procentueel veel lager. Om een indruk te geven: de deelname van mensen van Turkse en Marokkaanse herkomst in de totale MBO-populatie is 0.4%¹, terwijl deze groepen in het onderzoek samen 10% van het totaal uitmaken (zie tabel 4).

1 Over gediplomeerde uitstroom zijn geen gegevens bekend, maar verwacht kan worden dat dit aandeel veel lager is.

Tabel 4 Deelname aan mbo

	Landelijk 1985-'86			Steekproef uitstroom 1985-'88 naar land van herkomst		
	totaal	Tu.	Mar.	totaal	Tu.	Mar.
MBO	276241	827 (0.3)	403 (0.1)	229	13 (5.7)	10 (4.4)
MTO	77567	358 (0.5)	115 (0.1)	49	3 (6.1)	2 (4)
MDGO	72617	159 (0.2)	96 (0.1)	68	5 (6)	5 (6)
MEAO	50403	134 (0.3)	24 (0.4)	112	5 (4.5)	3 (2.7)

Bron: Leerlingen en studenten met een buitenlandse nationaliteit in het Nederlandse onderwijs 1985/'86, CBS, 's-Gravenhage, 1987.

N.B.: cijfers over leerlingen met een Surinaamse en Antilliaanse herkomst zijn niet bekend.

Op verzoek van de opdrachtgever zijn naast de reeds genoemde analyses gemaakt van de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse groep. Dat wil zeggen dat de gegevens van deze allochtonen zijn afgezet tegen die van de overige allochtonen en de autochtonen. Deze etnische groepen vormen in het onderzoek samen 45% van de totale groep allochtonen.

De totale onderzochte groep ziet er verder naar etniciteit, leeftijd en gevolgd schooltype als volgt uit.

In tabel 5 is het herkomstland en de nationaliteit van de respondenten in de steekproef weergegeven. 75% (173 personen) heeft de Nederlandse nationaliteit. Van de groep Turken heeft iedereen de Turkse nationaliteit, terwijl de Marokkanen voor de helft de Nederlandse nationaliteit bezitten. Omgekeerd heeft een deel van de respondenten een buitenlandse nationaliteit, maar Nederland als herkomstland. Dit geldt vooral voor de Spanjaarden en de Italianen.

Tabel 5 Land van herkomst en nationaliteit van de respondenten

	Land van herkomst	Nationaliteit
Nederland	124	173
Turkije	13	13
Marokko	8	4
Suriname/Ned. Antillen	30	-
Indonesië	17	-
Spanje	6	10
China	2	-
Italië	6	9
anders	21	14
onbekend	2	6
totaal	229	229

Het lijkt bij de allochtone respondenten te gaan om een tamelijk gevestigde groep. Het merendeel (63%) van de allochtonen is langer dan 16 jaar in Nederland (tabel 6), een groot deel van de groep allochtonen (83%) spreekt thuis of met de ouders Nederlands, vaak in combinatie met de eigen taal (tabel 7) en een groot deel heeft de Nederlandse nationaliteit. De meeste respondenten zullen, gezien hun leeftijd (tabel 8) in Nederland zijn geboren of hier op zeer jonge leeftijd zijn gekomen.

Tabel 6 Verblijfsduur in Nederland

	Tu. Ma. Sur. Ant.	overige allochtonen	totaal
1-5 jaar	-	1	1
6-10 jaar	5	8	13
11-15 jaar	21	10	29
16-20 jaar	18	14	32
21-25 jaar	7	30	37
> 25 jaar	2	1	3
totaal	53	64	117

Tabel 7 Taal thuis/met ouders gesproken

	autochtonen	allochtonen			totaal
		Tu.	Ma.	Sur. Ant overig	
alleen Nederlands	112	27		32	171
alleen eigen taal	-	12		8	20
Nederlands + eigen taal	-	21		17	38
totaal	112	60		57	229

Tabel 8 Leeftijd van de respondenten

	autochtonen	allochtonen			totaal
		Tu.	Ma.	Sur. Ant. overige	
< 20 jaar	4	6		3	13
21-24 jaar	90	36		42	168
25-30 jaar	14	11		15	40
> 30 jaar	-	-		2	2
onbekend	-	-		-	6
totaal	108	53		62	229

De respondenten zijn als volgt verdeeld over de schooltypen: 112 MEAO-gediplomeerden, 68 MDGO-gediplomeerden en 49 MTO-gediplomeerden. Ook deze verdeling is geen procentuele afspiegeling van de populatie deelnemers aan deze schooltypen. De MEAO-deelname wijkt hier het meest van af. De landelijke deelname aan het MEAO (tabel 4) is 18% van de totale MBO-deelname, terwijl in de onderzoekspopulatie de gediplomeerde uitstroom 49% is. De landelijke deelname aan het MTO is 28% en aan het MDGO 26%, terwijl de gediplomeerden in de onderzoekspopulatie uit deze schooltypen respectievelijk 21% en 30% van het totaal vormen.

De MTO-populatie in het onderzoek bestaat vrijwel alleen uit mannen; er is één (allochtone) vrouw. De MDGO-gediplomeerden zijn grotendeels vrouwen. Opvallend is het grote aantal Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse vrouwen in de MDGO-groep. Het gaat om 20 vrouwen in totaal, dat is 29% van de totale MDGO-groep. De MEAO-gediplomeerden zijn redelijk over dit schooltype verdeeld naar etniciteit en sekse.

Tabel 9 Respondenten per schooltype

	autochtonen		allochtonen				overig	totaal
	v	m	Tu	Ma	Sur	Ant		
MTO	-	22	1	9	-	-	17	49
MDGO	29	4	20	3	10	2	68	
MEAO	24	34	7	13	20	14	112	
totaal	53	60	28	25	30	33	229	

Een groot deel van de respondenten is in 1987 gediplomeerd uitgestroomd. Het geringe aantal respondenten in 1988 in tabel 11 heeft te maken met het feit dat dit diplomajaar in principe niet in de steekproef betrokken zou worden. De scholen verstrekten echter gegevens van leerlingen die in 1987 gezakt waren voor hun examen en in (de loop van) 1988 slaagden, of van leerlingen die in 1987 een deelcertificaat behaalden en in 1988 het gehele diploma. Deze leerlingen zijn, met name om het aantal te benaderen allochtone leerlingen te verhogen, wel in het onderzoek betrokken.

Tabel 10 Diplomajaar

1985	27
1986	81
1987	93
1988	15
onbekend	13
totaal	229

4.2 Werkzaam of werkloos?

Eén van de onderzoeksvragen is of de respondenten wel of niet werkzaam zijn. Omdat het onderzoek geconcentreerd is op de werkenden wordt er niet uitgebreid ingegaan op personen die geen betaalde baan hebben en momenteel andere bezigheden hebben, ofwel werkloos zijn. Niettemin gaan we kort in op de antwoorden van de respondenten, gevraagd naar hun huidige bezigheden/situatie.

De antwoorden van de respondenten op deze vraag zijn ondergebracht in de volgende categorieën: een full-time-dagopleiding volgen, werkloos zijn, een betaalde baan hebben, het huishouden doen, militaire dienst uitoefenen, vrijwilligerswerk doen en een part-time-opleiding of avondschool volgen (niet in combinatie met een baan).

In tabel 11a is eerst een uitsplitsing gemaakt tussen autochtonen en allochtonen en sekse, vervolgens is in tabel 11b een driedeling aangebracht nl. autochtonen, de groep Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen en overige allochtonen.

Tabel 11a laat verschillen zien tussen de beide groepen respondenten (autochtonen en allochtonen) maar deze verschillen zijn niet significant.

Een groot deel van de respondenten, 69% (150 personen) heeft op dit moment een betaalde baan. Eénentwintig procent volgt momenteel een full-time-dagopleiding. Vijf procent van de respondenten (10 personen) geeft aan werkloos te zijn, terwijl 5% overige bezigheden heeft. In deze categorie is een aantal bezigheden, zoals huishouden en militaire dienst ondergebracht.

Tabel 11a. Voornaamste bezigheid per etnische groep en sekse

	autochtonen				allochtonen				totaal
	v	%	m	%	v	%	m	%	
full-time opleiding	5	10	17	30	8	15	15	28	45
werkloos	-	-	2	4	5	9	3	6	10
huishouden, enz.	3	6	3	5	5	9	1	2	13
betaalde baan	44	85	34	64	37	67	34	64	149
p=0.31	52		57		55		53		217 ²

2 In de tabellen zijn de "missings" niet opgenomen.

Tabel 11b. Voornaamste bezigheid op dit moment (etnische groep)

	autochtonen		allochtonen				overig	totaal
	n	%	Tu	Ma	Sur	Ant		
full-time dagopleiding	21	9	15	29	10	17	46	
werkloos	2	2	3	6	5	8	10	
huishouden, etc.	6	6	5	10	1	2	12	
betaalde baan	78	73	28	55	44	73	150	
totaal	107	100	51	100	60	100	218	

Een overzicht met betrekking tot de 10 werkloze respondenten geeft tabel 11c.

Tabel 11c. Schooltype, sekse, etniciteit van de 10 werklozen

	autochtonen		allochtonen				overig	totaal
	v	m	Tu	Ma	Sur	Ant		
MTO	-	1	-	-	-	1	2	
MDGO	-	-	2	-	-	2	6	
MEAO	-	1	-	-	-	1	2	
totaal	-	2	2	-	-	4	10	

Gezien het geringe aantal aangetroffen werklozen en de spreiding daarvan over de diverse groepen kan alleen worden opgemerkt dat 8 van 10 werklozen van allochtone herkomst zijn en 6 van de 10 een MDGO-opleiding volgden, waarvan 4 (allochtone) vrouwen.

Bekijken we de percentages in de tabellen (11b, 12 en 13), dan blijkt dat het hebben van een betaalde baan (tabel 13) ongeveer gelijk verdeeld is over de drie schooltypen.

In de andere twee tabellen zijn er wel verschillen. Tabel 11 laat zien dat werken in een betaalde baan zowel bij autochtonen als bij overige allochtonen in 73% van de gevallen voorkomt, terwijl dat bij de groep Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen in 55% het geval is. De verschillen zijn overigens niet significant.

Tabel 12 Voornaamste bezigheid op dit moment (sekse)

	vrouwen		all.		mannen		all.		totaal
	aut. n	%	n	%	aut. n	%	n	%	
full-time dagopleiding	5	10	8	15	16	8.5	17	30	46
werkloos	0	0	5	9	2	3.5	3	5	10
huishouden, etc.	3	5	5	9	3	5.5	2	3.5	13
betaalde baan	44	85	36	67	35	62.5	35	61.5	150
totaal	52	100	54	100	56	100	57	100	219

p = 0.01

Tabel 13 Voornaamste bezigheid op dit moment (schooltype)

	MTO		MDGO		MEAO		totaal
	n	%	n	%	n	%	
full-time dagopleiding	12	24	9	14	27	25	48
werkloos	2	4	6	9	2	2	10
huishouden, etc.	4	8	7	11	2	2	13
betaalde baan	31	64	44	66	78	71	153
totaal	49	100	66	100	109	100	224

Het volgen van een full-time-dagopleiding komt significant vaker voor onder mannen (als totale groep) dan onder vrouwen en komt onder MDGO-ers weinig voor in vergelijking met de MTO- en MEAO-ge-diplomeerden. In de categorie "huishouden, etc." tenslotte valt het relatief hoge percentage allochtone vrouwen op (9% tegen 5% bij de autochtone vrouwen). Uit tabel 13 blijkt dat in deze categorie veel MDGO-ge-diplomeerden vallen.

De gegevens met betrekking tot de huidige bezigheid overziend kunnen we concluderen dat een groot deel van de respondenten een betaalde baan heeft. Hiertegenover staat dat 5% aangeeft werkloos te zijn, terwijl daarnaast nog 5% niet of nauwelijks aan betaalde arbeid of scholing deelneemt maar het huishouden doet of in militaire dienst is. De werkloosheid is vooral te vinden in de groep allochtonen met een MDGO-diploma. Verder volgen mannen significant vaker dan vrouwen een full-time-dagopleiding.

4.3 Een betaalde baan

Van de respondenten met een betaalde baan is met behulp van de in hoofdstuk 2 genoemde indicatoren nagegaan of er verschillen zijn in de arbeidssituatie van de onderzochte groepen.

Tijdsduur

De eerste indicator die aanwijzingen kan verschaffen over verschillen in positie tussen de onderscheiden groepen heeft betrekking op de tijdsduur voor het vinden van een baan.

Uit tabel 14 blijkt dat meer dan de helft van het totaal aantal respondenten (58%) direct na het verlaten van de opleiding een baan heeft gevonden. Van hen die niet direct na het verlaten van de opleiding een baan vonden heeft de helft er langer dan een half jaar over gedaan om werk te vinden. De gegevens van de groep Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen wijken enigszins in ongunstige zin af van de gegevens van de overige respondenten, ervan uitgaande dat het direct vinden van werk na de opleiding positief is. In vergelijking met de andere twee groepen is het percentage "direct een baan" het laagst. Bij de autochtone groep is juist het percentage dat direct een baan vond hoog.

Tabel 14 Tijdsduur voor het vinden van een baan

	autochtonen		allochtonen				totaal
	n	%	Tu.	Ma.	Sur.	Ant.	
	n	%	n	%	n	%	
direct na de opleiding	48	62	14	50	25	57	87
niet direct na de opleiding	29	38	14	50	20	43	63
totaal	77	100	28	100	45	100	150

Aantal banen

Ook op dit aspect vertonen de gegevens van de groep Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen een afwijkend beeld ten opzichte van dat van de overige respondenten. Bij de autochtonen en de overige allochtonen is ongeveer de helft van de mensen werkzaam in de eerste baan en heeft de helft twee of meer banen gehad. Bij de allochtonen is

het percentage dat twee of meer banen heeft gehad hoger, althans bij Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen (tabel 15).

Tabel 15 Aantal banen na beëindiging opleiding (etnische groep)

	autochtonen		allochtonen Tu.Ma.Sur.Ant.		Overig		totaal
	n	%	n	%	n	%	
eerste baan	37	48	9	32	18	42	64
twee of meer banen	39	51	19	68	23	53	81
al baan tijdens opleiding	1	1	0	0	2	5	3
totaal	77	100	28	100	43	100	148

Het zou vooral de vrouwen uit de allochtone groep kunnen betreffen, aangezien vrouwen als totale groep significant afwijken van mannen. Vrouwen zijn na de opleiding vaker van baan gewisseld (tabel 16).

Tabel 16 Aantal banen na beëindiging opleiding (sekse)

	vrouwen		mannen		totaal
	n	%	n	%	
eerste baan	27	33	39	56	66
twee of meer banen	51	64	30	43	81
al baan tijdens opl.	2	3	1	1	3
totaal	80	100	70	100	150

$p = 0.03$

Periode werkzaam in huidige baan

Meer dan de helft van het aantal mensen met een betaalde baan is langer dan een jaar werkzaam in de huidige betrekking (53%). Een ten opzichte van de andere groepen groot percentage "overige allochtonen" is een jaar of meer werkzaam in de huidige functie.

Tabel 17 Periode werkzaam in huidige baan (etnische groep)

	autochtonen		allochtonen Tu.Ma.Sur.Ant.		Overig		totaal
	n	%	n	%	n	%	
minder dan een jaar	40	52	13	46	17	38	70
een jaar of meer	37	48	15	54	28	62	80
totaal	77	100	28	100	45	100	150

Aard van de aanstelling

Verwacht werd dat allochtonen minder vaak dan autochtonen een vaste betrekking of aanstelling zouden hebben. Uit onderstaande tabel blijkt dat dit voor de groep Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen inderdaad het geval is: zij hebben vergeleken met de andere groepen significant vaker een andere dan een vaste aanstelling en zij zijn significant vaker werkzaam in een tijdelijke aanstelling of voor een uitzendbureau (tabel 18). Sekse-verschillen zijn op deze indicator te verwaarlozen.

Tabel 18 Aard van de aanstelling (etnische groep)

	autochtonen		allochtonen Tu.Ma.Sur.Ant.		Overig		totaal
	n	%	n	%	n	%	
vaste aanstelling	62	80.5	17	60.5	32	73	111
tijdelijke aanstelling/ uitzendbureau/oproepkr. anders	13	17	10	36	11	25	34
totaal	77	100	28	100	44	100	149

p = 0.03

Aantal uren dat men werkt

Verreweg het grootste deel van de respondenten (91% - 139 personen) heeft een baan van 20 uur of meer. In het aantal uren dat men werkt, zijn kleine verschillen tussen de groep Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen enerzijds en de overige respondenten. Een relatief hoog percentage werkt minder dan 20 uur en ook het variabel werkzaam zijn komt relatief vaak voor (zie tabel 19). Ook op dit aspect zijn er geen noemenswaardige sekseverschillen.

Tabel 19 Werkzaam < of > 20 uur (etnische groep)

	autochtonen		allochtonen				Overig	totaal
	n	%	Tu.	Ma.	Sur.	Ant.		
minder dan 20 uur	1	1	2	7				3
20 uur of meer	74	95	23	82	42	95		139
variabel	3	4	3	22	2	5		8
totaal	78	100	28	100	44	100		150

Inkomen

De meeste respondenten (71% - 101 respondenten) hebben een inkomen van tussen de f1250,- en f2000,- per maand. Er zijn tussen de etnische groepen geen significante inkomensverschillen. Wel is er een tendens dat de groep Turken, Marokkanen, Surinamers en Antilianen iets is oververtegenwoordigd in de laagste inkomenscategorie (< 1250 gulden) en iets is ondervertegenwoordigd in de hogere inkomensgroep van meer dan f2000,-. Wel is het percentage "onbekend" bij autochtonen en overige allochtonen nogal hoog.

Tabel 20 Inkomen (etnische groep)

	autochtonen		allochtonen				Overig	totaal
	n	%	Tu.	Ma.	Sur.	Ant.		
< 1250	9	11.5	4	14	4	9	17	
1251-1500	14	18	3	11	6	14	23	
1501-2000	40	51	19	68	24	54	83	
> 2000	6	8	1	3.5	3	7	10	
onbekend	9	11.5	1	3.5	7	16	17	
totaal	78	100	28	100	44	100	150	

Significante verschillen in inkomen doen zich wel voor tussen mannen en vrouwen: zowel in de autochtone als in de allochtone groep verdienen significant meer vrouwen dan mannen minder dan f1250,- per maand, en zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de lagere inkomenscategorieën. Verder doen, zoals tabel 22 laat zien, inkomens 'pieken' zich alleen voor bij mannen.

Tabel 21 Inkomen (sekse)

	vrouwen		mannen		totaal
	n	%	n	%	
< 1250	15	19	2	3	17
1251-1500	16	20	7	10	23
1501-2000	42	52.5	43	61	85
> 2000	1	1	9	13	10
onbekend	6	7.5	9	3	15
totaal	80	100	70	100	150

p = 0.005

De verdeling over de schooltypen vertoont een soortgelijk patroon. Tabel 22 laat zien dat MDGO-gediplomeerden en MEAO-gediplomeerden (significante) inkomensverschillen vertonen in vergelijking met de MTO-ers. De MDGO-gediplomeerden omdat ze zijn oververtegenwoordigd in de laagste inkomenscategorie, het MEAO vanwege de piek in de categorie 1251-2000.

Tabel 22 Inkomen (schooltype)

	MTO		MDGO		MEAO		totaal
	n	%	n	%	n	%	
< 1250	-	-	12	29	5	6.5	17
1251-1500	1	3	8	19.5	14	18	23
1501-2000	21	68	41	34	50	64	85
> 20000	3	13	1	2.5	5	6.5	10
onbekend	5	16	6	15	4	5	15
totaal	31	100	41	100	78	100	150

p = 0.00

Leidinggeven en werkzaam in loondienst of anders

In hoofdstuk 2 zijn als indicatoren van onderbenutting genoemd het al of niet leidinggeven in de uitgeoefende functie en het werkzaam zijn in loondienst dan wel als zelfstandige. Van de respondenten blijkt ruim 80% geen leidinggevende functie te hebben of dit in elk geval niet zo te benoemen. Het (niet)leidinggeven is wel gelijkmatig verdeeld over de etnische groepen, de seksen en de schooltypen. De andere indicator, het werkzaam zijn in loondienst of als zelfstandige, differentieert niet

tussen de groepen. Achttennegentig procent van de respondenten werkt in loondienst.

Sociale groep

De respondenten zijn op grond van de door hen uitgeoefende functies onderverdeeld in zogenaamde sociale groepen: lagere, middelbare en hogere employées en arbeiders (zie hoofdstuk 2). Er is, zoals aangegeven een vrij grove maat gebruikt voor het vaststellen van het functie-niveau. Niettemin doen zich verschillen tussen de groepen voor.

Tabel 23 laat zien dat de meeste respondenten werkzaam zijn in de groep van de lagere employées: 69% ofwel 101 personen. 19% valt in de categorie arbeiders en 10% in de groep van de middelbare employées. Slechts 2 personen kunnen worden gerekend tot de hogere employées. Dit zijn overigens, zoals uit tabel 24 blijkt, mannen. Vergelijken we de groep Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen met de overige respondenten dan blijkt deze groep als geheel significant af te wijken van de overige respondenten. Zij zijn minder vaak middelbare employées en vaker arbeiders.

Tabel 23 Sociale groep (etnische groep)

	autochtonen		allochtonen				totaal
	n	%	Tu.	Ma.	Sur.	Ant.	
	n	%	n	%	n	%	
hogere employees	1	1	-	-	1	2.5	2
middelbare employees	11	14	-	-	5	11.5	16
lagere employees	54	69.5	17	63	30	68	101
arbeiders	12	15.5	10	37	8	18	30
totaal	78	100	27	100	44	100	149

p = 0.03

Ook vrouwen en mannen vertonen verschillen op het aspect 'sociale groep'. Vrouwen zijn in vergelijking met mannen minder vaak hogere of middelbare employée. Verder zijn significant meer vrouwen dan mannen lagere employée en veel meer mannen dan vrouwen arbeider. Deze groepen zullen overigens eerder verschillen naar inhoud van het werk (verzorgend/dienstverlenend versus technisch) dan naar niveau.

Toch levert het MDGO met een voornamelijk vrouwelijke onderzoekspopulatie 12 arbeiders af.

Tabel 24 Sociale groep (sekse)

	vrouwen		mannen		totaal
	n	%	n	%	
hogere employees	-	-	2	3	2
middelbare employees	6	7	10	14	16
lagere employees	63	80	39	55	102
arbeiders	10	13	20	28	30
totaal	79	100	71	100	150

p = 0.00

Tabel 25 laat zien dat het MDGO in ongunstige zin afwijkt van de andere twee schooltypen: significant minder respondenten zijn hogere en middelbare employée en meer respondenten zijn lagere employée en arbeider.

Tabel 25 Sociale groep (schooltype)

	MTO		MDGO		MEAO		totaal
	n	%	n	%	n	%	
hogere employees	1	3	-	-	1	1	2
middelbare employees	5	17	-	-	11	14	16
lagere employees	5	17	31	72	67	85	101
arbeiders	19	63	12	28	-	-	31
totaal	30	100	43	100	77	100	150

p = 0.00

Een combinatie van de gegevens levert het volgende beeld op: de groep MDGO-vrouwen van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse herkomst wijkt in ongunstige zin af van de overige respondenten. Zij bevinden zich in de lagere sociale groepen, de lagere employees en de arbeiders.

Het is met name het concept van de sociale groep dat een antwoord moest geven op de vraag of er onder allochtonen sprake is van onderbenutting ten opzichte van autochtonen/Nederlanders. We concluderen dat er, zelfs bij gebruikmaking van een vrij grove maat, de CBS-indeling in sociale groepen, een groep respondenten is die een afwijkend beeld vertoont ten opzichte van de overige respondenten. Met behulp van de resultaten uit de andere indicatoren (met name "inkomen") kunnen we het gegeven dat de positie van de groep Turkse,

Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse MDGO-vrouwen ongunstiger is dan die van de overige respondenten ondersteunen.

4.4. Beoordeling aansluiting opleiding/huidige functie

In het voorgaande is vooral de huidige positie van de respondenten in de functie-uitoefening besproken. Er is in het onderzoek aan de respondenten tevens hun mening over de aansluiting van de opleiding op de uitgeoefende functie. Hiertoe hebben we de respondenten een aantal uitspraken voorgelegd die ingaan op het nut van (onderdelen uit) de opleiding voor de huidige functie-uitoefening (zie bijlage 1, vraag 20). We presenteren de antwoorden niet per onderdeel, maar geven het 'overall-oordeel'. Dit is mogelijk vanwege de hoge onderlinge correlatie tussen de verschillende items.

Bezien we de 'overall-beoordeling' van de respondenten over de aansluiting (tabel 26), dan blijkt dat meer dan de helft (58%) positief en 26% redelijk positief is over deze aansluiting. Negentien procent vindt dat er geen of nauwelijks aansluiting is tussen de opleiding en het huidige werk. Er is een tendens dat de Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen iets vaker oordelen dat er geen of een redelijke aansluiting is, terwijl ze iets minder van mening zijn dat er een hoge mate van aansluiting is. De verschillen zijn niet significant.

Tabel 26 Beoordeling aansluiting werk op opleiding (etnische groep)

	autochtonen		allochtonen Tu.Ma.Sur.Ant.		Overig		totaal
	n	%	n	%	n	%	
geen/nauwelijks aansluiting	14	19	6	21	6	14	26
redelijke aansluiting	20	27	11	38	11	25	42
goede aansluiting	40	54	12	41	27	61	79
totaal	74	100	29	100	44	100	147

Een significant verschil in beoordeling geeft de vergelijking van de antwoorden van mannen en vrouwen te zien. Vrouwen zijn negatiever over de aansluiting dan mannen.

Tabel 27 Beoordeling aansluiting werk op opleiding (sekse)

	vrouwen		all.		mannen		all.		totaal
	aut. n	%	n	%	aut. n	%	n	%	
geen/nauwelijks aansluiting	11	27	10	27	3	9	2	5	26
redelijke aansluiting	13	32	12	32	7	20	10	28	42
goede aansluiting	17	41	15	41	25	71	24	67	81
totaal	41	100	37	100	35	100	36	100	149

p = 0.00

Relateren we de oordelen over de aansluiting aan het gevolgde schooltype dan blijkt de groep MDGO significant af te wijken: veel vaker dan statistisch verwacht antwoordt deze groep respondenten dat er geen goede aansluiting is tussen het werk en de opleiding, terwijl men veel minder vaak antwoordt dat er een goede aansluiting is (tabel 28).

Tabel 28 Beoordeling aansluiting werk op opleiding (schooltype)

	MTO		MDGO		MEAO		totaal
	n	%	n	%	n	%	
geen/nauwelijks aansluiting	2	7	18	41	6	8	26
redelijke aansluiting	4	13	12	27	26	34	42
goede aansluiting	24	80	14	32	44	58	82
totaal	30	100	44	100	76	100	150

p = 0.00

Naar aanleiding van de tabellen 26, 27 en 28 kunnen we constateren dat verschillen tussen allochtonen en autochtonen niet significant zijn, sekse en opleiding wel. Kennelijk is de sekse factor en/of opleidingsfactor meer van invloed bij de beoordeling over de aansluiting werk/opleiding.

Mate van tevredenheid

De respondenten is, behalve naar een oordeel over de aansluiting van werk en opleiding, gevraagd in hoeverre men tevreden is over een

aantal zaken in het werk. Men werd gevraagd de mate van tevredenheid uit te spreken over 7 onderdelen: het salaris, het aantal uren dat men werkt, het soort werk, de naaste collega's op het werk, de aanstelling, degene die leiding geeft/de baas en de mogelijkheden die men in het bedrijf heeft om van positie te veranderen. De antwoorden op deze onderdelen staan in tabel 29. Opvallend is de hoge mate van tevredenheid over vrijwel alle onderdelen en de overeenstemming in antwoorden tussen de beide groepen respondenten, autochtonen en allochtonen. Toch is er een tendens te bespeuren dat allochtonen (met uitzondering van het aspect "tevredenheid over degene die leiding geeft/de baas") procentueel minder vaak geheel tevreden zijn dan autochtonen. Allochtonen antwoorden iets vaker dat ze gedeeltelijk tevreden of niet tevreden zijn. Vooral over het soort werk zijn allochtonen procentueel vaak slechts gedeeltelijk tevreden. De verschillen zijn niet significant.

Tabel 29 Mate van tevredenheid

	geheel tevreden %	gedeeltelijk tevreden %	niet tevreden %	totaal %	n
salaris					
. autochtonen	56	33.5	10.5	100	78
. allochtonen	49	36	15	100	74
aantal uren dat men werkt					
. autochtonen	85	13	2	100	78
. allochtonen	88	9	3	100	74
het soort werk					
. autochtonen	76	18	6	100	78
. allochtonen	69	26	5	100	74
de naaste collega's op het werk					
. autochtonen	86	9	5	100	77
. allochtonen	82	18	0	100	74
de aanstelling					
. autochtonen	85	11.5	3.5	100	78
. allochtonen	77	18	5	100	72
degene die leiding geeft/baas					
. autochtonen	77	16	7	100	77
. allochtonen	82	14	4	100	71
de mogelijkheden tot verandering in het bedrijf/instelling					
. autochtonen	53	19	28	100	74
. allochtonen	49	27	24	100	70

We concluderen dat ook uit de meningen van de respondenten zelf over de aansluiting van werk en opleiding blijkt dat de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse groep in ongunstige zin afwijkt van de overige respondenten. Ook hier lijkt het vooral te gaan om de vrouwelijke MDGO-geëdiplomeerden. Echter, niet alleen de allochtonen vrouwen met een MDGO-diploma, maar ook een groot deel van de overige MDGO-geëdiplomeerden oordeelt negatief over deze aansluiting. Verder zijn in het algemeen vrouwen negatiever over de aansluiting dan mannen, een resultaat dat grotendeels door de MDGO-groep bepaald wordt.

Er is een tendens dat de allochtone groep minder tevreden is dan de autochtone/Nederlandse groep over zaken als het salaris, het aantal uren dat men werkt, het soort werk, de naaste collega's op het werk, de aanstelling, degene die leiding geeft/de baas en de mogelijkheden die men in het bedrijf heeft om van positie te veranderen.

5. SAMENVATTING EN CONCLUSIES

In dit onderzoek is door middel van een beperkte survey een vergelijking gemaakt tussen allochtone en autochtone/Nederlandse MBO-geplomeerden op de arbeidsmarkt. Geprobeerd is om in een korte periode via een telefonische enquête zoveel mogelijk allochtone gediplomeerden uit de uitstroomjaren 1985-1988 te bevrage over hun huidige bezigheden en hun positie op de arbeidsmarkt. Zowel allochtonen als autochtonen/Nederlanders zijn vragen voorgelegd over een aantal aspecten die betrekking hebben op hun huidige functie en werkzaamheden daarin. De survey werd ondernomen om een indicatie te krijgen van eventuele onderbenutting van allochtonen op de arbeidsmarkt. Er zijn verschillende groepen met elkaar vergeleken: autochtonen en allochtonen; Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen als groep met overige respondenten; vrouwen en mannen. In het onderzoek zijn respondenten uit drie schooltypen binnen het Middelbaar Beroepsonderwijs betrokken, het MTO, het MDGO en het MEAO. De onderzoeksvraag luidde: *Wat is de omvang van onderbenutting bij allochtone personen en hoe omvangrijk is deze ten opzichte van autochtone personen?*

5.1. De onderzoekspopulatie

Om deze vraag te beantwoorden is geprobeerd om een allochtone en een autochtone respondentgroep van gelijke omvang samen te stellen. Op voorhand werd verwacht dat het problematisch zou kunnen zijn om een voldoende aantal allochtone MBO-geplomeerden in het onderzoek te betrekken. Bekend is dat de deelname van allochtonen aan hogere en middelbare vormen van voortgezet onderwijs gering is. We weten bovendien dat het voor allochtone leerlingen vooralsnog niet eenvoudig is om de eindstreep in het MBO te halen. Zo wijst een onderzoek in Amsterdamse MBO-scholen op een uitvalpercentage van allochtone leerlingen van 70.5% tegen 9.6% in de Nederlandse groep (Babeliowsky 1986). Nu is dit onderzoek inmiddels gedateerd en, belangrijker, alleen van toepassing op de Amsterdamse situatie maar het vormt wel een indicatie voor de positie van allochtone leerlingen in het MBO en de gediplomeerde uitstroom. Ook in ons onderzoek geven de scholen te kennen: op de MBO-scholen zitten weinig allochtone leerlingen en voor zover ze aanwezig zijn stromen ze maar in zeer geringe mate gediplo-

meerd uit. Voor de meeste scholen was het mede om die reden dan ook moeilijk om een groot aantal namen en adressen van allochtone leerlingen te verschaffen.

Een ander, onderzoeksmatig probleem bij de samenstelling van de onderzoekspopulatie is de grote non-respons onder allochtone leerlingen. Is het al moeilijk om in het algemeen oud-leerlingen via de school te achterhalen, het is, zo blijkt, nog moeilijker om allochtone leerlingen te bereiken. Vaker dan hun Nederlandse schoolgenoten blijken ze te zijn verhuisd en 'onvindbaar', vaak blijken ze geen telefoon of een geheim nummer te hebben. Hoe het gegeven van het grote aantal geheime telefoonnummers van allochtonen geïnterpreteerd moet worden is onduidelijk. Er zijn in onderzoek geen gegevens omtrent non-respons van respondenten achterhaald.

Belangrijk is, dat gezien het geringe aantal allochtonen dat momenteel deelneemt aan het MBO en gezien het hoge non-responspercentage onder allochtone respondenten, toch een redelijk aantal allochtonen is bevraagd.

De onderzoekspopulatie bestaat uit 229 personen, 117 allochtonen en 112 autochtonen/Nederlanders. Het aantal vrouwen en mannen is respectievelijk 118 en 111. Een groep van 53 Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen is apart geanalyseerd. De verdeling over de schooltypen is 49 MTO-ge diplomaerden (vrijwel allemaal mannen), 68 MDGO-ge diplomaerden, voor 87% vrouw. Een groot deel van deze MDGO-vrouwen, 29%, is afkomstig uit de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse groep. Het totaal aantal MEAO-ge diplomaerden is 112 (54% mannen, 46% vrouwen). Achtenveertig procent van de MEAO-ers is allochtoon.

5.2. Vaststellen van onderbenutting

Het onderzoek heeft vooral betrekking op onderbenutting van respondenten in hun functie-uitoefening. De bepaling van onderbenutting heeft onder andere plaatsgevonden door middel van een analyse van het functieniveau van de respondenten. Voor alle respondenten afzonderlijk is de functie genoteerd. In de analyse moest worden uitgegaan van een aggregatie van genoteerde functies door middel van een hercodering. Er is hierbij gekozen voor de categorieën ter aanduiding van sociale groepen door het CBS. De hercodering van de genoemde functies leverde voor de betreffende respondenten 4 categorieën of sociale

groepen op: de arbeiders, de lagere employées, de middelbare employées en de hogere employées. Daarnaast is een aantal andere indicatoren opgenomen, waarop verschillen tussen allochtonen en autochtonen konden worden verwacht. Dit zijn: de tijdsduur voor het vinden van een baan, de wisseling van banen, de periode dat men werkzaam is in de huidige baan, de aard van de aanstelling, het aantal uren dat men werkt en het inkomen.

5.3. Onderbenutting

In de eerste plaats is gekeken naar de huidige bezigheden van de respondenten: heeft men een betaalde baan, volgt men, na behalen van het MBO-diploma, een full-time-dagopleiding, is men werkloos of heeft men andere bezigheden?

Een groot deel van de respondenten, 69%, blijkt een betaalde baan te hebben. Voor autochtonen en overige allochtonen blijkt dit voor een groter percentage (73%) het geval te zijn dan voor Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen (55%). Eenentwintig procent van het totaal aantal respondenten volgt een full-time-dagopleiding. Vijf procent van de respondenten is werkloos, terwijl nog eens 5% andere bezigheden blijkt te hebben, zoals militaire dienst en huishoudelijke bezigheden.

We hebben in dit onderzoek gevonden dat het werkloos zijn vooral voorkomt onder allochtonen (8 van de 10 werkloze personen). Vier werklozen zijn allochtone vrouwen met een MDGO-opleiding. Voorts geven (allochtone) vrouwen, met een MDGO-diploma, vaker dan andere respondenten aan het huishouden te doen.

Vrouwen, ook autochtone, blijken significant minder vaak dan mannen een full-time-dagopleiding (vervolgopleiding) te volgen. Voor mannen zou dit op werkloosheid kunnen duiden, maar het is eveneens mogelijk dat meer mannen dan vrouwen hun carrièreperspectieven en beroepsmogelijkheden trachten te vergroten door middel van een vervolgopleiding.

5.4. De functie-uitoefening

In de functie-uitoefening lijkt de positie van allochtonen, en dan met name de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse groep, minder rooskleurig dan die van de overige respondenten.

Hoewel de totale groep respondenten binnen de sociale groepsindeling vooral lagere employée of arbeider is, is dat voor de groep Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen in sterkere mate het geval. Middelbare en hogere employée-zijn komt niet voor onder deze groep, terwijl dat bij de andere groepen wel het geval is, met name bij de autochtone mannen.

Een ander significant verschil is dat de Turken, Marokkanen, Surinamers, Antillianen minder vaak dan de overige reponenten een vaste aanstelling hebben en dat zij vaker werkzaam zijn in een tijdelijke aanstelling of voor een uitzendbureau werken.

Ook op enkele andere aspecten zijn er aanwijzingen voor een slechtere positie van deze groep allochtonen. Men heeft er langer over gedaan om een baan te vinden en er is een tendens dat men, in combinatie met de minder vaste aanstelling, een geringer aantal uren is aangesteld, vaker minder dan 20 uur.

Een verschil tenslotte (misschien eveneens samenhangend met een deeltijd-aanstelling) wordt gevonden op het aspect "inkomen". De groep Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse respondenten is ten opzichte van de andere groepen iets oververtegenwoordigd in de laagste inkomenscategorieën. Hier staat tegenover dat allochtonen in het algemeen langer werkzaam zijn in hun huidige baan dan autochtonen (niet significant). Autochtonen en allochtonen beoordelen de aansluiting van het werk op de opleiding vrijwel gelijk. Tenslotte hebben allochtonen en autochtonen in gelijke mate een betaalde baan.

De sekseverschillen die we hebben gevonden betreffen voornamelijk drie aspecten. Ten eerste lijkt de positie van mannen in een baan stabiel. Een aanwijzing hiervoor vinden we in het gegeven dat vrouwen significant meer dan één baan hebben gehad, terwijl meer mannen werkzaam zijn in hun eerste baan.

Verder blijken vrouwen vaker dan mannen lagere employée te zijn, maar dit verschil wordt wel enigszins gecompenseerd doordat mannen significant vaker werkzaam zijn als arbeider. Deze categorie vertoont vermoedelijk (niet inhoudelijk, wel wat betreft het niveau) overeenkomsten met de lagere employées. Vrouwen zijn in elk geval ook ondervertegenwoordigd in de categorieën middelbare en hogere employées.

Een ander significant verschil tussen mannen en vrouwen is het inkomen. Vrouwen bevinden zich vaker in de lagere inkomenscategorieën dan mannen. Dit is een opmerkelijk verschil aangezien het niet samen gaat met een significant verschil in het aantal uren dat men werkt.

Vrouwen hebben niet significant vaker een deeltijd aanstelling dan mannen. Er zijn dus aanwijzingen voor sekse-verschillen in beloning.

Ook wanneer we de respondenten vergelijken op het door hen gevolgde schooltype, tenslotte, ontdekken we enkele verschillen. De MDGO-groep, grotendeels vrouwen (87%), wijkt significant af van de overige schooltypen MTO en MEAO op het aspect inkomen. De MDGO-gediplomeerden zijn oververtegenwoordigd in de lagere inkomenscategorieën. Ook hier weer zijn er verschillen op het aspect sociale groep. Er bevinden zich significant minder MDGO-gediplomeerden in de groepen middelbare en hogere employées.

Uit de gevonden verschillen tussen de groepen constateren we dat er, ondanks gebruikmaking van een vrij grove maat voor het indelen van groepen naar functieniveau, de groep Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen er een tendens is dat een afwijkend beeld vertoont ten opzichte van de overige respondenten. De informatie over sekseverschillen en de verschillen tussen de schooltypen ondersteunt de indruk dat het gaat om vrouwen van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse herkomst met een MDGO-diploma. Deze indruk wordt bovendien bevestigd door het gegeven dat juist deze groep zelf ook de aansluiting van de van de opleiding op de uitgeoefende functie het slechtst beoordeelt.

Het voorgaande moet wel voorzien worden van een kanttekening. Het is moeilijk te bepalen wat de overheersende factor is in de positieverschillen, omdat ook het aandeel van autochtone en overig allochtone vrouwen in het MDGO groot is. Met andere woorden, ook het schooltype of het vrouw-zijn kunnen belangrijke positie-bepalende aspecten zijn. Is het onderzoeksmatig interessant om de relatieve bijdrage van de verschillende aspecten verder uit te diepen, wij menen op grond van de bovenstaande bevindingen te kunnen stellen dat het aanbeveling verdient om over vrouwen in het MDGO in het algemeen en allochtone vrouwen in het bijzonder verder gegevens te verzamelen ter verbetering van de positie van deze vrouwen. Gezien de minder gunstige positie van allochtonen in de functie-uitoefening in het algemeen en de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse groep in het bijzonder is het daarnaast gewenst om de informatie over deze groepen aan te vullen met meer onderzoeksgegevens.

5.5. Enkele kanttekeningen bij de resultaten

Tot slot van dit hoofdstuk willen we enige kanttekeningen plaatsen bij de onderzoeksresultaten en bij de aanpak van het onderzoek.

We menen te kunnen concluderen dat, in vergelijking met de overige respondenten, de arbeidsmarktpositie van de groep Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse vrouwen met een MDGO-diploma het minst positieve beeld vertoont. Het onderzoek geeft echter aanwijzingen dat ook de overige leden uit deze etnische groepen in een slechtere positie verkeren (o.a. oververtegenwoordiging in de laagste sociale groepen en de laagste inkomenscategorieën) dan de autochtonen en de overige allochtonen.

Verder zijn in het onderzoek geen of nauwelijks verschillen gevonden tussen de autochtonen en de overige allochtonen (o.a. Italianen, Spanjaarden, Chinezen, Vietnamezen, Portugezen). De gegevens van de overige allochtonen vertonen eerder een patroon dat overeenkomt met de autochtonen dan met de groep Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen. Hieruit kan niet zonder meer de conclusie getrokken worden dat deze allochtonen een met autochtone Nederlanders overeenkomstige arbeidsmarktpositie hebben. In de eerste plaats is de groep overige allochtonen een heterogene groep met zeer verschillende etnische achtergronden, die onderling kunnen verschillen in kansen en mogelijkheden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Ten tweede kan het zijn dat er weinig verschillen zijn tussen autochtonen en overige allochtonen omdat het onderzoek een uitzonderlijke groep allochtone respondenten bevat. Het feit dat men het MBO gediplomeerd heeft verlaten wijst daar al op. Zij hebben bovendien al een belangrijke, positiebepalende barrière in de Nederlandse samenleving, het voortgezet onderwijs genomen. Verder kan van belang zijn de verblijfsduur. De meeste allochtone respondenten zijn al langere tijd, soms vanaf hun geboorte, vaak vanaf hun lagere schooltijd in Nederland. Verwacht kan worden dat zij al een groot aantal jaren in het Nederlandse onderwijs achter de rug hebben, waardoor (mede) het succes van de overige allochtonen verklaard zou kunnen worden. 'Verblijfsduur' is wel naar gevraagd, maar vanwege de te kleine aantallen niet meegenomen in de analyses.

Voor een goede interpretatie van de resultaten ontbreekt het ons aan een aantal gegevens van de respondenten.

Ten eerste is de gevolgde vooropleiding, het voortraject, onbekend. Het zou kunnen zijn dat allochtonen vanuit een hogere vooropleiding het MBO zijn ingestroomd dan de respondenten uit de autochtone groep. We weten bovendien niet of het allochtonen betreft die kenmerken vertonen die overeenkomen met autochtonen die gewoonlijk doorstromen naar hogere vormen van onderwijs dan het MBO.

Verder is een aantal relevante leerlingkenmerken uit de ondervraagde groep onbekend. Dit betreft het opleidingsniveau van de ouders en het sociaal milieu van de respondenten. In recente onderzoeken naar de positie van allochtone leerlingen in het Nederlandse onderwijs wordt de factor sociaal milieu in de analyses meegenomen en evenals voor autochtonen vastgesteld als belangrijke verklarende factor voor onderwijsresultaten van allochtone leerlingen. Onderzoek, uitgevoerd in het kader van de evaluatie van het Onderwijsvoorrangsbeleid laat zien dat het sociaal milieu (opleidingsniveau van de ouders/vader) een belangrijke variabele is voor de verklaring van het schoolsucces van allochtone leerlingen (Tesser e.a. 1989). Toekomstig onderzoek naar de (onderwijs-) arbeidsmarktpositie van allochtonen zal op zijn minst voorzien moeten zijn van dergelijke informatie over de achtergronden (het sociaal milieu) van de betreffende groep.

Een laatste opmerking betreft het gebruik van het concept 'sociale groep' in het onderzoek. Het was in het bestek van dit onderzoek niet mogelijk om met een ander dan een reeds bestaand instrument voor klassificatie van functieniveaus te werken. We hebben als nadelen van het gebruikt CBS-instrument genoemd dat het grofmazig is en dat het geen genuanceerd beeld geeft van de inhoud van de uitgeoefende functies. We betwijfelen bovendien of het instrument wel niveauverschillen meet. Het verschil tussen lagere en middelbare employées laat bijvoorbeeld niet zien of men in de functie hoofdzakelijk uitvoerder of ontwerper is, hetgeen wel consequenties kan hebben voor de carrièreperspectieven en, daarmee, voor onderbenutting op de langere termijn. Het concept 'sociale groep' is echter gehanteerd omdat de indeling in functieniveaus met behulp van dit concept op een zo betrouwbaar mogelijke manier kon plaatsvinden. Bovendien speelden pragmatische redenen een rol. Ook uit onderzoek echter blijkt dat er ook binnen de sociale groepen wel degelijk sprake is van positieverschillen. Analyses van functieniveau-indelingen per sociale groep wijzen hierop. In 1983 voerden Huijgen, Riesewijk en Conen een analyse uit op de functieniveaustructuur in Nederland in de periode 1960-1977. Zij analyseerden

functieniveaus per sociale groep om na te gaan of hierin verschillen te constateren waren op een aantal variabelen, zoals sekse. Sekse bleek (naast leeftijd) grote verschillen binnen een sociale groep in functieniveau te vertonen. Zowel in de categorie arbeiders als in de categorieën lagere, middelbare en hogere employées bleken vrouwen gemiddeld op een aanzienlijk lager functieniveau te werken dan mannen, gegeven een zelfde opleidingsniveau. De verschillen worden wel kleiner met het stijgen van het opleidingsniveau, maar zijn binnen alle sociale groepen aanwezig. Met behulp van benuttingsanalyses is geprobeerd om de mate van onderbenutting op verschillende variabelen vast te stellen. Op grond hiervan ontdekte men in alle opleidingscategorieën en alle sociale groepen een grotere onderbenutting van vrouwen dan van mannen (Huijgen, Riesewijk en Conen, 1983). De analyses van de functieniveaustructuur zijn uitgevoerd over de jaren '60 en '70, toen de variabele 'ethniciteit' in Nederland nog niet in onderzoek werd meegenomen. Wel wordt uit de resultaten van het genoemde onderzoek duidelijk dat een volgende onderzoeksstap voor het bepalen van onderbenutting van allochtonen verder zal moeten gaan dan een analyse van de indeling in sociale groep. Gedacht zou kunnen worden aan analyses van de status van beroepen (bevinden allochtonen zich vaker in minder statushebbende sectoren en beroepen), het uitvoeringsniveau (werken allochtonen vaker op minder invloedrijke posities) en carrièreperspectieven binnen de beroepsuitoefening.

In het onderzoek is geprobeerd om, behalve over de sociale groep, door middel van de indicatoren meer informatie over de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Ook deze indicatoren verschaffen aanwijzingen dat het een vruchtbare onderneming kan zijn om de functies en functieniveaus van (sommige groepen) allochtonen in relatie tot die van autochtonen nader te analyseren.

5.6. Slotconclusie

De ondervraagde groep allochtone MBO-geplomeerden verschilt nauwelijks van de ondervraagde groep autochtone MBO-geplomeerden op de onderbenuttingsindicatoren. Wel wijzen de resultaten in de richting van een slechtere positie van de allochtone groep bestaande uit Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen ten opzichte van zowel de autochtone respondenten als de overige allochtonen. Terwijl ze een gelijkwaardig diploma hebben, zijn er aanwijzingen dat de respondenten

uit deze groepen vaker dan de overige respondenten op een lager functieniveau werkzaam zijn en een minder stabiele baan hebben. Ook schooltype- en sekseverschillen komen voor. De positie van vrouwen is ongunstig vergeleken bij die van mannen, de indicator 'inkomen' treedt hierbij op de voorgrond. Op hetzelfde aspect doen zich schooltype-verschillen voor. De (over het algemeen vrouwelijke) MDGO-gediplomeerden wijken ongunstig af van de mensen met een MEAO- of een MTO-diploma. Zij bevinden zich in de lagere inkomensgroepen en zijn vaker werkzaam op een lager functieniveau dan de MEAO-ers en MTO-ers.

BIJLAGE

VRAGENLIJST

**ONDERBENUTTING IN FUNCTIE-UITOEFENING
VAN ALLOCHTONE PERSONEN OP DE ARBEIDSMARKT:
MBO-GEDIPLOMEERDEN**

maart 1989

Project 6509 - Vragenlijst

Naam respondent :
 Telefoonnr. respondent :
 Respondent op ander adres/
 telnr. te bereiken, nl. :
 Naam school :
 Schoolcode :
 Naam interviewer :

Introductie

U spreekt metvan het Centrum van Onderwijsonderzoek te Amsterdam.

Ik bel u voor het volgende. Wij zijn bezig met een onderzoek onder mensen die een Middelbare Beroepsopleiding hebben gedaan. We willen nagaan of die opleiding aansluit op de arbeidsmarkt. We hebben uw naam en telefoonnummer gekregen van de school waar u ingeschreven hebt gestaan voor een Middelbare Beroepsopleiding. Het onderzoek wordt gedaan in opdracht van de Wetenschappelijke Raad van het Regeringsbeleid. Is het goed als ik u over de opleiding en uw eventueel huidige werk een aantal vragen stel?

1. Vragen worden meteen gesteld.
2. Liever op ander tijdstip terugbellen, nl.:
 datum :
 tijdstip :

De vragenlijst bestaat uit 3 blokken met vragen.

Deze blokken gaan over:

- I de door u gevolgde opleiding
- II de huidige situatie in uw werk/opleiding
- III een aantal persoonlijke vragen, bijvoorbeeld uw leeftijd.

De vragenlijst duurt ongeveer minuten

I DE OPLEIDING

Volgens onze gegevens heeft u een aantal jaren geleden een MBO-school (MTS, MDGO, MEAO) met een diploma verlaten.

Vraag 1

Welke opleiding was dat en welke richting? (omcirkelen)

MTS/MTO

1. Bouwkunde
2. Energietechniek
3. Electronica
4. Procestechiek
5. Werktuigbouwkunde
6. Motorvoertuigentechniek
7. anders, nl.

MDGO

- | | |
|---|-------|
| 8. Activiteitenbegeleiding | (AB) |
| 9. Assistenten in de Gezondheidszorg | (AG) |
| 10. Agogisch Werk | (AW) |
| 11. Civiele en Consumptieftechnische Diensten | (CCD) |
| 12. Mode en Kleding | (MK) |
| 13. Sociale Arbeid | (SA) |
| 14. Sport en Bewegen | (SB) |
| 15. Verpleegkundige | (VP) |
| 16. Verzorgende | (VZ) |
| 17. anders, nl. | |

MEAO

18. Administratief
19. Bestuurlijk
20. Commercieel
21. Secretarisch
22. Toeristisch
23. Vrije richting
24. anders, nl.

(Interviewer, in sommige opleidingen komen specialisaties voor die niet staan genoemd. Vul deze in bij "anders nl....." bij de desbetreffende opleiding.)

MTO = Middelbaar Technisch Onderwijs

MDGO = Middelbaar Dienstverlenend en Gezondheids Onderwijs

MEAO = Middelbaar Economisch en Administratief Onderwijs

Vraag 2

In welk jaar heeft u het diploma voor deze school behaald?

1. 1985
2. 1986
3. 1987
4. 1988
5. anders, nl.....
6. geen diploma gehaald → Personalia

II HUIDIGE SITUATIE**Vraag 3**

Wat is op dit moment uw voornaamste bezigheid?

1. full-time dagopleiding (meer dan 3 dagen per week)
2. werkloos
3. huishouden
4. militaire dienst
5. vrijwilligerswerk
6. part-time-opleiding (minder dan 2 dagen per week), zonder baan
7. avondschoon, zonder baan
8. anders, nl.
9. betaalde baan → door naar B

door naar A

DEEL A**Vraag 4**

Heeft u in de periode tussen het beëindigen van de MBO-opleiding en nu wel een betaalde baan gehad?

1. nee → Personalia
2. ja → doorgaan

Zo ja, wat is de reden dat u nu niet meer werkzaam bent in die betreffende baan?

- | | |
|---|------------------------------|
| 1 = ontslag | 4 = contract in baan liep af |
| 2 = problemen op het werk | 5 = anders, nl..... |
| 3 = (vervolg)opleiding gaan doen, nl..... | |

.....

Vraag 5

Hoe bent u toen aan werk gekomen?

- 1 = via het Arbeidsbureau
- 2 = via familie/kennissen of andere relaties
- 3 = via een advertentie uit de krant
- 4 = via een advertentie in een winkel e.d.
- 5 = via een uitzendbureau
- 6 = via vakantiewerk/bijbaantje
- 7 = zelf aan de werkgever om werk gevraagd
- 8 = via school/stage
- 9 = had al een baan tijdens de opleiding
- 10 = anders, nl.

Vraag 6

Staat u als werkzoekende ingeschreven bij een arbeidsbureau?

- 1 = nee → vraag 8
- 2 = ja → vraag 7

Vraag 7

Voor welk beroep(en)/welke functie(s) staat u ingeschreven bij het arbeidsbureau?

.....

Vraag 8

Bent u (daarnaast) op een andere manier op zoek naar werk?

- 1 = nee → Personalia
- 2 = jaa

Zo ja, hoe denkt u werk te vinden?

- 1 = via het Arbeidsbureau
 - 2 = via familie/kennissen of andere relaties
 - 3 = via een advertentie uit de krant
 - 4 = via een advertentie in een winkel e.d.
 - 5 = via een uitzendbureau
 - 6 = via vakantiewerk/bijbaantje
 - 7 = zelf aan de werkgever om werk gevraagd
 - 8 = via school/stage
 - 9 = anders, nl.
- Naar Personalia

DEEL B HUIDIGE BAAN

Vraag 9

Heeft u direct na uw opleiding een baan gevonden?

- 1 = ja
- 2 = nee

Indien nee, hoe lang heeft het geduurd voordat u, na het beëindigen van de opleiding een baan vond?

- 1 = minder dan een maand
- 2 = een maand tot een half jaar
- 3 = een half jaar tot een jaar
- 4 = meer dan een jaar

Vraag 10

Hoeveel banen heeft u na het beëindigen van uw opleiding gehad:

- 1 = huidige baan is eerste baan na beëindiging opleiding
- 2 = huidige baan is tweede baan na beëindiging opleiding
- 3 = huidige baan is derde baan na beëindiging opleiding
- 4 = had al baan tijdens opleiding
- 5 = heeft na beëindiging opleiding méér dan 3 banen gehad

Vraag 11

Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige baan?

- 1 = minder dan een half jaar
- 2 = een half jaar tot een jaar
- 3 = een jaar tot twee jaar
- 4 = méér dan twee jaar

Vraag 12

Hoe bent u aan uw huidige werk gekomen?

- 1 = via het Arbeidsbureau
- 2 = via familie of kennissen
- 3 = via een advertentie uit de krant
- 4 = via een advertentie in een winkel e.d.
- 5 = via een uitzendbureau
- 6 = via vakantiewerk/bijbaantje
- 7 = zelf aan de werkgever om werk gevraagd
- 8 = via school/stage
- 9 = Had al een baan tijdens de opleiding
- 10 = anders, nl.

Vraag 13

Werkt u in loondienst, bent u zelfstandig of werkt u in een gezinsbedrijf?

- 1 = werkt in loondienst
- 2 = werkt zelfstandig/in een gezinsbedrijf

Wat voor aanstelling heeft u?

- 1 = vaste aanstelling
- 2 = tijdelijke aanstelling
- 3 = werkt voor uitzendbureau
- 4 = werkt als oproepkracht
- 5 = anders, nl.

Vraag 14

Voor hoeveel uur per week heeft u deze aanstelling?

- 1 = minder dan 20 uur
- 2 = 20 tot 32 uur
- 3 = meer dan 32 uur
- 4 = varieert per week

Vraag 15

Bij wat voor soort bedrijf/of instelling werkt u? (kort omschrijven)

(voorbeeld: fabricage van levensmiddelen, groothandel in Perzische tapijten, detailhandel in levensmiddelen, hotel, chemische wasserij)

.....

Vraag 16

Op welke afdeling of welke plaats in het bedrijf werkt u?
(kort omschrijven)

(voorbeeld: inkoop, reparatie, magazijn, boekhouding, intern transport, montageafdeling, buitendienst)

.....

Vraag 17

Welk beroep of welke functie oefent u uit in het bedrijf of de instelling?

1 = naam beroep/functie volgens respondent.....

.....

2 = code van beroep/functie volgens beroepenlijst

CODE

Vraag 18

Wat zijn de belangrijkste werkzaamheden die u in uw beroep/functie verricht (kort omschrijven)?

.....

.....

Vraag 18

Geeft u leiding aan ander personeel?

1 = nee

2 = ja

Indien ja, aan hoeveel personen geeft u leiding?

1 = van 1 tot 5 personen

2 = van 6 tot 10 personen

3 = van 11 tot 25 personen

4 = meer dan 25 personen

Vraag 19

Om iets meer te weten te komen over uw positie op de arbeidsmarkt willen we graag weten hoeveel u ongeveer verdient. Als u bezwaar heeft dan moet u het zeggen.

Hoeveel verdient u ongeveer netto per maand?

1 = minder dan 500 gulden

2 = 501 - 750 gulden

3 = 751 - 1000 gulden

4 = 1001 - 1250 gulden

5 = 1251 - 1500 gulden

6 = 1501 - 2000 gulden

7 = 2001 - 2500 gulden

8 = 2501 - 3000 gulden

9 = méér dan 3000 gulden

10 = wil niet zeggen

Vraag 20

Hieronder volgen 8 uitspraken over de aansluiting van uw werk op de opleiding. Wilt u aangeven in hoeverre u het eens bent met die uitspraak?

a = geheel mee eens

b = gedeeltelijk mee eens

c = niet mee eens

- | | | | |
|--|---|---|---|
| 1. Veel dingen uit de gevolgde MBO-opleiding heb ik in mijn werk eigenlijk niet nodig. | a | b | c |
| 2. Mijn werk sluit goed aan op de gevolgde MBO-opleiding. | a | b | c |
| 3. Wat ik op mijn werk doe daar heb ik op de MBO-opleiding niets van gehad. | a | b | c |
| 4. Zonder de MBO-opleiding had ik mijn huidige baan nooit gekregen. | a | b | c |
| 5. De kennis opgedaan tijdens de MBO-opleiding kan ik in mijn werk goed gebruiken. | a | b | c |
| 6. Door de gevolgde MBO-opleiding heb ik een baan gekregen die naar mijn zin is. | a | b | c |
| 7. Mijn huidige werk zou ook zonder de gevolgde MBO-opleiding gedaan kunnen worden. | a | b | c |
| 8. Door de gevolgde MBO-opleiding kan ik mijn werk beter doen. | a | b | c |

Vraag 21

Kunt u aangeven in welke mate u tevreden bent met een aantal zaken in uw werk?

a = geheel tevreden

b = gedeeltelijk tevreden

c = niet tevreden

- | | | | |
|--|---|---|---|
| 1. salaris | a | b | c |
| 2. aantal uren dat u werkt | a | b | c |
| 3. het soort werk | a | b | c |
| 4. de naaste collega's op het werk | a | b | c |
| 5. uw aanstelling | a | b | c |
| 6. degene die u leiding geeft/uw baas/
chef | a | b | c |
| 7. de mogelijkheden die er zijn om in het
bedrijf/de instelling van functie
veranderen | a | b | c |

III PERSONALIA**Vraag 22**

Geslacht (door interviewer in te vullen)

1 = vrouw

2 = man

Vraag 23

Mag ik uw leeftijd noteren?

1 = 18 - 22

2 = 23 - 25

3 = 26 - 30

6 = ouder dan 30

Vraag 24

Welke taal spreekt u meestal thuis/met uw ouders?

1 = Nederlands

2 = Turks

3 = Arabisch/Berbers

4 = Sranang Tonggo/Hindoestaans/Javaans/Papiamentó

5 = Indonesisch

6 = Spaans/Papiamentó

7 = Chinees

8 = Italiaans

9 = anders, nl.

Vraag 25

Mag ik weten wat uw land van herkomst is?

- 1 = Nederland → einde gesprek
- 2 = Turkije
- 3 = Marokko
- 4 = Suriname/Ned. Antillen
- 5 = Indonesië
- 6 = Spanje
- 7 = China
- 8 = Italië
- 9 = anders nl.....

Vraag 26

Wat is uw nationaliteit?

- 1 = Nederlands
- 2 = Turks
- 3 = Marokkaans
- 4 = Surinaams/Antilliaans
- 5 = Indonesisch
- 6 = Spaans
- 7 = Chinees
- 8 = Italiaans
- 9 = anders, nl.

Vraag 27

Hoelang woont u in Nederland?

- 1 = 1 - 5 jaar
- 2 = 6 - 10 jaar
- 3 = 11 - 15 jaar
- 4 = 16 - 20 jaar
- 5 = 21 - 25 jaar
- 6 = meer dan 25 jaar

HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING!!!

LITERATUUR

Babeliowsky, M., *Voortijdig schoolverlaten in Amsterdam; Een onderzoek naar het voortijdig schoolverlaten en schoolverzuim in het Amsterdamse Voortgezet en Middelbaar Beroepsonderwijs*, Amsterdam, Stichting Centrum voor Onderwijsonderzoek, 1986.

Bovenkerk, F. *Een eerlijke kans*; Ministerie van Binnenlandse Zaken, Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage, 1986.

Brassé, P. en E. Sikking, *Positie en kansen van etnische minderheden in Nederlandse ondernemingen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage, 1986.

Bruijn, J. de, Functiewaardering en sexe, in: *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, jrg 4, 1988 (p. 75-83).

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Beroepenclassificatie 1984; lijst van benamingen per beroepencode*, Voorburg, 1985.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Beroepenclassificatie 1984; alfabetische lijst van benamingen*, Voorburg, 1985.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Beroepenclassificatie 1984: beschikbare informatie*, Hoofdafdeling Sociale Rekeningen, Voorburg, mei 1986.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Sociale groep; indeling en afleiding*, Hoofdafdeling Sociale Rekeningen, Voorburg november 1986

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Leerlingen en studenten met een buitenlandse nationaliteit in het Nederlandse onderwijs, 1985-1986*, 's-Gravenhage, 1987.

Diederer, J. *Beroepsloopbaan na KMBO of BBO*, Instituut voor Sociale Wetenschappen, Nijmegen, 1987.

Glebbeck, A. en TH. Mensen, Opleiding als selectiekriterium: een onderzoek onder werkgevers, in: J. hartog en J.M.M. Ritzen (red.); *Economische aspecten van het onderwijs*. Lisse, Swets en Zeitlinger, 1986.

Grip, A. de, *Onderwijs en arbeidsmarkt: scholingsdiscrepanties*. Amsterdam, VU Uitgeverij, 1987.

Hoof, J.J. van, en J. Dronkers. *Onderwijs en arbeidsmarkt*, Een verkenning van de relaties tussen onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidssysteem, Deventer, Van Loghum Slaterus, 1980.

Huijgen, F., B.J. Riesewijk en G.J.M. Conen; *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland*; Bevolking in loondienst en functieniveauctuur in de periode 1960-1977. Programma Arbeidsmarktonderzoek nr. 17, Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage, 1983.

Jansen Heijtmajer, W. *De arbeidsmarkt: toegankelijkheid en selectie*. Een vergelijking tussen opleidingen. Interne notitie, Stichting Centrum voor Onderwijsonderzoek, Amsterdam, 1989.

Jong, A.M. de. *De positie van vrouwen bij een grote bank*. Een onderzoek naar de achtergronden van het verschil in positie tussen mannen en vrouwen, dissertatie, Rotterdam, 1985.

Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen. *Allochtonen in het beroepsonderwijs en het vormingswerk 1988-1989*, afd. BO/P, dir. VO/BVE, Zoetermeer, 1988.

Oosterhuis, G. en A. Glebbeek. Ras en geslacht bij personeelsselectie, in: *Mens en maatschappij*, jrg. 63, nr. 3 198 (p. 237-259).

Ottens, E. en F. Riemersma. *Haalbaarheid en opzet van een onderzoek naar onderbenutting bij allochtone personen*. Stichting Centrum voor Onderwijsonderzoek, Amsterdam, 1989.

Penninx, R. *Minderheidsvorming en emancipatie*. Balans van kennisverwerving ten aanzien van immigranten en woonwagenbewoners, Samsom, Alphen aan den Rijn, 1988.

Reubsaet, T.J.M. en J.A. Kropman. *Beter opgeleide Antillianen op de Nederlandse arbeidsmarkt*; Instituut voor toegepaste Sociale Wetenschappen, Nijmegen, 1986.

Tesser, P., G. v.d. Werf en L. Mulder. *Het onderwijsvoorrangsbeleid en de onderwijskansen van etnische groepen*; Paper t.b.v. de Onderwijsresearchdagen 1989, Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen, Nijmegen, 1989.

Veenman, J. *Discriminatie op de arbeidsmarkt, is dat wetenschappelijk aan te tonen?* Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek, Rotterdam, 1988.