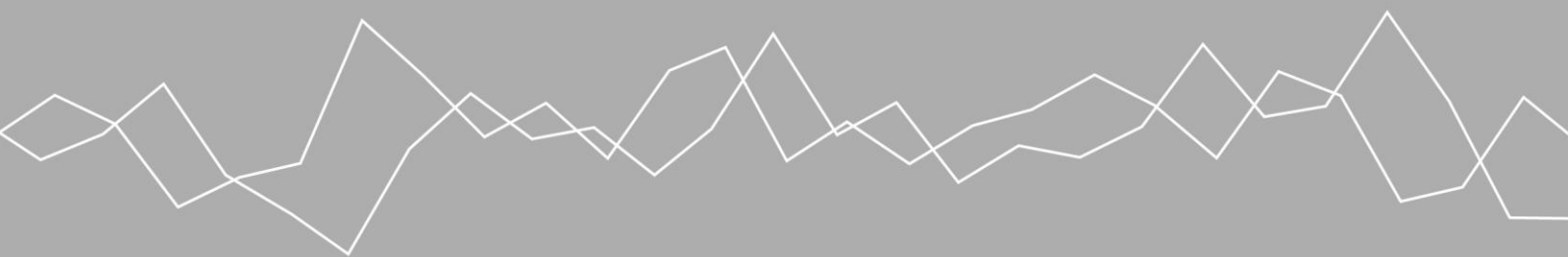


De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt

De positie van jongeren met een migratieachtergrond belicht



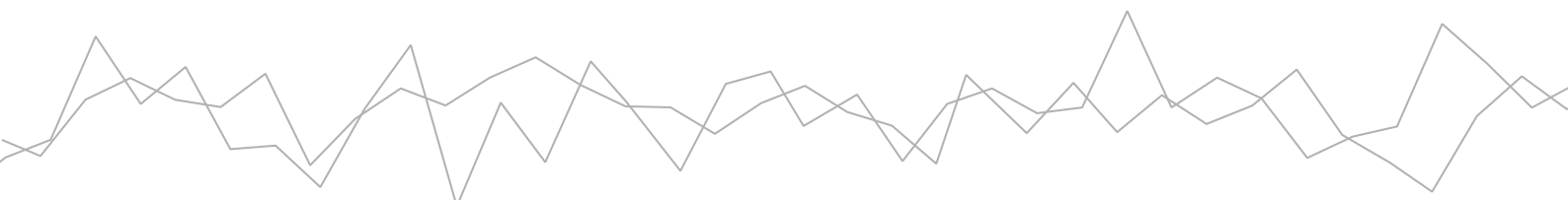
seo economisch onderzoek

Amsterdam, januari 2020
Met subsidie van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO)

De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt

De positie van jongeren met een migratieachtergrond belicht

Paul Bisschop
Jelle Zwetsloot
Bas ter Weel
Justus van Kesteren



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2020-05

ISBN 978-90-5220-041-5

Copyright © 2020 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt

Eén van de functies van het Nederlandse onderwijs is de emancipatiefunctie: het waarborgen van gelijke kansen voor alle leerlingen en studenten. Verschillende studies hebben laten zien dat de kansengelijkheid in het onderwijs onder druk staat. Ook bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is sprake van ongelijke kansen. Uit dit onderzoek blijkt dat mbo-afgestudeerden met een niet-westerse achtergrond achterstand ondervinden in arbeidsparticipatie ten opzichte van mede-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond.

Antiliaanse/Arubaanse meisjes en Marokkaanse jongens (mbo-2) laten de grootste achterstandspositie zien.

Een groot deel van deze achterstand is te wijten aan factoren die niet direct meetbaar zijn, zoals taal- en sollicitatievaardigheden, arbeidsmarktdiscriminatie of het juiste netwerk. Deze 'onverklaarde achterstand' varieert sterk en verandert mee met de conjunctuur: **tijdens crisisjaren is de onverklaarde achterstand groter**. De werkgever heeft dan iets te kiezen, waardoor zoekgedrag, voorkeuren en arbeidsmarktdiscriminatie mogelijk een prominere rol spelen.

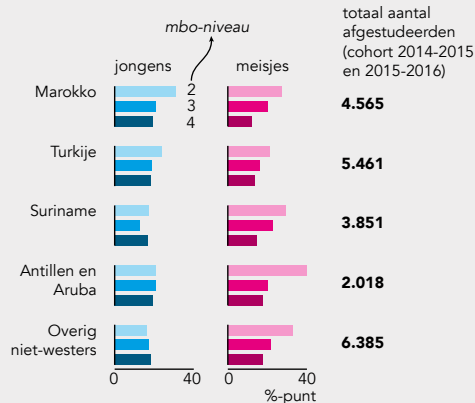
Legenda

meisje / jongen

- ● mbo-niveau 2
- ● mbo-niveau 3
- ● mbo-niveau 4

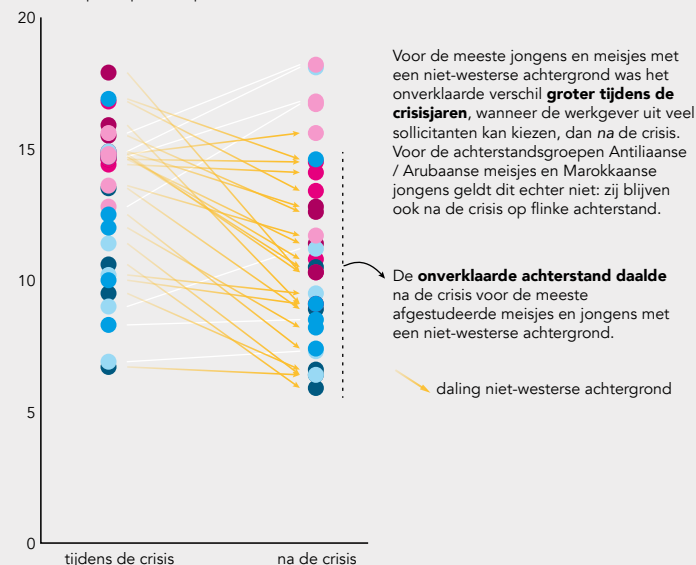
Verskil in arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen

Het verschil in arbeidsparticipatie t.o.v. afgestudeerden met Nederlandse achtergrond is het grootst voor **Antiliaanse / Arubaanse meisjes** en **Marokkaanse jongens**, met name op mbo-niveau 2.



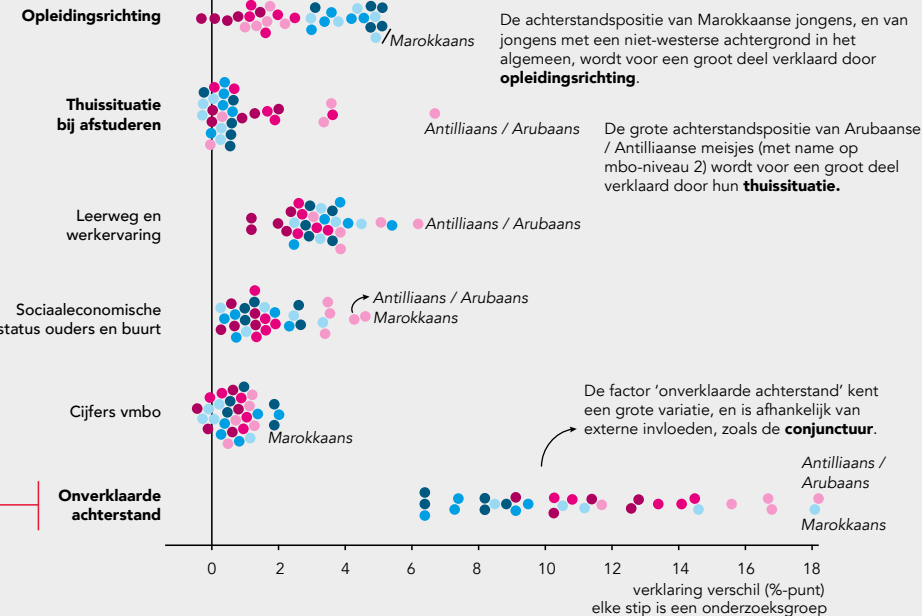
Onverklaarde achterstand in crisisjaren groter

onverklaarde achterstand in de arbeidsparticipatie (%-punt)

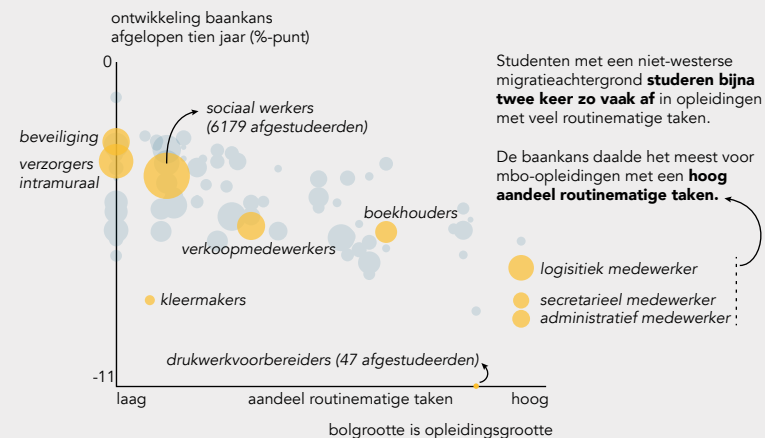


Studierichting, thuissituatie en een onverklaarde achterstand

Deze verschillen zijn te wijten aan verschillende factoren. In onderstaande figuur is voor elke onderzoeksgroep af te lezen in welke mate de verschillen hierdoor verklaard kunnen worden. De belangrijkste factoren zijn 'onverklaard' (factoren die niet objectief gemeten zijn), en **opleidingsrichting**. Met name voor jongens speelt de opleidingsrichting een relatief grote rol in de achterstandspositie. Voor niet-westerse meisjes is de **thuissituatie** van belang.



Lagere baankans voor routinematige beroepen



Samenvatting

Dit rapport belicht de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt voor alle mbo'ers in de periode vanaf het studiejaar 2006/2007. De analyses gaan in op verschillen in arbeidsmarktpositie tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond, met onderscheid tussen jongens en meisjes. Verschillen in arbeidsmarktparticipatie zijn de belangrijkste uitkomstmaat, naast verschillen in inkomen en duur tot een substantiële baan na afstuderen. Met behulp van decomposities wordt het verschil in succes tussen verschillende groepen in beeld gebracht, waarbij wordt ingegaan op sociaaleconomische achtergronden, keuzes en factoren tijdens de opleiding. Naast het korte-termijnsucces wordt in beeld gebracht hoe de posities tien jaar na afstuderen zijn en worden de rol van de stand van de conjunctuur en de gevolgen van technologische verandering geanalyseerd.

Algemeen

Mbo'ers vormen ieder jaar gezamenlijk de grootste groep nieuwe werkenden. Het aantal mbo'ers dat jaarlijks afstudeert is de afgelopen jaren stabiel en bevindt zich op een niveau van ongeveer 70.000 per jaar. In de periode 2006-2014 was sprake van groei van de jonge aanwas. De arbeidsmarktparticipatie van deze jongeren ligt tussen 70 en 95 procent afhankelijk van het gevolgde opleidingsniveau en de studierichting. Op alle niveaus is het aantal afgestudeerden dat een BBL-opleiding heeft gevolgd met een kwart gedaald, terwijl de participatie van deze groep het hoogst is (groter dan 90 procent). Ook hebben jongeren met een BBL-opleiding sneller een substantiële baan en verdienen ze meer. De doorstroom binnen het mbo is toegenomen, vooral van mbo-2-niveau naar hogere niveaus. De studierichtingen die worden gekozen zijn qua aandelen relatief stabiel over de onderzochte periode. Het aandeel jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond dat via het mbo de arbeidsmarkt betreedt is gestegen van 10 naar 15 procent.

Participatie

Er bestaan een jaar na afstuderen relatief grote verschillen in arbeidsmarktparticipatie tussen Nederlandse jongeren en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Die verschillen lopen voor sommige groepen op tot wel 30 procent en worden maar deels verklaard door sociaaleconomische kenmerken en keuzes. Het onverklaarde deel bedraagt voor veel groepen minimaal de helft.

Een verklaring voor de geringere participatie is dat veel jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond na een onsuccesvolle zoekperiode terug het onderwijs in gaan. Opvallend is dat het switchen van opleiding nauwelijks effect heeft op arbeidsmarktparticipatie en positie. Daarnaast valt op dat jongens vaker een studierichting hebben gekozen met een slechter arbeidsmarktvoorzicht en minder vaak een BBL-opleiding hebben gevolgd. Meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond hebben dikwijls te maken met een andere thuissituatie dan Nederlandse meisjes en hebben vaker al een kind bij het betreden van de arbeidsmarkt.

Een tweede verklaring voor de geringere participatie is dat Nederlandse jongeren vaker een betaalde stage hebben gelopen en ook vaker een bijbaan hebben. Deze bijbaan is daarnaast vaker substantieel van aard waardoor relevante werkervaring wordt opgedaan. Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond hebben daarentegen vaker een stage gelopen waaruit geen baan is voortgeko-

men en lopen bovendien vaker stage bij bedrijven waar veel mensen met een niet-westerse achtergrond werken. Uit de analyses blijkt dat een betaalde stage en het hebben van een bijbaan bijdragen aan een succesvolle start op de Nederlandse arbeidsmarkt.

De arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen van afgestudeerde mbo'ers hangt samen met de sociaaleconomische status van ouders en de buurt waarin afgestudeerden zijn opgegroeid. Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond hebben vaker ouders met een laag inkomen. Daarnaast ontvangen de ouders van deze jongeren vaker een uitkering, hebben ze een lagere opleiding en wonen ze in minder goede buurten.

Conjunctuur

Tijdens de grote recessie verslechterden de arbeidsmarktkansen van alle mbo'ers. De duur tot een substantiële baan verdubbelde tot wel een jaar voor Nederlandse jongeren en steeg tot soms wel 36 maanden voor jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Op dit moment is deze duur ongeveer weer op het niveau van voor de grote recessie, waarbij grote verschillen bestaan tussen Nederlandse jongeren en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond. Vooral de niet-verklaarbare verschillen in participatie nemen tijdens de crisis toe. Na de crisis zijn deze weer gedaald, maar nog steeds substantieel.

Lange termijn

Tien jaar na afstuderen bestaan nog steeds verschillen in arbeidsmarktparticipatie tussen Nederlandse mbo'ers en degenen met een niet-westerse migratieachtergrond. Voor de meeste groepen zijn die lager geworden maar voor Marokkaanse jongens groter. Het valt op dat mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond vaker een uitkering ontvangen. Tevens blijkt dat sociaaleconomische status van ouders nog steeds een grote rol speelt bij het verklaren van de verschillen in participatie.

Daarnaast blijkt er een zekere mate van hysteresis van het inkomen te bestaan. Jongeren die zijn gestart in een baan met een laag inkomen, hebben een grotere kans op een laag inkomen vier jaar na afstuderen. Dit geldt vooral voor het maandinkomen en het jaarinkomen, niet zozeer voor het uurloon. Gezien de verschillen in arbeidsmarktparticipatie (en daarmee gewerkte uren), hebben jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vaker een laag maand- en jaarinkomen in vergelijking met Nederlandse jongeren.

Ten slotte is gekeken naar de kwaliteit van het werk vier jaar na het betreden van de arbeidsmarkt. In de administratieve data is informatie beschikbaar over het type contract. Dit gebruiken we als maat voor de kwaliteit van het werk. Het blijkt dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vaker een oproep- of uitzendcontract hebben en veel minder vaak een contract voor onbepaalde tijd.

Technologische verandering

De effecten van technologische verandering hebben impact op de arbeidsmarktpositie van mbo'ers. Deze impact is gemeten op basis van het aandeel routinematige taken in een beroep dat kan worden gekoppeld aan een mbo-opleiding. Routinematige taken zijn taken die onder druk staan van automatisering, robotisering en digitalisering omdat dit soort taken effectiever en efficiënter door nieuwe technologie kunnen worden uitgevoerd dan door de mens. Op mbo-2- en mbo-3-niveau bestaat een negatieve correlatie tussen de mate van routinematigheid van een beroep en de

kans op werk. Het valt op dat jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in beroepen met een hogere mate van routinematigheid wat hun kansen op werk schaadt. Dit geldt zowel voor jongens als meisjes.

Inhoud

Samenvatting.....	i
1 Inleiding.....	1
2 Theoretisch kader	5
2.1 Keuzes en padafhankelijkheid.....	7
2.2 Fase voorafgaand aan het mbo	9
2.3 Beginfase mbo-opleiding.....	12
2.4 Eindfase mbo-opleiding	12
2.5 Fase na afronding mbo-studie.....	13
2.6 Match van vraag en aanbod	14
3 Mbo-gediplomeerde schoolverlaters en arbeidsmarktontwikkelingen	17
3.1 Afgestudeerden en doorstudeerders.....	17
3.2 Studierichting mbo-afgestudeerden.....	20
3.3 Geslacht en herkomst mbo-afgestudeerden	21
3.4 Arbeidsmarktpositie mbo-afgestudeerden	22
4 Verschillen in startpositie naar herkomst verklaard	26
4.1 Verschillen naar herkomst en geslacht.....	26
4.2 Rol van de opleiding, werkervaring en sociaaleconomische status van ouders	31
4.3 Rol van switchen.....	45
4.4 Rol van conjunctuur.....	46
4.5 Verschillen naar herkomst en geslacht.....	50
4.6 Padafhankelijkheid eerste baan	54
5 Technologische verandering	59
5.1 Aandeel routinematige taken in mbo-beroepen.....	59
5.2 Technologische verandering en de kans op werk	60
5.3 Verschillen naar herkomstgroep	62
Literatuur	65
Bijlage A Methodologische verantwoording.....	69
Bijlage B Invloed studierichting en leerweg op duur tot baan en jaarinkomen	73
Bijlage C Hoofdgroep naar herkomst en geslacht	83
Bijlage D Klankbordgroep.....	85

1 Inleiding

Inzicht in (ongelijke) kansen bij de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt is tot nu toe schaars. Dit onderzoek brengt daar verandering in door deze overgang in detail in kaart te brengen voor verschillende opleidingsniveaus, -richtingen en -types. De analyse is vooral gericht op het verklaren van de achterstandspositie van mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond. Het onderzoek is gebaseerd op een literatuurstudie en een empirische analyse van CBS-microdata.

Aanleiding en onderzoeksvragen

Eén van de functies van het Nederlandse onderwijs is dat het jongeren voorbereidt op hun rol in de maatschappij. Het Nederlandse onderwijs biedt jongeren de mogelijkheid om te kiezen uit een gevarieerd aanbod van opleidingen, waarbij de competenties die ze zich eigen maken en de formele kwalificaties die ze behalen later worden ingezet op de arbeidsmarkt. Het onderwijs is vooral een belangrijk deel bepalend voor hoe het mensen in de rest van hun leven op sociaaleconomisch terrein vergaat (Conti et al., 2010). Een andere functie van het onderwijs is de emancipatiefunctie: het bevorderen van gelijke kansen. Het onderwijs dient zorg te dragen dat jongeren gelijke kansen krijgen om succesvol te zijn in het onderwijs en daarmee op de arbeidsmarkt. Deze twee functies staan centraal in dit onderzoek.

Er lijkt in toenemende mate sprake te zijn van ongelijke onderwijskansen, bijvoorbeeld bij de overgang van het primair naar het voortgezet onderwijs (Onderwijsinspectie, 2016). Minder aandacht is er tot nu toe geweest voor de ongelijkheid verderop in de loopbaan, vooral in de beroepskolom. Zo bestaan er zorgen rondom (stage)discriminatie van jongeren met een migratieachtergrond. Het lijkt erop dat zij minder vaak worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, meer moeite hebben bij het vinden van een stageplaats en inefficiënter zoeken naar een baan (SCP, 2016). Ook speelt mee dat technologische veranderingen de kansen voor bepaalde opleidingen in het middensegment van de arbeidsmarkt vergroten en voor andere opleidingsrichtingen juist verkleinen (Van den Berge en Ter Weel, 2015). Ten slotte hangt een goede start op de arbeidsmarkt samen met het succes verderop in de loopbaan. Keuzes van jongeren zijn daarmee nog belangrijker geworden voor hun arbeidsmarktsucces. Als gevolg daarvan is kennis over de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt belangrijker geworden. Het is maatschappelijk gezien kostbaar en ongewenst als deze overgang problematisch verloopt en bepaalde groepen al vroeg in hun loopbaan achterstanden oplopen.

Dit onderzoek richt zich op de overgang van het middelbaar beroepsonderwijs (hierna: mbo) naar de arbeidsmarkt. Dit is een belangrijk onderwerp, omdat mbo'ers de grootste groep op de arbeidsmarkt vormen, er grote heterogeniteit bestaat in opleidingsrichtingen en -niveaus en omdat er slechts weinig wetenschappelijk kwantitatief onderzoek is gedaan naar de overgang van deze jongeren naar de arbeidsmarkt (ROA, 2016; CBS, 2019; Christoffels et al., 2016). Daarnaast geldt dat deze opleidingen jongeren direct voorbereiden op een arbeidsmarktcarrière, dat er grote verschillen bestaan in arbeidsmarktkansen tussen opleidingen, dat de variëteit in sociaaleconomische kenmerken van jongeren groot is en dat verschillen in arbeidsmarktkansen bestaan doordat bepaalde mbo-beroepen relatief hard worden geraakt door technologische veranderingen.

De onderzoeksvraag voor dit onderzoek luidt als volgt:

1. In hoeverre kan het verschil in arbeidsmarktkansen tussen mbo'ers met een verschillende achtergrond verklaard worden op basis van sociaaleconomische factoren, opleidingskenmerken en technologische ontwikkelingen?

Dit onderzoek is het eerste uit twee delen. Het tweede deel verschijnt in de loop van 2020 en geeft aan de hand van een aanvullende enquête (waarvan de respons op persoonsniveau wordt gekoppeld aan de microdata) en interviews onder mbo-afgestudeerden een verdiepend beeld over de rol van (studie)keuzes, belemmeringen en gedrag bij verschillen in arbeidsmarktkansen. Daarmee ontstaat meer grip op het deel van de achterstandspositie van mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond dat met dit onderzoek nog onverklaard blijft.

Aanpak

Het onderzoek maakt gebruik van verschillende bronnen. Dit rapport behandelt de literatuurstudie en een uitgebreide empirische analyse op basis van microdatabestanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Laatstgenoemde bestanden bevatten op persoonsniveau koppelbare gegevens uit verschillende gegevensbronnen, zoals DUO, de Basisregistratie Personen, Belastingdienst en het UWV. Met deze gegevens is een databestand samengesteld van alle personen die tussen de studie jaren 2006-2007 en 2016-2017 een mbo-diploma hebben behaald. Daaraan zijn allerlei persoons-, opleidings- en arbeidskenmerken gekoppeld. Zo is voor iedere afgestudeerde de arbeidsmarktsituatie bekend op verschillende momenten na afstuderen. Alle gegevens zijn door het CBS geanonimiseerd en door ons geanalyseerd in een afgeschermd omgeving bij het CBS. Gerapporteerde uitkomsten zijn niet herleidbaar naar individuen.

De kern van dit rapport bevat decompositie-analyses, waarmee de achterstandspositie van verschillende groepen mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond wordt verklaard. Deze methode volgt de aanpak zoals ontwikkeld door Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) en splitst het gevonden verschil in arbeidsmarktparticipatie ten opzichte van mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond uit in een deel dat verklaard wordt met in data geobserveerde kenmerken en een onverklaard deel. Bijlage A geeft een uitgebreidere beschrijving van de onderzoeksverantwoording.

Met de koppeling van persoonskenmerken aan afgestudeerde mbo'ers en (later) de enquête en interviews onder hen, richt dit onderzoek zich nadrukkelijk op de arbeidsaanbodkant van het mbo en arbeidsmarktuitskomsten in termen van participatie. Daarnaast wordt, na een algemeen beeld van de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt, de positie van jongeren met een migratieachtergrond in beeld gebracht. Er is in dit onderzoek minder aandacht voor de vraagkant van de markt, zoals het perspectief van werkgevers bij het aannemen van mbo-ge diplomeerde schoolverlaters.

Leeswijzer

Het rapport begint met een theoretisch kader van de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt, op basis van relevante literatuur (Hoofdstuk 2). Hoofdstuk 3 geeft een beschrijving van de onderzoekspopulatie: de afgestudeerde mbo'ers door de jaren heen. Daarnaast brengt het algemene ontwikkelingen in de overgang van mbo'ers naar de arbeidsmarkt in beeld. Vervolgens focust de ana-

lyse in Hoofdstuk 4 op de achterstandspositie in de startpositie op de arbeidsmarkt van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond: hoe groot is deze en in hoeverre kan deze worden verklaard? Hoofdstuk 5 belicht de ontwikkeling van verschillen in arbeidsmarktpositie naar migratieachtergrond en gaat na of deze na verloop van tijd groter of kleiner worden. Hoofdstuk 6 richt zich ten slotte op de rol die technologie speelt bij de verschillen in arbeidsmarktkansen van mbo'ers.

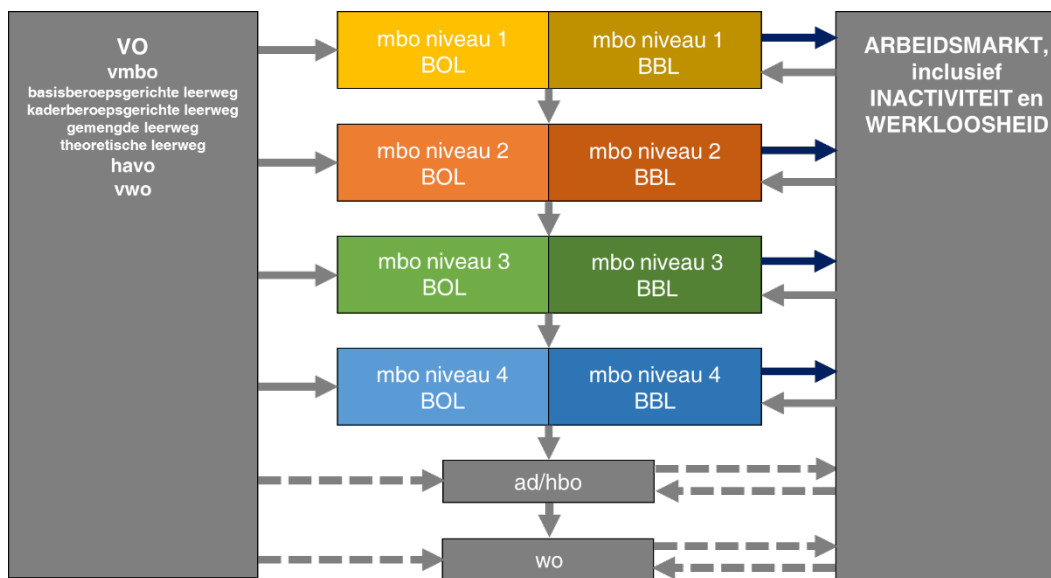
2 Theoretisch kader

Jaarlijks studeren tienduizenden mbo'ers af. Hoe zij de overgang naar de arbeidsmarkt ervaren is afhankelijk van veel factoren, waaronder eerder in de schoolloopbaan gemaakte keuzes. Persoonskenmerken zoals geslacht en herkomst zijn van invloed op die keuzes en hoe iemand de arbeidsmarkt instroomt.

Het Nederlandse onderwijs kenmerkt zich als een gesegmenteerd stelsel. Zowel in het voortgezet onderwijs als in het tertiair onderwijs is sprake van een veelvoud aan opleidingsniveaus en -richtingen. Figuur 2.1 geeft deze schematisch weer. Binnen de onderwijsniveaus zijn verschillende opleidingsrichtingen, zoals de profielen in het vmbo of de specifieke opleidingen in het mbo. Ook de opleidingsvorm kan binnen een onderwijsniveau verschillen. Het mbo kent de BOL (beroepsopleidende leerweg) en de BBL (beroepsbegeleidende leerweg). Een BOL-student volgt een opleiding en loopt tijdens de opleiding één of meer stages bij een bedrijf of organisatie. Een BBL-student heeft een arbeidsovereenkomst bij een bedrijf en volgt daarnaast gemiddeld één dag in de week les bij een mbo-instelling.

Dit onderzoek is gericht op de overgang mbo-arbeidsmarkt (de donkerblauwe pijlen in Figuur 2.1). De overgangen die weergegeven worden met grijze pijlen zijn zijdelings onderdeel van dit onderzoek, voor zover ze van invloed zijn op de overgang naar de arbeidsmarkt van mbo-afgestudeerden. De gestippelde grijze pijlen vallen buiten dit onderzoek.

Figuur 2.1 In- en doorstroommogelijkheden voor mbo'ers schematisch weergegeven

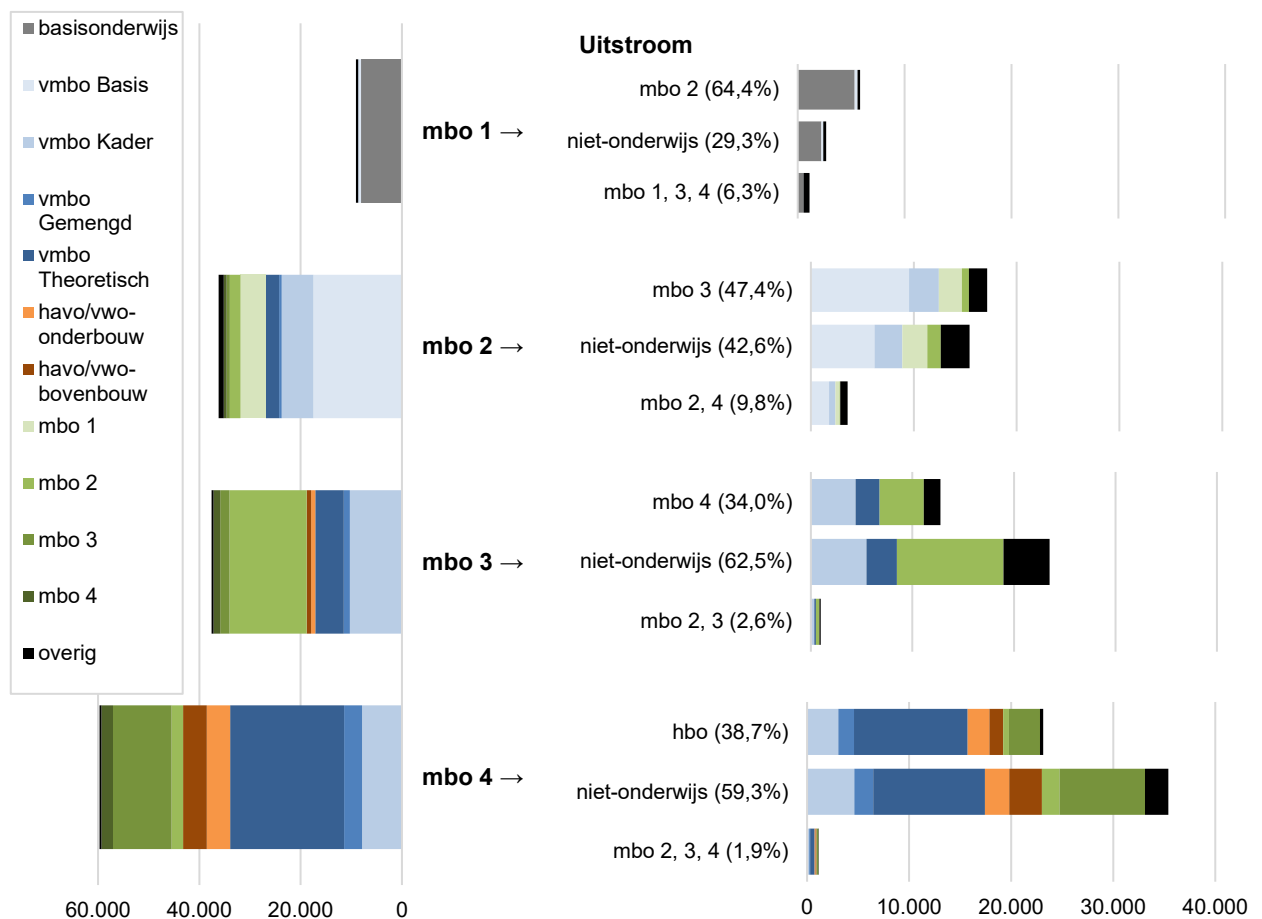


Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020)

Jaarlijks behalen tienduizenden mbo'ers hun diploma. Zij staan voor de keuze: doorstuderen of een entree maken op de arbeidsmarkt. Die keuze is van veel factoren afhankelijk. Is doorstuderen financieel haalbaar? Wat is de waarde van het behaalde diploma op de arbeidsmarkt? Past een werkomgeving beter bij mij dan een onderwijsomgeving? Dit hoofdstuk belicht de factoren die van invloed zijn op de wijze waarop mbo-afgestudeerden op de arbeidsmarkt belanden.

Figuur 2.2 laat bij wijze van voorbeeld voor het overgangsjaar 2015/2016 – 2016/2017 zien dat deze overgang complex is. De figuur toont de verhouding tussen studenten die verder studeren (doorstudeerders) en het aantal arbeidsmarktintreders per mbo-niveau. Deze verhouding verschilt sterk naar niveau en type opleiding. Het linkerdeel van de figuur laat per mbo-niveau de hoogst behaalde vooropleiding zien van alle afgestudeerden in 2015/2016. Zo hebben mbo-1 afgestudeerden voor een groot deel geen vo-diploma behaald. De groep mbo-1 afgestudeerden is een stuk kleiner dan de groep afgestudeerden in andere mbo-niveaus. Ongeveer de helft van mbo-2-afgestudeerden heeft op het vmbo de basisberoepsgerichte leerweg als hoogst voltooide opleiding afgerond. Bij mbo-3-afgestudeerden komt een groter deel uit het mbo zelf, veelal mbo-2-opleidingen. Anderen hebben veelal de vmbo kaderberoepsgerichte leerweg of theoretische leerweg als vooropleiding afgerond. De groep mbo-4-afgestudeerden is het grootst. Van hen heeft het grootste deel de vmbo theoretische leerweg als vooropleiding afgerond. Ook komt een aanzienlijke groep uit mbo-3-opleidingen of uit vmbo kaderberoepsgerichte leerweg.

Figuur 2.2 Uitstroom gediplomeerde mbo'ers in 2015/2016 per hoogst behaalde vooropleiding



Bron: CBS Microdata (2020), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Het rechterdeel van Figuur 2.2 toont het vervolgpad van afgestudeerde mbo'ers. Afgestudeerden met een mbo-1 diploma hebben nog geen startkwalificatie. Een groot deel (65 procent) stroomt dan ook door in een mbo-2-opleiding. 29 procent is niet meer in onderwijsregistraties terug te vinden in 2016/2017. Van die 29 procent heeft ongeveer de helft werk, een kwart een uitkering en

de rest geen werk en geen uitkering.¹ Van de mbo-2-afgestudeerden studeert 47 procent door in een mbo-3-opleiding. Ongeveer 10 procent studeert door in een andere mbo-opleiding en 43 procent gaat niet door in het onderwijs maar stroomt grotendeels de arbeidsmarkt op. Het aandeel van de populatie dat doorstudeert wordt kleiner bij mbo-3-afgestudeerden (34 procent). Bijna twee derde (64 procent) van de mbo-3-afgestudeerden verdwijnt uit het onderwijs. Dit betreft voor een groot deel personen die eerder een mbo-2-opleiding hebben afgerond. Van de groep mbo-4-afgestudeerden gaat 39 procent door met een hbo-opleiding. Dit zijn verhoudingsgewijs vaker afgestudeerden met een vmbo-vooropleiding. De grootste groep (59 procent) gaat echter niet meer door in het onderwijs en stroomt de arbeidsmarkt op.

Uitstromers uit de lagere mbo-niveaus studeren vaker door. Uitstromers uit mbo-3-opleidingen stromen iets vaker door naar de arbeidsmarkt dan uitstromers uit mbo-4-opleidingen. Over het algemeen geldt dat uitstromers met al een mbo-diploma op zak vaker doorstromen naar de arbeidsmarkt. Zij zijn gemiddeld ook ouder dan mede-uitstromers die direct uit het vo komen.

De keuze om door te studeren of de arbeidsmarkt te betreden staat niet op zichzelf: het punt waarop de mbo'er is aangekomen en een keuze moet maken is het gevolg van eerder ingeslagen routes. Hieronder worden de factoren en routes die van invloed zijn op hoe en op welk moment een mbo'er terechtkomt op de arbeidsmarkt beschreven.

2.1 Keuzes en padafhankelijkheid

De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt vindt niet slechts op één moment plaats. Al ruim voor het afronden van de mbo-opleiding heeft de mbo-student (bewuste en onbewuste) keuzes gemaakt die van invloed zijn op de wijze waarop hij/zij op de arbeidsmarkt terechtkomt. In het Nederlandse onderwijsstelsel moeten die keuzes al vroeg gemaakt worden wat leidt tot padafhankelijkheid: de opties die een jongere heeft zijn afhankelijk van in het verleden gemaakte keuzes. Padafhankelijkheid kan leiden tot *lock-in effecten* waarbij uiteindelijk niet voor de meest geprefereerde uitkomst wordt gekozen omdat dat door eerder gemaakte keuzes niet meer mogelijk of te kostbaar is. Het kan ook leiden tot het stapelen van verschillende onderwijsniveaus en -richtingen. Padafhankelijkheid is geen probleem voor jongeren die al vroeg weten welk beroep zij ambiëren, maar juist lastig voor jongeren die dat nog niet direct scherp voor ogen hebben.²

Op het pad naar de arbeidsmarkt krijgt de mbo'er te maken met een aantal belangrijke keuzemomenten: de profielkeuze op de middelbare school, de studiekeuze aan het einde van de middelbare school, de keuze om de opleiding voort te zetten aan het begin van de mbo-opleiding, de keuze voor een stage en de keuze om door te studeren of de arbeidsmarkt te betreden. Jongeren maken die keuzes op basis van hun voorkeuren en de mogelijkheden die ze hebben. In economische termen: het individu probeert met onderwijskeuzes zijn/haar nut te maximaliseren. Deze optimalisatie geschiedt onder een aantal nevenvoorwaarden of beperkingen.

Onderwijskeuzes staan in de economische literatuur bekend als *human capital decisions* en worden uitgebreid beschreven door onder anderen Becker (1975), Freeman (1972) en Mincer (1974). De

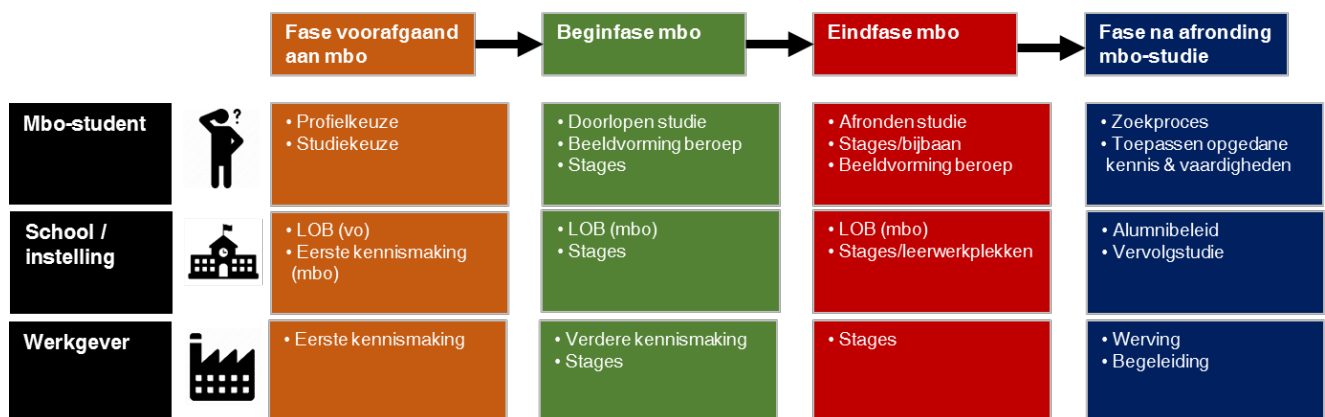
¹ Via maatwerktabel CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/13/doorstroom-werk-uitkering-na-vso-pro-entree-2013-2015>

² Voor zover de padafhankelijkheid een gevolg is van de vroege leeftijd waarop in het voortgezet onderwijs wordt gesorteerd naar niveau en richting, is dat een beleidskeuze. Deze keuze is dikwijls kritisch beschouwd door het CPB en de OESO.

human capital theory benadert een onderwijskeuze als een investering die later terugverdiend wordt in de vorm van een inkomen en een bepaald type baan of werkomgeving. Die investeringsbeslissing is afhankelijk van persoonlijke voorkeuren (preferenties). Die voorkeuren zijn weer afhankelijk van persoonlijke interesses en capaciteiten en deze worden onder meer bepaald door persoonlijke kenmerken als geslacht, sociaal milieu, rolmodellen, instituties of herkomst. Vrouwen hebben bijvoorbeeld over het algemeen sterker dan mannen een voorkeur voor een opleiding in de sector Zorg of voor een deeltijdbaan. Maar onderwijskeuzes zijn ook afhankelijk van hoe de persoon de waarde van een opleiding op de korte termijn waardeert in verhouding met de waarde op de lange termijn. Is de keuze bijvoorbeeld voornamelijk gebaseerd op interesses van nu, of juist op baankansen in de toekomst? Keuzes van mbo'ers worden beïnvloed door verschillende actoren: ouders, peer-groepen, scholen, leraren en beleidsmakers.

De vo-school, de mbo-instelling, het werkveld en de omgeving van de student hebben al in een vroeg stadium invloed op de wijze waarop de student het onderwijs doorloopt en uiteindelijk op de arbeidsmarkt terechtkomt. We onderscheiden vier fases waarin belangrijke keuzes worden gemaakt in het kader van de overgang naar de arbeidsmarkt. Figuur 2.3 vat de vier fases samen en noemt de belangrijkste keuzemomenten en processen. Daarnaast geeft het in de onderste twee rijen weer via welke kanalen de invloed van respectievelijk het onderwijs en het werkveld verloopt.

Figuur 2.3 Het proces aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt kent meerdere fases



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2020)

Gedurende de vier fases treden de student, de onderwijsinstelling en het werkveld wisselend op als vrager en aanbieder. In het onderwijs is de student vrager van onderwijs en is de vo-school of de mbo-instelling aanbieder ervan. Het werkveld is aanbieder van stages, die door onderwijsinstellingen en studenten worden gevraagd. Op de arbeidsmarkt biedt de afgestudeerde arbeid aan (samen met de onderwijsinstelling die dat voor al zijn studenten doet) en is het werkveld vrager van arbeid.

Het vervolg van dit hoofdstuk gaat per fase in op de literatuur over de factoren en processen die bepalen hoe iemand terechtkomt op de arbeidsmarkt en welke factoren van invloed zijn om deze overgang soepel of juist minder soepel te laten verlopen. Deze processen en factoren hebben verschillende determinanten en onderliggende oorzaken.

2.2 Fase voorafgaand aan het mbo

Vooropleiding in vo

Al in de fase die voorafgaat aan de mbo-opleiding maakt een (dan aankomend) mbo-student keuzes die zijn/haar arbeidsmarktpositie zullen beïnvloeden. Ten eerste is het type vo-opleiding bepalend voor het uitstroomniveau in het mbo.

Meer dan driekwart van de mbo-instroom komt rechtstreeks uit het vmbo (CBS Statline). Er bestaan vier vmbo-niveaus die ieder vier jaar duren: basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg en theoretische leerweg. Een diploma in de basisberoepsgerichte leerweg biedt toegang tot mbo-2-niveau-opleidingen. Een diploma in de kaderberoepsgerichte leerweg, de gemengde leerweg of de theoretische leerweg biedt ook toegang tot mbo-3- en mbo-4-niveau-opleidingen. Zo bepaalt het eindniveau in het vo al voor een groot deel de eerste toegang tot mbo-opleidingen. Deze eerste toegang is een belangrijke indicator voor het eindniveau dat een student zal bereiken op het mbo.

Profielkeuze vo

Niet alleen het vmbo-niveau is van invloed op latere arbeidsmarktkansen, ook de richting van de vmbo-opleiding. Die richting wordt bepaald bij de profielkeuze in het vo. Met de keuze van een vakkenpakket sorteert een student voor op het type vervolgopleiding dat hij/zij kan kiezen.

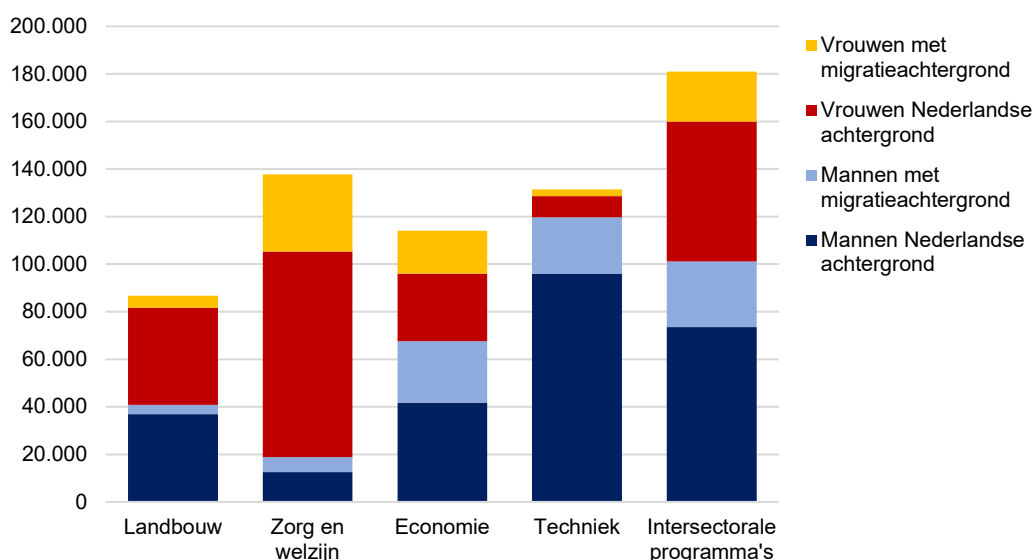
Het vmbo-programma is sinds 2016 ingrijpend veranderd. Leerlingen kiezen aan het einde van het tweede leerjaar uit tien profielen één profiel dat bij hen past.³ De profielen vallen onder één van de volgende vijf sectoren: Economie, Landbouw, Techniek, Zorg en Welzijn en een overstijgende sector. Voorbeelden van profielen zijn: Bouwen, wonen en interieur of Produceren, installeren en energie. Binnen een profiel heeft de leerling een gemeenschappelijk deel (met kernvakken), een profieldeel (met voor het profiel relevante vakken) en een keuzedeel (met de mogelijkheid om zelf zijn/haar beroepsgerichte keuzevakken te kiezen).

De profielkeuze is belangrijk voor het vervolgonderwijs, omdat bij de doorstroom naar een mbo-opleiding gekeken wordt naar het vmbo-vakkenpakket van de aankomende student. Zo worden er aanvullende eisen gesteld voor aankomende studenten die een technische mbo-opleiding willen volgen met een vmbo-vooropleiding met het profiel Zorg en Welzijn. Neuvel & Van Esch (2010) laten zien dat driekwart van de doorstroom vmbo-mbo verwant is. Dat betekent dat veel van de vmbo-uitstroom plaatsvindt naar een opleiding uit dezelfde sector in het mbo. Keuzes in het vmbo, die op relatief jonge leeftijd moeten worden gemaakt, zijn dus voor een groot deel sturend voor het latere traject binnen het mbo. Als gevolg is het belang van een goede keuze in het vo groot. Evers (2006) onderzocht de bepalende factoren bij de profielkeuze van vmbo'ers en concludeert dat informele informatiebronnen een belangrijke rol spelen. Ouders zijn de belangrijkste raadgevers bij de profielkeuze. Tot tevredenheid van leerlingen, omdat zij over het algemeen goed lijken weten in te schatten wat de preferenties van hun kind zijn. Informatiebronnen als mentoren, decanen, docenten en vrienden/klasgenoten spelen een minder grote rol bij de profielkeuze van vmbo'ers. De belangrijke rol van ouders bij de profielkeuze komt ook terug in het onderzoek naar de keuze voor techniek in het vmbo van Elfering et al. (2016). Ook de keuzes en meningen binnen de vriendengroep zijn van invloed op de profielkeuze, maar gemiddeld gezien in mindere mate.

³ Met uitzondering van vmbo theoretische leerweg.

Naast deze omgevingsfactoren is bekend dat persoonskenmerken sterk van invloed zijn op de profielkeuze. Met betrekking tot de keuze voor een techniekprofiel betekent dit dat jongens en leerlingen zonder migratieachtergrond eerder geneigd zijn om te kiezen voor techniek (Elfering et al., 2016). Personen met een migratieachtergrond associëren de sectoren Techniek, Landbouw en Zorg en Welzijn vaker met ‘vies, zwaar, gevaarlijk en handenwerk’, waardoor ze als inferieur beschouwd worden (Kennisplatform Integratie & Samenleving, 2016). Meisjes zijn oververtegenwoordigd in de sector Zorg en Welzijn en leerlingen met een migratieachtergrond kiezen relatief vaak voor de sector Economie (zie Figuur 2.4).

Figuur 2.4 Verdeling vmbo-leerlingen leerjaar 3 en 4 over sector, 2014/2015 t/m 2018/2019



Bron: CBS Statline, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Loopbaanoriëntatie en Begeleiding (lob) in het vo

De vernieuwing van het vmbo sinds 2016 behelst niet alleen de introductie van tien profielen, maar heeft ook als doel de loopbaanoriëntatie en begeleiding onderwijs (lob) meer gewicht te geven. Lob is bedoeld om leerlingen te helpen bij de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties en bij het maken van keuzes, waaronder de profiel- en studiekeuze.⁴ De geïntensiverde aandacht voor lob moet ertoe bijdragen dat leerlingen beter doordachte loopbaankeuzes maken, uiteindelijk op de door hen geprefereerde plek op de arbeidsmarkt terechtkomen en zich ook daar blijven ontwikkelen. Onderdeel van lob is de eerste kennismaking met het professionele werkveld, bijvoorbeeld in de vorm van een snuffelstage, een meeloopdag of een gesprek met een beroepsbeoefenaar.⁵

Studiekeuze mbo

In de eindfase van het vmbo staan leerlingen voor de keuze: doorgaan met een studie om een ander vo-diploma te behalen (stapelen) of doorstromen richting het mbo. Doorstromen naar het mbo betekent dat de aankomend mbo-student een opleidingskeuze moet maken uit een groot aantal mbo-opleidingen. Bovendien is er nog de keuze tussen de Beroepsopleidende leerweg (BOI) en

⁴ <https://nieuwvmbo.nl/web/viewer.html?file=https://nieuwvmbo.nl/wp-content/uploads/2017/05/Bijgestelde-handreiking-LOB.pdf>

⁵ JINC (2012) heeft een positief verband gevonden tussen zogeheten ‘bliksemstages’ in het vmbo en het beroepsbeeld van leerlingen.

de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL): een opleiding waarbij overwegend op school wordt geleerd of een opleiding waarin leren en werken worden gecombineerd.

Dat er grote verschillen zijn tussen mbo-opleidingen in de eerste allocatie op de arbeidsmarkt, laten de onderzoeken van het ROA zien aan de hand van indicatoren van werk en inkomen. Naar afgestudeerden van mbo-opleidingen in de sector Economie is op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld minder vraag dan naar afgestudeerden van mbo-opleidingen in de sector Techniek en de sector Zorg en Welzijn (ROA, 2017). Het gevolg is een betere baankans en een hoger startsalaris voor de laatstgenoemde groep.

Zoals aangegeven wordt met de profielkeuze in het vmbo al voorgesorteerd op de mbo-opleidingskeuze. Mbo-opleidingen in de sector Economie worden daarom betrekkelijk vaak gekozen door mannen met een migratieachtergrond, terwijl vrouwen betrekkelijk vaak een mbo-opleiding in de sector Zorg en Welzijn volgen. De SER (2013) laat in de publicatie 'Maak baan voor een nieuwe generatie' zien dat personen met een migratieachtergrond inderdaad de neiging hebben om te kiezen voor een economische of sociale studierichting, de richtingen die over het algemeen minder goed aansluiten op de huidige vraag naar mbo'ers op de arbeidsmarkt. Ook hebben personen met een migratieachtergrond vaker een voorkeur voor BOL-trajecten (waarschijnlijk deels ingegeven door het feit dat BBL-trajecten vaker technisch van aard zijn), waardoor ze werkervaring missen die later effectief kan zijn bij het vinden van een baan. De reden voor hun keuzes is mede gebaseerd op de gedachte dat zij een BOL-opleiding zien als een doorstroommogelijkheid naar een hoger niveau (Elfering et al., 2014). Het is ook mogelijk dat deze studenten afhaken voor een BBL-opleiding, omdat ze geen werkgever kunnen vinden die hun opleiding begeleidt.

De Staat van het Onderwijs 2016-2017 (Onderwijsinspectie, 2017) concludeert dat vrouwen relatief vaak voor mbo-3- en mbo-4-opleidingen kiezen die een hoge baankans hebben, maar tevens worden gekenmerkt door een relatief laag salaris. Vrouwen in mbo-2-opleidingen kiezen vaak voor opleidingen die een lage baankans hebben. Een mogelijke verklaring voor de keuze van vrouwen voor een opleiding met een goede baankans is dat vrouwen een voorkeur hebben voor beroepen waarin *people skills* belangrijk zijn. Onder anderen Deming (2017) wees op het toenemende belang van *people skills* zoals interactie, communicatie en motiveren op de arbeidsmarkt, terwijl Borghans et al. (2014) erop wijzen dat die vaardigheden bij vrouwen doorgaans beter ontwikkeld zijn en dat dit een verklaring kan zijn voor de verbeterde positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Laatstgenoemde studie laat tevens zien dat werkgevers minder geneigd zijn een premie te betalen voor deze vaardigheden, wat consistent is met het relatief lage salaris dat wordt genoten in deze banen.

Mbo-instellingen proberen als aanbieder van opleidingen nieuwe studenten aan te trekken. Instellingen besteden daarin aandacht aan het arbeidsmarktperspectief. Binnen het zogeheten School-Ex programma voerden mbo-instellingen *ombuiggesprekken* met aankomende mbo'ers. Deze gesprekken waren bedoeld om jongeren die zich hadden aangemeld voor een mbo-opleiding met een matig arbeidsmarktperspectief (in de regio) te wijzen op de beperkte baanmogelijkheden van de opleiding en hen te stimuleren serieus na te denken over een andere opleiding (op dezelfde instelling) met een beter arbeidsmarktperspectief (ROA, 2015). Een evaluatie laat zien dat ongeveer een derde van de vmbo'ers in sterke mate beïnvloed is door het ombuiggesprek (ROA, 2014). Het School-Ex programma laat zien dat mbo-instellingen invloed kunnen uitoefenen op de studiekeuze van aankomende mbo'ers en dat dit niet alleen gebeurt voor marketingdoeleinden.

2.3 Beginfase mbo-opleiding

Switchen in jaar 1

Een keuze voor een mbo-opleiding is niet definitief. Gedurende het eerste mbo-jaar maakt de mbo-deelnemer kennis met de opleiding en het beroep waartoe deze opleidt. Ook wordt gestart met stages (bij BOL-opleidingen) en loopbaanontwikkeling en begeleiding (lob binnen de mbo-opleiding). Die activiteiten dragen bij aan een verdere beeldvorming van het beroep.⁶

Mogelijk past de opleiding of het beroep niet bij de wensen of verwachtingen van de mbo-student en besluit hij/zij te switchen van opleiding. In jaar 1 switcht ongeveer 1 op de 8 mbo-studenten naar een opleiding binnen een ander domein (Ministerie van OCW/DUO, 2015). Studenten op mbo-2- en mbo-3-niveau switchen vaker van opleiding dan degenen die een opleiding op mbo-4-niveau volgen. Mbo-studenten binnen de domeinen Toerisme en recreatie en Informatie en communicatietechnologie switchen het meest. Het vaakst wordt geswitcht naar opleidingen in de domeinen Handel en ondernemerschap en Afbouw, hout en onderhoud.

In economische termen is switchen is het resultaat van een afweging op tijdstip t bij de student waarbij het verwachte nut bij een nieuwe studie y groter is dan het verwachte nut bij de huidige studie x , rekening houdend met allerlei bijkomende factoren, zoals de kosten c_{xy} . Román en Van Wijk (2012) onderscheiden drie factoren die een rol spelen bij de beslissing om van opleiding te switchen:

- Pushfactoren: negatieve aspecten aan de huidige opleiding;
- Pullfactoren: positieve aspecten aan andere opleidingen; en
- Beschermende factoren: omstandigheden die ertoe doen besluiten om toch in de opleiding van de eerste keuze te blijven ondanks het ervaren van push- en pullfactoren.

Onder de push- en pullfactoren vallen volgens Steens (2011) carrière- of werkperspectieven in de huidige en andere opleidingen en een mismatch tussen de praktijk en de verwachtingen van de opleiding en het beroep. Anderzijds kan een goede baankans juist een beschermende factor zijn die ervoor zorgt dat een mbo-deelnemer toch besluit de opleiding voort te zetten. Andere beschermende factoren hebben te maken met de kosten van switchen: financiële redenen, geen studievertraging willen oplopen en druk vanuit ouders (Feron et al., 2016). Mogelijk is het zo dat studenten uit gezinnen met een lagere sociaaleconomische status daardoor hogere barrières ervaren om te switchen dan studenten uit gezinnen met een hogere status en meer middelen.

2.4 Eindfase mbo-opleiding

Stages

Een stage tijdens de opleiding kan de kans op een baan gunstig beïnvloeden (o.a. Bisschop et al., 2018; Borghans et al., 2008). Het levert (relevante) werkervaring op en bovendien contacten die nuttig kunnen zijn bij het solliciteren. Studenten komen er tijdens een stage achter of het werk bij ze past waardoor ze na hun opleiding gericht kunnen solliciteren. Een stage leidt effectief tot een beter zelfbeeld en beroepsbeeld en bevordert de loopbaanplanning (Meijers en Kuijpers, 2010).

⁶ Expertisepunt LOB (www.expertisepuntlob.nl) verzamelt allerlei relevante informatie over LOB in het vo en mbo, waaronder onderzoek naar diverse vormen van LOB.

Dat geldt ook voor mbo'ers. Mbo-deelnemers met werkervaring hebben eerder een vast dienstverband en een hoger aanvangssalaris. 43 tot 50 procent kan na het afronden van de opleiding blijven werken op het stageadres (Schipper, 2015). Bij mbo'ers met een BBL-opleiding liggen deze percentages nog hoger.

Niet iedereen is zich echter bewust van de waarde die een stage kan hebben bij het vinden van een baan. Volgens Petit et al. (2011) zijn migrantenjongeren zich vaak niet bewust van de kansen van een stage voor een effectieve entree op de arbeidsmarkt. Zij zijn vooral bezig met het afronden van de opleiding en minder met zich 'in de kijker spelen' bij werkgevers waardoor ze tijdens de stage niet optimaal presteren en niet aantrekkelijk genoeg zijn voor een baan bij de stagewerkgever.

Mbo'ers met een migratieachtergrond vinden daarnaast moeilijker een stage in vergelijking met andere jongeren (Petit et al., 2013; ROA, 2018). De meest recente cijfers laten zien dat de helft van de mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond niet in één keer een stageplek vindt, terwijl dat bij mbo-studenten zonder migratieachtergrond op 30 procent ligt (ROA, 2018). Na correctie voor provincie van gevolgde mbo-opleiding, geslacht, leeftijd, mbo-leerweg, mbo-niveau, mbo-sector en het gemiddelde afstudeercijfer hebben mbo-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond ongeveer twee keer zoveel kans om minimaal vier keer te moeten solliciteren om een stageplaats te bemachtigen. Het is op basis van de gegevens niet mogelijk om aan te geven of dit wordt veroorzaakt door het sollicitatiegedrag van kandidaten of aannamekeuzes van werkgevers. Gegeven de waarde van een stage bij het vinden van een baan, zorgt dit er wel voor dat mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond met een achterstand beginnen bij het zoeken naar een geschikte baan.

2.5 Fase na afronding mbo-studie

Doorstuderen

Veel gediplomeerde mbo'ers besluiten door te studeren, binnen het mbo of door te stromen naar het hbo. Bij de beslissing om door te studeren past opnieuw een studiekeuze. De opties van opleidingen waaruit men kiest zijn echter sterk gereduceerd, omdat de vervolgopleiding doorgaans aan dient te sluiten bij de afgeronde mbo-opleiding(en).

De optie om door te studeren maakt dat de rol van de mbo-instelling ook na het afronden van de mbo-opleiding nog niet is uitgespeeld. De mbo-instelling biedt ook aan afgestudeerde mbo'ers opleidingen aan.

Solliciteren

Indien gediplomeerden besluiten om niet door te studeren worden zij aanbieder op de arbeidsmarkt. Sommige studenten vinden tijdens hun mbo-opleiding een stage die wederzijds bevalt en kunnen na het afronden van de opleiding direct aan de slag. Niet voor iedereen is deze route haalbaar of gewenst. Bijvoorbeeld omdat de student geen stage heeft gelopen in de afrondende fase van de opleiding, omdat de stagewerkgever geen plek beschikbaar heeft om de afgestudeerde in dienst te nemen of omdat er geen match is tussen het bedrijf en de kandidaat. In die gevallen is een afgestudeerde mbo'er aangewezen op een zoekproces dat uiteindelijk moet leiden tot een match met een werkgever.

De afgestudeerde mbo'er solliciteert bij potentiële werkgevers in de hoop een geschikte baan te vinden. De mate waarin de sollicitatie succesvol is hangt deels af van de wijze waarop wordt gesolliciteerd. Dat heeft te maken met de kanalen die worden ingezet en de sollicitatievaardigheden die iemand bezit. In een laagconjunctuur grijpen jongeren vaak iedere kans op een baan aan, waaronder onbetaalde werkervaringsplekken. Maar een garantie op een doorstroom naar een reguliere baan is een dergelijke stage allerminst (Schipper, 2015). Verder hangen de baankansen van afgestudeerde mbo'ers ook af van persoonskenmerken. In sommige beroepen zijn de vaardigheden die mannen vaker aanbieden meer gewild dan die van vrouwen; in andere beroepen is het juist andersom. Ook vindt zelfselectie van kandidaten plaats op basis van arbeidsvoorwaarden, zoals de mogelijkheid om parttime te werken.

Op basis van cijfers van de OESO lijkt het erop dat de taal- en rekenvaardigheden van verschillende groepen uiteenlopen. Vooral tussen studenten met een migratieachtergrond en de rest bestaan substantiële verschillen. Naast opleidingsniveau en -richting speelt dit een rol bij het vinden van werk.

Daarnaast wordt soms op afkomst geselecteerd. Hoewel de mate waarin dit gebeurt in onderzoek moeilijk is aan te tonen bleek in 2017 dat bijna de helft van de uitzendbureaus op verzoek van werkgevers discrimineert bij de selectie van uitzendkrachten (Mebius, 2017). Het SCP toonde in 2012 al aan dat autochtone sollicitanten na een gesprek vaker aan de slag konden dan sollicitanten met een migratieachtergrond (44 procent versus 28 procent). In een recentere studie van Thijssen et al. (2019) wordt een verschil gevonden van 40 procent tussen sollicitanten zonder en sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond in de mate waarin men uitgenodigd wordt voor een gesprek na het versturen van een sollicitatiebrief. In de wetenschappelijke literatuur werd onder andere in Zweden bewijs gevonden voor discriminatie op basis van etnische achtergrond door werkgevers (Carlsson & Rooth, 2007). Mannelijke recruiters en bedrijven met minder dan 20 werknemers discrimineren volgens deze experimentele studie vaker dan anderen. Ook Åslund & Nordström Skans (2012) wijzen erop dat etnische minderheden minder uitnodigingen krijgen om op gesprek te komen. Bij anoniem solliciteren stijgt de kans voor deze groep om op gesprek te komen bij werkgevers, maar neemt de kans om daadwerkelijk een baanaanbod te krijgen niet toe. Een (kleinschalige) studie in Nijmegen toont ook aan dat minderheden een nadeel hebben bij selectie voor gesprekken, maar dat hun kans om een baan te krijgen even groot is als ze eenmaal uitgenodigd zijn voor een gesprek (Bøg & Kranendonk, 2011).

2.6 Match van vraag en aanbod

Hoe vraag en aanbod elkaar op de arbeidsmarkt vinden wordt in de economische literatuur beschreven in *job search models*. Een bekend voorbeeld daarvan is het Mortenson-Pissarides model. Dit model richt zich op zoekfricties, waardoor aan de vraag- en aanbodkant van de arbeidsmarkt zoekkosten moeten worden gemaakt om elkaar te vinden. Die fricties zijn het gevolg van een aantal marktkenmerken, waaronder imperfecte informatie van zowel werknemers over werkgevers als andersom. Werknemers investeren tijd om de juiste werkgever te vinden, werkgevers investeren tijd om de juiste werknemer te zoeken en te selecteren. De fricties die hieruit volgen zijn een verklaring voor het feit dat er tegelijkertijd werkloosheid en vacatures bestaan. Maar ze verklaren ook dat werknemers met dezelfde capaciteiten en ambitie uiteindelijk verschillende salarissen kunnen verdienen bij verschillende bedrijven.

Voor de toetreders op de arbeidsmarkt is het van belang hoe groot de kans op werk is en wat het loon is dat met een bepaalde opleiding kan worden verdiend. Dit bepaalt voor de (potentiële) werkende de waarde van werk. Als het loon erg laag is en de kans op een baan eveneens laag is, neemt de waarde van werk en daarmee de waarde van het zoeken naar een baan sterk af. Tegelijkertijd hangt de zoekinspanning naar een baan af van de extra beloning ten opzichte van het huidige inkomen en de kans een baan te vinden.

Voor een werkgever geldt dat het efficiënter is een vacature te openen als de kans op een kandidaat hoog is. Tegelijkertijd hangt de efficiëntie van de match die tot stand komt af van de productiviteit van de kandidaat en de kans dat de gevonden werknemer op zoek gaat naar een betere match.

Het evenwicht in de markt hangt af van de stand van de conjunctuur. In een ruime markt hebben werkenden meer moeite om een baan te vinden en accepteren ze een lager loon voor iedere baan die gevonden kan worden. Werkgevers reageren daarop door meer vacatures te openen waardoor er meer keuze ontstaat en de werkenden kieskeuriger kunnen worden. Wanneer er al veel mensen werk hebben gevonden, ontstaat er onder werkgevers moeite om openstaande vacatures te vullen en gaan ze hogere lonen bieden. Hierdoor worden werkenden mobiel.

Het niveau van de werkloosheid in de markt wordt bepaald door het verschil tussen de productiviteit van de werkenden en de kosten die de werkgever moet maken voor het vinden van de juiste persoon. In een economische neergang daalt de waarde van de match tussen werkgever en werknemer omdat er wellicht betere matches beschikbaar komen voor beide partijen en in een tijd van economische bloei stijgen de zoekkosten.

De succeskans bij solliciteren is dus groter naarmate de vraag naar arbeid bij werkgevers groter is door hogere productiviteit van de populatie werkenden en het aanbieden van de kennis en vaardigheden die worden gevraagd. Die vraag wordt op macroniveau en microniveau door een aantal zaken beïnvloed:

- In beginsel wordt de vraag naar arbeid beïnvloed door de productieomvang. Stijgt de productieomvang, dan zal de vraag naar arbeid in meer of mindere mate ook stijgen. De conjuncturele ontwikkeling is van grote invloed op de productie en daarmee de vraag naar arbeid. In een groeiende economie zijn bedrijven over het algemeen in toenemende mate op zoek naar arbeid. Tijdens een recessie is er vaker sprake van een vacaturestop. De mate waarin bedrijven conjunctuurafhankelijk zijn, verschilt van geval tot geval. De vraag die gepaard gaat met economische groei heet de **uitbreidingsvraag**. Tegelijkertijd kan de conjuncturele situatie ook van invloed zijn op de vervangingsvraag via een verhoogde arbeidsmarktdynamiek. Werknemers wisselen in een hoogconjunctuur vaker van baan, waardoor er doorlopend vacatures ontstaan en weer gevuld worden. Op microniveau kan een hoogconjunctuur daardoor bijdragen aan een hogere **vervangingsvraag**;
- Technologische ontwikkelingen zorgen voor een andere verhouding tussen kapitaal en arbeid en voor het verdwijnen van taken en soms gehele banen en het ontstaan van nieuwe taken en banen. Dit is het geval in de gehele economie, in sectoren, maar vooral op organisatieniveau. In sectoren en bedrijven waarin in rap tempo wordt geautomatiseerd verdwijnen veel banen, terwijl er juist door automatisering ook nieuwe werkgelegenheid ontstaat in nieuwe functies en in nieuwe sectoren. Technologische ontwikkelingen zorgen niet alleen voor een grotere of kleinere vraag, maar vooral ook voor een inhoudelijk andere arbeidsvraag. Hierdoor neemt de waarde van bestaande matches af voor werkgevers en daalt de waarde van werk voor de werk-

nemer. De mobiliteit die ontstaat zorgt voor nieuwe matches, mogelijk tegen lagere lonen omdat een deel van het menselijk kapitaal is afgeschreven. Voor toetreders biedt dit kansen omdat zij over nieuwe kennis en vaardigheden beschikken waardoor zij een betere kans hebben om te worden gekoppeld aan een openstaande vacature. Deze kennis en vaardigheden moeten uiteraard wel aansluiten op de nieuwe vraag in de markt;

- De demografische kenmerken van het huidige arbeidsaanbod zijn deels bepalend voor de vervangingsvraag. In tijden van vergrijzing zullen steeds meer bedrijven op zoek gaan naar vervanging voor hun met pensioen gaande werknemers. De vraag naar personeel neemt daardoor toe of er wordt nieuwe technologie ingezet. De vraag is ook voor een deel uitbreidingsvraag omdat er meer vraag naar zorg en consumptiegoederen voor ouderen ontstaat;
- De prijs van arbeid bepaalt hoe aantrekkelijk het is om werknemers in dienst te nemen en op welke wijze (contractvorm) arbeid ingezet wordt. Het gaat hier om de afweging van kosten – zowel loonkosten als werkgeverspremies en bijdragen – en baten zoals geringere zoekkosten, maar ook om de marginale productiviteit van de werknemer. In een ruime markt – bijvoorbeeld die voor mbo'ers met een economische opleiding – is deze waarde kleiner dan in een krappe markt, zoals die voor IT'ers.

In het vervolg van deze studie analyseren we hoe de match tussen vraag en aanbod tot stand is gekomen op de arbeidsmarkt waarop de verschillende mbo'ers actief zijn. Dit doen we vanaf 2006 tot en met 2016. Het succes van de match en de verschillen daarin tussen verschillende groepen mbo'ers worden afgemeten aan de hand van de kans op een baan en het inkomen dat wordt verdiend vlak na afstuderen en wanneer men een tijdje werkt.

3 Mbo-gediplomeerde schoolverlaters en arbeidsmarktontwikkelingen

Jaarlijks stromen ruim 70 duizend mbo-afgestudeerden de arbeidsmarkt op. 40-60 procent van de mbo-afgestudeerden studeert na het behalen van het diploma door in het mbo of in het hbo. Voor degenen die de arbeidsmarkt hebben betreden namen tijdens de economische crisis en in de nasleep daarvan de kans op werk en het inkomen één jaar na het behalen van het mbo-diploma af. De afgelopen jaren is sprake van herstel.

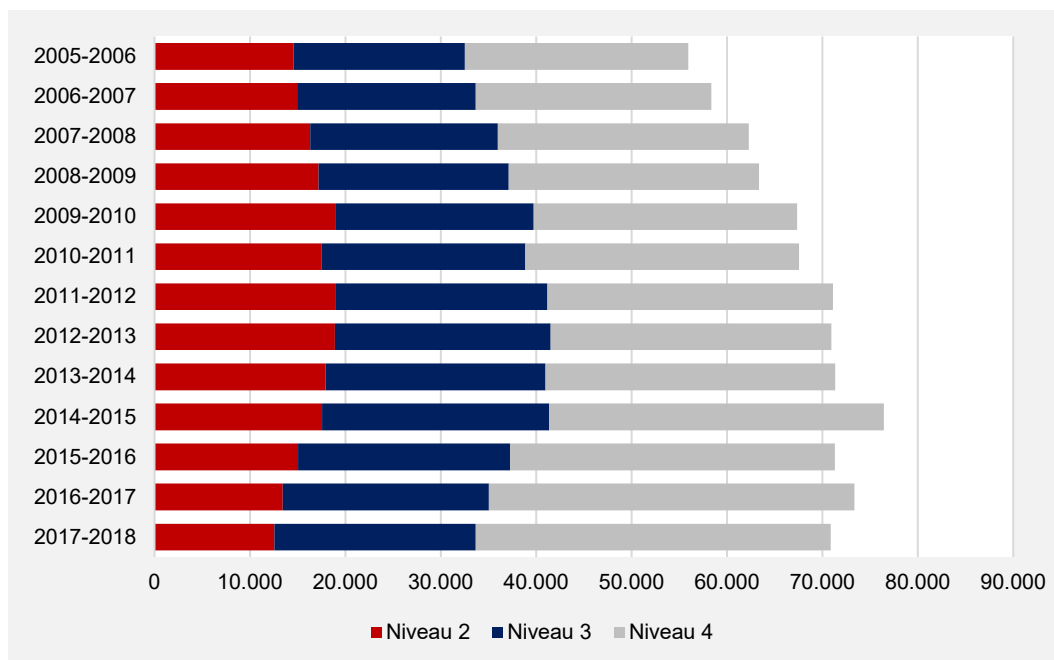
Het mbo is qua aantal studenten groter dan het hbo en het wo. Het mbo kent vier niveaus, waarvan alleen niveau 2, niveau 3 en niveau 4 opleiden tot een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt. Studenten kunnen kiezen uit een BOL-opleiding waarbij overwegend geleerd wordt bij de mbo-instelling, of een BBL-opleiding waarbij overwegend geleerd wordt in een werkomgeving. Dit hoofdstuk presenteert de ontwikkeling van het aantal mbo-afgestudeerden en de onderverdeling naar niveaus, leerwegen en studierichtingen.

Dit hoofdstuk presenteert daarnaast een beeld van de arbeidsmarktpositie van mbo-afgestudeerden over de tijd vanaf 2006. We analyseren hoe de positie van afgestudeerde BOL'ers zich verhoudt tot die van afgestudeerde BBL'ers en in hoeverre mbo-4-afgestudeerden beter terechtkomen op de arbeidsmarkt dan mbo-2- en mbo-3-afgestudeerden. Ten slotte wordt in beeld gebracht in hoeverre de verhoudingen de afgelopen jaren zijn veranderd.

3.1 Afgestudeerden en doorstudeerders

Tussen 2006 en 2012 is het aantal mbo-gediplomeerde schoolverlaters tot 27 jaar oud met ongeveer 30 procent toegenomen, van ongeveer 55 duizend in 2005/2006 tot ruim 70 duizend in 2011/2012 (Figuur 3.1). Vanaf dat moment is het aantal mbo-gediplomeerde schoolverlaters vrij stabiel gebleven. Alleen in schooljaar 2014/2015 waren er meer dan 75 duizend mbo-gediplomeerde schoolverlaters. Tegenover het stabiele aantal mbo-schoolverlaters in de afgelopen jaren staat de forse stijging van het aantal hbo- en wo-gediplomeerde schoolverlaters: het aantal hbo- en wo-alumni was nog niet eerder zo hoog als in het meest recente afstudeercohort waarvoor informatie bekend is (Bisschop et al., 2019). In 2016/2017 studeerden ruim 68 duizend hbo-studenten af en bijna 44 duizend wo-studenten.

Figuur 3.1 Het aantal mbo-gediplomeerde schoolverlaters tot 27 jaar oud is de afgelopen schooljaren vrij stabiel



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

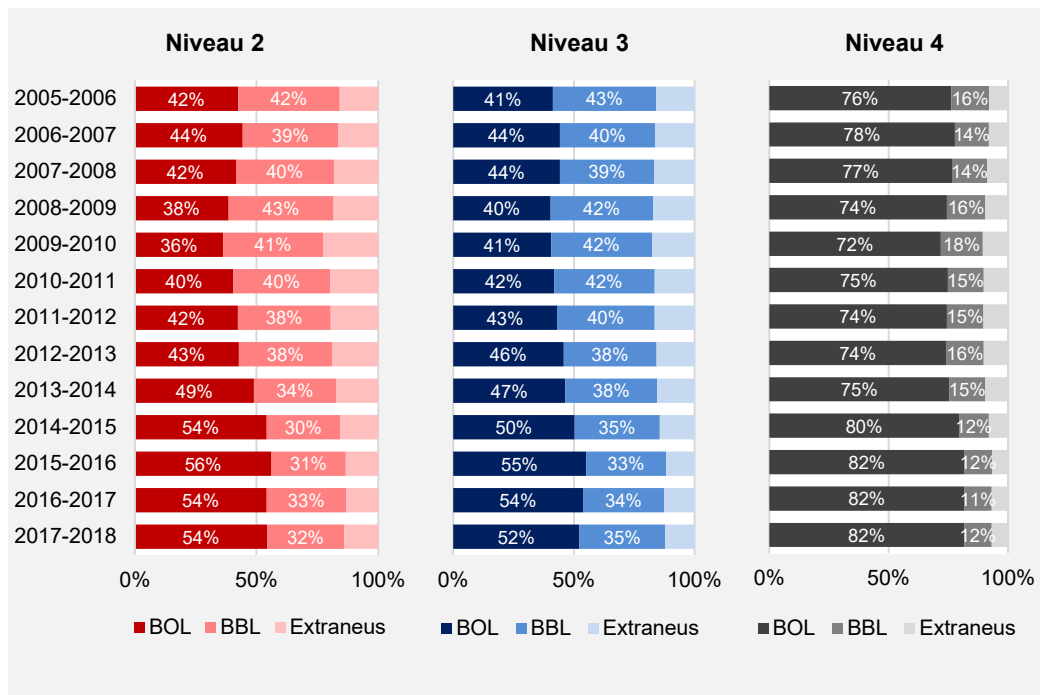
Er is de afgelopen jaren sprake van een verschuiving in leerniveaus. Zo is het aandeel mbo-4-afgestudeerden gestegen van 42 procent in 2005/2006 tot 53 procent in 2016/2017. Het aandeel mbo-2-afgestudeerden is gedaald van 26 naar 18 procent, terwijl het aandeel mbo-3-afgestudeerden nauwelijks is veranderd. Binnen alle drie de niveaus heeft de BOL flink aan terrein gewonnen ten koste van de BBL (Figuur 3.2). Op dit moment lijken de aandelen te zijn gestabiliseerd.

Box 3.1 Extraneï

Afgestudeerden staan ingeschreven als BOL-deelnemer, BBL-deelnemer of extraneus.

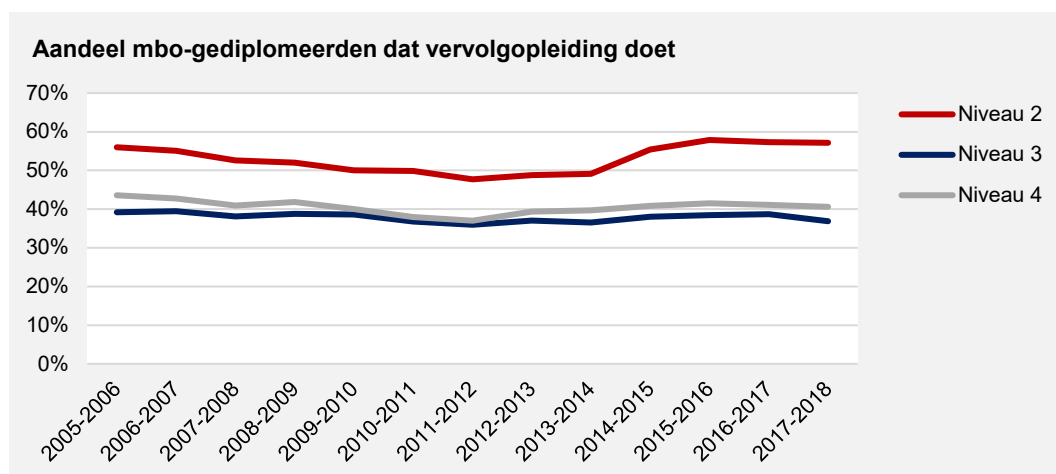
Een extraneus is iemand die ingeschreven is aan een mbo-instelling, daar examens heeft afgelegd, maar niet (meer) het officiële opleidingsprogramma volgt. In de praktijk zijn dit mbo-studenten die aan het einde van het schooljaar nog (enkele) onderdelen moeten afronden om te kunnen afstuderen. Om niet het volledige collegegeld te hoeven betalen, schrijven ze zich in het volgende studiejaar in als extraneus, waarin ze de laatste onderdelen afronden en kunnen afstuderen.

In de analyses in dit onderzoek zijn extraneï meegenomen. Voor zover verschillen tussen groepen worden geanalyseerd, is gecorrigeerd voor het feit dat iemand als extraneus is afgestudeerd. Bij de uitsplitsingen naar leerweg zijn extraneï niet gepresenteerd.

Figuur 3.2 Het aandeel BBL-trajecten is de afgelopen tien jaar gedaald

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

De daling van het aandeel mbo-2-schoolverlaters in de afgelopen jaren kan gedeeltelijk worden verklaard door een toename van het aandeel mbo-2-gediplomeerden dat direct na afstuderen aan een vervolgopleiding begint (Figuur 3.3). Bijna 6 op de 10 mbo-2-gediplomeerden studeert door. Binnen niveau 3 en 4 ligt het aandeel doorstudeerders al jaren rond de 40 procent.

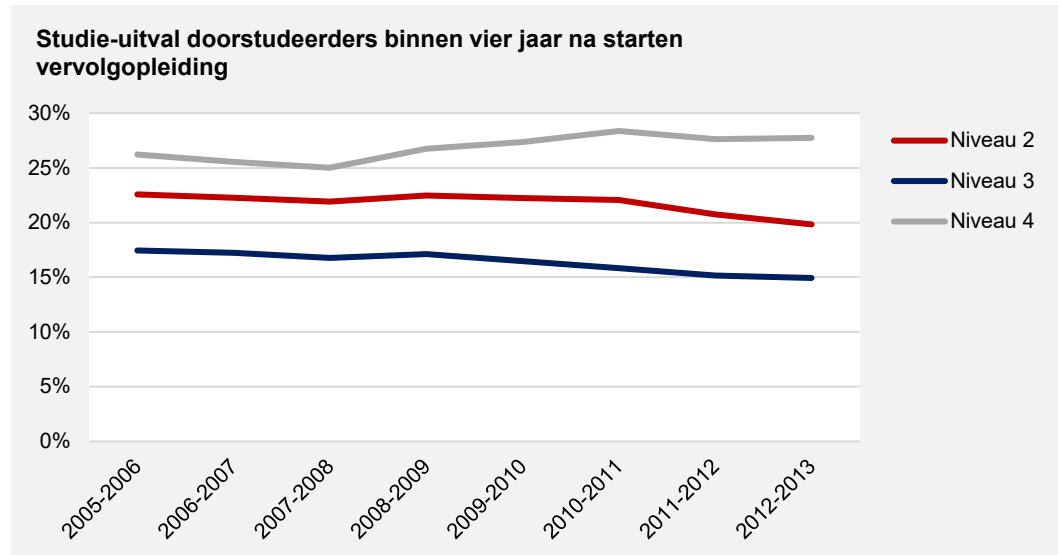
Figuur 3.3 Het aandeel doorstudeerders onder mbo-2-afgestudeerden ligt hoger dan onder mbo-3- en mbo-4-afgestudeerden

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Niet alle doorstudeerders maken hun vervolgopleiding af. Vier jaar na afstuderen bedraagt de studie-uitval 15 procent bij doorstudeerders vanuit mbo-3, 20 procent bij doorstudeerders vanuit mbo-2 en bijna 30 procent bij doorstudeerders vanuit mbo-4 (Figuur 3.4). Deze resultaten geven

aan dat de stap van mbo-4 naar hbo waarschijnlijk als moeilijker wordt ervaren dan van mbo-3 naar mbo-4 en van mbo-2 naar mbo-3. Een sluitende verklaring is op basis van deze gegevens niet te geven. Studie-uitval is gedefinieerd als het niet hebben behaald van een diploma binnen vier jaar na de start van de vervolgopleiding en het tegelijkertijd ook niet meer ingeschreven staan aan een bekostigde onderwijsinstelling.

Figuur 3.4 Studie-uitval het hoogst onder doorstudeerders vanuit mbo-4-opleidingen

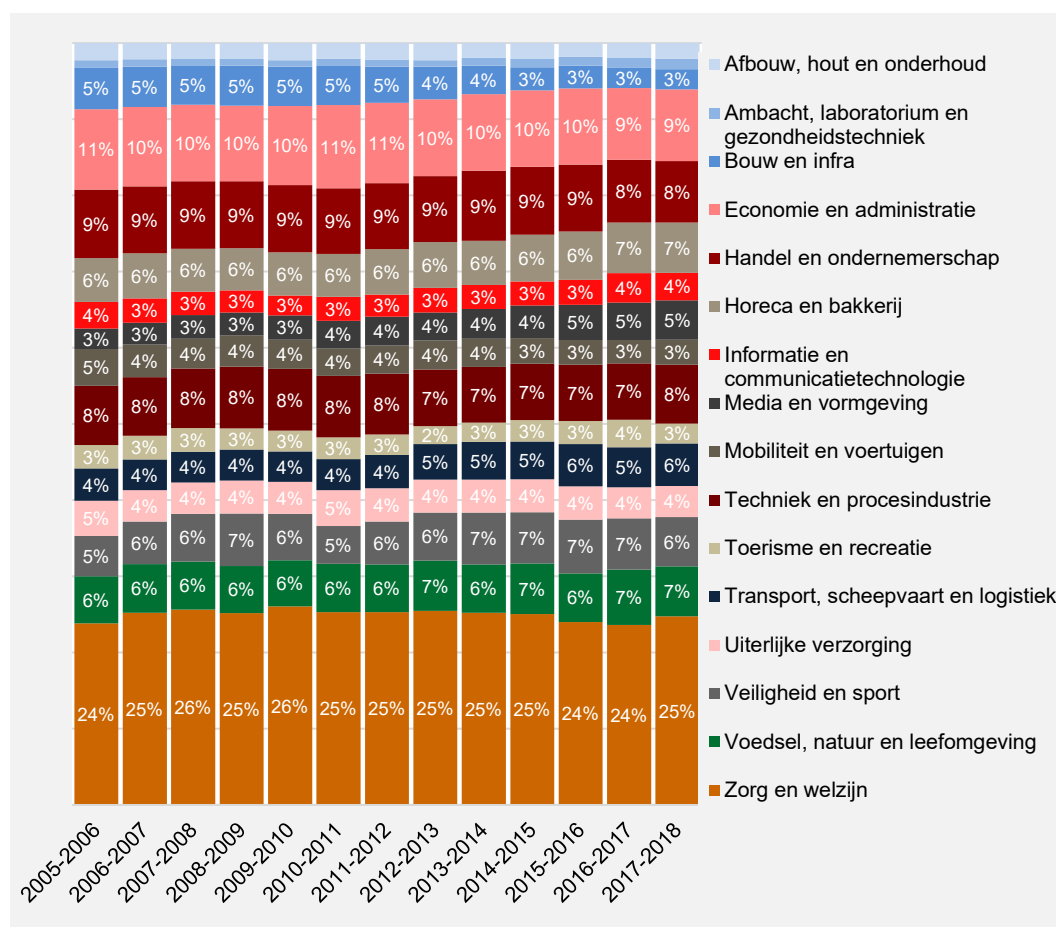


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

3.2 Studierichting mbo-afgestudeerden

Figuur 3.5 laat zien dat er de afgelopen tien jaar relatief weinig verschuivingen zijn als het gaat om de gevolgde studierichting van mbo-gediplomeerde schoolverlaters. Zorgopleidingen leveren nog altijd de meeste mbo-gediplomeerde schoolverlaters, (op afstand) gevolgd door de richtingen economie, handel en techniek. Ondanks dit relatief stabiele beeld is er een aantal trends zichtbaar. Zo is het aandeel mbo-afgestudeerden van bouw-opleidingen de afgelopen vijf jaar gehalveerd. Datzelfde geldt voor afgestudeerden van economische opleidingen en van mobiliteit en voertuigen, terwijl bijvoorbeeld opleidingen binnen de richting media en vormgeving juist meer in trek lijken.

Figuur 3.5 Weinig verschuivingen tussen opleidingsrichtingen

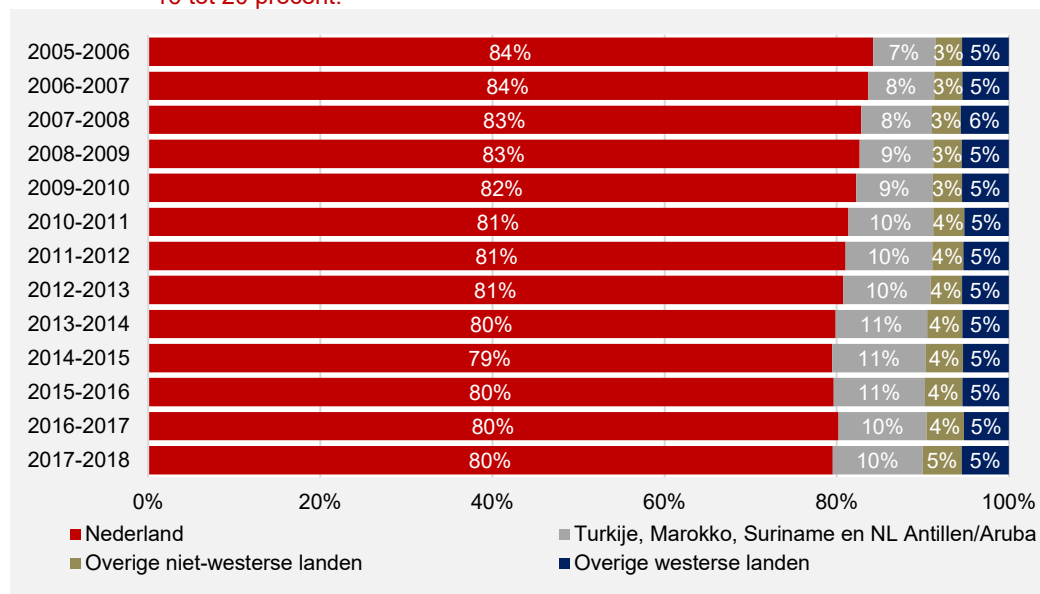


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

3.3 Geslacht en herkomst mbo-afgestudeerden

Vier van de vijf mbo-afgestudeerde schoolverlaters uit het meest recente afstudeercohort heeft een Nederlandse achtergrond (Figuur 3.6). Vijftien procent heeft een niet-westerse migratieachtergrond, vijf procent heeft een westerse migratieachtergrond. Het aandeel mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond is gestegen van ongeveer 16 procent naar 20 procent tussen 2005/2006 en 2013/2014, de afgelopen vijf jaren is nauwelijks verandering in deze aandelen opgetreden.

Figuur 3.6 Aandeel mbo'ers met migratieachtergrond tussen 2005 en 2013 is toegenomen van 16 tot 20 procent.



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

3.4 Arbeidsmarktpositie mbo-afgestudeerden

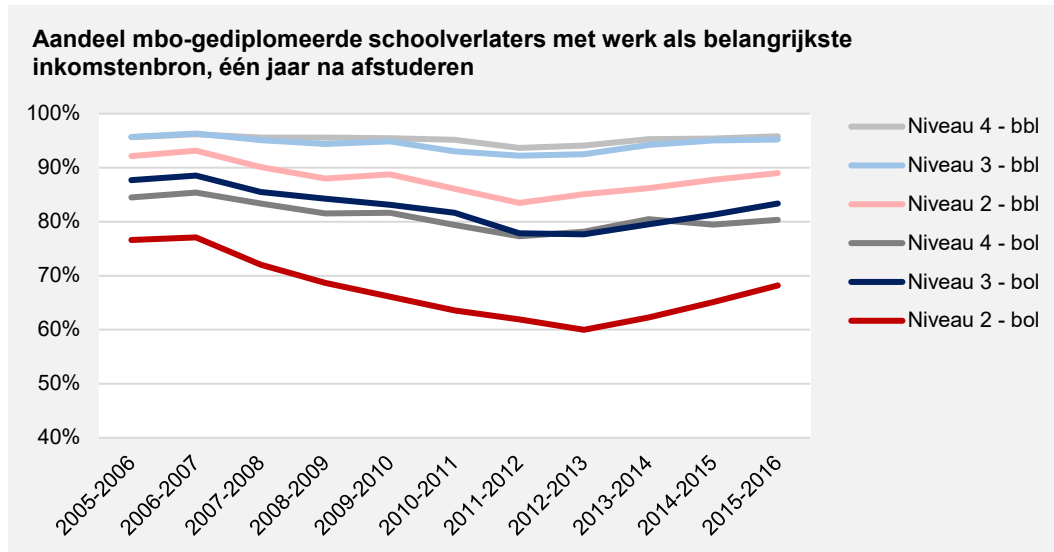
Arbeidsparticipatie

De meeste afgestudeerde mbo'ers die niet doorstuderen zijn één jaar na afstuderen aan het werk als werknemer of zelfstandige. BBL'ers hebben een jaar na afstuderen vaker werk dan BOL'ers, ongeacht het niveau van de mbo-opleiding (Figuur 3.7). Wel is het zo dat mbo-2-gediplomeerde schoolverlaters minder vaak werk hebben dan mbo-3- en mbo-4-gediplomeerden. Voor het meest recente cohort 2015-2016 geldt dat 68 procent van de mbo-2-BOL-afgestudeerden werk als belangrijkste inkomensbron heeft één jaar na afstuderen. Ter vergelijking: volgens de Beleidsmaatregel macrodoelmatigheid beroepsonderwijs⁷ kan er aanleiding zijn voor een onderzoek naar de naleving van de zorgplicht arbeidsmarktperspectief bij een beroepsopleiding indien blijkt dat ruim een jaar na afstuderen blijkt dat 30 procent of meer van de gediplomeerden geen baan heeft gevonden.

Tijdens de economische crisis en de nasleep daarvan is de kans op werk afgenomen, met name voor BOL'ers op niveau 2. BBL-afgestudeerden op niveau 3 en niveau 4 lijken het minst last te hebben gehad van de crisis. De afgelopen jaren is sprake van herstel, maar het aandeel mbo-gediplomeerde schoolverlaters met werk één jaar na afstuderen ligt in het laatste jaar waarvoor data beschikbaar is nog onder het niveau van voor de grote recessie.

⁷ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0037402/2018-08-24>

Figuur 3.7 BBL-afgestudeerden hebben vaker een baan één jaar na afstuderen dan BOL-afgestudeerden

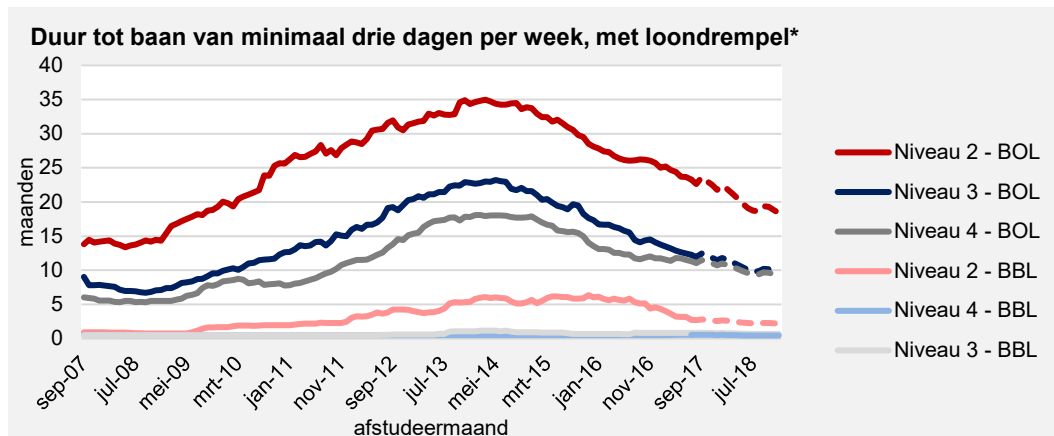


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Duur tot een substantiële baan

De duur tot een baan van substantiële omvang en salaris ligt voor BBL'ers lager dan voor BOL'ers.⁸ Zo heeft de gemiddelde BBL'er op niveau 3 of niveau 4 vrijwel direct een substantiële baan, zelfs ten tijde van de laagconjunctuur. De gemiddelde BOL'er doet er een stuk langer over en de crisis heeft bij BOL'ers veel meer invloed gehad op de duur tot een substantiële baan dan bij BBL'ers. Sinds 2014 is het herstel ingezet en vinden afgestudeerden weer sneller een baan. Toch is de duur tot een substantiële baan nog niet op het niveau van vóór de crisis.

Figuur 3.8 BBL'ers vinden sneller een substantiële baan



* Stippellijn geeft voorspelde duur weer van afgestudeerden die zijn afgestudeerd na september 2017

** Loondrempel 90% van minimum volwassen uurloon bij mbo-2, 100% mbo-3 en 105% mbo-4.

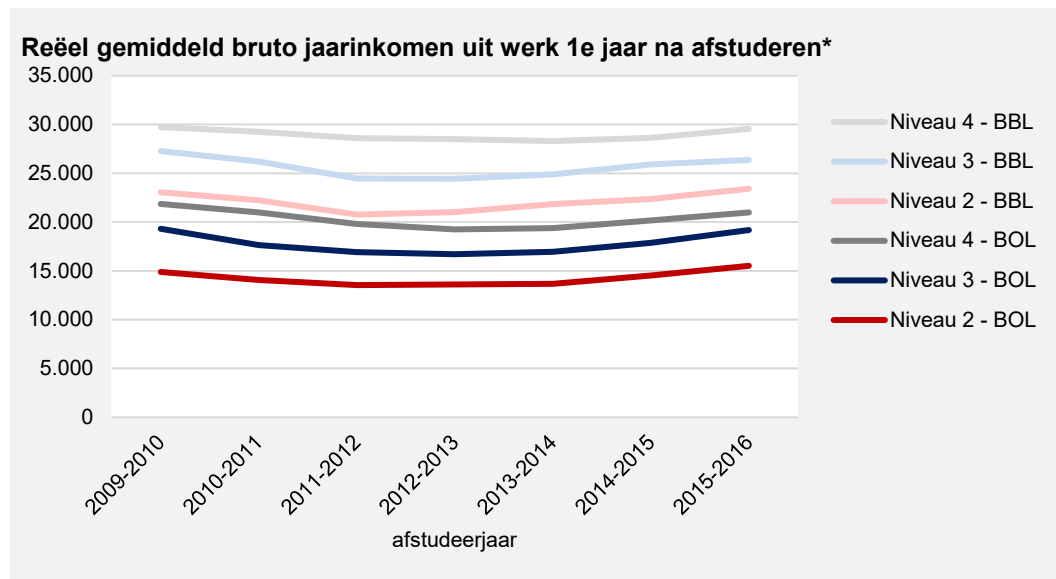
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

⁸ Een substantiële baan is gedefinieerd als een baan in loondienst in Nederland van minimaal drie dagen per week, exclusief uitzend- en oproepcontracten, en met een salaris van minimaal 90 procent (mbo-2), 100 procent (mbo-3) of 105 procent (mbo-4) van het minimum uurloon.

Jaarinkomen

Ook het jaarinkomen uit werk van afgestudeerde mbo'ers in het eerste jaar na afstuderen zit in de lift en laat sinds het afstudeercohort uit 2013/2014 een patroon van herstel zien. Figuur 3.9 laat zien dat het gemiddelde jaarinkomen van BBL'ers hoger is dan het gemiddelde jaarinkomen van BOL'ers. BBL'ers met een mbo-2-diploma op zak verdienen gemiddeld meer dan BOL'ers van mbo-4-niveau. Binnen de leerweg is het wel zo dat het jaarinkomen van mbo-4-afgestudeerden hoger is dan van mbo-3- en mbo-2-afgestudeerden.

Figuur 3.9 BBL-afgestudeerden hebben gemiddeld een hoger jaarinkomen in het eerste jaar na afstuderen dan BOL-afgestudeerden



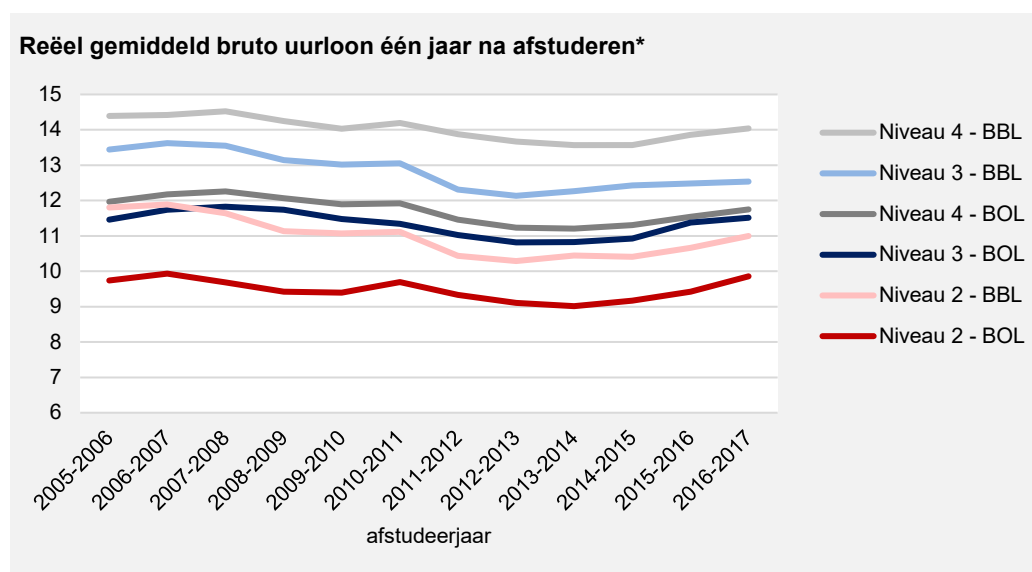
* Het jaarinkomen één jaar na afstuderen is pas beschikbaar vanaf het afstudeercohort 2009-2010. Het jaarinkomen is voor alle cohorten in bedragen van 2018. De jaarinkomens hebben alleen betrekking op de afgestudeerden met werk als belangrijkste inkomstenbron.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Uurloon

Het hogere jaarinkomen van BBL-afgestudeerden wordt slechts voor een deel verklaard doordat zij meer uren werken dan BOL-afgestudeerden. Figuur 3.10 laat zien dat ook het gemiddelde uurloon van BBL'ers hoger is dan dat van BOL'ers. Wel is het uurloon van afgestudeerden mbo-2 BBL lager dan dat van afgestudeerden mbo-3 en mbo-4 BOL, terwijl het jaarinkomen van mbo-2 BBL hoger was.

Figuur 3.10 Het startuurloon van BBL'ers is hoger dan dat van BOL'ers



* Het uurloon is voor alle cohorten in bedragen van 2018.
 Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

4 Verschillen in startpositie naar herkomst verklaard

Het grootste deel van de achterstandspositie van mbo'ers met een migratieachtergrond kan niet verklaard worden op basis van objectieve kenmerken uit de data. Zoekgedrag, voorkeuren en arbeidsmarktdiscriminatie spelen mogelijk een aanzienlijke rol. Bij jongens met een niet-westerse migratieachtergrond verklaart de gekozen opleiding een relatief groot deel van de achterstand. Bij meisjes verklaart de thuissituatie voor sommige herkomstgroepen een deel van de achterstand.

Dit hoofdstuk verklaart de verschillen in arbeidsmarktsucces één jaar na afstuderen tussen groepen mbo'ers. Paragraaf 4.1 zoomt in op de achterstandspositie op het gebied van netto arbeidsparticipatie die verschillende groepen afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben. Ook laat Paragraaf 4.1 zien in hoeverre het inkomen van mbo'ers samenhangt met het inkomen van hun ouders (intergenerationele mobiliteit). Vervolgens zijn achtereenvolgens de rol van de opleiding, de leerweg en bijbaan en stage (Paragraaf 4.2), de rol van studieswitch (Paragraaf 4.3) en de rol van de conjunctuur (Paragraaf 4.4) in de startpositie van afgestudeerde mbo'ers en (daarmee) de achterstandspositie van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond behandeld.

De belangrijkste indicator voor de arbeidsmarktpositie in dit hoofdstuk is de netto arbeidsmarktparticipatie. Netto arbeidsmarktparticipatie is gedefinieerd als het hebben van werk als belangrijkste inkomstenbron. Mbo-gediplomeerde schoolverlaters die zijn teruggekeerd in het onderwijs, geen (formeel) inkomen hebben of afhankelijk zijn van een uitkering worden daarom gezien als niet-participerenden. Afgestudeerden die na afstuderen Nederland hebben verlaten maken geen onderdeel uit van de analyses. De analyses hebben alleen betrekking op mbo-gediplomeerden die de arbeidsmarkt opstroomden: mbo-gediplomeerden die na afstuderen direct doorstuden in het mbo of hbo worden niet meegenomen.

4.1 Verschillen naar herkomst en geslacht

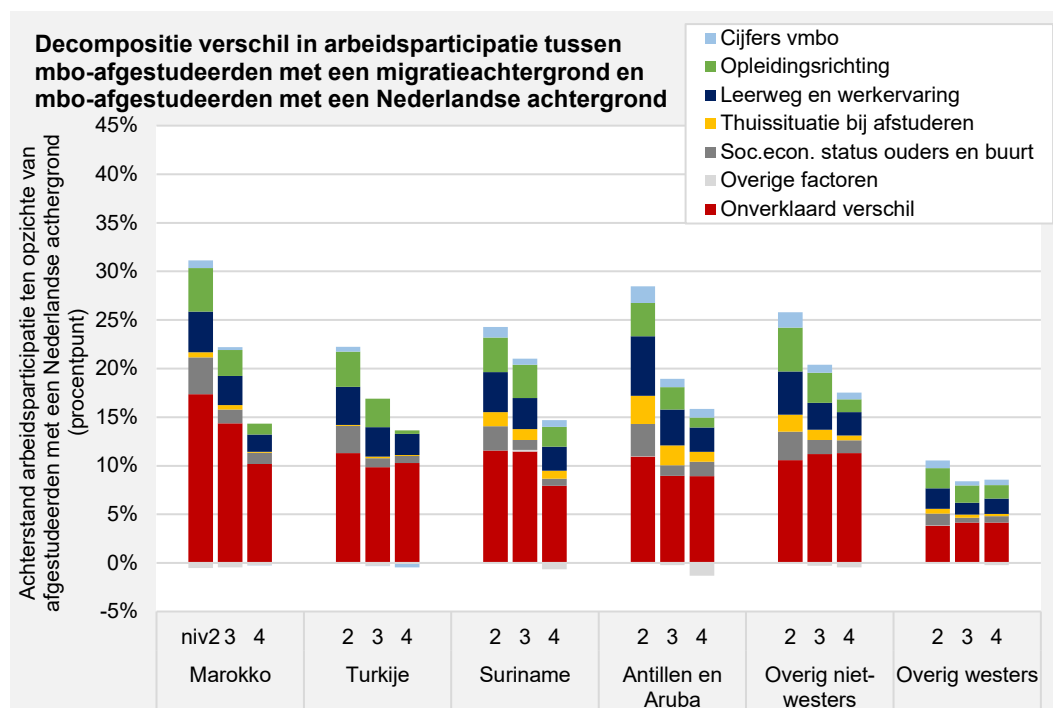
Verschillen naar herkomst

De herkomst van een mbo-afgestudeerde hangt sterk samen met de arbeidsmarktpositie. Dit wordt duidelijk uit Figuur 4.1, waarin de achterstand in arbeidsparticipatie van verschillende herkomstgroepen ten opzichte van afgestudeerden van Nederlandse afkomst in beeld is gebracht. Iedere herkomstgroep heeft te maken met een achterstand in arbeidsparticipatie ten opzichte van afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond. De achterstand is het grootst bij mbo-2-afgestudeerden, en specifiek voor mbo-2-afgestudeerden met een Marokkaanse, Antilliaanse, Surinaamse of overige niet-westerse achtergrond.

Figuur 4.1 laat ook zien dat een groot deel van de achterstandspositie voortkomt uit factoren die niet met de objectieve kenmerken uit de data te verklaren zijn. De rode balk (het onverklaarde deel) is groter dan de andere gekleurde balken (het verklaarde verschil). Het onverklaarde verschil bestaat uit factoren die niet waargenomen zijn in de data, zoals een verschil tussen groepen in zoekkanalen, sollicitatievaardigheden, taal- en rekenvaardigheden, culture verschillen over het belang van werk,

de rol van vrouwen op de arbeidsmarkt, verschillen in motivatie en aanpassingsbereidheid of arbeidsmarktdiscriminatie. Dit onverklaarde verschil is het grootst voor mbo-2-afgestudeerden met een Marokkaanse achtergrond.

Figuur 4.1 De achterstandspositie in arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen is het grootst bij mbo-2-afgestudeerden



Noot: Cohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Het verklaarde verschil in arbeidsparticipatie wordt grotendeels bepaald door vier factoren: de studierichting,⁹ de gevolgde leerweg en de opgedane werkervaring, de thuissituatie bij afstuderen én de sociaaleconomische status van ouders en de buurt waarin afgestudeerden zijn opgegroeid. Afgestudeerden met een migratieachtergrond kiezen bijvoorbeeld relatief vaak voor economische opleidingen en de BOL-variant, zijn veelal afkomstig uit milieus met een lage sociaaleconomische status en zijn ook vaker (alleenstaande) moeder bij afstuderen dan mbo-afgestudeerden zonder migratieachtergrond. Deze factoren hangen samen met een lagere arbeidsparticipatie en verklaren daarom een deel van de achterstand. Dat geldt vooral voor mbo-2-afgestudeerden: bij hen kan een groter deel van het verschil worden verklaard door objectieve kenmerken uit de data dan bij mbo-3- en mbo-4-afgestudeerden. Vanaf Paragraaf 4.2 worden de invloed van deze factoren op de arbeidsparticipatie en de verschillen tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond verder toegelicht.

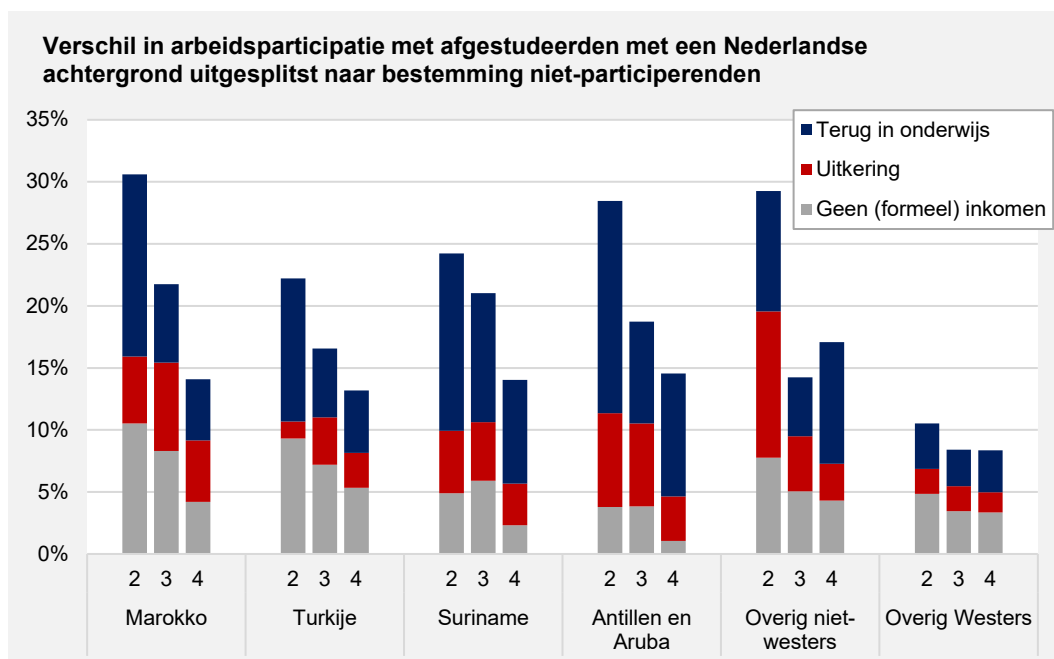
Voor enkele herkomstgroepen wordt een klein deel van de achterstandspositie ook verklaard door de cijfers die men op het centraal examen vmbo heeft behaald. Deze groepen hebben gemiddeld relatief lage examencijfers behaald op de vakken wiskunde en Nederlands, terwijl een hoog cijfer

⁹ De studierichting is op het niveau van de zogeheten subgroep, waarbij crebo-opleidingen per mbo-niveau in ongeveer 50 richtingen zijn ingedeeld. In de analyses is gekeken of het toevoegen van de specifieke opleiding binnen de studierichting extra verklarende kracht heeft. Dat is niet of nauwelijks het geval, waardoor in de analyses volstaan is met het niveau van subgroep als eenheid van studiekeuze.

op deze vakken juist samenhangt met een hoge arbeidsmarktparticipatie. Cijfers voor deze vakken in de vooropleiding zijn een indicatie voor de cognitieve vaardigheden van een student die door een werkgever worden gewaardeerd.

Figuur 4.2 biedt inzicht in de situatie van afgestudeerden indien ze niet participeren op de arbeidsmarkt één jaar na afstuderen. De hoogte van de staven is gelijk aan die in Figuur 4.1, maar nu worden de verschillen in positie in beeld gebracht. Hieruit blijkt dat vooral mbo-2afgestudeerden (die in eerste instantie het onderwijs hebben verlaten) vaker terugkeren in het onderwijs. Het uitkeringsgebruik is relatief hoog onder mbo-2afgestudeerden met een overige niet-westerse achtergrond.

Figuur 4.2 Ten opzichte van afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond gaan afgestudeerden die niet werkzaam zijn vaak terug in het onderwijs



Noot: Cohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

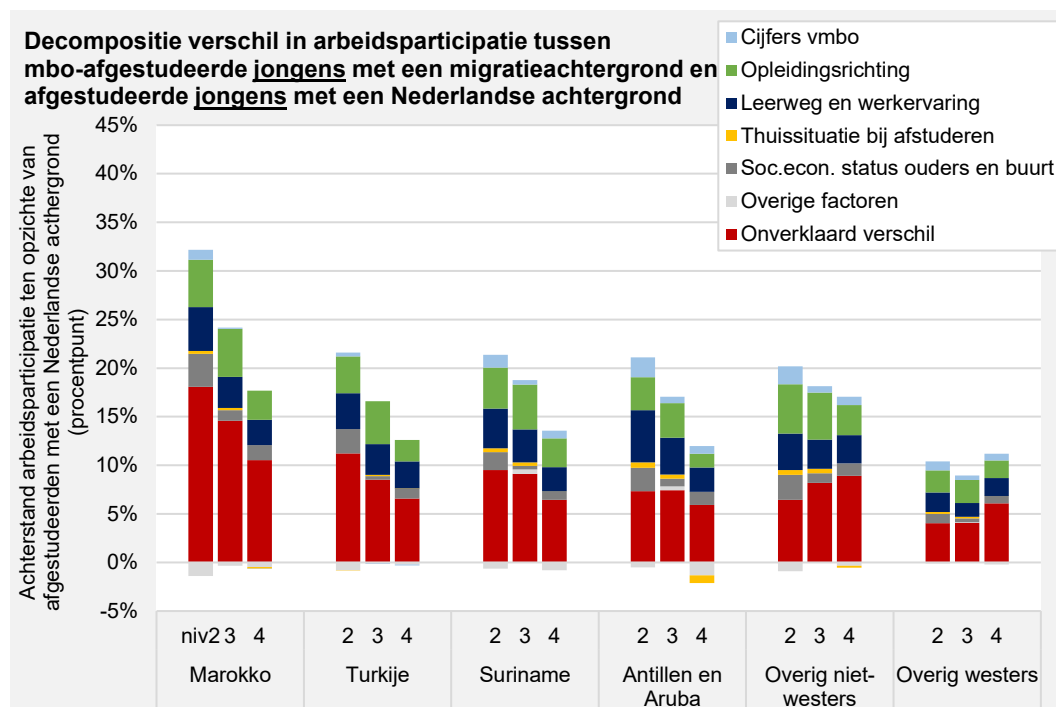
Verschillen naar herkomst en geslacht

De achterstandpositie van mbo'ers met een migratieachtergrond ten opzichte van Nederlandse mbo'ers verschilt voor jongens en meisjes. Datzelfde geldt voor de factoren die een verklaring bieden voor de achterstandpositie. Figuur 4.3 en Figuur 4.4 laten zien dat de achterstand bij meisjes met een Antilliaanse/Arubaanse, Surinaamse en overig niet-westerse migratieachtergrond groter is dan bij jongens. Aan de andere kant is de achterstand bij meisjes met een Marokkaanse migratieachtergrond juist kleiner dan bij jongens.

Bij jongens kan de studierichting een relatief groot deel van de achterstand verklaren, bij meisjes is de thuissituatie bij afstuderen juist meer van belang. De leerweg en opgedane werkervaring, de sociaaleconomische status van de ouders en de buurt waarin mbo'ers opgroeiden verklaren zowel bij jongens als bij meisjes een deel van de achterstand.

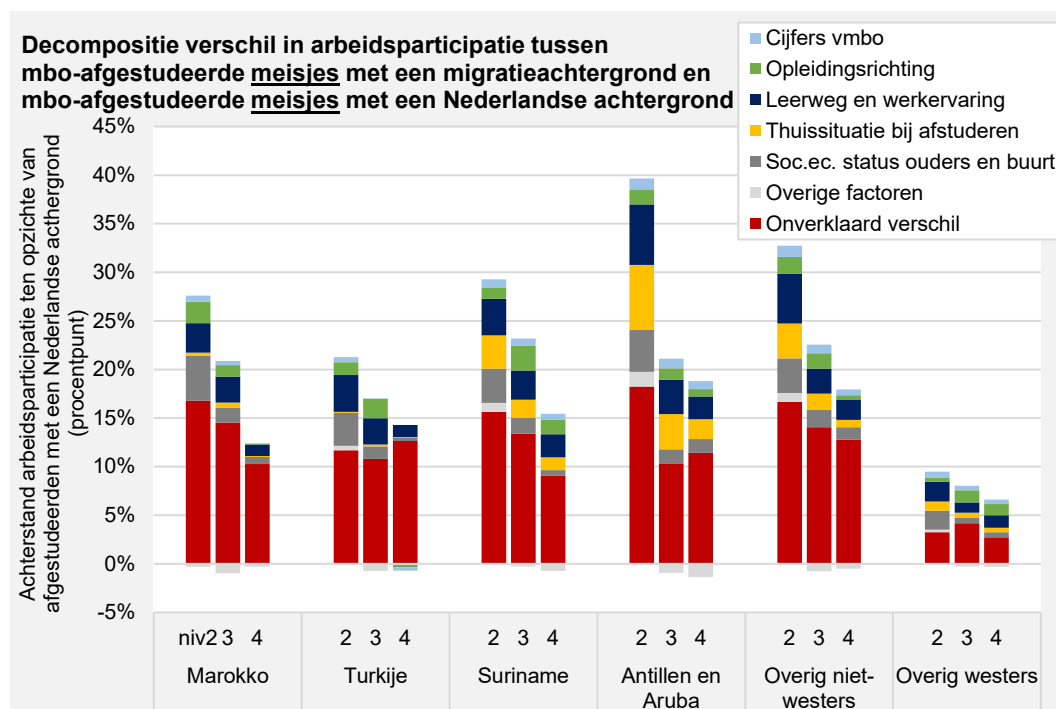
Het onverklaarde verschil bij meisjes is groter dan bij jongens. Zo is het onverklaarde verschil bij meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond voor alle niveaus minimaal 10 procent, terwijl het onverklaarde verschil bij mbo-4-afgestudeerde jongens met een Turkse, Surinaamse of Antilliaanse/Arubaanse achtergrond ongeveer 7 procent bedraagt.

Figuur 4.3 De achterstandspositie van Marokkaanse jongens is groter dan van andere groepen jongens met een migratieachtergrond



Noot: Cohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur 4.4 Mbo-2-afgestudeerde meisjes met een Antilliaanse en Arubaanse achtergrond hebben een grotere achterstandspositie, deels te verklaren door de woonsituatie

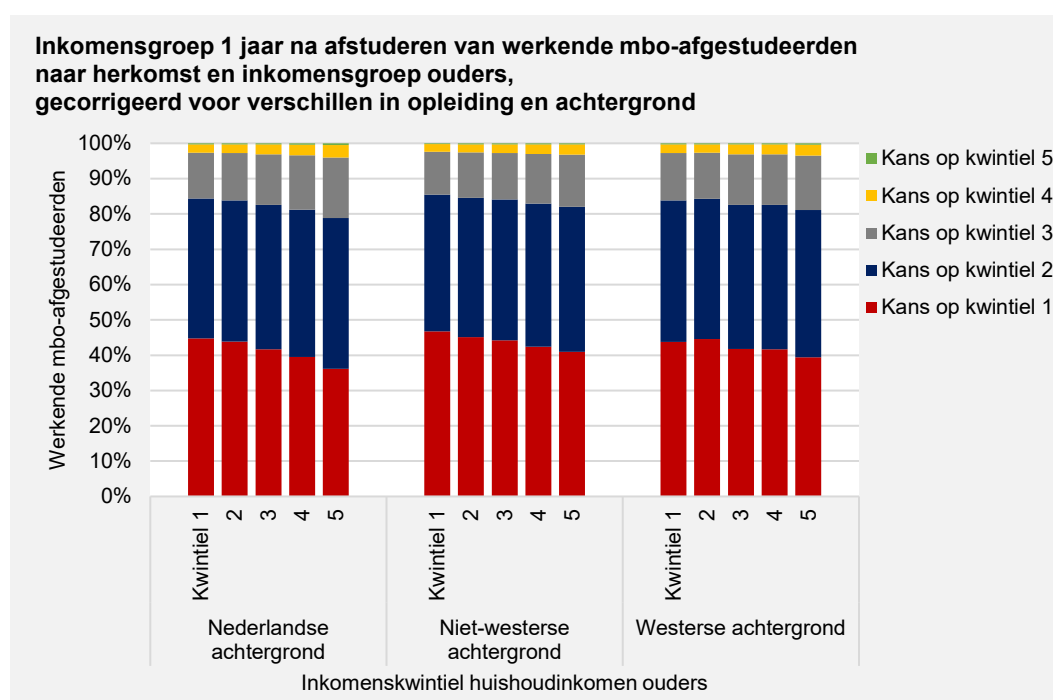


Noot: Cohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Intergenerationele mobiliteit

De inkomenspositie van ouders hangt samen met het inkomen van afgestudeerde mbo'ers één jaar na afstuderen (Figuur 4.5). Afgestudeerden met ouders in hogere inkomensgroepen komen vaker terecht in een hoge inkomensgroep dan afgestudeerden met ouders in lagere inkomensgroepen, gecorrigeerd voor de opleiding en achtergrondfactoren. Dit geldt voor zowel afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond als voor afgestudeerden met een migratieachtergrond. Wel laat Figuur 4.5 zien dat mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond vaker dan mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond in een hogere inkomensgroep terechtkomen één jaar na afstuderen.

Figuur 4.5 Ongeacht de opleiding en achtergrond komen afgestudeerden met ouders in hogere inkomensgroepen zelf ook in hogere inkomensgroepen één jaar na afstuderen



Noot: Cohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

4.2 Rol van de opleiding, werkervaring en sociaaleconomische status van ouders

De achterstandpositie van jongens met een niet-westerse migratieachtergrond kan voor een relatief groot deel worden verklaard door de studierichting. Verder spelen de leerweg en de opgedane werkervaring een belangrijke rol en hangt de achterstand voor een deel samen met de sociaaleconomische status van ouders en de buurt waarin afgestudeerden opgroeien. Deze paragraaf laat gedetailleerd zien hoe deze factoren samenhangen met het succes op de arbeidsmarkt en vervolgens in welke mate dat de achterstandpositie van jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond kan verklaren.

Naast de netto arbeidsmarktparticipatie als pijler van de arbeidsmarktsituatie gaat deze paragraaf op onderdelen in op de duur tot een substantiële baan en het jaarinkomen van afgestudeerden.

Daarmee ontstaat een breed beeld van de rol van bovengenoemde factoren bij de arbeidsmarktpositie van mbo-afgestudeerden.

4.2.1 Rol van de studierichting

Eén van de belangrijkste factoren die de achterstand van niet-westerse mbo-afgestudeerden in arbeidsmarktparticipatie verklaart is de gekozen studierichting. Dit speelt vooral bij jongens met een niet-westerse migratieachtergrond. Tabel 4.1 laat zien dat jongens en meisjes met een migratieachtergrond op mbo-2-niveau vaker opleidingsrichtingen met een lage baankans hebben gekozen dan jongens en meisjes zonder migratieachtergrond.

Jongens zonder migratieachtergrond kiezen vaker voor de top 10 mbo-2-opleidingsrichtingen met de hoogste baankans: 46 procent versus 30 procent. Ook bij meisjes is een verschil zichtbaar: 35 procent voor meisjes zonder migratieachtergrond versus 17 procent voor meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond. De ongunstige opleidingsrichting van mbo-2-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond wordt ook zichtbaar bij de aandelen in opleidingsrichtingen met een lage baankans. Zo heeft 83 procent van de mbo-2-afgestudeerde meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond opleidingen gekozen met de laagste baankansen.

De meest in het oog springende verschillen zijn de opleidingen Basis dienstverlening, Administratieve dienstverlening en Detail- en groothandel. Relatief veel mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen voor deze opleidingsrichtingen met een lage baankans. 'Lichtpuntjes' zijn er ook: jongens met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen relatief vaak voor Particuliere veiligheid, een mbo-2-richting met een hoge baankans.

Tabel 4.1 Mbo-2 jongens en meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen vaker een opleidingsrichting met een lage baankans

Mbo-2 jongens			Mbo-2 meisjes		
	Aandeel in opleiding (%)			Aandeel in opleiding (%)	
<i>Tien richtingen met hoogste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers	<i>Tien richtingen met hoogste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers
Weg- en railtransport (20%-punt)	7%	1%	Techniekopleidingen (9%-punt)	1%	0%
Installatietechniek (18%-punt)	1%	1%	Particuliere veiligheid (5%-punt)	6%	4%
Bouwkunde (14%-punt)	7%	1%	Weg- en railtransport (4%-punt)	2%	0%
Procesteknik (13%-punt)	1%	2%	Defensie (2%-punt)	1%	0%
Uiterlijke verzorging (12%-punt)	0%	1%	Verse voeding (1%-punt)	1%	0%
Werktuigbouwkunde (11%-punt)	10%	6%	Horeca (0%-punt)	11%	5%
Particuliere veiligheid (11%-punt)	9%	15%	Brood en banket (-1%-punt)	1%	1%
Stukadoors en afbouw (11%-punt)	2%	1%	Haarverzorging (-2%-punt)	9%	6%
Schilderen/onderhoud (10%-punt)	2%	1%	Voeding en verwerking (-3%-punt)	3%	0%
Voeding en verwerking (10%-punt)	6%	1%			
Totaal	46%	30%	Totaal	35%	17%
<i>Tien richtingen met laagste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers	<i>Tien richtingen met laagste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers
Dier (3%-punt)	2%	0%	Bouwkunde (-3%-punt)	1%	0%
Brood en banket (3%-punt)	1%	0%	Detail- en groothandel (-3%-punt)	17%	15%
Horeca (0%-punt)	7%	6%	Ruimtelijke vormgeving (-4%-punt)	1%	0%
Carrosserietechniek (0%-punt)	1%	1%	Mode en interieurind. (-5%-punt)	0%	1%
Basis dienstverlening (-1%-punt)	5%	10%	Basis dienstverlening (-7%-punt)	33%	47%
Ruimtelijke vormgeving (-3%-punt)	1%	1%	Dier (-8%-punt)	6%	0%
Detail- en groothandel (-4%-punt)	5%	17%	Administratieve dienstv. (-8%-punt)	6%	17%
Media/even. techniek (-5%-punt)	1%	1%	Media/even. techniek. (-15%-punt)	1%	0%
Administratieve dienstv. (-6%-punt)	1%	7%	Kantoorautomatisering (-38%-punt)	0%	0%
Kantoorautomatisering (-9%-punt)	2%	5%			
Totaal	25%	47%	Totaal	65%	83%

Noot: Voor meisjes zijn op mbo-niveau 2 alle opleidingen ingedeeld naar 18 richtingen en alle techniekopleidingen vanwege het lage aantal afgestudeerden samengevoegd.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Op mbo-3-niveau zijn de verschillen tussen mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond en zonder migratieachtergrond in opleidingskeuze het grootst bij jongens, zie Tabel 4.2. 55 procent van de jongens met een niet-westerse migratieachtergrond studeert af in één van de tien opleidingsrichtingen met de laagste baankans. Dit is 24 procent voor de afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond. Grote verschillen zijn zichtbaar bij Detail- en groothandel, Kantoorautomatisering en Zakelijke dienstverlening. Een opleiding als Werktuigbouwkunde met een goede baankans wordt daarentegen een stuk minder vaak gekozen door mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond.

Meisjes in mbo-3 met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen relatief veel voor de opleidingsrichting Administratieve dienstverlening. De mbo-3-opleidingsrichtingen Verpleging en verzorging en Haarverzorging, met beide een relatief goede baankans, worden weinig gevolgd door meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond.

Tabel 4.2 Jongens met een niet-westerse migratieachtergrond kiezen op mbo-3-niveau relatief vaak opleidingsrichtingen met een lage baankans

Mbo-3 jongens			Mbo-3 meisjes		
	Aandeel in opleiding (%)			Aandeel in opleiding (%)	
<i>Tien richtingen met hoogste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers	<i>Tien richtingen met hoogste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers
Infrastructuur (11%-punt)	2%	0%	Verse voeding (13%-punt)	0%	0%
Weg- en railtransport (10%-punt)	1%	1%	Verpleging, verzorging (11%-punt)	29%	19%
Verse voeding (8%-punt)	1%	0%	Techniekopleidingen (7%-punt)	0%	0%
Verpleging en verzorging (7%-punt)	2%	1%	Ambacht./gezondh.techn. (7%-punt)	0%	0%
Ambacht./gezondh.techn. (7%-punt)	0%	0%	Weg- en railtransport (6%-punt)	1%	0%
Werktuigbouwkunde (7%-punt)	10%	5%	Publieke veiligheid (6%-punt)	2%	1%
Bouwkunde (7%-punt)	6%	1%	Particuliere veiligheid (5%-punt)	0%	0%
Defensie (7%-punt)	3%	1%	Defensie (5%-punt)	0%	0%
Installatietechniek (7%-punt)	2%	1%	Bouwkunde (4%-punt)	0%	0%
Publieke veiligheid (6%-punt)	3%	2%	Haarverzorging (4%-punt)	13%	7%
Totaal	31%	13%	Totaal	46%	28%
<i>Tien richtingen met laagste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers	<i>Tien richtingen met laagste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers
Sport en bewegen (-2%-punt)	5%	5%	Detail- en groothandel (-2%-punt)	8%	8%
Media/even. techniek (-2%-punt)	2%	2%	Zakelijke dienstverlening (-3%-punt)	1%	2%
Dier (-3%-punt)	1%	0%	Dier (-3%-punt)	4%	1%
Pedagogisch werk (-4%-punt)	0%	1%	Administratieve dienstv. (-4%-punt)	4%	12%
Zakelijke dienstverlening (-5%-punt)	2%	7%	Mode en interieurind. (-4%-punt)	0%	2%
Recreatie en toerisme (-5%-punt)	1%	2%	Laboratoriumtechniek (-6%-punt)	0%	1%
Detail- en groothandel (-5%-punt)	6%	16%	Recreatie en toerisme (-6%-punt)	5%	7%
Laboratoriumtechniek (-7%-punt)	1%	1%	Ruimtelijke vormgeving (-8%-punt)	0%	0%
Administratieve dienstv. (-7%-punt)	1%	8%	Kantoorautomatisering (-11%-punt)	0%	0%
Kantoorautomatisering (-9%-punt)	5%	13%	Media/even. techniek (-17%-punt)	1%	1%
Totaal	24%	55%	Totaal	24%	34%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Tabel 4.3 laat zien dat het op mbo-4-niveau ook vooral jongens met een niet-westerse migratieachtergrond zijn die vaker een opleidingsrichting kiezen met een lage baankans ten opzichte van afgestudeerden zonder migratieachtergrond. Het verschil in keuze voor een top 10 opleidingsrichting met een lage baankans is bij jongens 13 procentpunt (33 versus 46 procent) en meisjes 5 procentpunt (26 versus 31 procent). Mbo-4-opleidingsrichtingen met een goede baankans worden ook minder vaak gekozen door jongens met een niet-westerse migratieachtergrond: 15 procent versus 29 procent voor jongens met een Nederlandse achtergrond. Bij meisjes is het verschil kleiner: 43 procent versus 38 procent.

Op mbo-4-niveau valt op dat jongens met een niet-westerse migratieachtergrond relatief weinig kiezen voor technische opleidingsrichtingen als Elektrotechniek, Mobiliteitstechniek en Bouwkunde. Ze volgen relatief vaak opleidingen met een lage baankans zoals Zakelijke dienstverlening en Administratieve dienstverlening. Zakelijke dienstverlening wordt ook door meisjes met een niet-

westerse migratieachtergrond relatief veel gekozen. Opvallend is dat de opleidingsrichting Gezondheidsondersteuning, een richting met een goede baankans, relatief veel gevolgd wordt door meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond.

Tabel 4.3 Op mbo-4-niveau maken jongens met een niet-westerse migratieachtergrond relatief vaak ongunstige opleidingskeuzes

Mbo-4 jongens			Mbo-4 meisjes		
	Aandeel in opleiding (%)			Aandeel in opleiding (%)	
<i>Tien richtingen met hoogste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers	<i>Tien richtingen met hoogste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers
Installatietechniek (18%-punt)	1%	1%	Verpleging, verzorging (15%-punt)	13%	5%
Procestechiek (17%-punt)	2%	1%	Gezondh.ondersteuning (13%-punt)	7%	17%
Mobiliteitstechniek (14%-punt)	4%	2%	Weg- en railtransport (13%-punt)	0%	0%
Verpleging, verzorging (13%-punt)	2%	1%	Laboratoriumtechniek (11%-punt)	1%	1%
Elektrotechniek (12%-punt)	8%	4%	Ambacht./gezondh.techn (11%-punt)	1%	1%
Scheepvaart (12%-punt)	2%	2%	Brood en banket (10%-punt)	0%	0%
Ambacht./gezondh.techn (11%-punt)	1%	1%	Maatschappelijke zorg (10%-punt)	10%	6%
Luchtvaart (11%-punt)	2%	1%	Dier (7%-punt)	5%	0%
Bouwkunde (10%-punt)	5%	2%	Luchtvaart (7%-punt)	2%	6%
Werktuigbouwkunde (10%-punt)	2%	1%	Schoonheid/voetverz. (7%-punt)	4%	2%
Totaal	29%	15%	Totaal	43%	38%
<i>Tien richtingen met laagste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers	<i>Tien richtingen met laagste baankans (procentpunt effect t.o.v. horeca)</i>	NL	Niet-westers
Administratieve dienstv. (1%-punt)	4%	10%	Zakelijke dienstverlening (-1%-punt)	2%	10%
Horeca (ref.)	5%	3%	Recreatie en toerisme (-2%-punt)	6%	6%
Pedagogisch werk (0%-punt)	2%	2%	Detail- en groothandel (-2%-punt)	2%	1%
Zakelijke dienstverlening (-1%-punt)	5%	13%	Cultureel werk (-3%-punt)	3%	6%
Mediavormgeving (-2%-punt)	6%	5%	Ruimtelijke vormgeving (-4%-punt)	2%	0%
Sport en bewegen (-3%-punt)	6%	3%	Mode en interieurind. (-4%-punt)	1%	2%
Commerciële dienstverl. (-4%-punt)	4%	6%	Mediavormgeving (-4%-punt)	4%	3%
Recreatie en toerisme (-4%-punt)	2%	2%	Sport en bewegen (-4%-punt)	2%	1%
Gezondh.ondersteuning (-6%-punt)	0%	1%	Commerciële dienstverl. (-5)	3%	3%
Detail- en groothandel (-11%-punt)	0%	0%	Bouwkunde (-5%-punt)	1%	0%
Totaal	33%	46%	Totaal	26%	31%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

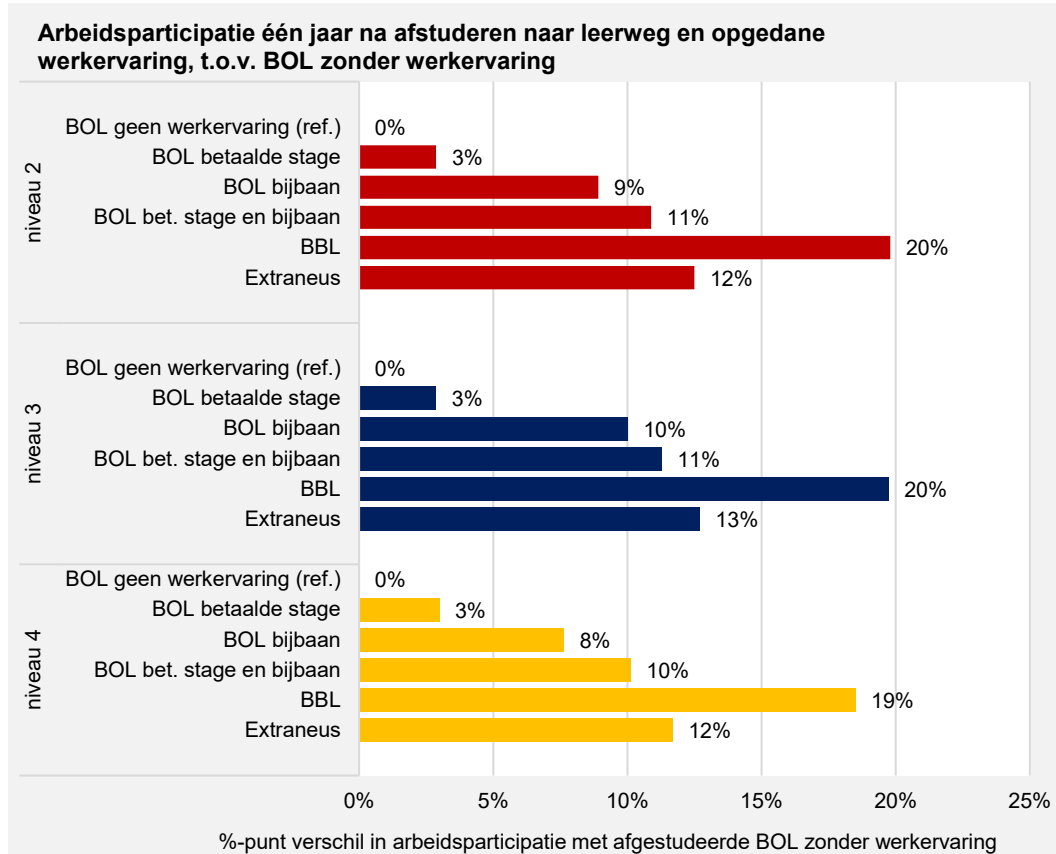
In Bijlage B wordt de invloed van de opleidingsrichting op de duur tot een substantiële baan en het jaarinkomen één jaar en vier jaar na afstuderen nader uitgewerkt.

4.2.2 Rol van leerweg en opgedane werkervaring

De gekozen leerweg en het hebben opgedaan van werkervaring tijdens de BOL-opleiding hebben invloed op de kans op werk, zoals blijkt uit Figuur 4.6. Dit betreft de invloed van de leerweg en werkervaring, gecorrigeerd voor persoons- en overige kenmerken die de kans op werk beïnvloeden. Op elk mbo-niveau heeft een BBL-opleiding de hoogste kans op werk, met 19 tot 20 procentpunt

verschil met een BOL-opleiding zonder werkervaring. Een BOL-opleiding met opgedane werkervaring in de vorm van een stage of een bijbaan levert vaker een baan op dan een BOL-opleiding zonder werkervaring.

Figuur 4.6 Werkervaring zorgt voor een hogere baankans op elk mbo-niveau

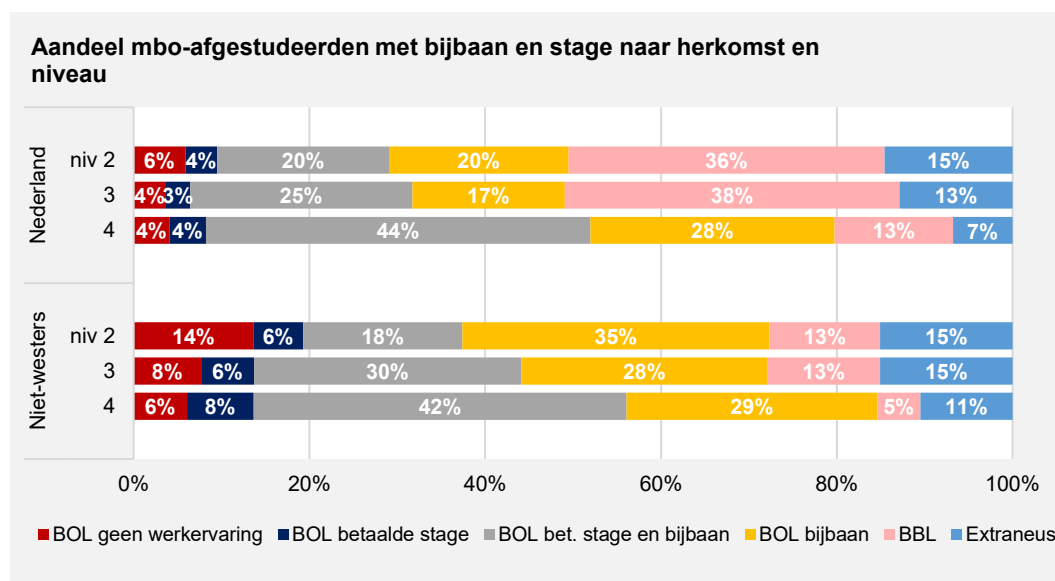


Noot: Cohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

De leerweg, stage en bijbaan hebben een significante invloed op de startpositie op de arbeidsmarkt van afgestudeerde mbo'ers. Deels vormen ze ook een verklaring voor de achterstand die afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben in arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen ten opzichte van afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond. Maar hoe zit het met de verdeling van leerwegen, bijbanen en stages naar herkomstgroepen?

Afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond blijken hun opleiding vaker te combineren met een bijbaan, stage of een leerwerkplaats (Figuur 4.7). Zo heeft gemiddeld over alle mbo-niveaus 9 procent van de afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond geen werkervaring opgedaan tijdens de opleiding tegenover 4 procent van de afgestudeerden zonder een migratieachtergrond. Dit komt enerzijds doordat afgestudeerden zonder migratieachtergrond vaker deelnemen aan BBL-trajecten. Anderzijds combineren BOL-afgestudeerden zonder migratieachtergrond het BOL-traject vaker met een bijbaan en/of stage dan BOL-afgestudeerden met een migratieachtergrond.

Figuur 4.7 Mbo-gediplomeerde schoolverlaters met een niet-westerse migratieachtergrond hebben relatief vaak geen werkervaring



Noot: Cohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Type bijbaan en stage

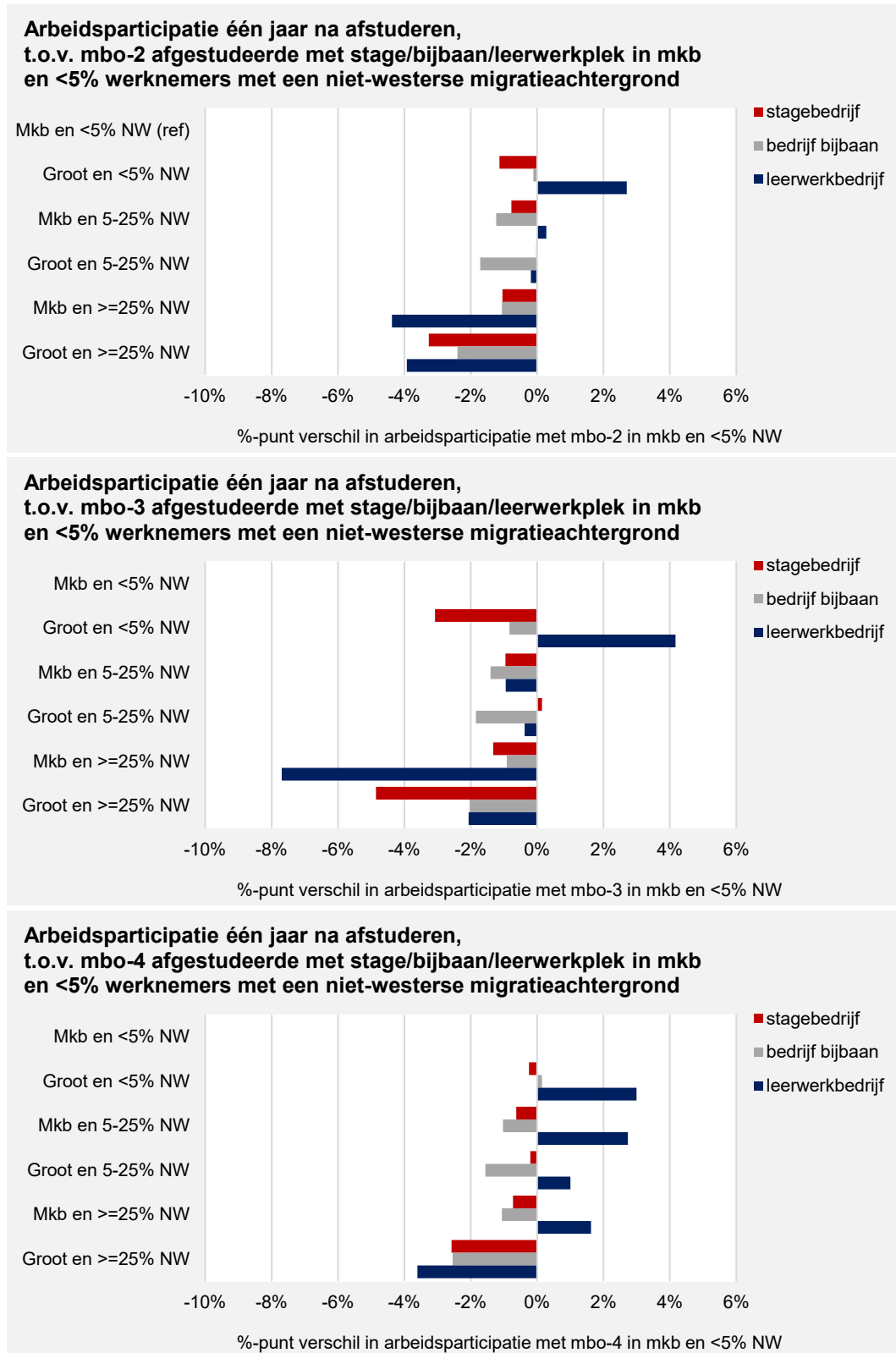
Het type bijbaan, stage of leerwerkplek heeft (een geringe) invloed op de startpositie op de arbeidsmarkt. Dit verklaart voor een (klein) deel de verschillen in startpositie tussen mbo-afgestudeerden van verschillende herkomstgroeperingen. Er zijn namelijk verschillen in de aard van bijbanen, stages en leerwerkplaatsen tussen afgestudeerden met en zonder migratieachtergrond. Hieronder wordt ingegaan op deze verschillen, zoals de omvang en de etnische diversiteit van het stage-, bijbaan-, en/of leerwerkplekbedrijf, de arbeidsovereenkomst met het bijbaanbedrijf en de duur van de stage en/of bijbaan. De duur van de stage (bijbaan) is geoperationaliseerd als het aantal maanden dat een student zijn of haar opleiding heeft gecombineerd met een stage (bijbaan). Dit kan dus meerdere stages (bijbanen) bevatten.

Omvang bedrijf en etniciteit werknemers

Mbo-afgestudeerden die stage hebben gelopen of een bijbaan hebben in een bedrijf met veel werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond, hebben minder vaak een baan één jaar na het behalen van hun mbo-diploma (Figuur 4.8). Met name een stage of bijbaan in een groot bedrijf met een hoog aandeel niet-westerse werknemers verkleint de kans op werk. Dit effect wordt gevonden voor alle mbo-niveaus, maar geldt het sterkst voor mbo-3-afgestudeerden in het geval van stages en mbo-4-afgestudeerden in het geval van bijbanen.

De effecten van kenmerken van het leerbedrijf op de arbeidsparticipatie van mbo-afgestudeerden één jaar na afstuderen verschillen per mbo-niveau. Voor mbo-2- en mbo-3-afgestudeerden lijkt het erop dat een leerwerkplek bij een groot bedrijf meer kans geeft op een baan dan een leerwerkplek bij een mkb-bedrijf. Op mbo-4-niveau is deze relatie echter niet eenduidig, aangezien een leerwerkplek bij een groot bedrijf met veel niet-westerse werknemers minder vaak een baan oplevert dan een leerwerkplek bij een mkb-bedrijf met veel niet-westerse werknemers.

Figuur 4.8 Stages en bijbanen in bedrijven met weinig werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond leveren vaker een baan op één jaar na afstuderen

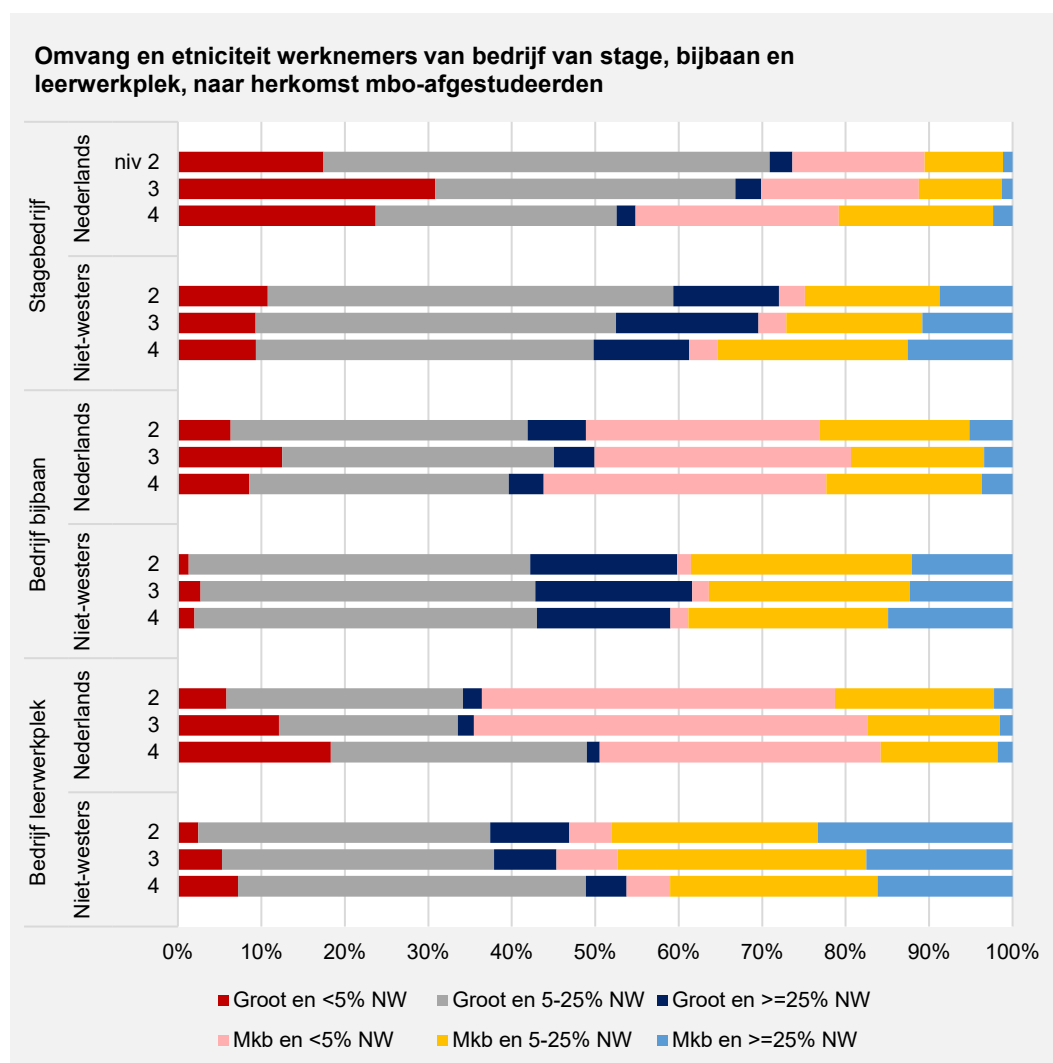


Noot: Cohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd en gecorrigeerd voor kenmerken.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Uit Figuur 4.9 volgt dat afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond tijdens hun opleiding relatief vaak bij bedrijven werken of stage lopen waar het aandeel niet-westerse werknemers hoog (meer dan 25 procent) is. Daarbij zijn afgestudeerden zonder migratieachtergrond vaker actief in bedrijven waar het aandeel niet-westerse werknemers relatief laag (minder dan 5 procent) is. Dit geldt voor ieder niveau en zowel voor stages, bijbanen als BBL-leerwerkplaatsen. Dat betekent dat er sprake is van segregatie: mbo'ers met en zonder migratieachtergrond komen vaker terecht bij bedrijven waar veel werknemers met dezelfde herkomst werkzaam zijn. Daarnaast laat Figuur 4.9 zien dat mbo'ers met een migratieachtergrond vaker een bijbaan hebben of een BBL-traject volgen bij een groot bedrijf dan mbo'ers zonder migratieachtergrond. Dit verschil is verwaarloosbaar bij stagebedrijven.

Figuur 4.9 Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond werken vaker in bedrijven met veel werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond



Noot: Cohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd.

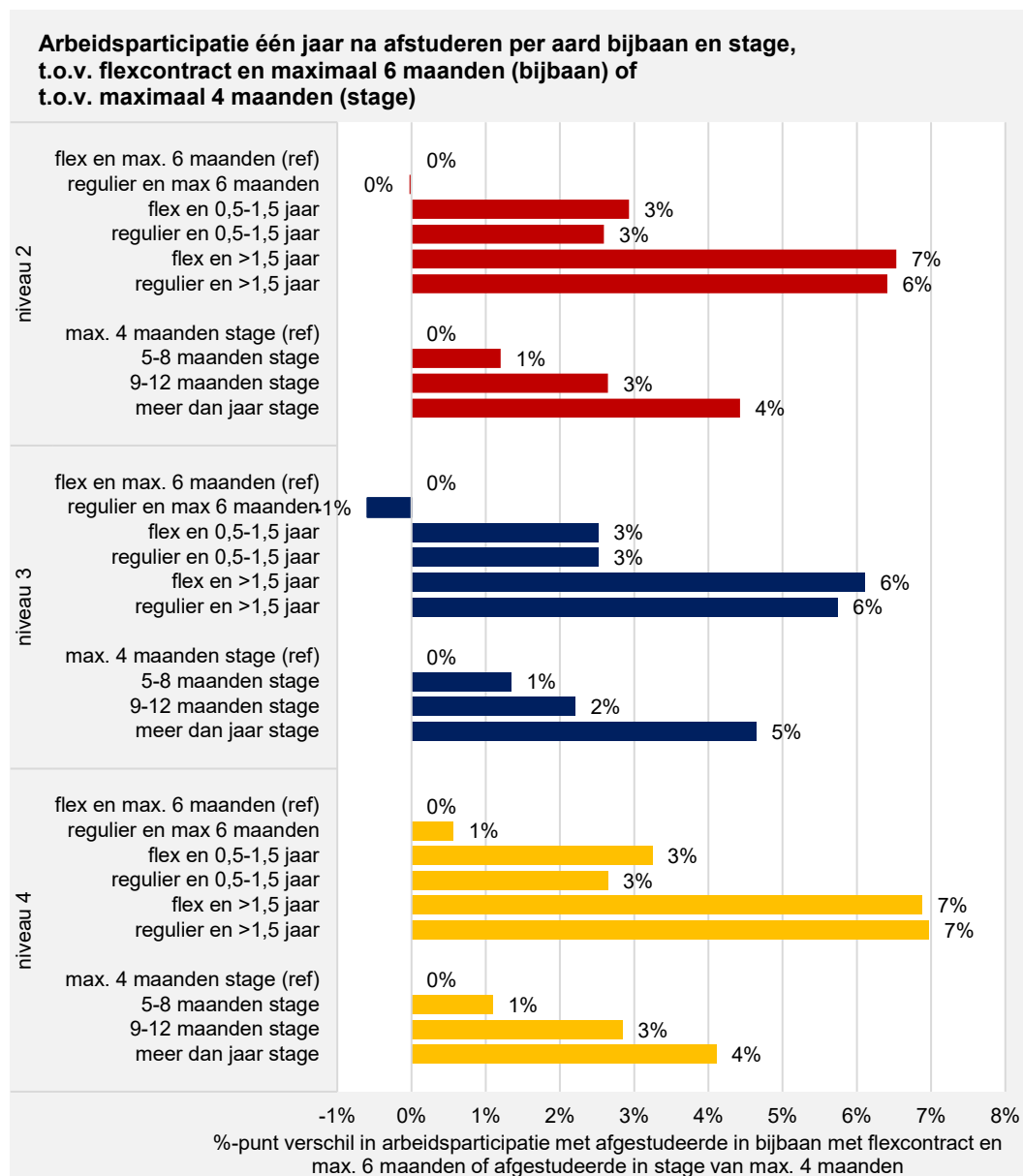
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Duur en contractsoort van stage en bijbaan BOL-afgestudeerden

Naast het type bedrijf van de stage of bijbaan is ook de duur van de stage of bijbaan van invloed op de baankans na een mbo-opleiding. Uit Figuur 4.9 blijkt namelijk dat de baankans een jaar na afstuderen toeneemt met de duur van de bijbaan. Dit geldt voor zowel afgestudeerden op alle mbo-

niveaus. Daarentegen is de invloed van de arbeidsovereenkomst op de baankans nihil. Ook de stageduur blijkt een positieve invloed te hebben op de baankans op alle mbo-niveaus. Zo hebben mbo-3-afgestudeerden die meer dan een jaar stage lopen een 7 procent hogere baanvindkans dan mbo-3-afgestudeerden die maximaal vier maanden stage hebben gelopen.

Figuur 4.10 Hoe langer de bijbaan of de stage, hoe hoger de arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen



Noot: Afgestudeercohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd, exclusief BBL-afgestudeerden en gecorrigeerd voor persoons- en opleidingskenmerken.

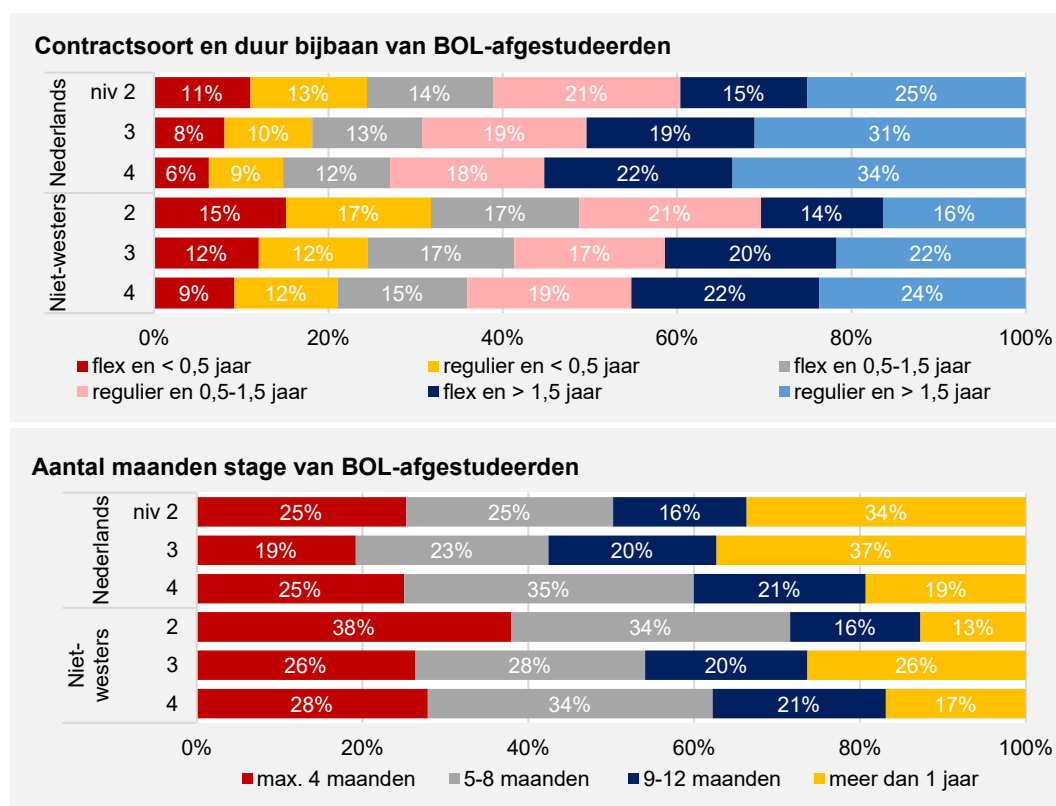
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

De duur van de bijbaan, die samenhangt met een hogere baankans één jaar na afstuderen, is langer voor mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond dan voor mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond (zie Figuur 4.11). Zo heeft 54 procent van de afgestudeerden zonder migratieachtergrond een bijbaan van langer dan 1,5 jaar tijdens de opleiding, tegenover 46 procent van de afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond. Ook hebben

afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond vaker een bijbaan met een flexcontract. Dit suggereert dat het type bijbaan een (deel)verklaring vormt voor de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen afgestudeerden zonder en met een niet-westerse migratieachtergrond.

Mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond lopen ten opzichte van afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond ook langer stage, zo blijkt uit Figuur 4.11. Binnen elk niveau is het aandeel dat een stage loopt van langer dan 1 jaar hoger onder Nederlandse afgestudeerden. Het verschil is het kleinst binnen het mbo-niveau 4 (19 procent versus 17 procent) en het grootst op niveau 2 (34 procent versus 13 procent). Dit vormt een mogelijke (deel) verklaring voor de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen Nederlandse en niet-westerse afgestudeerden.

Figuur 4.11 Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond lopen relatief kort stage en hebben gedurende korte periode een bijbaan



Noot: Cohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd.

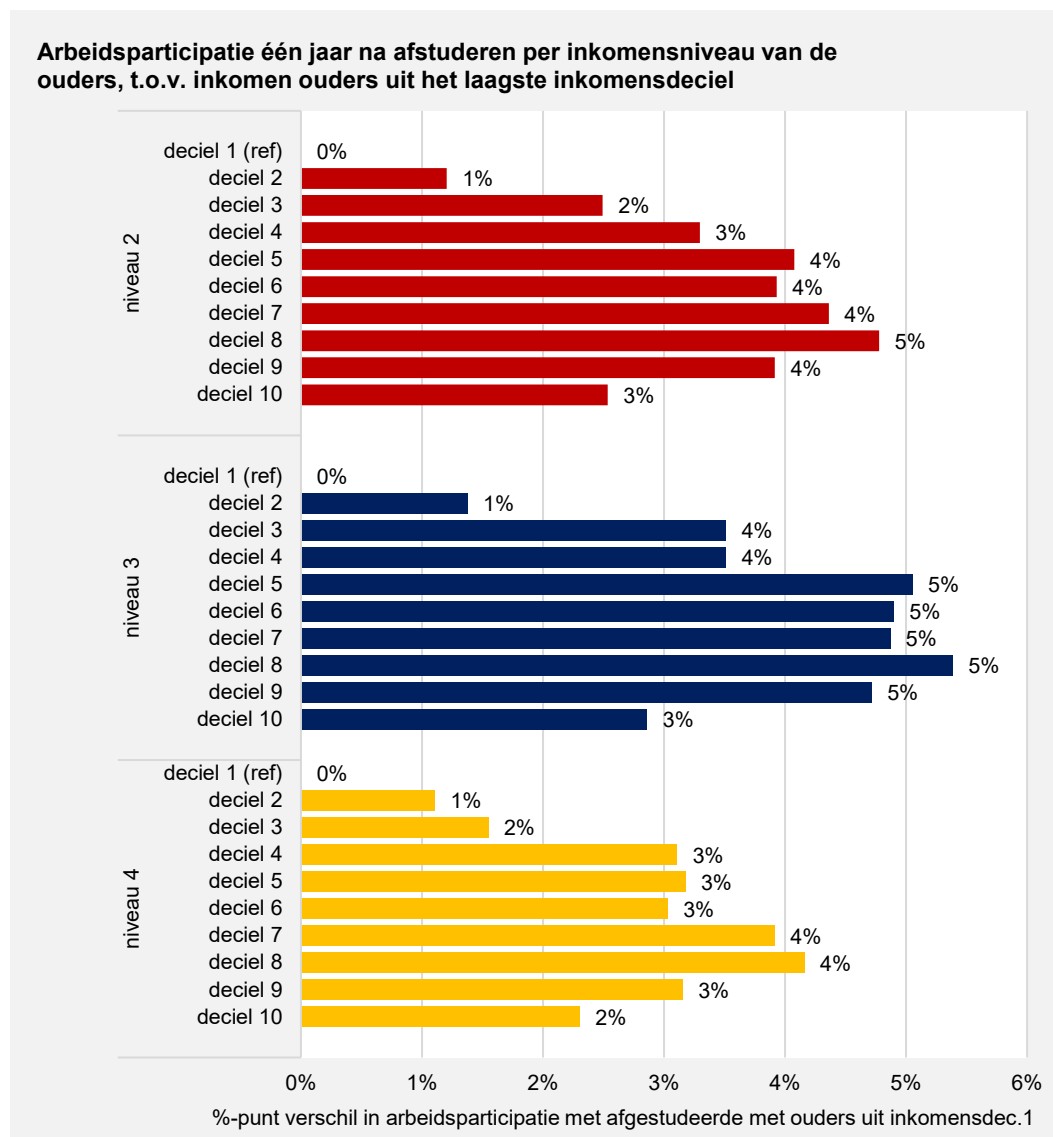
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

4.2.3 Rol van sociaaleconomische status ouders en buurt

De arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen van afgestudeerde mbo'ers hangt samen met de sociaaleconomische status van ouders en de buurt waarin afgestudeerden zijn opgegroeid. De samenhang tussen arbeidsparticipatie en het inkomen van ouders is het sterkste bij mbo-3-afgestudeerden (Figuur 4.12). Hierbij is gecorrigeerd voor persoons- en opleidingskenmerken. Opvallend is dat de relatie bij alle drie mbo-niveaus hetzelfde verloopt: tot inkomensdecil 8 is sprake van een verhoging van de baankans één jaar na afstuderen, daarna een daling. Mogelijk wordt deze observatie veroorzaakt doordat kinderen van de allerrijkste ouders niet de (financiële) noodzaak ervaren om

direct te gaan werken, minder gemotiveerd zijn of bijvoorbeeld de ruimte hebben om na afstuderen eerst een reis te maken. Andere verklaringen zijn ook mogelijk, maar niet beschikbaar in de data.

Figuur 4.12 De netto arbeidsparticipatie loopt op met het inkomensdecieel van ouders, maar tot deciel 8



Noot: Cohorten 2014/2015 en 2015/2016 samengevoegd en gecorrigeerd voor kenmerken.

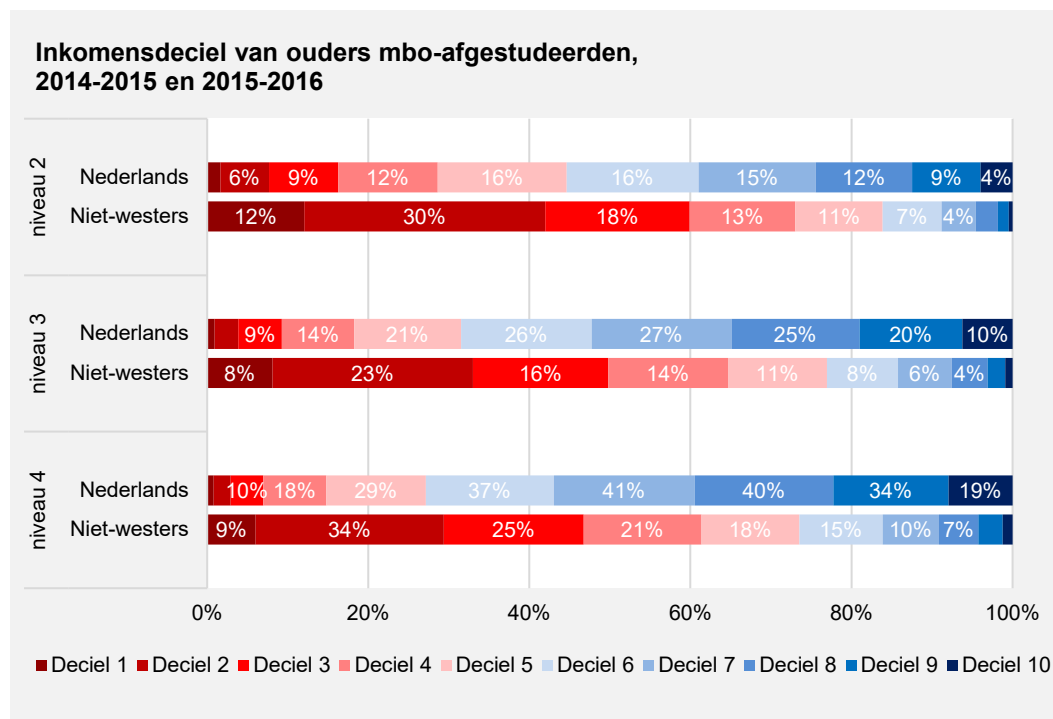
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Verder volgt uit de regressieanalyses dat afgestudeerden met ouders die als belangrijkste inkomensbron een uitkering hebben, gecorrigeerd voor het inkomen en het opleidingsniveau van de ouders, minder vaak werk hebben één jaar na afstuderen. De relatie met het opleidingsniveau van ouders is in het algemeen niet eenduidig. Wel is het zo dat de afgestudeerden met hbo- en wo-opgeleide ouders minder vaak werk hebben één jaar na afstuderen, na correctie voor inkomensniveau en arbeidsmarktstatus. Het verschil is 3 tot 5 procent. Mogelijk liggen hier verschillen in voorkeuren aan ten grondslag.

Een hoger inkomensdecieel van ouders hangt dus over het algemeen samen met een betere baan-kans. Figuur 4.13 laat zien dat de afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond binnen

alle mbo-niveaus vaker ouders hebben met een laag inkomen. Zij hebben wat dat betreft een minder gunstige uitgangspositie.

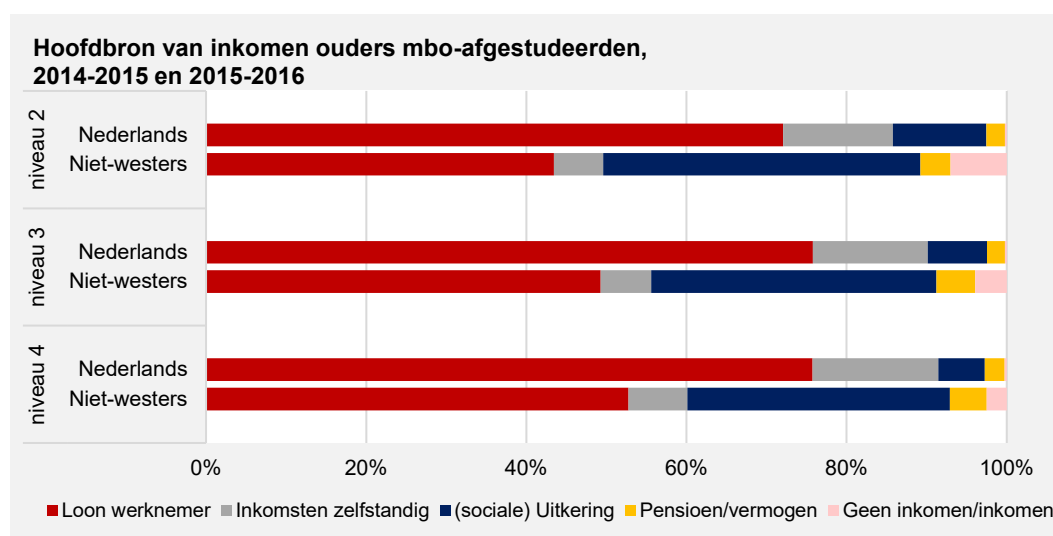
Figuur 4.13 Ouders van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben vaker een laag inkomen



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

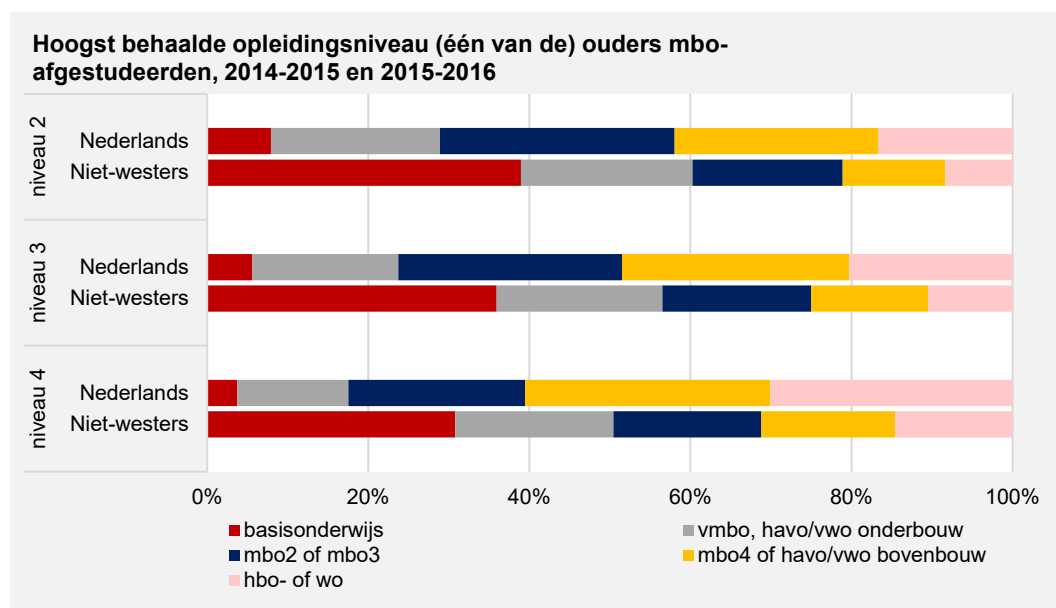
Ouders van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond zijn vaker afhankelijk zijn van een uitkering (Figuur 4.14) en hebben een lager opleidingsniveau dan ouders van mbo-afgestudeerden zonder migratieachtergrond (Figuur 4.15).

Figuur 4.14 Ouders van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond ontvangen relatief vaker een uitkering



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur 4.15 De ouders van mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond zijn gemiddeld lager opgeleid



Noot: Voor een deel van de ouders is geen opleidingsniveau bekend.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Naast de sociaaleconomische status van ouders kan ook de buurt waarin mbo-afgestudeerden opgroeien van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie. In dit onderzoek is de sociaaleconomische status van een buurt uitgedrukt in een 'dimensiescore' op basis van het Leefbarometer-onderzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De dimensiescore heeft zeven- tien categorieën waarbij de laagste categorie staat voor de buurt met de laagste sociaaleconomische status en de hoogste categorie voor de buurt met de hoogste sociaaleconomische status. De dimensiescore wordt samengesteld op basis van vijf inputs: woningen, bevolking, voorzieningen, veiligheid en fysieke omgeving.¹⁰ Tabel 4.4 laat zien dat mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond veel vaker dan afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond in een buurt wonen met een lage dimensiescore. Dat betekent dat de leefbaarheid van hun buurt lager wordt geschaald dan de buurten van mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond.

¹⁰ De score per dimensie wordt bepaald op basis van een groot aantal indicatoren met betrekking tot leefbaarheid.

Tabel 4.4 Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond wonen relatief vaak in buurten met een lage leefbaarheidsscore

	niveau 2		niveau 3		niveau 4	
	Nederlands	Niet-westers	Nederlands	Niet-westers	Nederlands	Niet-westers
dimensiescore 1	1%	15%	1%	13%	1%	12%
dimensiescore 2	1%	6%	1%	6%	1%	5%
dimensiescore 3	1%	4%	1%	4%	1%	4%
dimensiescore 4	1%	7%	1%	6%	1%	6%
dimensiescore 5	2%	6%	1%	7%	1%	6%
dimensiescore 6	3%	7%	2%	6%	2%	6%
dimensiescore 7	4%	8%	4%	8%	3%	8%
dimensiescore 8	4%	6%	3%	6%	3%	6%
dimensiescore 9	7%	7%	6%	7%	5%	7%
dimensiescore 10	9%	7%	8%	7%	8%	8%
dimensiescore 11	12%	7%	11%	7%	11%	7%
dimensiescore 12	13%	7%	13%	7%	13%	7%
dimensiescore 13	13%	5%	14%	5%	14%	6%
dimensiescore 14	12%	4%	13%	5%	14%	5%
dimensiescore 15	8%	2%	9%	3%	10%	3%
dimensiescore 16	6%	1%	6%	1%	7%	2%
dimensiescore 17	4%	1%	5%	2%	6%	2%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

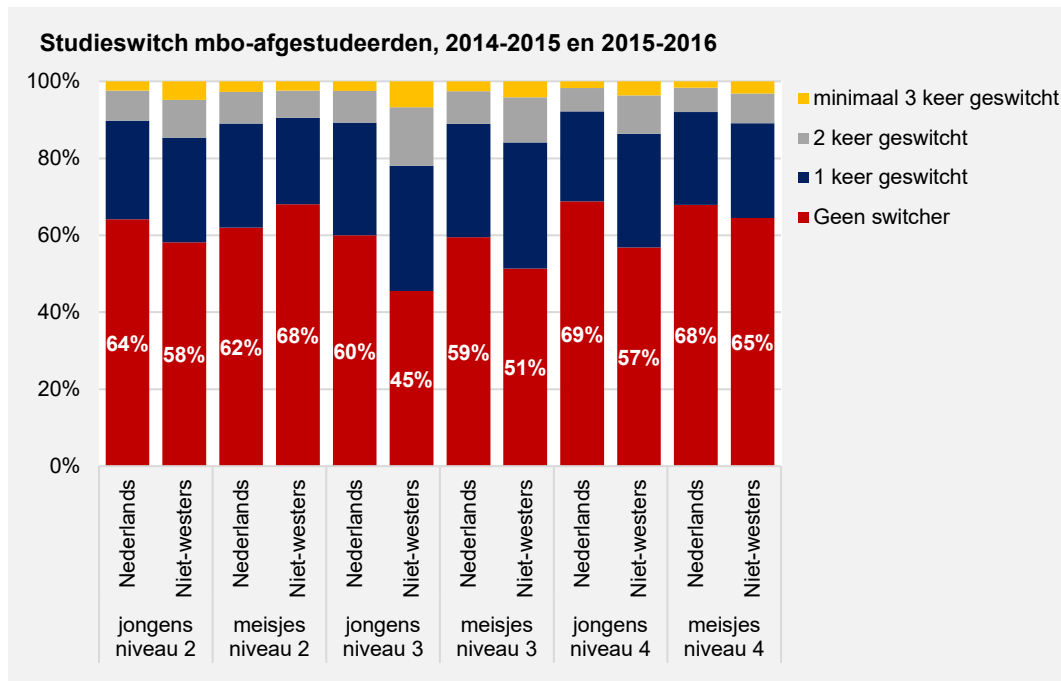
4.3 Rol van switchen

De decompositie-analyses wijzen uit dat de mate waarin mbo'ers van opleiding switchen geen verklaring is voor de achterstand van afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond in arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen (switchen valt in de decompositie-analyses onder 'overige factoren'). Datzelfde geldt voor de duur die afgestudeerden als student in het mbo verblijven. Switchen is in dit onderzoek onderzocht door het aantal gevolgde mbo-2- tot en met mbo-4-opleidingen te vergelijken met het aantal voltooide mbo-2- tot en met mbo-4-opleidingen. Als dit aantal gelijk is, dan gaan we ervan uit dat de afgestudeerde niet is geswitcht. Is het aantal gevolgde opleidingen groter dan het aantal voltooide opleidingen, dan is sprake van een switch.

De regressieanalyses laten zien dat switchen geen eenduidige statistisch significante invloed heeft op arbeidsmarktparticipatie. Een uitsplitsing naar niveaus toont aan dat op mbo-2-niveau minimaal drie switches samenhangen met een hogere arbeidsmarktparticipatie één jaar na afstuderen. Mogelijk heeft de switch geleid tot een betere opleidingskeuze en daarmee tot een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Voor de overige mbo-niveaus lijkt switchen niet van invloed te zijn op de arbeidsmarktpositie.

Ondanks dat switchen na correctie voor persoons- en opleidingskenmerken geen invloed heeft op de arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen, is de positie van mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond ten aanzien van switchen nadelig (Figuur 4.16). Ze switchen vaker dan afgestudeerde mbo'ers met een Nederlandse achtergrond. Vooral jongens met een niet-westerse migratieachtergrond switchen relatief vaak. Er wordt het meest geswitcht door mbo'ers die een mbo-3-opleiding afronden.

Figuur 4.16 Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond switchen vaker van opleiding dan afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond



Noot: De mate van switchen is bepaald door de gehele onderwijsloopbaan vanaf 2005 in kaart te brengen en op basis daarvan het aantal gevolgde mbo-opleidingen en het aantal met een diploma afgeronde mbo-opleidingen te achterhalen.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

4.4 Rol van conjunctuur

Uit de wetenschappelijke literatuur is bekend dat de achterstandpositie van migratiegroepen op de arbeidsmarkt oploopt in een ruime arbeidsmarkt (Boksic et al., 2019). Om dit te toetsen is de positie van afgestudeerde mbo'ers van verschillende cohorten met elkaar vergeleken. Voor onze sample vanaf 2006/2007 is dit relevant omdat een deel van de mbo'ers de arbeidsmarkt betreden in tijden van de grote recessie. Hun keuzes en kansen zijn mogelijk hierdoor beïnvloed.

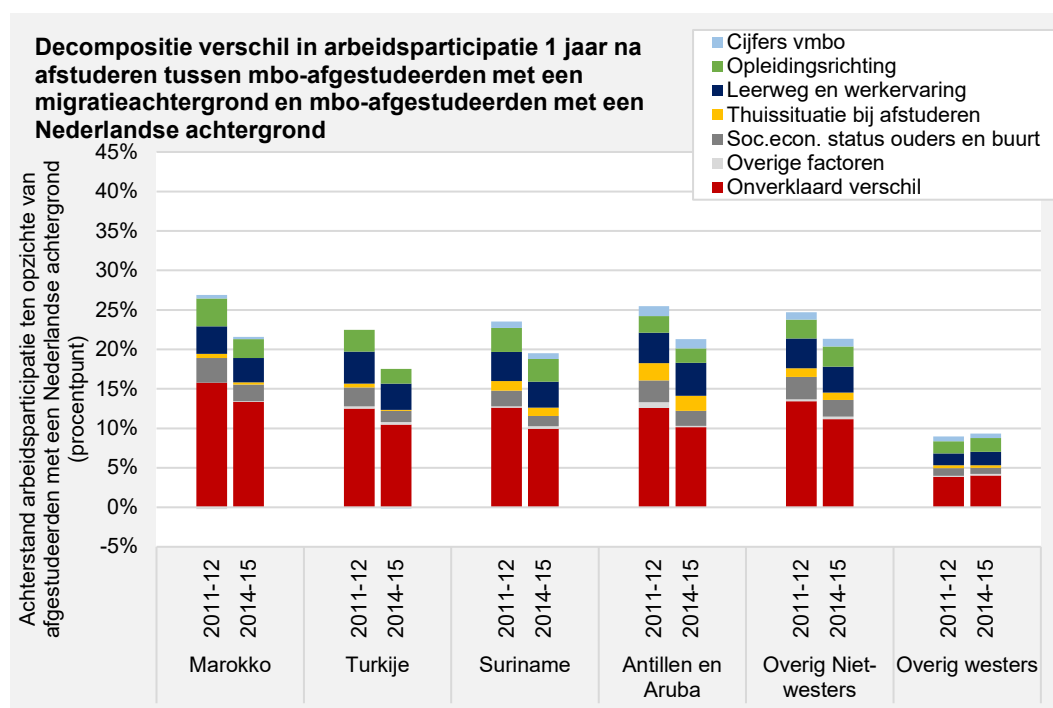
Participatie

De achterstandpositie van starters met een migratieachtergrond die in de studiejaren 2012/2013 en 2013/2014 afstudeerden is groter dan die van de starters met een migratieachtergrond die in 2014/2015 en 2015/2016 afstudeerden. De eerstgenoemde cohorten hadden te maken met een overgang naar de arbeidsmarkt in een absolute laagconjunctuur: in februari 2014 was het aantal werklozen het hoogst (CBS Statline). De latere cohorten zijn op zoek gegaan naar werk in 2016 en 2017, toen de arbeidsmarkt weer aantrok. Een verschil in achterstandpositie tussen de twee cohorten kan een cohortverschil zijn, maar kan ook worden veroorzaakt door een verschil in de arbeidsmarktsituatie.

Het verschil in de achterstandpositie tussen de cohorten die in een laagconjunctuur afstudeerden en in een hoogconjunctuur afstudeerden is het grootst voor afgestudeerden van Marokkaanse herkomst, afgestudeerden van Turkse herkomst en afgestudeerden van een overige niet-westerse herkomst van de eerste generatie (Figuur 4.17). De kleinere achterstand van cohorten die tijdens de hoogconjunctuur afstudeerden komt vooral door een daling van de onverklaarde achterstand. Dit

kan duiden op minder arbeidsmarktdiscriminatie in een krappe arbeidsmarkt, aangezien werkgevers in dat geval uit minder sollicitanten kunnen kiezen. Er is echter ook sprake van een daling in het verklaarde deel van de achterstand. Zo is het deel van de achterstandspositie van afgestudeerden met een Marokkaanse achtergrond dat verklaard wordt door de gekozen studierichting in eerdere cohorten groter dan in latere cohorten. Mogelijk is hier sprake van een cohortverschil, waarin latere afstudeercohorten een gunstigere opleidingskeuze hebben gemaakt. Ook kan het zijn dat de werkgelegenheid in beroepen waar jongeren met een migratieachtergrond voor worden opgeleid sterker wordt beïnvloed door de conjunctuur.

Figuur 4.17 De achterstandspositie in arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen is kleiner voor latere cohorten

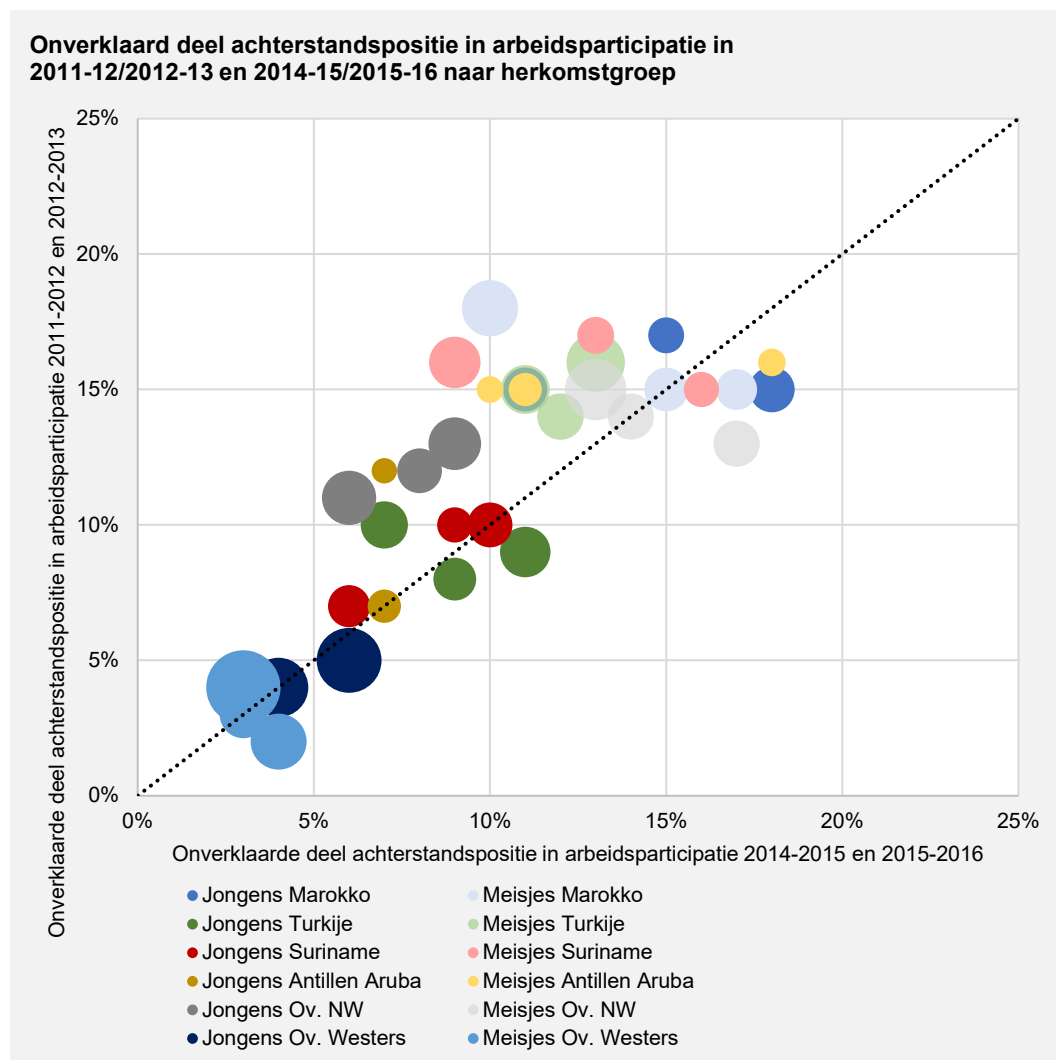


Noot: Cohorten 2011/12 en 2012/13 samen en cohorten 2014/15 en 2015/16 samen.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur 4.18 laat in detail zien dat de onverklaarde achterstand voor de meeste groepen afgestudeerden met een migratieachtergrond groter is voor cohorten die midden in de crisis naar een baan zochten dan voor cohorten die vóór de crisis afstudeerden en op zoek gingen naar een baan. Dit is apart voor jongens en meisjes en per herkomstgroep in bollen weergegeven, waarbij de grootte van de bol staat voor de omvang van de groep afgestudeerden. Per combinatie van groep en geslacht zijn er drie bollen: de groep mbo-2-afgestudeerden, mbo-3-afgestudeerden en mbo-4-afgestudeerden. De meeste bollen liggen boven de stippellijn (45-graden lijn), dat wil zeggen dat de onverklaarde achterstand in arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen ten opzichte van afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond kleiner was ná de crisis dan in de crisis. Specifiek is dit het geval voor afgestudeerde meisjes met een Surinaamse, Antilliaanse en Marokkaanse achtergrond. De onverklaarde achterstand in arbeidsparticipatie van afgestudeerde jongens met een Turkse achtergrond lijkt minder samen te hangen met de crisis.

Figuur 4.18 De onverklaarde achterstand in arbeidsparticipatie één jaar na afstuderen was voor herkomstgroepen groter in crisisjaren

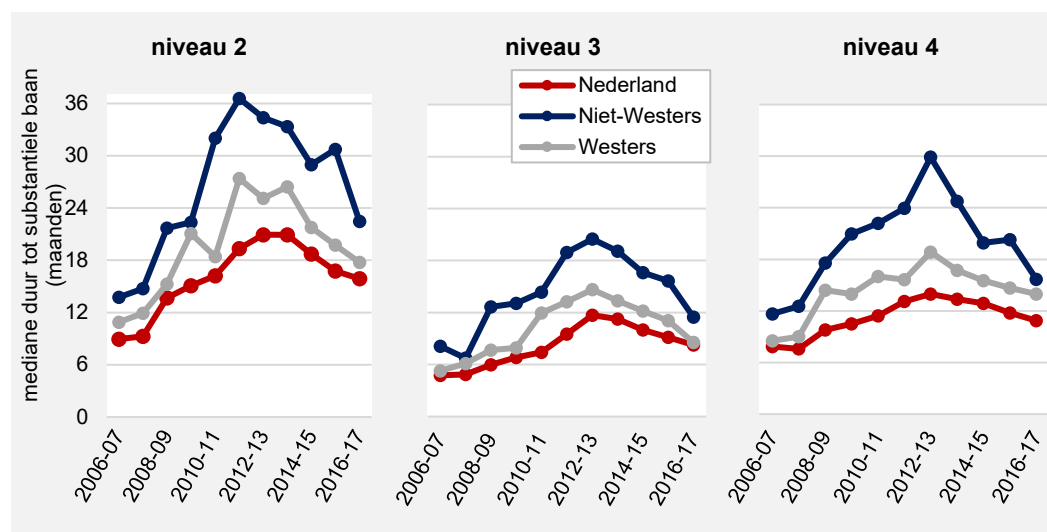


Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Duur tot een substantiële baan

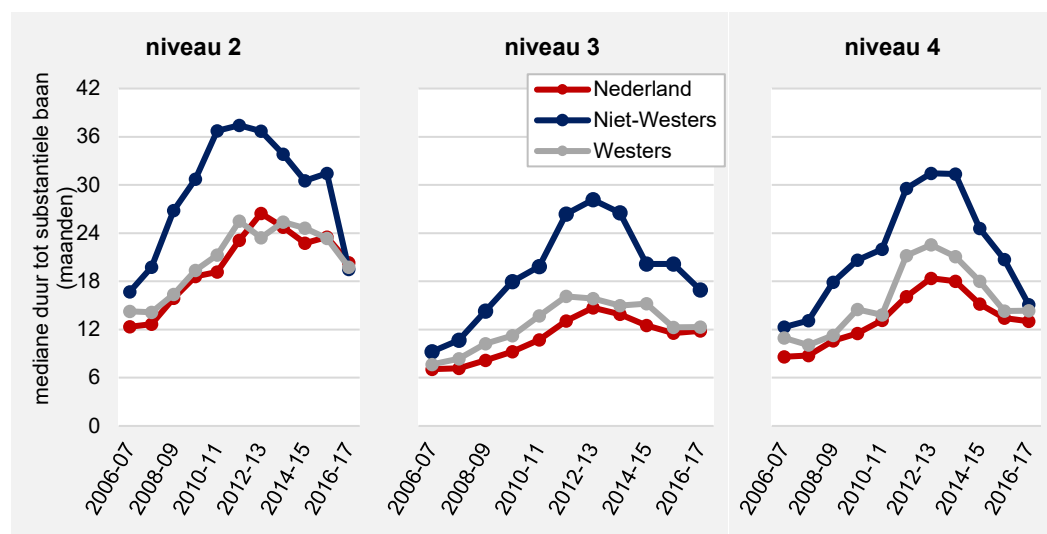
Ook in de duur tot een substantiële baan wordt de grotere achterstandspositie van groepen met een migratieachtergrond in de laagconjunctuur zichtbaar (Figuur 5.16 en Figuur 5.17). Vooral voor de mbo-2-afgestudeerden is de achterstand één jaar na afstuderen groter geworden in de crisis en daarna ook weer relatief veel geslonken. Het dieptepunt van de crisis ervoeren de starters die in 2011/2012 en 2012/2013 afstudeerden. Niet alleen was de duur tot een substantiële baan voor hen het grootst, maar ook de achterstandspositie ten opzichte van afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond. De achterstand in duur tot een substantiële baan van groepen met een niet-westerse migratieachtergrond is in het meeste recente afstudeercohort 2016/2017 voor de meeste mbo-niveaus weer bijna op het niveau van vóór de crisis.

Figuur 4.19 Gecorrigeerd voor opleidingskenmerken hebben mbo-jongens met een (niet-westerse) migratieachtergrond met name in de crisisjaren minder snel een substantiële baan



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur 4.20 Gecorrigeerd voor opleidingskenmerken hebben mbo-meisjes met een (niet-westerse) migratieachtergrond met name in de crisisjaren minder snel een substantiële baan



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020). Verschillen over tijd

Het aandeel mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond dat een uitkering ontvangt is tien jaar na afstuderen gegroeid ten opzichte van mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond. Nederlandse mbo-afgestudeerden die starten in een oproep- of uitzendcontract hebben meer kans om drie jaar later een regulier dienstverband te hebben dan mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond.

In de literatuur wordt doorgaans onderscheid gemaakt in *pre-entry* en *post-entry* verschillen op de arbeidsmarkt tussen verschillende groepen. *Pre-entry* verschillen gaan over verschillen bij het vinden van een baan. De mate waarin afgestudeerden aan het werk zijn is daarom een voorbeeld van een *pre-entry* indicator. Dit hoofdstuk kijkt naar de ontwikkeling van de arbeidspositie in de eerste jaren na afstuderen en daarmee ook naar de *post-entry* verschillen tussen groepen. Neemt de achterstand die personen met een niet-westerse migratieachtergrond ervaren vlak na afstuderen af of is er eerder

sprake van een toename van verschillen tussen groepen mbo-afgestudeerden? Paragraaf 5.1 gaat in op de verschillen naar herkomst en geslacht over tijd. Paragraaf 5.2 analyseert in hoeverre een startpositie in een baan met ongunstige kenmerken doorwerkt gedurende de eerste jaren op de arbeidsmarkt.

4.5 Verschillen naar herkomst en geslacht

Verschillen naar herkomst

Tabel 5.1 laat zien dat de arbeidsparticipatie van de meeste herkomstgroepen toeneemt tien jaar na afstuderen ten opzichte van één jaar na afstuderen. De grootste toename vindt plaats bij jongens met een overige niet-westerse migratieachtergrond en jongens met een Antilliaanse/Arubaanse migratieachtergrond. Bij meisjes is de toename minder groot. De participatie van meisjes met een Antilliaanse/Arubaanse achtergrond is behoorlijk sterk gestegen, maar de participatie van meisjes met een Marokkaanse of Turkse achtergrond daalt zelfs ten opzichte van één jaar na afstuderen.

Tabel 5.5 De arbeidsparticipatie van mbo'ers neemt toe 10 jaar na afstuderen

	Arbeidsparticipatie 1 jaar na afstuderen		Arbeidsparticipatie 10 jaar na afstuderen	
	jongens	meisjes	jongens	Meisjes
Geen migratie-achtergrond	87,5%	85,0%	93.7%	86.5%
Marokkaanse migratieachtergrond	63,0%	63,6%	70.6%	57.2%
Turkse migratieachtergrond	70,6%	63,8%	83.4%	63.2%
Surinaamse migratieachtergrond	70,0%	64,4%	82.9%	71.9%
Antilliaanse/Arubaanse migratieachtergrond	70,5%	57,7%	84.2%	69.7%
Overige niet-westerse migratieachtergrond	67,2%	60,0%	81.8%	69.2%
Overige westerse migratieachtergrond	78,7%	76,7%	89,3%	81,2%

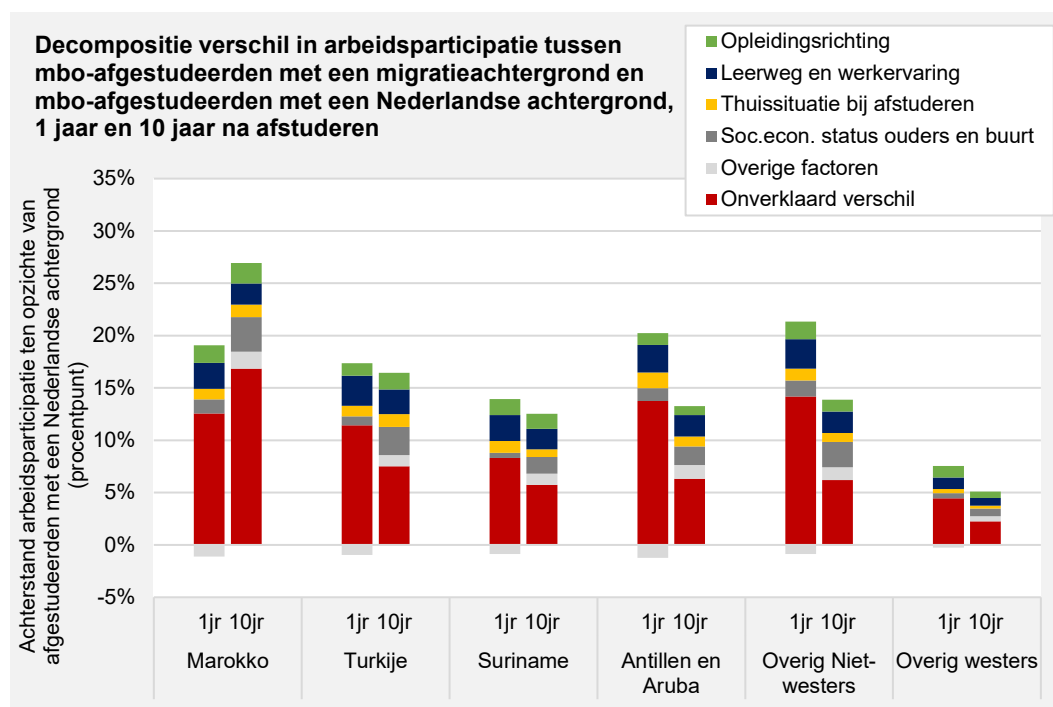
Noot: Cohorten 2006/2007 en 2007/2008 samen

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur 5.1 laat zien dat de achterstandspositie van afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond over de tijd niet voor alle herkomstgroepen afneemt. De achterstandspositie neemt toe voor mbo-afgestudeerden met een Marokkaanse achtergrond, blijft ongeveer gelijk voor mbo-afgestudeerden met een Turkse of Surinaamse achtergrond en neemt af voor afgestudeerden met een Antilliaanse/Arubaanse of overig niet-westerse achtergrond. De afname in de achterstandspositie wordt veroorzaakt door een afname van het onverklaarde deel. Het verklaarde deel wordt juist groter doordat de sociaaleconomische status van ouders een belangrijker rol krijgt. De netto-arbeidsparticipatie van jongens en meisjes met minder financieel daadkrachtige of lager opgeleide ouders neemt namelijk (relatief sterk) af over de tijd.

Tien jaar na afstuderen heeft vrijwel iedereen het onderwijs verlaten, en wordt het verschil in arbeidsparticipatie voornamelijk bepaald door het uitkeringsgebruik (Figuur 5.2). Voor zowel jongens als meisjes in alle herkomstgroepen geldt dat zij tien jaar na afstuderen (nog) vaker afhankelijk zijn van een uitkering dan afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond. Het aandeel afgestudeerden dat tien jaar na afstuderen geen (formeel) inkomen heeft is ten opzichte van mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond voor de meeste herkomstgroepen gedaald.

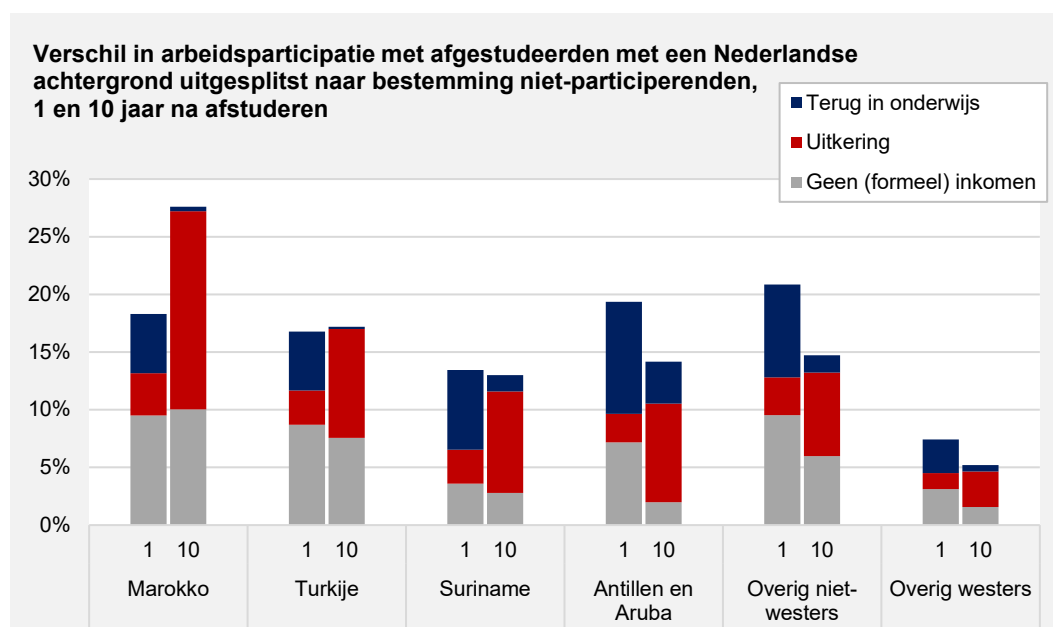
Figuur 5.21 De achterstandspositie in arbeidsparticipatie van afgestudeerden met een Marokkaanse achtergrond is tien jaar na afstuderen toegenomen



Noot: Cohorten 2006/2007 en 2007/2008 samen

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur 5.22 Het aantal uitkeringsontvangers onder mbo-afgestudeerden met een migratieachtergrond neemt toe ten opzichte van Nederlandse mbo-afgestudeerden



Noot: Cohorten 2006/2007 en 2007/2008 samen

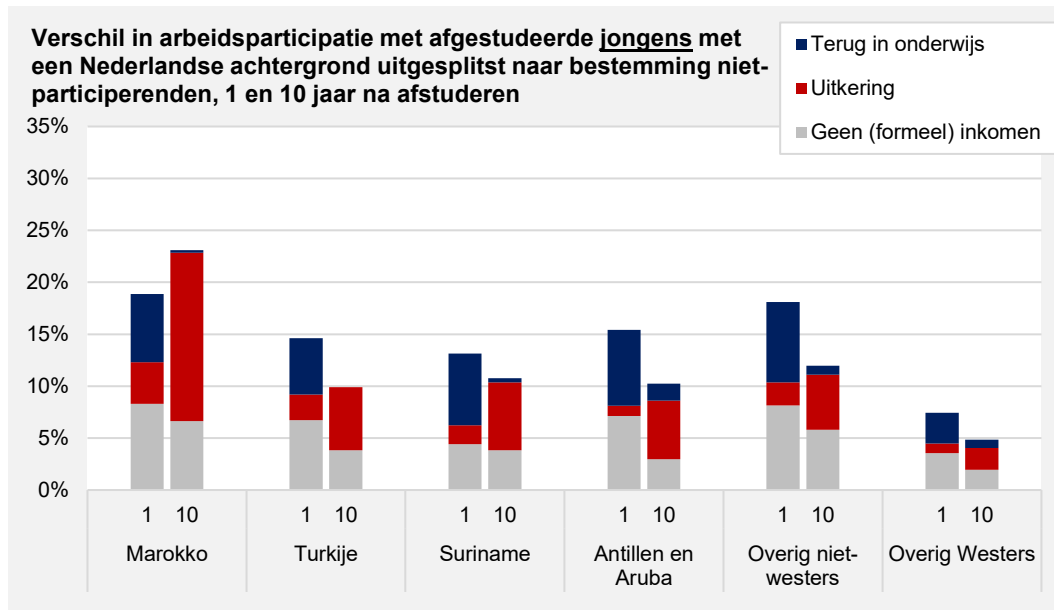
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Verschillen naar herkomst en geslacht

Figuur 5.3 laat zien dat de achterstandspositie van jongens met een migratieachtergrond tien jaar na afstuderen voor de meeste herkomstgroepen kleiner is dan één jaar na afstuderen. Wel neemt

onder elke herkomstgroep het aantal uitkeringsontvangers ten opzichte van afgestudeerde jongens met een Nederlandse achtergrond toe. Onder de meeste herkomstgroepen neemt de achterstandspositie in arbeidsparticipatie af doordat zowel de jongeren met als zonder migratieachtergrond vrijwel niet meer in het onderwijs zitten. De grootste toename in het aantal uitkeringsontvangers is zichtbaar voor jongens met een Marokkaanse achtergrond. Voor hen neemt de achterstandspositie ook toe.

Figuur 5.23 Het aantal uitkeringsontvangers onder de mbo-afgestudeerde jongens met een migratieachtergrond neemt tien jaar na afstuderen toe ten opzichte van afgestudeerde jongens met een Nederlandse achtergrond

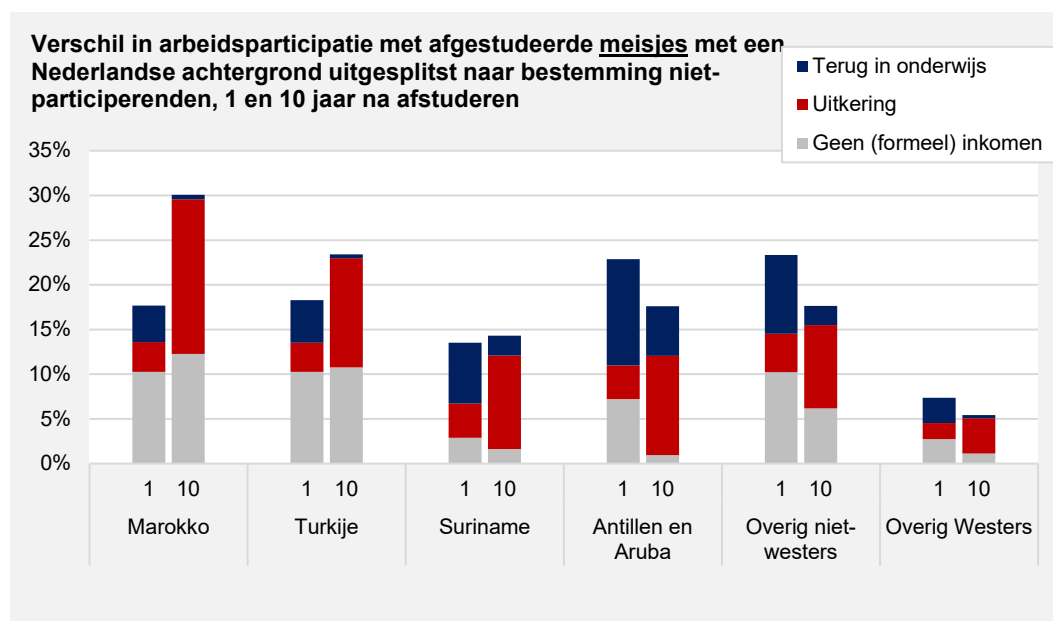


Noot: Cohorten 2006/2007 en 2007/2008 samen

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Voor meisjes met een Marokkaanse en Turkse achtergrond is de achterstandspositie in arbeidsparticipatie ten opzichte van meisjes met een Nederlandse achtergrond gegroeid (Figuur 5.4). Met name voor meisjes met een Marokkaanse achtergrond is de achterstandspositie gestegen. Het aandeel uitkeringsontvangers onder meisjes met een Marokkaanse achtergrond is tien jaar na afstuderen fors gestegen. In mindere mate geldt dit ook voor meisjes met een Turkse achtergrond. Bij de andere herkomstgroepen is de achterstandspositie in totaal weliswaar afgenomen, maar het aantal uitkeringsontvangers ten opzichte van afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond is gestegen.

Figuur 5.24 Ook onder mbo-afgestudeerde meisjes met een migratieachtergrond neemt het aantal uitkeringsontvangers verhoudingsgewijs toe



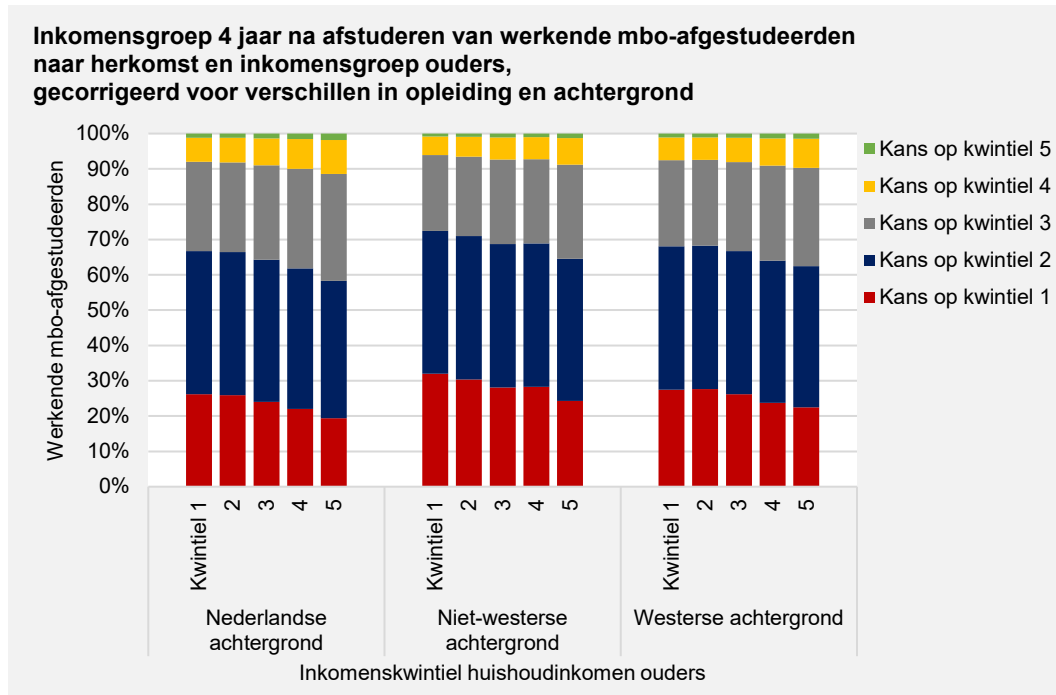
Noot: Cohorten 2006/2007 en 2007/2008 samen

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Intergenerationele mobiliteit

De bevoorrechte positie van startende mbo'ers met ouders in hogere inkomensgroepen (Figuur 4.5) houdt ook stand in de eerste jaren op de arbeidsmarkt (zie Figuur 5.5). Net als een jaar na afstuderen is het inkomen van afgestudeerden met ouders in hogere inkomensgroepen vier jaar na afstuderen gemiddeld hoger dan dat van afgestudeerden met ouders in lagere inkomensgroepen, ongeacht de gevolgde mbo-opleiding en achtergrondkenmerken.

Figuur 5.25 Ook na vier jaar is het inkomen van mbo-afgestudeerden met ouders in een hogere inkomensgroep hoger dan dat van mbo-afgestudeerden met ouders in lagere inkomensgroepen



Noot: Cohorten 2011/2012 en 2012/2013 samen

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

4.6 Padafhankelijkheid eerste baan

Net zoals de startpositie op de arbeidsmarkt een gevolg is van eerder ingeslagen wegen, zoals opleidingskeuzes, is ook de positie op de arbeidsmarkt een aantal jaar na afstuderen een gevolg van eerdere keuzes en gebeurtenissen. Zo is het eenvoudiger om te solliciteren voor een gewilde baan met een relatief hoog salaris vanuit een andere baan met eveneens een relatief hoog salaris. Op dezelfde wijze kan beredeneerd worden dat een minder goede startbaan 'littekens' achterlaat waar men last van blijft houden later in de carrière. Deze paragraaf gaat na in hoeverre dit het geval is voor mbo-afgestudeerden en of dat verschilt voor mbo'ers met en zonder (niet-westerse) migratieachtergrond.

4.6.1 Situatie drie jaar na een startbaan met een laag loon

Maandloon

11 tot 12 procent van de afgestudeerden die één jaar na afstuderen een maandloon hebben dat valt in het laagste kwintiel, heeft vier jaar na afstuderen een maandloon dat valt in één van de hoogste twee kwintielen (Tabel 5.2). Een maandloon in het laagste kwintiel staat gelijk aan een maandloon tot 900 euro (mbo-2), tot 1.130 euro (mbo-3) en tot 1.170 euro (mbo-4). 46 tot 48 procent van de afgestudeerden met een maandloon in het laagste kwintiel bevindt zich vier jaar na afstuderen nog steeds in het laagste kwintiel. Van degenen met een maandloon uit het tweede kwintiel heeft 18 procent (mbo 3, mbo 4) tot 22 procent (mbo 2) vier jaar na afstuderen een maandloon in één van

de hoogste twee kwintielen. Opstroom naar een hoger kwintiel is dus wel mogelijk, maar de kans dat iemand blijft hangen in het laagste kwintiel is vele malen hoger.

Tabel 5.6 De kans op een laag maandloon vier jaar na afstuderen is groot als het startloon ook laag is

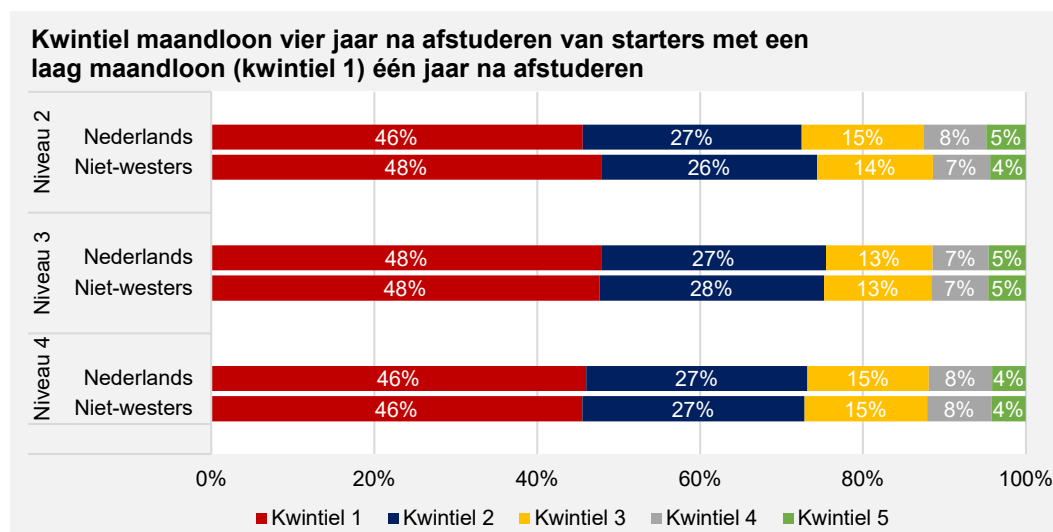
	mbo-2			mbo-3			mbo-4		
	Totaal	Neder-lands	Niet-westers	Totaal	Neder-lands	Niet-westers	Totaal	Neder-lands	Niet-westers
Van maandloon kwintiel 1 naar maandloon kwintiel 1	46%	45%	50%	48%	48%	50%	46%	46%	49%
Van maandloon kwintiel 1 naar maandloon kwintiel 4 of 5	12%	12%	13%	11%	11%	14%	12%	11%	20%
Van maandloon kwintiel 2 naar maandloon kwintiel 4 of 5	22%	22%	24%	18%	18%	20%	18%	18%	27%

Noot: Cohorten 2011/2012 en 2012/2013 samen

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben in hun baan als werknemer één jaar na afstuderen vaker een maandloon dat valt in het laagste kwintiel dan afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond, respectievelijk ongeveer 26 en 19 procent (niet in figuren weergegeven). De mate waarin afgestudeerden met een laag maandloon erin slagen om vier jaar na afstuderen een hoog maandloon te verdienen hangt nauwelijks samen met de herkomst (Figuur 5.6). Alleen bij de verschuiving van kwintiel 2 naar hogere kwintielen is op niveau 2 en in mindere mate op niveau 3 een relatie met de herkomst zichtbaar: afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben een hogere kans om het maandloon te verbeteren dan afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond. De verschillen zijn echter gering.

Figuur 5.26 45 tot 50 procent van de afgestudeerden die starten met een maandloon in het laagste kwintiel, heeft vier jaar na afstuderen nog steeds een maandloon in het laagste kwintiel



Noot: Cohorten 2011/2012 en 2012/2013 samen en gecorrigeerd voor kenmerken.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Uurloon

Opvallend is dat mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond één jaar na afstuderen minder vaak dan mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond een uurloon hebben

dat valt in het laagste kwintiel (14 tot 16 procent versus 20 tot 21 procent, niet in figuren weergegeven). Een uurloon in het laagste kwintiel staat gelijk aan een uurloon tot 7,60 euro (mbo-2), tot 9,40 euro (mbo-3) en tot 9,50 euro (mbo-4).

Tabel 5.7 Mbo-2-afgestudeerden die starten met een relatief laag uurloon verbeteren hun uurloon vaker dan mbo-3- en mbo-4-afgestudeerden die starten met een relatief laag uurloon

	mbo-2			mbo-3			mbo-4		
	Totaal	Nederlands	Niet-westers	Totaal	Nederlands	Niet-westers	Totaal	Nederlands	Niet-westers
Van uurloon kwintiel 1 naar uurloon kwintiel 1	41%	41%	47%	47%	47%	43%	48%	48%	41%
Van uurloon kwintiel 1 naar uurloon kwintiel 4 of 5	16%	17%	13%	9%	9%	15%	10%	9%	15%
Van uurloon kwintiel 2 naar uurloon kwintiel 4 of 5	23%	23%	27%	15%	15%	16%	14%	15%	26%

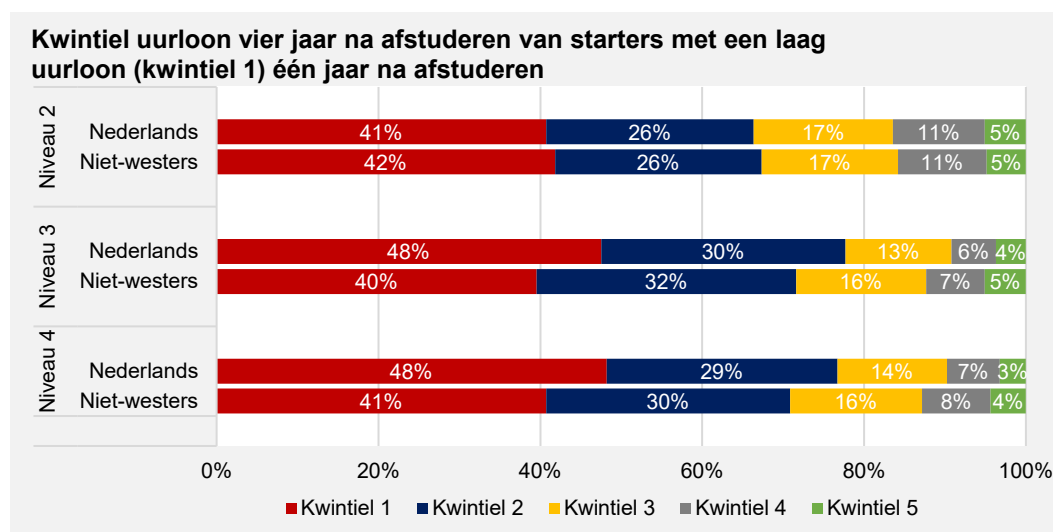
Noot: Cohorten 2011/2012 en 2012/2013 samen.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Respectievelijk 41 procent, 47 procent en 48 procent van mbo-2-, mbo-3- en mbo-4-afgestudeerden met een uurloon in het laagste kwintiel één jaar na afstuderen, heeft vier jaar na afstuderen ook een uurloon in het laagste kwintiel (Tabel 5.3). Het aandeel dat vanuit het laagste kwintiel één jaar na afstuderen weet door te stromen naar een uurloon in één van de hoogste twee kwintielen is onder mbo-2-afgestudeerden (16 procent) hoger dan onder mbo-3- en mbo-4-afgestudeerden (respectievelijk 9 en 10 procent).

Figuur 5.7 laat zien dat afgestudeerden mbo-3 of mbo-4 met een niet-westerse migratieachtergrond een hogere kans hebben op doorstroom naar een hoger kwintiel dan afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond. Zij blijven dus minder vaak ‘vastzitten’ in een baan met een laag uurloon, terwijl de kans om door te stromen naar een hoger kwintiel bij een baan met een laag maandloon nauwelijks verschilt naar herkomst (zie Figuur 5.6). Dit kan worden verklaard doordat afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond met een laag maandloon na verloop van tijd (nog) meer uren werken dan afgestudeerden met een niet-westerse achtergrond.

Figuur 5.27 Afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond en startbaan met een uurloon in het laagste kwintiel stromen vaker door naar een hoger kwintiel



Noot: Cohorten 2011/2012 en 2012/2013 samen en gecorrigeerd voor kenmerken.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Jaarinkomen

Ook qua jaarinkomen één jaar na afstuderen vallen mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond vaker dan mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond in het laagste kwintiel (25 tot 27 procent versus 20 procent). Zij hebben een jaarinkomen tot 12.400 euro (mbo-2), 15.700 euro (mbo-3) en 16.400 euro (mbo-4).

Met betrekking tot het jaarinkomen blijft 50 tot 52 procent van de mbo-afgestudeerden in het laagste kwintiel drie jaar later in datzelfde laagste kwintiel (niet in figuur weergegeven). Onder mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond is dat iets groter, maar ook het aandeel dat doorstroomt naar de hoogste twee kwintielen is onder deze groep groter dan onder mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond. In totaal stroomt ongeveer 8 tot 9 procent vanuit het laagste kwintiel door naar de hoogste twee kwintielen. Analyses tonen aan dat er bij correctie voor persoons- en opleidingskenmerken geen verschil is naar herkomst in de mate waarin afgestudeerden met een laag inkomen doorstromen naar een hoger inkomen (niet in figuur weergegeven).

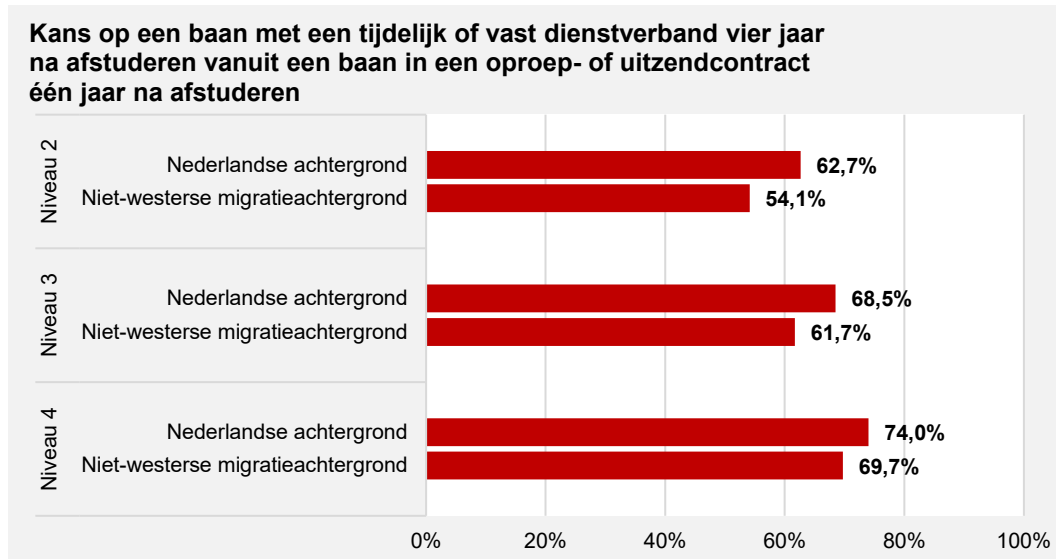
4.6.2 Contractsoort drie jaar na een startbaan met oproep-/uitzendcontract

De kwaliteit van de baan kan ook afgelezen worden uit het contractsoort. Reguliere tijdelijke en vaste contracten bieden meer inkomenszekerheid dan uitzend- en oproepcontracten, alleen al omdat het aantal werkuren vaststaat en er vaak sprake is van een langere contractduur.

Het aantal werkenden in een oproep-/uitzendcontract is onder mbo-2-afgestudeerden één jaar na afstuderen 25 procent, onder mbo-3-afgestudeerden en mbo-4-afgestudeerden 18 procent. Het aandeel dat in een oproep- of uitzendcontract werkt is groter onder afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond: 34 procent voor mbo-2-afgestudeerden, 30 procent voor mbo-3-afgestudeerden en 29 procent voor mbo-4-afgestudeerden. Het risico bestaat dat, eenmaal begonnen met een onzeker dienstverband, men erin blijft hangen. Om dat te toetsen is de contractsoort van werkenden vier jaar na afstuderen vergeleken met de contractsoort van dezelfde werkenden één jaar na afstuderen.

De kans om uit een onzeker oproep-/uitzendcontract te ‘ontsnappen’ naar een regulier contract is groter voor afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond dan voor afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond (Figuur 5.8). Het verschil is groter in de lagere mbo-niveaus: 63 versus 54 procent voor mbo-2-afgestudeerden, 69 versus 62 procent voor mbo-3-afgestudeerden en 74 versus 70 procent voor mbo-4-afgestudeerden. Afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond blijven dus vaker steken in een oproep-/uitzendcontract.

Figuur 5.28 Afgestudeerden met een migratieachtergrond blijven vaker hangen in een oproep-/uitzendcontract



Noot: Cohorten 2011/2012 en 2012/2013 samen en gecorrigeerd voor kenmerken.

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

5 Technologische verandering

De kans op werk voor mbo'ers die zijn opgeleid voor beroepen met relatief veel routinematige taken is de afgelopen tien jaar relatief sterk gedaald, mogelijk veroorzaakt door technologische veranderingen. Mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond worden relatief vaak opgeleid voor die beroepen en lijken daarom het meest kwetsbaar voor nieuwe technologieën die leiden tot automatisering en robotisering.

Technologische ontwikkelingen leiden tot veranderingen op de arbeidsmarkt. Toepassingen als robotisering, automatisering en digitalisering zorgen er aan de ene kant voor dat beroepen inhoudelijk sterk veranderen of verdwijnen, terwijl er ook veel nieuwe bedrijvigheid en beroepen ontstaan. Met name beroepen met relatief veel routinematige taken staan onder druk: routinematige taken worden op een standaardwijze uitgevoerd, zijn makkelijk in regels en procedures te vatten en daardoor relatief eenvoudig te automatiseren (Autor et al., 2003; Borghans & Ter Weel, 2004). Niet-routinematige taken vergen juist creativiteit, probleemoplossend vermogen, interpersoonlijke vaardigheden en kunnen niet gemakkelijk in procedures worden gevat. Uit recent onderzoek blijkt dat in Nederland het werkgelegenheidsaandeel van beroepen met routinematige taken de afgelopen tijd inderdaad is afgenomen, ten gunste van het werkgelegenheidsaandeel van beroepen met niet-routinematige taken (Akcomak et al., 2011; Van den Berge & Ter Weel, 2015).

Anders dan hoogopgeleiden worden middelbaar opgeleiden vaker opgeleid voor beroepen die gekenmerkt worden door een relatief groot aandeel routinematige taken. Denk aan administratief medewerkers, drukkers of machinebedieners wiens werkzaamheden substantieel zijn veranderd en waar een deel van de werkgelegenheid is verdwenen. Dit kan leiden tot problemen bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt en verschillen in arbeidsmarktkansen naar type mbo-opleiding.

De analyse in dit hoofdstuk laat zien in hoeverre sprake is van verschillen tussen afgestudeerden in mbo-beroepen met relatief een groot aandeel routinematige taken en afgestudeerden in mbo-beroepen met een groot aandeel niet-routinematige taken.

5.1 Aandeel routinematige taken in mbo-beroepen

Om de rol van technologische verandering in de arbeidsmarktkansen van mbo-afgestudeerden te bepalen is ten eerste voor elke mbo-opleiding bepaald voor welk mbo-beroep de opleiding opleidt.¹¹ Vervolgens is op basis van een takenclassificatie per mbo-beroep bepaald in hoeverre het beroep bestaat uit routinematige taken en uit niet-routinematige taken. Daarvoor is gebruikgemaakt van de door Mihaylov & Tijdens (2019) ontwikkelde indices voor de mate van routinematige taken binnen beroepen. Aan de hand daarvan zijn alle mbo-beroepen ingedeeld op een schaal van 0 tot 1, waarbij 1 betekent dat het beroep volledig bestaat uit routinematige taken en 0 dat het beroep volledig bestaat uit niet-routinematige taken. Figuur 6.1 laat die verdeling zien voor de dertig mbo-

¹¹ De mbo-opleidingen zijn onderverdeeld naar de 'ISCO 2008' indeling van beroepen, zie ook <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/beroepenclassificatie--isco-en-sbc-->

beroepen met het grootste aantal afgestudeerden in 2015-2016. Daaruit blijkt dat beroepen als logistiek en administratief medewerkers het grootste risico lopen op automatisering, terwijl timmerlieden, verpleegkundigen en bijvoorbeeld kappers (nog) vrijwel geen routinematige taken uitoefenen en daardoor minder onder druk staan door technologische verandering. Tegelijkertijd blijkt dat de meeste mbo-beroepen voor het grootste deel uit niet-routinematige taken bestaan.

Tabel 6.1 Top 30 grootste mbo-beroepen naar mate van routinematige taken

Mate van routinematige taken	Mbo-beroepen
Relatief veel routinematige taken (60-100%)	Logistiek medewerkers Administratief medewerkers Secretaressen Boekhouders en assistent accountants Reisconsulenten en reisbureau medewerkers
Beperkt aandeel routinematige taken (15-60%)	Teamleiders detailhandel Technisch tekenaars Gebruikersondersteuners ICT en ICT-helpdesk Verkoopmedewerkers detailhandel Koks Medische praktijkassistenten Managers detail- en groothandel Restaurantmanagers Hoveniers, tuinders en kwekers
Relatief weinig of geen routinematige taken (0-15%)	Sporttrainers en zweminstructeurs Medewerkers bediening horeca Onderwijsassistenten Sociaal werkers en kinderverzorgers Verpleegkundigen Kappers Schoonheidsspecialisten Dierverzorgers Fitnessinstructeurs Verzorgenden intramuraal Beveiligingspersoneel Automonteurs Schoonmakers Grafisch vormgevers Specialisten reclame en marketing Timmerlieden

Bron: Mihaylov & Tijdens (2019) en CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

5.2 Technologische verandering en de kans op werk

Op basis van een empirisch model is geschat of het arbeidsmarktperspectief van mbo-opleidingen die opleiden tot beroepen met relatief veel routinematige taken de afgelopen tien jaar is veranderd. Het model schat de relatie tussen de mate van routinematigheid van taken binnen het mbo-beroep waarvoor de opleiding opleidt en de ontwikkeling in de baankans van afgestudeerden van die opleiding.

Afstudeerders uit 2015/2016 zijn vergeleken met afstudeerders uit 2006/2007. Het model houdt rekening met de grootte van de mbo-opleiding en de invloed van persoons- en overige kenmerken op de kans op werk.

De analyse laat zien dat de kans op werk voor mbo-afgestudeerden die zijn opgeleid voor mbo-beroepen met relatief veel routinematige taken de afgelopen tien jaar relatief sterk is gedaald. (Tabel 6.2). Dat geldt voor de schatting waarbij alle niveaus zijn samengevoegd en met name voor mbo-3-afgestudeerden: ten opzichte van mbo-3-afgestudeerden die zijn opgeleid voor mbo-beroepen die volledig bestaan uit niet-routinematige taken is de kans op werk voor mbo-3-afgestudeerden die zijn opgeleid voor beroepen die volledig bestaan uit routinematige taken met bijna 9 procentpunt afgenomen. Ook op mbo-2- en mbo-4-niveau is er sprake van een negatieve correlatie, hoewel minder sterk. Voor mbo-4-niveau is de relatie tussen de mate van routinematige taken binnen het beroep en het verschil in de kans op werk van afgestudeerden in dat beroep, rekening houdend met persoonskenmerken en overige opleidingskenmerken die de kans op werk beïnvloeden¹² bovendien niet statistisch significant.

Tabel 6.2 Kans op werk voor mbo-3-afgestudeerden die zijn opgeleid voor beroepen met relatief veel routinematige taken is de afgelopen tien jaar relatief sterk gedaald

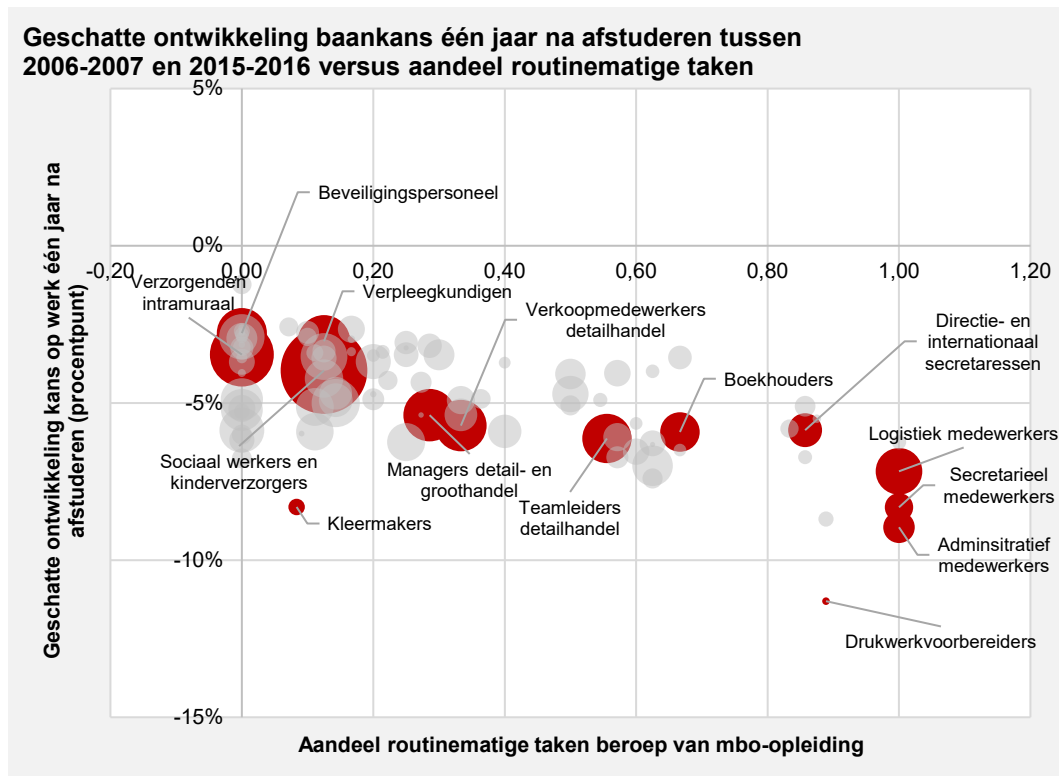
Uitkomstmaat	Alle niveaus	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Kans op werk (procentpunt)	-3,5%***	-2,8%*	-8,8%***	-1,5%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur 6.1 vertaalt het schattingsresultaat naar de mbo-opleidingen, waarbij de bolgrootte laat zien of sprake is van opleidingen met relatief veel of relatief weinig afgestudeerden. Figuur 6.1 licht enkele opvallende en grote opleidingen eruit. Aan de linkerkant van het spectrum bevinden zich opleidingen die opleiden voor beroepen met een laag aandeel routinematige taken. Voorbeelden daarvan: Verzorgenden intramuraal, Sociaal werkers en kinderverzorgers, Beveiligingspersoneel en Verpleegkundigen. Deze beroepen bevatten veel taken waarbij interpersoonlijke vaardigheden gevraagd worden. De kans op werk één jaar na afstuderen is voor deze opleidingen weliswaar gedaald tussen 2006/2007 en 2015/2016, maar niet zo sterk als voor opleidingen aan de rechterkant van het spectrum, zoals Administratief medewerkers, Secretarieel medewerkers en Logistiek medewerkers. Deze beroepen hebben een hoge mate van routinematigheid van taken, en zijn daarom kwetsbaarder voor technologische veranderingen.

¹² Specifiek is per mbo-niveau de kans op werk per beroep geschat voor de jaren 2006/2007 en 2015/2016 door middel van een lineaire regressievergelijking, waarbij is gecorrigeerd voor persoonskenmerken van afgestudeerden en overige opleidingskenmerken. Vervolgens is via een regressie bepaald in hoeverre het verschil in de kans op werk tussen afgestudeerden uit 2015/2016 en 2006/2007 samenhangt met de mate van routinematige taken binnen het mbo-beroep waarvoor de afgestudeerden zijn opgeleid. Daarbij zijn beroepen gewogen naar het aantal afgestudeerden in 2006/2007 en is in de regressie rekening gehouden met de kans op werk in 2006/2007.

Figuur 6.1 Mbo-opleidingen met een hoog aandeel routinematige taken hebben een negatievere ontwikkeling in baankans doorgeemaakt



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

5.3 Verschillen naar herkomstgroep

Mbo-afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond volgen vaker dan mbo-afgestudeerden met een Nederlandse achtergrond een opleiding tot een beroep met relatief veel routinematige taken (Tabel 6.3). Zij hebben daarom mogelijk ook meer last van de gevolgen van technologische verandering. Op alle mbo-niveaus geldt dat meer dan een op de vijf mbo'ers met een niet-westerse migratieachtergrond afstudeert in een beroep dat voor minstens 60 procent uit routinematige taken bestaat. Bij jongeren met een Nederlandse achtergrond kiest ongeveer 1 op de 10 afgestudeerden voor die opleidingen. Jongeren met een Nederlandse achtergrond studeren vaker af in beroepen met 0 tot 15 procent routinematige taken en 15 tot 60 procent routinematige taken. Op niveau 3 en niveau 4 zijn de verschillen tussen de jongeren met een Nederlandse achtergrond en een niet-westerse migratieachtergrond als het gaat om opleidingskeuze ten aanzien van het aandeel routinematige taken het grootst.

Uit een nadere analyse blijkt dat zowel jongens als meisjes met een niet-westerse migratieachtergrond relatief vaak afstuderen in een beroep met minstens 60 procent routinematige taken. Mbo4-meisjes en mbo3-jongens worden het vaakst opgeleid tot een dergelijk beroep, respectievelijk 30,5 en 29,3 procent.

Tabel 6.3 Afgestudeerden met een niet-westerse migratieachtergrond worden vaker opgeleid voor beroepen met relatief veel routinematige taken

	Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4	
Mbo-beroepen	Neder-lands	Niet-westers	Neder-lands	Niet-westers	Neder-lands	Niet-westers
<u>Beroepen met minstens 60% routinematige taken</u>						
Logistiek medewerkers	5,9%	5,7%	2,3%	3,6%	0,7%	0,7%
Administratief medewerkers	1,1%	6,0%	1,4%	6,4%		
Secretaressen	1,7%	5,6%	1,1%	4,0%		
Boekhouders en assistent accountants					2,9%	7,2%
Reisconsulenten en reisbureau medewerkers			1,7%	4,2%	2,4%	3,8%
Overige beroepen	3,8%	2,8%	5,9%	7,5%	7,5%	15,7%
Totaal in beroepen 60-100% routinematig	12,5%	20,1%	12,5%	25,6%	13,5%	27,4%
<u>Beroepen met 15-60% routinematige taken</u>						
Teamleiders detailhandel			7,1%	11,7%	0,8%	0,3%
Technisch tekenaars					3,6%	1,5%
Gebruikersondersteuners ICT/helpdesk	1,5%	3,0%	2,5%	5,9%	2,6%	3,8%
Verkoopmedewerkers detailhandel	12,0%	17,5%	1,6%	0,8%		
Koks			3,9%	1,8%	0,6%	0,2%
Medische praktijkassistenten					1,9%	3,9%
Managers detail- en groothandel					6,3%	8,2%
Hoveniers, tuinders en kwekers	2,2%	0,2%	2,1%	0,1%	1,6%	0,2%
Overige beroepen	14%	3,1%	11,5%	5,3%	14,1%	9,5%
Totaal in beroepen 15-60% routinematig	29,7%	23,8%	28,7%	25,6%	31,5%	27,6%
<u>Beroepen met 0-15% routinematige taken</u>						
Sporttrainers en zweminstructeurs			3,2%	2,9%	3,9%	1,7%
Medewerkers bediening horeca	4,5%	2,6%	2,0%	1,2%		
Onderwijsassistenten					2,8%	2,9%
Sociaal werkers en kinderverzorgers			8,2%	15,8%	12,6%	14,3%
Verpleegkundigen					8,2%	3,8%
Kappers	3,3%	3,1%	6,2%	4,0%	0,4%	0,1%
Schoonheidsspecialisten			2,4%	2,7%	2,1%	1,1%
Diervverzorgers	3,5%	0,3%	2,6%	0,3%	1,6%	0,2%
Fitnessinstructeurs	2,7%	3,2%	1,3%	0,8%	1,7%	0,7%
Verzorgenden intramuraal			15,5%	12,1%		
Beveiligingspersoneel	9,3%	10,8%	3,4%	2,0%		
Automonteurs	4,2%	4,1%	3,7%	2,4%	1,3%	0,5%
Schoonmakers	10,5%	19,8%				
Grafisch vormgevers					4,6%	3,5%
Specialisten reclame en marketing					3,9%	4,4%
Timmerlieden	3,0%	0,6%	2,7%	0,2%		
Overige beroepen	16,8%	11,6%	7,6%	4,4%	11,9%	11,8
Totaal in beroepen 0-15% routinematig	57,8%	56,1%	58,8%	48,8%	55,0%	45,0%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Verder valt op dat mbo'ers hun studiekeuze nauwelijks laten beïnvloeden door de mogelijke gevolgen van technologische verandering op hun baankansen. Dat geldt zowel voor jongeren zonder een migratieachtergrond als jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond (Tabel 6.4). Zo kiest op dit moment nog altijd ruim 1 op de 10 jongeren met een Nederlandse achtergrond en

ongeveer 1 op de 4 jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond voor opleidingen die opleiden tot een beroep met (momenteel) minstens 60 procent routinematige taken. Die aandelen zijn maar licht afgenomen in de afgelopen tien jaar.

Tabel 6.4 **Aandeel afgestudeerden die zijn opgeleid voor beroepen die voor meer dan zestig procent uit routinematige taken bestaan, naar afstudeerjaar**

Afstudeerjaren	Nederlandse achtergrond	Niet-westerse migratieachtergrond
2006-2007 en 2007-2008	13,6%	28,2%
2016-2017 en 2017-2018	12,8%	24,1%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Literatuur

- Äslund, O. & Nordström Skans (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field? *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 65 (1): 82-107.
- Becker, G.S. (1975). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York: National Bureau of Economic Research.
- Bisschop, P., Zwetsloot, J. & van der Werff, S. (2018). *Studie & Werk 2018. De arbeidsmarktpositie van hbo- en wo-alumni. SEO-rapport nr. 2018-62*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Bøg, M. & Kranendonk, E. (2011). Labor market discrimination of minorities? Yes, but not in job offers. MPRA Paper No. 33332. Rotterdam: Erasmus School of Economics.
- Boksic, S., Verweij, A. & Roscam Abbing, M. (2019). De kloof wordt kleiner, behalve op de arbeidsmarkt. *ESB*, 104(4775), 4 juli 2019
- Borghans, L., Coenen, J., Golsteyn, B., Huijgen, T. & Sieben, I. (2008). *Voorlichting en begeleiding bij de studie- en beroepskeuze en de rol van arbeidsmarktinformatie*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Borghans, L., ter Weel, B. & Weinberg, B.A. (2014). People Skills and the Labor-Market Outcomes of Underrepresented Groups. *Industrial & Labor Relations Review*, 67(2), 287-334.
- Carlsson, M. & Rooth, D. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*. Vol. 14: 716-729.
- CBS (2019). *Mbo-schoolverlaters vanuit de bbl op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Conti, G., Heckman, J. & Urzua, S. (2010). The Education-Health Gradient. *American Economic Review*. 100(2): 234-238.
- Deming, D.J. (2017). Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 132 (4): 1593-1640.
- Christoffels, I., Cuppen, J. & Vrielink, S. (2016). *Verzameling notities over de daling van de bbl en praktijkleren. Interne rapportage in opdracht van het ministerie van OCW – direct MBO*. 's-Hertogenbosch: ecbo.

- Elfering, S., van Kuijk, J. & Mommers, A. (2014). Kansen voor allochtone BBL'ers. Een verkenning van problemen en barrières. ITS: Radboud Universiteit Nijmegen.
- Elfering, S., van Langen, A. & Wolbers, M. (2016). De rol van leerling- en omgevingskenmerken in vmbo bij de keuze voor techniek. Meting 2015/16: leerjaar 1 vmbo. Projectnummer 2016534. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- Evers, W. (2006). Succesvol kiezen. Onderzoek naar het studiekeuzegedrag van vmbo-leerlingen. Hengelo: ROC van Twente.
- Feron, E., Schils, T. & ter Weel, B. (2016). Does the Teacher Beat the Test? The Value of the Teacher's Assessment in Predicting Student Ability. *De Economist*, 164(4), 391-418.
- Freeman, R.B. (1971). The Market for College-Trained Manpower. A Study in the Economics of Career Choice. Boston: Harvard University Press.
- Inspectie van het Onderwijs (2018). De Staat van het Onderwijs 2016-2017. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- JINC (2012). Onderzoek naar effecten en verbeterpunten van het project Bliksemstages. Amsterdam: JINC
- Kennisplatform Integratie & Samenleving (2016). Werkt praktijkervaring tegen jeugdwerkloosheid? Utrecht: Verwey-Jonker Instituut & Movisie.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2013). Loopbaanleren in het vmbo en mbo. Amsterdam: Open Universiteit.
- Mebius, D. (30-1-2018). Radar laat zien: discriminatie bij uitzendbureaus is hardnekkig als onkruid. Hoe los je zoiets op? *De Volkskrant*.
- Mincer, J. (1974). Progress in Human Capital Analyses of the Distribution of Earnings. Working paper no. 53. Stanford: National Bureau of Economic Research.
- Ministerie van OCW/DUO (2015). Thema-analyse. Switchgedrag in het mbo, hbo en wo. Platform Beleidsinformatie. 's-Gravenhage: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Mortenson, D.T. & Pissarides, C.A. (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. *Review of Economic Studies*. Vol. 61: 397-415.
- Neuvel, J. & van Esch, W. (2010). Van vmbo naar mbo: doorstroom en loopbaankeuzes. Monitor doorstroom vmbo-mbo, cohort 4 en cohort 5. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.

- Onderwijsinspectie (2016). Staat van het Onderwijs: onderwijsverslag 2015/2016. Utrecht: Onderwijsinspectie.
- Petit, R., van Esch, W., van der Meer, M. & Smulders, H. (2013). Kansen en keuzes voor de toekomst. Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Petit, R., Kuijvenhoven, G., van Esch, W. & Karsten, S. (2011). Zien en gezien worden als toekomstig werknemer. De rol van sociaal kapitaal in en rond het mbo. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- ROA (2014). Evaluatie van het School-Ex 2.0 programma. De rol van studiekeuze- en exitgesprekken in het MBO. ROA-R-2014/2. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- ROA (2015). School-Ex 2.0: de implementatie van ombuiggesprekken. ROA-R-2015/4. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- ROA (2016). Schoolverlaters tussen Onderwijs en Arbeidsmarkt 2015, ROA-R-2016/2. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- ROA (2017a). De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022. ROA-R-2017/10. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- ROA (2017b). De rol van arbeidsmarktinformatie in de opleidingskeuze van mbo'ers. ROA-R-2017/9. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- ROA (2018). MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten. ROA-F-2018/17. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Román, A. & van Wijk, B. (2012). De middenweg tussen blijven en uitvallen: switchen. Verkenning van de effecten van switchen tussen de domeinen in het mbo (BOL niveau 4). 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- SCP (2012). Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. 's-Gravenhage: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2016). Integratie in zicht? De Integratie van Migrantinnen in Nederland op Acht Terreinen nader Bekennen. 's-Gravenhage: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2013). Maak baan voor een nieuwe generatie. 's-Gravenhage: Sociaal-Economische Raad.
- Schipper, L. (17-10-2015). Afgestudeerde krijgt geen baan, maar wéér een stage. *Het Financieel Dagblad*.

- Steens, I. (2011). Should I stay or should I go? Onderzoek naar de voorspellende waarde van de studiekeuzetest van Qompas, het studiekeuzeproces en motieven om van studie te switchen of deze af te maken. Enschede: Universiteit Twente.
- Thijssen, L., Coenders, M. & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Mens en Maatschappij*. 94(2): 141-176.
- Van den Berge, W. en Ter Weel, B. (2015). Baanpolarisatie in Nederland. CPB Policy Brief 9 juli 2015 en achtergronddocument. 's-Gravenhage: Centraal Planbureau.

Bijlage A Methodologische verantwoording

Bijlage A.1 Gebruikte databronnen

Databronnen

Voor de analyse van de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden is gebruikgemaakt van administratieve data afkomstig uit de Microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).¹³ De Microdata bestaan uit verschillende gegevens die op persoonsniveau te koppelen zijn. In de analyse is gebruikgemaakt van onderwijsdata afkomstig van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), inkomensdata (lonen en uitkeringen) afkomstig van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) en de Belastingdienst en persoonskenmerken uit de Basisregistratie Personen (BRP).

Onderzoekspopulatie en selecties

De onderzoekspopulatie bestaat uit alle mbo-gediplomeerde schoolverlaters in de studie jaren 2005-2006 tot en met 2017-2018. Doorstudeerders vallen derhalve niet onder de onderzoekspopulatie. Doorstudeerders zijn mbo'ers die 1 oktober van het studiejaar direct volgend op het afstudeerjaar (wederom) staan ingeschreven bij een bekostigde onderwijsinstelling. Doorstudeerders die vier jaar na afstuderen niet meer staan ingeschreven aan een onderwijsinstelling én hun vervolgopleiding niet met een diploma hebben afgesloten worden wel meegenomen in het bepalen van de arbeidsmarktpositie op de lange termijn (vier en tien jaar na afstuderen). Ook beperkt de onderzoekspopulatie zich tot mbo'ers die bij afstuderen maximaal 26 jaar oud zijn. Het onderzoek richt zich namelijk op mbo'ers die voor het eerst de arbeidsmarkt betreden.

Bijlage A.2 Uitkomstmaten en meetmomenten

Uitkomstmaten

Netto arbeidsparticipatie

De netto arbeidsparticipatie/aandeel met werk is afkomstig uit het bestand met de sociaaleconomische categorie van personen in een bepaalde maand. Iemand met werk heeft de sociaaleconomische categorie 'werknemer' of 'zelfstandige'. In het bepalen van de netto arbeidsparticipatie zijn de personen die naar het buitenland zijn vertrokken niet meegenomen. Van personen die in het buitenland wonen en geen inkomsten hebben in Nederland is namelijk alleen bekend dat zij naar het buitenland zijn vertrokken, niet of zij daar ook werken.

Om de sociaaleconomische categorie te bepalen worden alle inkomsten in een maand uit de verschillende inkomstenbronnen die iemand heeft met elkaar vergeleken. In principe bepaalt het hoogste bedrag de sociaaleconomische categorie. Een mogelijke uitzondering hierop is wanneer een persoon is ingeschreven bij een onderwijsinstelling. Wanneer iemand staat ingeschreven bij een onderwijsinstelling en maandelijkse inkomsten (exclusief studiefinanciering) heeft die lager zijn dan de lage inkomensgrens voor een alleenstaande krijgt iemand de status 'student'. De lage inkomensgrens lag in 2017 op 1.040 euro per maand.

Bruto maand- en uurloon

¹³ Zie de microdata-catalogus van het CBS voor een uitvoerige beschrijving van de diverse bestanden (<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/catalogus-microdata>)

Het bruto maandloon betreft het totale maandelijkse basisloon van een werknemer, afkomstig uit één of meerdere banen. Een werknemer is iemand die in loondienst werkt. Dit betreft zowel ‘reguliere’ werknemers als Directeur-Grotoaandeelhouders (DGA). Het basisloon is een benadering van het contractloon van een werknemer. Het wordt gebruikt om een zo constant mogelijk loonbegrip te hanteren. Onder andere bijzondere beloningen en uitbetaald overwerk worden niet gerekend tot het basisloon. Het uurloon is berekend door het bruto maandloon te delen door het totale aantal basisuren per maand. Daarmee komt het uurloon neer op het contractueel overeengekomen uurloon. De gedetailleerde loongegevens zijn bekend voor alle bedrijven en organisaties die in Nederland loonbelasting- en premieplichtig zijn.

Om de salarisgegevens van afstudeercohorten goed te kunnen vergelijken zijn de maand- en uurlonen gecorrigeerd voor inflatie. Dit is gedaan op basis van de Consumentenprijsindex, zoals gepubliceerd door het CBS.¹⁴

Jaarinkomen uit werk

Het jaarinkomen uit werk betreft het totale bruto jaarinkomen uit werk als werknemer en werk als zelfstandige (ondernemer, DGA, resultaatgenieter). Die informatie is afkomstig van de belastingdienst. Werkgeversbijdragen in de pensioenpremie zijn meegenomen in het jaarinkomen uit werk, werkgeverspremies werknemersverzekeringen zijn niet meegenomen. De analyses met betrekking tot het jaarinkomen uit werk hebben alleen betrekking op de afgestudeerden met werk als belangrijkste inkomstenbron. Daartoe is eenzelfde berekening gemaakt als bij het bepalen van de sociaal-economische categorie (zie kopje *Netto arbeidsparticipatie*).

Om de jaarinkomens van afstudeercohorten goed te kunnen vergelijken zijn de jaarinkomens gecorrigeerd voor inflatie. Dit is gedaan op basis van de Consumentenprijsindex, zoals gepubliceerd door het CBS.¹⁵

Substantiële baan

Een substantiële baan voldoet aan de volgende vier voorwaarden:

1. Het betreft een baan in loondienst bij een bedrijf dat/een organisatie die in Nederland loonbelasting- en premieplichtig is;
2. Er is geen sprake van oproepwerk, uitzendwerk of stages;
3. De deeltijdfactor is minimaal 0,6. De deeltijdfactor is de verhouding tussen het aantal gewerkte uren per week en de gebruikelijke voltijdsarbeidsduur per week volgens de CAO;
4. Het uurloon is minimaal 90 procent van het minimumuurloon voor afgestudeerden mbo-2, minimaal 100 procent van het minimumuurloon voor afgestudeerden mbo-3 en minimaal 105 procent van het minimumuurloon voor afgestudeerden mbo-4. Die percentages zijn gebaseerd op de loonhoogte waarbij mbo-2, mbo-3 en mbo-4-afgestudeerden uit het cohort 2006-07 een vergelijkbare duur tot een substantiële baan hadden. Het gaat bij het uurloon om het contractuurloon. Het minimumuurloon voor personen van 23 jaar of ouder van juli 2015 bij een 38-urige werkweek is als uitgangspunt genomen.¹⁶ Dit uurloon a € 9,16 wordt gebruikt voor de afgestudeerden in juli 2015. Door middel van maandelijkse inflatiecorrectie op basis van de Consumentenprijsindex is het minimum uurloon voor andere afstudeermaanden bepaald.

¹⁴ Zie [http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83131ned&D1=0-6&D2=0&D3=\(l-39\)-l&VW=T](http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83131ned&D1=0-6&D2=0&D3=(l-39)-l&VW=T)

¹⁵ Zie [http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83131ned&D1=0-6&D2=0&D3=\(l-39\)-l&VW=T](http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83131ned&D1=0-6&D2=0&D3=(l-39)-l&VW=T)

¹⁶ Zie <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2015-10678.html>

De duur tot een baan (in loondienst) is niet bepaald voor afgestudeerden die:

- Op 1 oktober van het studiejaar direct volgend op het afstudeerjaar staan ingeschreven aan een bekostigde onderwijsinstelling (doorstudeerders);
- Binnen drie maanden na afstuderen zelfstandigheid (DGA, Freelancer, meewerkend gezinslid en Zelfstandigen) als grootste inkomstenbron hebben;
- Binnen anderhalf jaar na afstuderen uitgeschreven worden uit de BRP (bevolking in Nederland) en in de periode daarvoor geen inkomstenbron hebben gehad. Omdat afgestudeerden die direct na afronding van hun studie emigreren vaak verzuimen zich uit te schrijven uit de BRP en het daardoor langer duurt voordat de persoon daadwerkelijk wordt uitgeschreven, is gekozen voor de termijn van anderhalf jaar. Uit verdere analyse blijkt dat deze personen inderdaad binnen anderhalf jaar worden uitgeschreven.

Voor bovenstaande gevallen zou de duur tot een baan oneindig kunnen zijn, omdat zij daar niet naar op zoek zijn geweest.

Vast contract

Om te bepalen of iemand een vast contract heeft wordt gekeken naar de contractsoort van de hoofdbaan van werknemers. De hoofdbaan is de baan met het hoogste bruto maandloon. De contractsoort van DGA's wordt tevens als vast verondersteld.

Jaarinkomen uit werk

Het jaarinkomen uit werk betreft het totale bruto jaarinkomen uit werk als werknemer en werk als zelfstandige (ondernemer, DGA, resultaatgenieter). De informatie hierover is afkomstig van de belastingdienst. Werkgeversbijdragen in de pensioenpremie zijn meegenomen in het jaarinkomen uit werk, werkgeverspremies werknemersverzekeringen zijn niet meegenomen. De analyses met betrekking tot het jaarinkomen uit werk hebben alleen betrekking op de afgestudeerden met werk als belangrijkste inkomstenbron. Daartoe is eenzelfde berekening gemaakt als bij het bepalen van de sociaaleconomische categorie (zie kopje *Netto arbeidsparticipatie*).

Meetmomenten

De netto arbeidsparticipatie, het bruto maand- en uurloon zijn gemeten in de maand september, vanaf het eerste kalenderjaar na afstuderen. Zo wordt de netto arbeidsparticipatie een jaar na afstuderen van het cohort afgestudeerden in oktober 2016 tot en met september 2017 gemeten in september 2018. Voor de afstudeerders in oktober 2016 is dit twee jaar na afstuderen, voor de afstudeerders in september 2017 een jaar na afstuderen. Het jaarinkomen is gemeten vanaf het eerste kalenderjaar na het afstudeerjaar.

Bijlage A.3 Decompositie-analyse

Met behulp van een decompositie-analyse is bepaald in hoeverre het verschil in arbeidsparticipatie kan worden verklaard door persoonskenmerken, de gevolgde mbo-opleiding en de sociaaleconomische status (gebaseerd op het inkomen, de hoogst behaalde opleiding en de arbeidsmarktpositie) van ouders. Het resterende 'onverklaarde verschil' hangt mogelijk samen met verschillen in voorkeuren, zoekgedrag of bijvoorbeeld discriminatie op de arbeidsmarkt.

De decompositie-analyse splitst het verschil in netto arbeidsparticipatie uit in twee delen: een deel dat ontstaat door verschillen in kenmerken en een deel dat ontstaat door verschillen in effecten.

Een achterstand op de arbeidsmarkt door een verschil in kenmerken ontstaat bijvoorbeeld doordat jongeren met een migratieachtergrond relatief vaak opleidingen volgen met een lage baankans. Met andere woorden, dit deel van de achterstand in netto arbeidsparticipatie kan worden *verklaard* door observeerbare kenmerken. Een verschil in effecten betekent juist dat ook al volgen jongeren met en zonder migratieachtergrond dezelfde opleiding, er alsnog sprake is van een verschil in baankans tussen deze twee groepen. Met andere woorden, dit deel van de achterstand blijft *onverklaard* met observeerbare kenmerken. Factoren als arbeidsmarktdiscriminatie, verschillen in voorkeuren en zoekgedrag spelen hierin een rol.

Bij het bepalen van het verklaarde en onverklaarde verschil wordt uitgegaan van een zogeheten ‘non-discriminatie norm’. De keuze voor de norm is van invloed op de resultaten van de decompositie. Het is op voorhand niet duidelijk of de coëfficiënten voor de jongeren zonder migratieachtergrond de situatie zonder (arbeidsmarkt)discriminatie weerspiegelen, of dat die coëfficiënten juist positieve discriminatie laten zien. Datzelfde geldt voor de coëfficiënten voor de jongeren met een niet-westerse achtergrond: het is onduidelijk of dit volledig negatieve discriminatie betekent, of dat dit meer de situatie zonder discriminatie betekent. Om die reden is er in het onderzoek voor gekozen om de non-discriminatie norm te baseren op de coëfficiënten uit het totale model, waarin zowel jongeren met als jongeren zonder migratieachtergrond zijn meegenomen.

De decompositiemethode is gebaseerd op de methode van Oaxaca (1973) en Blinder (1973), die kijken naar beloningsverschillen in de Verenigde Staten. Yun (2004) heeft de methode uitgebreid met een niet-lineaire decompositie voor binaire uitkomstvariabelen, zoals de netto arbeidsparticipatie in ons onderzoek.

Bijlage B Invloed studierichting en leerweg op duur tot baan en jaarinkomen

Duur tot substantiële baan

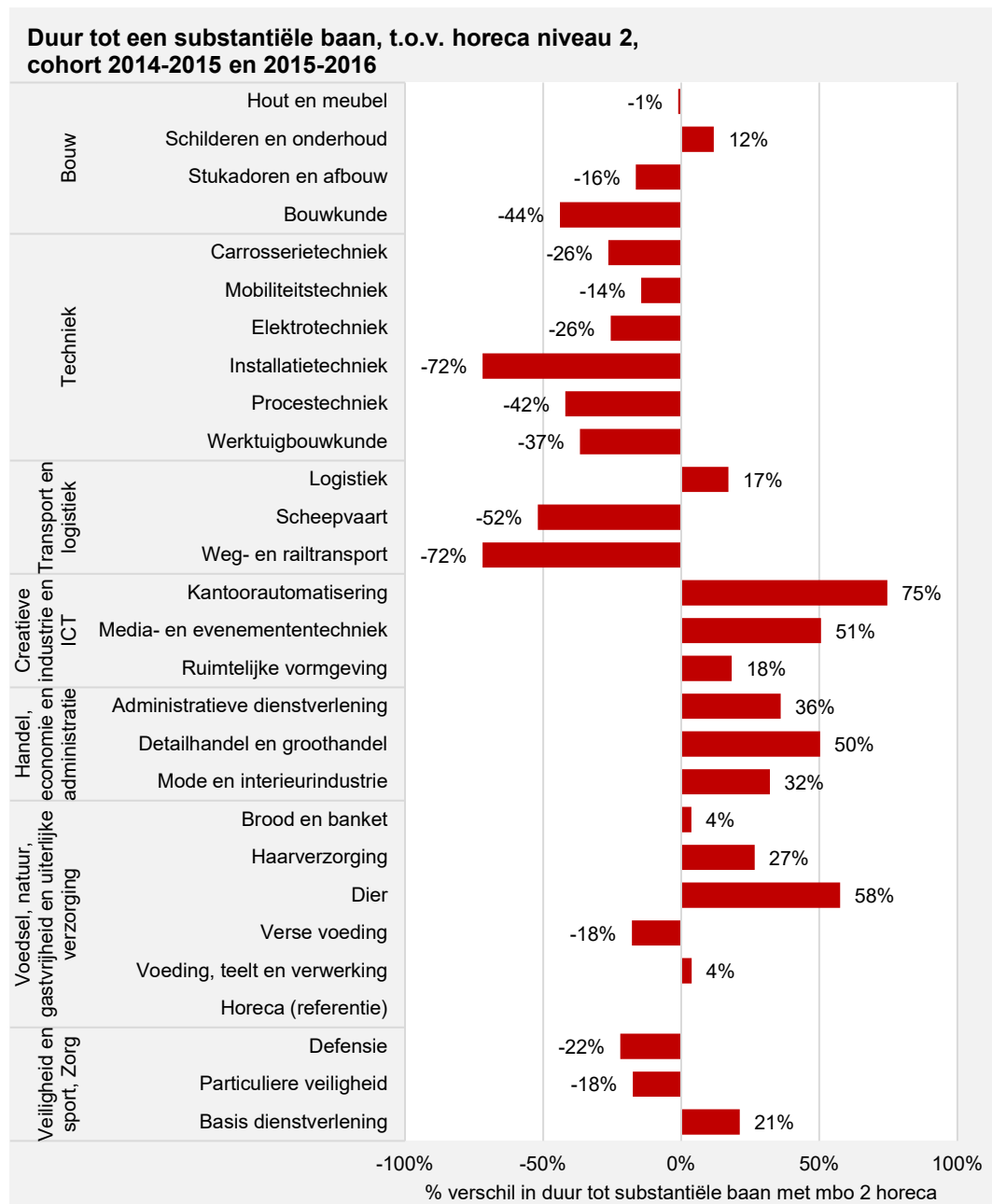
Figuur B.1, Figuur B.2 en Figuur B.3 laten voor respectievelijk mbo-2-, mbo-3- en mbo-4-studierichtingen de duur tot een substantiële baan zien, gecorrigeerd voor opleidings- en persoonlijke kenmerken. De duur tot een substantiële baan is geoperationaliseerd als de periode tussen de maand van afstuderen en de maand waarin de afgestudeerde een substantiële baan vindt. Dit is een baan voor minimaal drie dagen per week met een minimumsalaris van 90 procent van het minimumloon (mbo-2), 100 procent van het minimumloon (mbo-3) of 110 procent van het minimumloon (mbo-4) en zonder uitzend- of oproepcontract. In de figuren is de duur tot een substantiële baan afgezet tegen de referentierichting horeca van hetzelfde mbo-niveau.

Figuur B.1 geeft per studierichting de duur tot een substantiële baan weer voor mbo-2-afgestudeerden. Hieruit blijkt dat technische mbo-2-opleidingen over het algemeen de kortste duur tot een substantiële baan hebben. Binnen de technische opleidingen levert de studierichting Installatietechniek het snelst een substantiële baan op. Er is één studierichting waarbij afgestudeerden nog sneller een substantiële baan vinden, namelijk: Weg- en railtransport. Daarnaast vinden ook afgestudeerden van de studierichtingen Bouwkunde, Scheepsvaart en Procestechiek relatief snel een substantiële baan. Daarentegen zijn er ook studierichtingen waarbij het relatief lang duurt voordat afgestudeerden een substantiële baan vinden. Deze opleidingen bevinden zich met name in de hoek van Creatieve industrie en ICT en Handel, economie en administratie. De studierichtingen op mbo-2-niveau met de langste duur tot een substantiële baan zijn Kantoorautomatisering, Dier en Media- en evenemententechniek.

Figuur B.2 laat zien dat er vergelijkbare patronen zichtbaar zijn voor mbo-3-afgestudeerden. Zo vinden afgestudeerden van de mbo-3-opleidingen Techniek, Zorg en welzijn en Transport en logistiek over het algemeen relatief snel een substantiële baan. Binnen deze opleidingen zijn de studierichtingen met de kortste duur tot een substantiële baan: Verpleging en verzorging, Installatietechniek en Gezondheidstechniek. Daarentegen is de duur tot een substantiële baan voor afgestudeerden van de opleidingen Creatieve industrie en ICT, Handel, economie en administratie relatief lang. Voornamelijk bij afgestudeerden van studierichtingen Dier, Media- en evenemententechniek en Haarverzorging duurt het relatief lang voordat ze een substantiële baan hebben gevonden.

Figuur B.3 laat zien dat ook op mbo-4-niveau Techniek en Zorg en welzijn opleidingen zijn die het snelst een substantiële baan opleveren. Binnen deze opleidingen leveren de studierichtingen Verpleging en verzorging, Installatietechniek en Procestechiek het snelst een baan op. Daarentegen zijn opleidingen in de studierichtingen Creatieve Industrie en Handel, economie en administratie kwetsbaar, net als enkele studierichtingen op het gebied van verzorging. Voornamelijk bij studierichtingen Schoonheids- en voetverzorging en make-up art, Dier en mode en interieurindustrie duurt het relatief lang voordat afgestudeerden een substantiële baan hebben.

Figuur B.1 Afgestudeerden van technische mbo-2-opleidingen vinden snel een substantiële baan

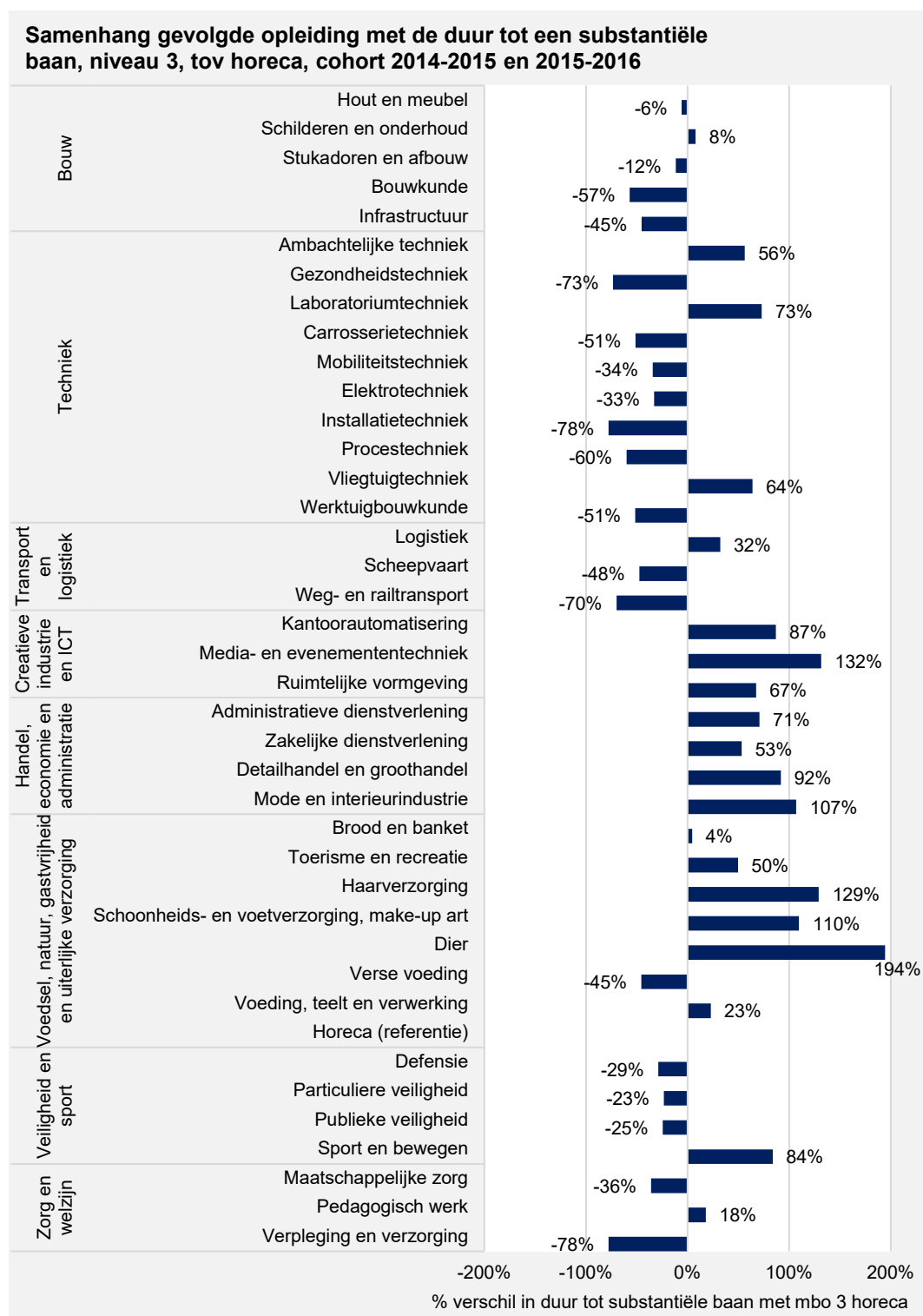


Gemiddelde duur tot substantiële baan referentieopleiding Horeca niveau 2: 18 maanden

-100% = twee keer zo korte duur als horeca niveau 2, 100% = twee keer zo lange duur als horeca niveau 2

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur B.2 Mbo-3-opleidingen Creatieve industrie, ICT en Economie hebben een lange duur tot een substantiële baan

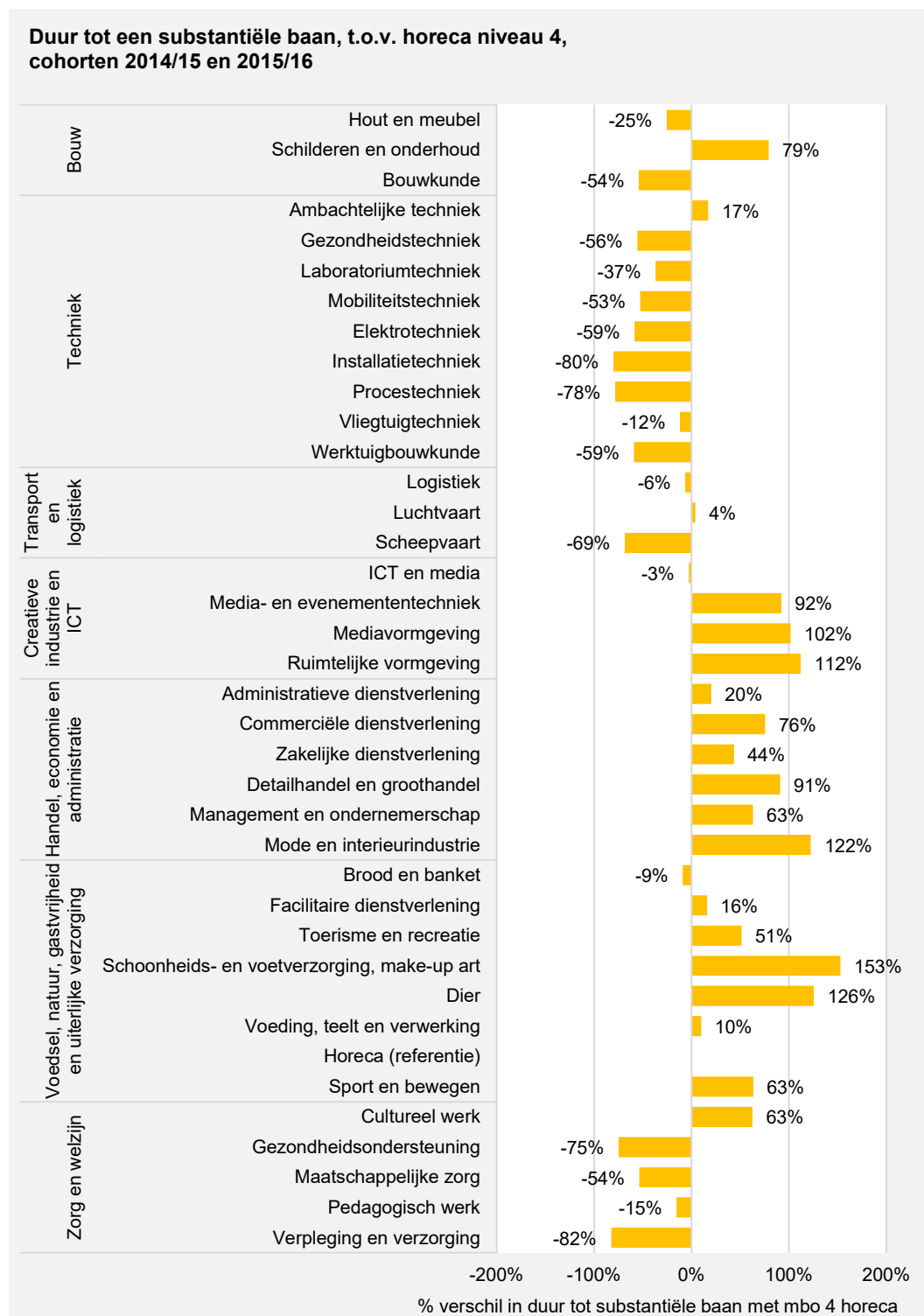


Gemiddelde duur tot substantiële baan referentieopleiding Horeca niveau 3: 5 maanden

-100% = twee keer zo korte duur als horeca niveau 3, 100% = twee keer zo lange duur als horeca niveau 3

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur B.3 Afgestudeerden van mbo-4-opleidingen Zorg en Welzijn en Techniek vinden snel een substantiële baan



Gemiddelde duur tot substantiële baan referentieopleiding Horeca niveau 4: 9 maanden

-100% = twee keer zo korte duur als horeca niveau 4, 100% = twee keer zo lange duur als horeca niveau 4

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Jaarinkomen

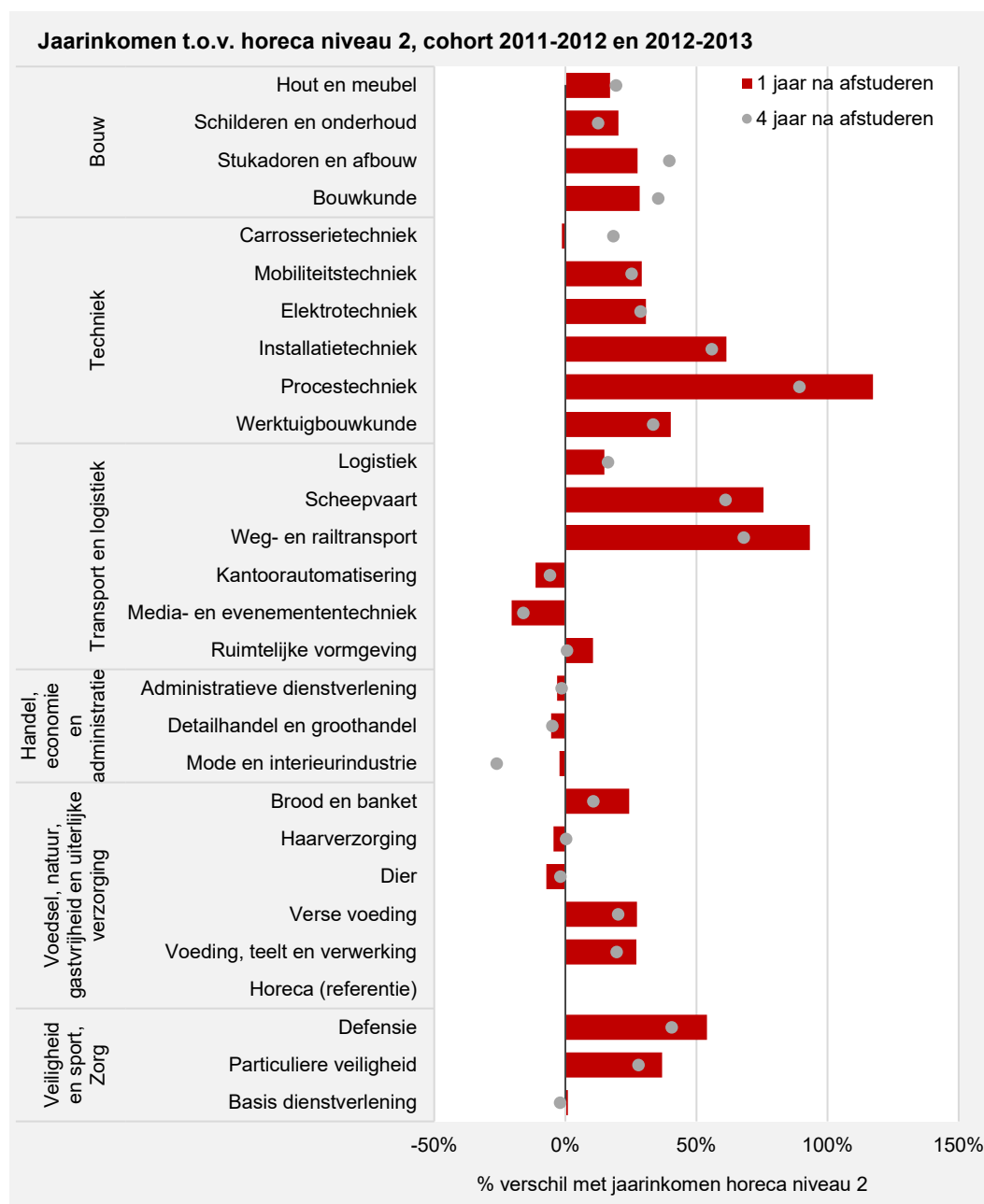
Figuur B.4, Figuur B.5 en Figuur B.6 laten de verschillen in jaarinkomens tussen studierichtingen zien één en vier jaar na afstuderen. Hieruit blijkt dat de er forse verschillen zijn in jaarinkomens tussen mbo-afgestudeerden van verschillende studierichtingen.

Figuur B.4 laat de verschillen zien tussen afgestudeerden van mbo-2-opleidingen. Hierbij valt op dat afgestudeerden van opleidingen die relatief snel een substantiële baan opleveren, ook een relatief hoog jaarinkomen genieten na één jaar. Dit betreft over het algemeen afgestudeerden van opleidingen binnen Techniek en specifiek de studierichtingen Installatie- en Procestechniek, Weg- en railtransport, Defensie en Scheepsvaart. Echter blijkt dat afgestudeerden van technische studierichtingen vier jaar na het afstuderen iets hebben ingeleverd van hun inkomensvoorsprong één jaar na afstuderen. Dit neemt niet weg dat deze afgestudeerden nog steeds het hoogste jaarinkomen hebben. De meest gunstige inkomensontwikkeling wordt doorgemaakt door afgestudeerden van de studierichtingen Carrosserietechniek, Stukadoors en afbouw en Bouwkunde. Daarentegen maken afgestudeerden in de richting Mode- en interieurindustrie een opvallend ongunstige inkomensontwikkeling door.

Figuur B.5 laat een vergelijkbaar beeld zien voor afgestudeerden van mbo-3-opleidingen. Zo hebben ook bij niveau 3 de afgestudeerden van opleidingen Installatie- en Procestechniek, Weg- en railtransport, Defensie en Scheepsvaart een relatief hoog inkomen één jaar na afstuderen. Ook hier neemt de relatieve inkomensvoorsprong af over de tijd. Dit is met name het geval voor Defensie-afgestudeerden, die ongeveer de helft van hun inkomensvoorsprong (t.o.v. Horeca-afgestudeerden) inleveren. Gunstige inkomensontwikkelingen vinden daarentegen plaats bij afgestudeerden Stukadoors en afbouw en Bouwkunde. Ook afgestudeerden Publieke Veiligheid kunnen rekenen op een gunstige inkomensontwikkeling. Het laagste jaarinkomen één jaar na afstuderen hebben afgestudeerden van de studierichtingen Dier, Schoonheids- en voetverzorging, Media- en evenemententechniek en Ambachtelijke techniek; na vier jaar zijn dit afgestudeerden uit de studierichtingen Ruimtelijke vormgeving en Mode- en interieurindustrie.

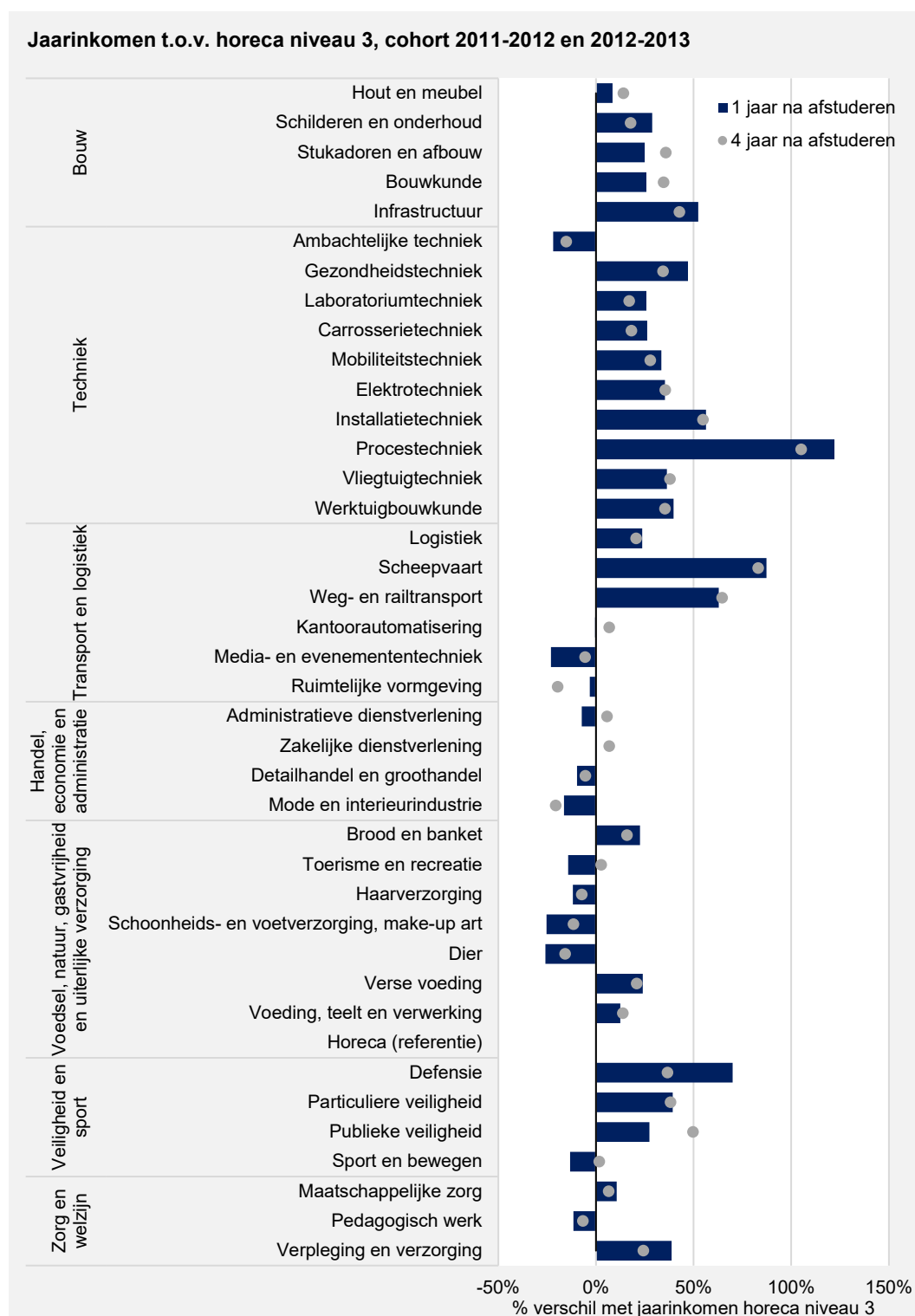
Figuur B.6 geeft de verschillen weer voor afgestudeerden op mbo-4-niveau. Ook hier levert de studierichting Procestechniek met afstand het hoogste jaarinkomen op na één jaar, gevolgd door Scheepsvaart en Verpleging en verzorging. Ook na vier jaar is het jaarinkomen van deze studierichtingen nog het hoogst, al hebben ze (t.o.v. Horeca-afgestudeerden) ingeleverd. Daarentegen hebben afgestudeerden van studierichtingen binnen de Creatieve industrie en ICT na zowel één als vier jaar het laagste jaarinkomen. Daarbij leveren ook de studierichtingen Cultureel werk en Schoonheids- en voetverzorging een laag jaarinkomen op.

Figuur B.4 Mbo-2-opleidingen in de techniek hebben een gunstig jaarinkomen 1 jaar na afstuderen



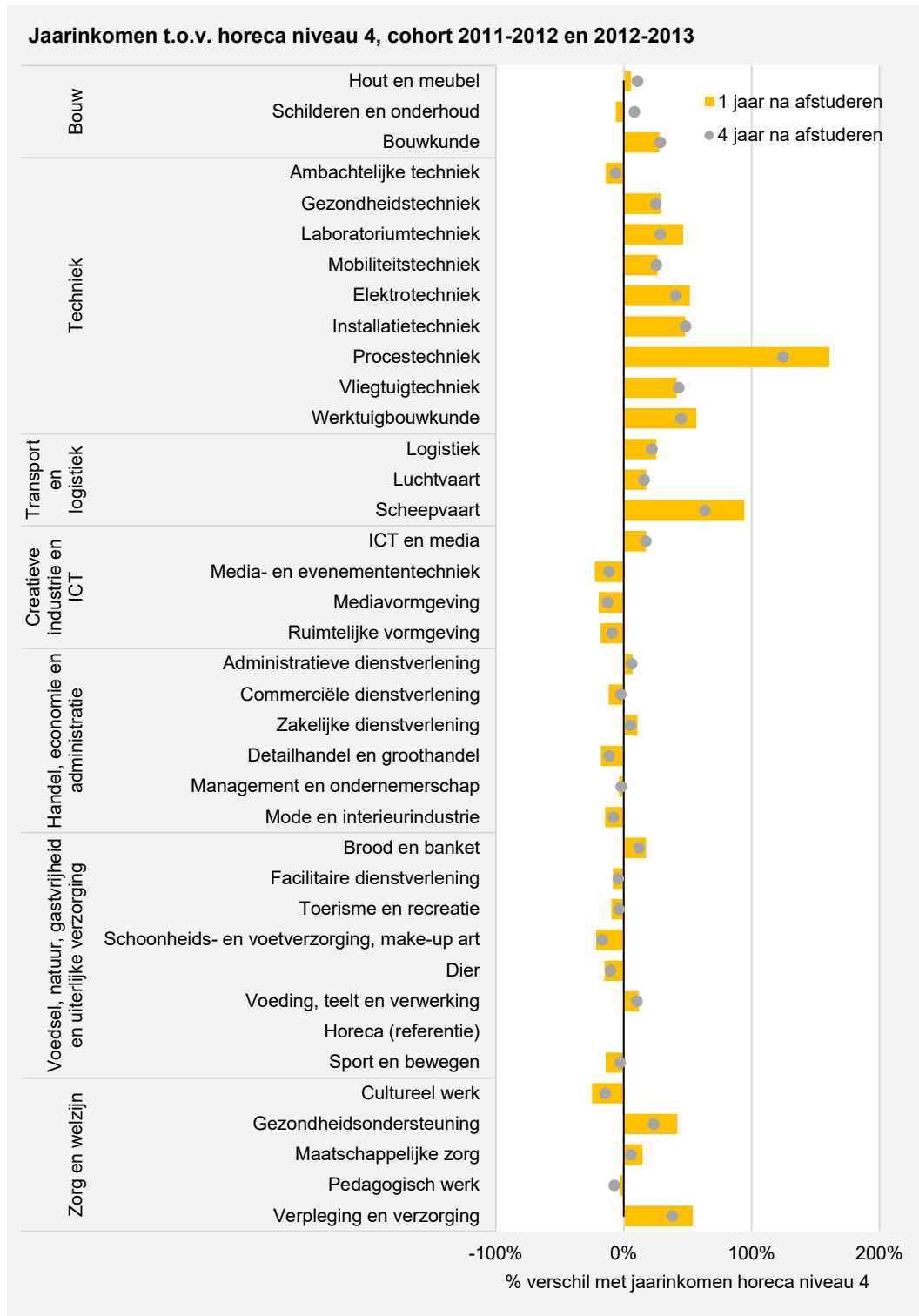
Gem. jaarinkomen referentieopleiding Horeca niveau. 2: € 13.120 1 jr. na afstuderen, € 19.720 4 jr. na afstuderen
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur B.5 De mbo-3-studierichting Procestechniek heeft met afstand het hoogste jaarinkomen



Gem. jaarinkomen referentieopleiding Horeca niveau. 3: € 18.410 1 jr. na afstuderen, € 24.390 4 jr. na afstuderen
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Figuur B.6 Ook Procestechniek op mbo-4-niveau levert een betrekkelijk hoog jaarinkomen op

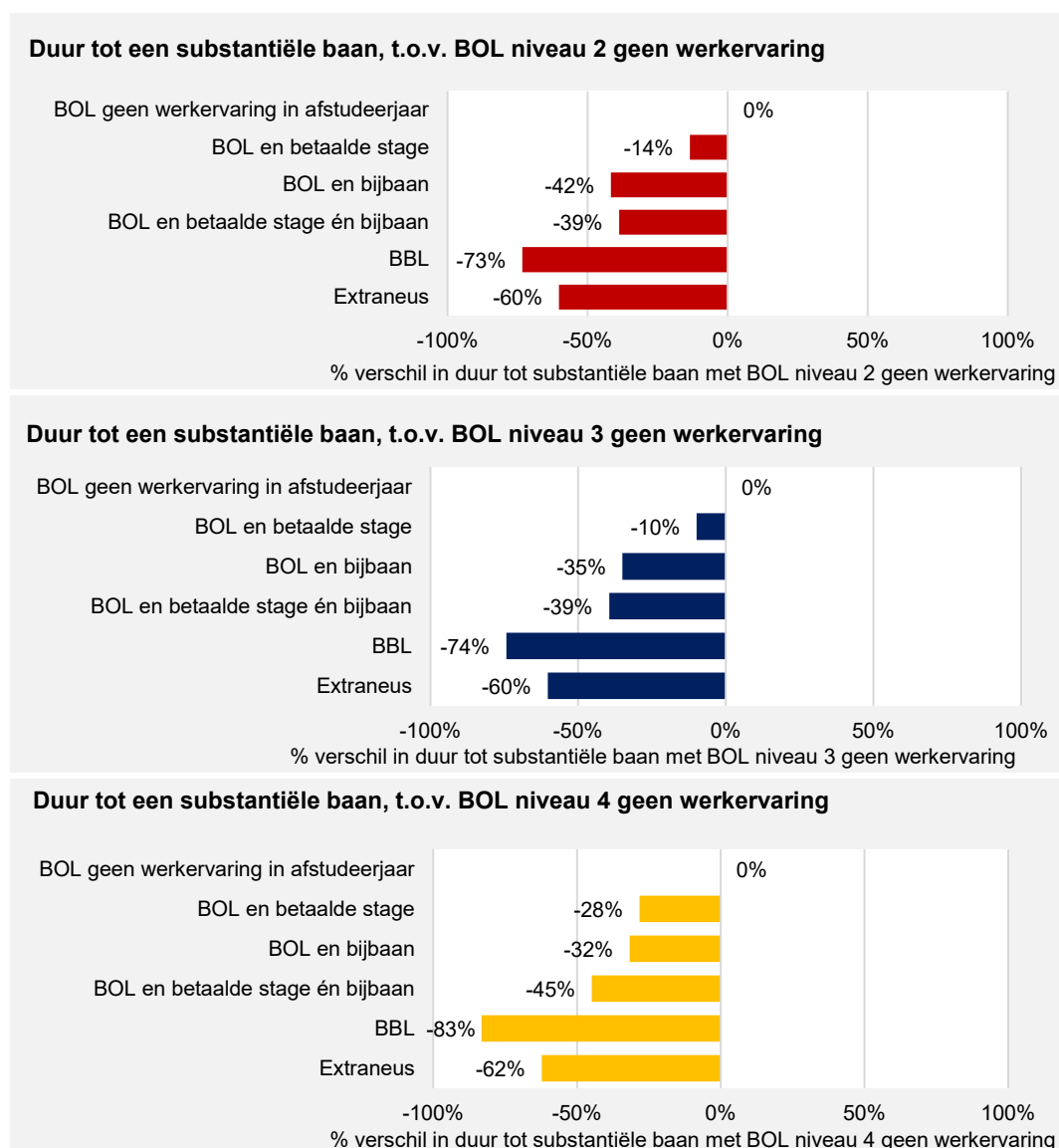


Gem. jaarinkomen referentieopleiding Horeca niveau. 4 € 18.090 1 jr. na afstuderen, € 24.910 4 jr. na afstuderen
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020).

Duur tot substantiële baan

BBL-afgestudeerden hebben sneller dan andere mbo-afgestudeerden een substantiële baan, zo blijkt uit Figuur B.7. Verder hebben afgestudeerden die een betaalde stage en/of een bijbaan hebben gehad in het afstudeerjaar sneller een substantiële baan. Het verschil met mbo-afgestudeerden zonder betaalde werkervaring is fors: van 24 procent (mbo-3 BOL en betaalde stage) tot 60 procent (mbo-4 BOL en betaalde stage én bijbaan).

Figuur B.7 BBL'ers hebben het snelst een substantiële baan



Cohorten 2014-2015 en 2015-2016 samen

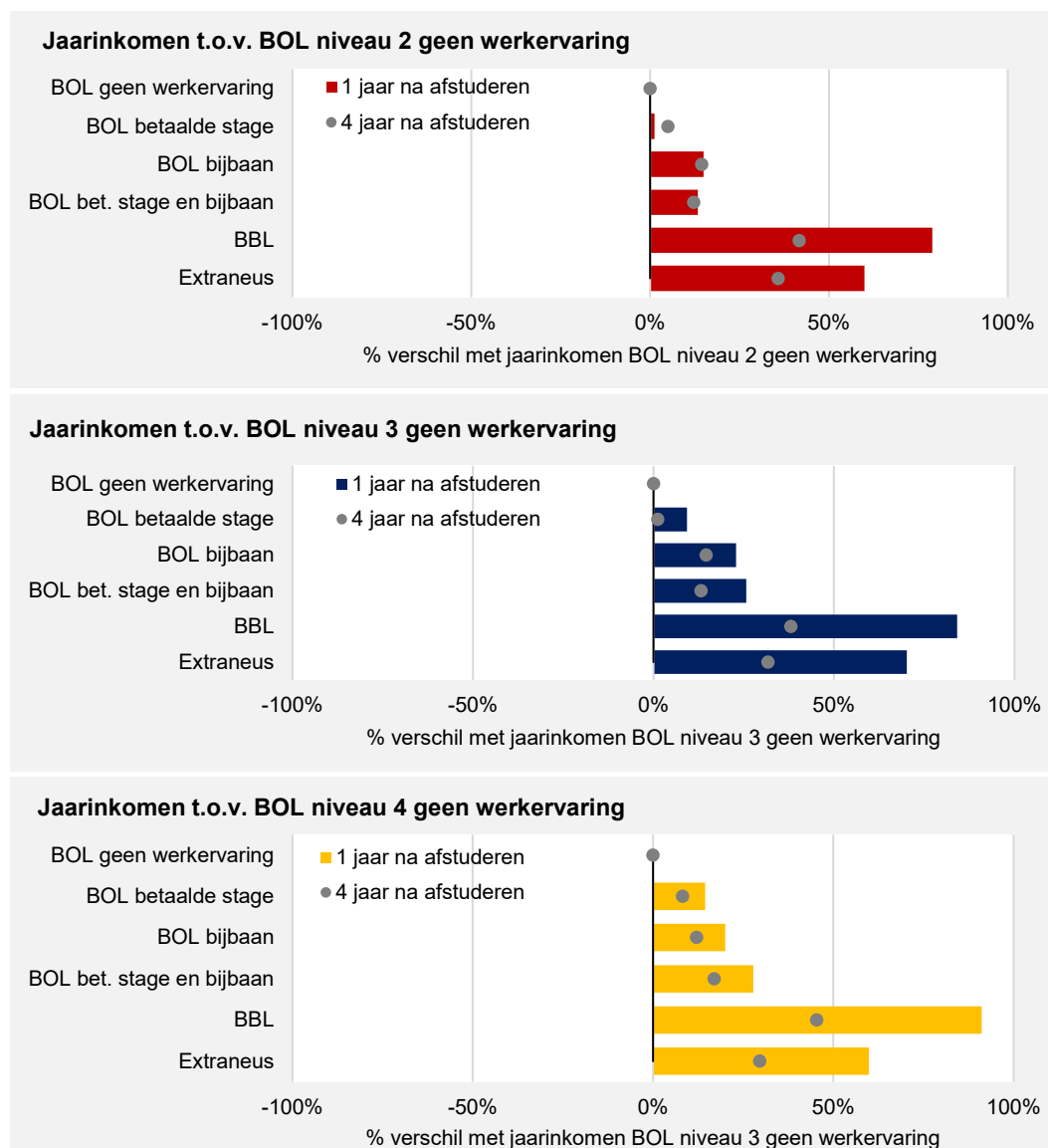
Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Jaarinkomen

Ook voor het jaarinkomen is betaalde werkervaring van belang (Figuur B.8). BBL'ers hebben binnen alle mbo-niveaus het hoogste jaarinkomen. Afgestudeerden met een betaalde stage in het afstudeerjaar hebben een hoger jaarinkomen dan afgestudeerden zonder betaalde werkervaring. Met

name bij mbo-2 is dit verschil behoorlijk. Het belang van betaalde werkervaring voor het jaarinkomen neemt af over de eerste jaren na afstuderen. De bonus voor betaalde werkervaring is vier jaar na afstuderen kleiner dan één jaar na afstuderen, binnen alle mbo-niveaus. Na vier jaar is het jaarinkomen BBL-afgestudeerden nog wel het hoogst.

Figuur B.8 Betaalde werkervaring is van belang voor startinkomen



Cohorten 2011-2012 en 2012-2013 samen

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Bijlage C Hoofdgroep naar herkomst en geslacht

Tabel C.1 Jongens en meisjes met een niet-westerse achtergrond oververtegenwoordigd in opleidingen economie en administratie, afstudeerders 2014-2015 en 2015-2016

Hoofdgroep mbo-opleiding	jongens				meisjes				totaal richting
	totaal	NL	Niet-westers	Overig westers	totaal	NL	Niet-westers	Overig westers	
Afbouw, hout en onderhoud	3%	4%	2%	3%	1%	1%	0%	0%	2%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Bouw en infra	6%	6%	1%	3%	0%	0%	0%	0%	3%
Economie en administratie	9%	7%	17%	11%	11%	9%	19%	15%	10%
Handel en ondernemerschap	8%	7%	15%	9%	9%	9%	10%	10%	9%
Horeca en bakkerij	7%	7%	5%	8%	6%	6%	4%	7%	6%
Informatie en communicatie-technologie	7%	6%	10%	10%	0%	0%	0%	0%	3%
Media en vormgeving	5%	5%	4%	7%	4%	4%	2%	5%	5%
Mobiliteit en voertuigen	6%	7%	5%	5%	0%	0%	0%	0%	3%
Techniek en procesindustrie	15%	15%	11%	12%	0%	0%	0%	0%	7%
Toerisme en recreatie	1%	1%	1%	1%	5%	5%	5%	6%	3%
Transport, scheepvaart en logistiek	8%	8%	8%	8%	2%	2%	3%	3%	5%
Uiterlijke verzorging	0%	0%	0%	0%	8%	9%	6%	8%	4%
Veiligheid en sport	10%	10%	10%	11%	3%	3%	2%	3%	7%
Voedsel, natuur en leefomgeving	7%	8%	1%	4%	7%	8%	1%	6%	7%
Zorg en welzijn	7%	6%	9%	7%	42%	42%	47%	35%	24%
totaal geslacht/herkomst	50%	41%	7%	3%	50%	39%	8%	3%	100%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2020)

Bijlage D Klankbordgroep

Voor dit onderzoek is een klankbordgroep ingesteld die twee keer bijeen is geweest. De leden van de groep zijn:

- Marianne Boogaard, Kohnstamm Instituut
- Ronald Dekker, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Gertrud van Erp, VNO-NCW en MKB Nederland
- Jos de Groen, Sociaal-Economische Raad
- Susan Krol, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
- Naomi Keuning, ministerie van Economische Zaken en Klimaat
- Erwin Pierik, MBO Raad



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl