



Steunpunt Gelijkekansenbeleid – consortium UA en UHasselt – 2009

ISBN 978-90-77271-50-6

Wettelijk Depot: D/2009/3680/08

NUR 747, 756, 763

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze ook, zonder vooraf-gaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Druk- en bindwerk: Drukkerij Wilda



**ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN  
(HOOG)GESCHOOLDE IMMIGRANTEN  
EEN LITERATUURSTUDIE OVER THEORIE & EMPIRIE**

**Johan Geets**

Steunpunt Gelijkheidsbeleid (S GKB)

Promotor

**Prof. dr. Christiane Timmerman**

**Prof. dr. Dimitri Mortelmans**



*Steunpunt Gelijkheidsbeleid - Consortium Universiteit Antwerpen en Universiteit Hasselt*



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Inleiding</b> .....	<b>9</b>
<b>2. Theorieën over economische integratie: drie basisperspectieven</b> .....	<b>15</b>
2.1. Inleiding .....	15
2.2. Individualistisch perspectief .....	16
2.2.1. Neo-klassieke arbeidstheorie .....	16
2.2.2. 'Human capital' theorie .....	17
2.2.2.1. In theorie.....	17
2.2.2.2. In praktijk.....	19
2.2.3. Human capital theorie & etnische minderheden .....	21
2.2.3.1. Economisch kapitaal .....	22
2.2.3.2. Psychologisch kapitaal .....	25
2.2.3.3. Sociaal kapitaal.....	26
2.2.3.4. Cultureel kapitaal .....	28
2.2.3.5. Taal-kapitaal .....	30
2.2.4. Statusverwervingstheorie.....	31
2.2.5. Bij wijze van besluit .....	34
2.3. Het selectieperspectief .....	34
2.3.1. Baanconcurrentietheorie .....	34
2.3.2. Signaaltheorie .....	36
2.3.3. Statistische discriminatie .....	36
2.3.4. Bij wijze van besluit .....	37
2.4. Het structureel perspectief .....	39
2.4.1. Segmentatietheorie.....	39
2.4.1.1. Segmentering van de arbeidsmarkt: rantsoenering en selectie..	39
2.4.1.2. Theorie van de dubbele arbeidsmarkt.....	43
2.4.1.3. Interne-arbeidsmarkttheorie .....	45
2.4.1.4. Afbakening van de arbeidssegmenten .....	46

2.4.1.5. Verhouding tussen segmentering en mobiliteit.....	49
2.4.1.6. Toetsing van de segmenteringstheorie .....	52
2.4.1.7. Operationalisering van de arbeidsmarktsegmenten.....	53
2.4.2. Segmenteringstheorie & etnische minderheden .....	55
2.4.2.1. Oververtegenwoordiging van allochtonen op de secundaire markt .....	58
2.4.2.2. Segmentering en beloning .....	59
2.4.2.3. Geblokkeerde mobiliteit.....	60
2.4.2.4. Segmentering en externe mobiliteit .....	61
2.4.2.5. Segmentering en interne mobiliteit .....	63
2.4.2.6. Interne mobiliteit en externe mobiliteitsgeneigdheid .....	64
2.4.2.7. Etnische markt als bijzondere deelmarkt.....	71
2.4.3. Bij wijze van besluit .....	74
2.5. Plaats van onderwijs in theorievorming en empirie in de zoektocht naar een geschikt theoretisch model.....	76
2.6. Tussen individueel- & structureelperspectief: job assignment - & matchingtheorie .....	83
2.6.1. Theorie .....	84
2.6.1.1. Comparatief voordeel.....	84
2.6.1.2. Het ORU-model.....	86
2.6.2. Gevolgen van 'mismatch' op basis van empirie.....	87
2.6.2.1. Tijdelijk of permanent? .....	88
2.6.2.2. Kwetsbare groepen.....	93
2.6.3. Job mismatch & etnische minderheden .....	96
2.6.3.1. Immigranten .....	96
2.6.3.2. Hooggeschoolde immigranten .....	99
2.6.3.3. 'Studie' versus 'skill mismatch'?.....	101
2.7. Bij wijze van besluit: de link tussen het individueel en structureel perspectief	103
2.8. Epiloog .....	108

2.8.1. De 'missing link': het symbolisch interactionistisch perspectief .....	108
2.8.2. Het symbolisch interactionistisch perspectief & etnische minderheden .....	110
<b>3. Conceptualisering en operationalisering 'arbeidsmarktpositie', 'loopbaan' &amp; 'jobmatch'.....</b>	<b>117</b>
3.1. De arbeidsmarktpositie van werkenden in loondienst.....	119
3.1.1. Marktsegmentkenmerken.....	119
3.1.2. Functiekenmerken .....	119
3.1.2.1. Loon.....	119
3.1.2.2. Beroepsniveau .....	120
3.1.2.3. Arbeidsregime, vast/tijdelijk .....	121
3.1.2.4. Leidinggevend .....	121
3.1.3. Maatschappelijke positie .....	122
3.1.4. Kwaliteit van de arbeid .....	123
3.1.4.1. 'Subjectieve' arbeidstevredenheid.....	123
3.1.4.2. Link 'objectieve' arbeidsomstandigheden .....	124
3.1.4.3. Onderzoek in Vlaanderen.....	124
3.1.5. Afstemming studie – werk.....	125
3.1.5.1. Soorten (mis)match.....	126
3.1.5.2. Meetmethoden van 'mismatch' .....	128
3.1.5.3. Combinatie objectieve & subjectieve indicatoren .....	134
3.1.5.4. Meetmethodes empirisch vergeleken.....	135
3.1.6. Bij wijze van besluit .....	136
3.2. De arbeidsmarktpositie van werklozen.....	137
3.2.1. Theorievorming over zoekgedrag .....	137
3.2.2. Objectieve elementen van werkloosheid.....	140
3.2.3. Subjectieve elementen van werkloosheid .....	141
3.2.4. Bij wijze van besluit .....	144
3.3. Loopbanen .....	145
3.3.1. Inleiding: op weg naar een transitionele loopbaan?.....	145

3.3.2. Perspectieven op loopbanen en hun onderzoekstechnieken .....	148
3.3.3. De kenmerken van loopbanen .....	151
3.3.3.1. Van stabiele intreders tot labiele job- en regimehoppers .....	151
3.3.3.2. Vrijwillige versus gedwongen mobiliteit.....	155
3.3.3.3. Loopbaanstappen .....	156
3.3.3.4. Validiteit van mobiliteitsindicatoren.....	159
3.3.3.5. interne mobiliteit(skansen) & externe mobiliteitsgeneigdheid ..	163
3.3.3.6. Carrièrelijnen en functieketens .....	164
3.3.3.7. Loopbaanoriëntatie.....	166
<b>4. Bij wijze van besluit .....</b>	<b>171</b>
4.1. Drie theoretische perspectieven .....	171
4.2. Job(mis)match.....	173
4.3. Mogelijke verklaringen .....	177
4.4. Conceptualisering & operationalisering .....	180
<b>5. Bijlage .....</b>	<b>183</b>
<b>6. Beknopte bibliografie .....</b>	<b>195</b>



## 1. Inleiding

---

Deze literatuurstudie kadert binnen een ruimer opzet om binnen twee jaar een proefschrift af te leveren over de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde immigranten. Aan basis van de keuze van het onderwerp ligt de vaststelling dat er weinig bekend is over de factoren die de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde nieuw- en oudkomers verklaren en de wijze waarop de loopbaan gestalte krijgt.

Een feilloze overdracht van kwalificaties en vaardigheden van het ene naar het andere land is wellicht niet gegarandeerd. Zo zijn opleiding en/of werkervaring wellicht niet altijd internationaal transfereerbaar. In het herkomstland zijn de arbeidsomstandigheden vaak verschillend, wat aanleiding kan geven tot slechte aansluiting op de arbeidsmarkt van het bestemmingsland. (Chiswick, 1978; Chiswick ea., 2003; Faltau ea., 1995; Friedberg, 2000; Mc Donald & Worswick, 1999; Miller & Neo, 1997) 'Overkwalificatie' of 'onderbenutting' duidt op problemen in de **'job match'**, wat een belangrijke dimensie is in de integratie op de arbeidsmarkt.

De vraag waarom sommige werknemers met dezelfde of gelijkaardige scholing, overgeschoold zijn en anderen niet, is niet eenvoudig te beantwoorden. Een eerste verklaring hiervoor is een problematische **'human capital transfer'** (Friedberg, 2000). Uit een studie van Wolbers (2008) blijkt dat **cognitieve capaciteiten** een rol spelen bij het voorkomen van overscholing. Een bepaald diploma is immers slechts een indicatie van iemands capaciteiten en verhult nog uiteenlopende capaciteiten en vaardigheden. Bijgevolg vinden we verklaring van overscholing in het keuze- of selectieproces van werkgevers. Een alternatieve/aanvullende verklaring heeft betrekking op vormen van **(in)directe discriminatie** (Battu & Sloane, 2003; Oreopoulos, P., 2009).

Het moge duidelijk zijn dat in het onderzoek een **kernvraag** van de sociale ongelijkheidsproblematiek aan de orde is, die in de arbeidssociologie een dominante plaats inneemt: namelijk de vraag naar belemmerende factoren voor 'opwaartse mobiliteit'.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> De doelgroep lijkt op het eerste zicht misschien wat contra-indicatief hiervoor. Het feit dat men een (buitenlands) hoger onderwijs diploma heeft, betekent toch dat men niet kansloos is gebleven? Inderdaad, maar in die zin scheidt dit wellicht hoge verwachtingen voor de betrokkenen. Verwachtingen die misschien niet helemaal ingevuld en misschien na verloop van tijd worden bijgesteld. Veenman (1990, p. 184) wees ons al een tijd geleden op hoe demotivatie aanleiding kan geven tot zogenaamde feedback-effecten, die

We volgen de gedachtengang van Veenman en Dagevos (1992) dat in de huidige meritocratische samenleving individuele vermogens en prestaties renderen op de arbeidsmarkt, maar dat tegelijkertijd de kansenstructuur varieert en interageert met de positie die nieuwkomers innemen op deelmarkten of binnen arbeidsorganisaties.<sup>2</sup>

In deze literatuurstudie liggen aan de beantwoording van de vraag naar de verklaring van de positie en mobiliteit **drie perspectieven** ten grondslagen: (varianten van) de 'human capital theorie', (varianten van) de selectietheorie en (varianten van) de segmentatietheorie. In het eerste perspectief wordt ervan uitgegaan dat de positie van werkenden in hoofdzaak valt te verklaren uit individuele kenmerken. Binnen het individualistische perspectief zijn twee lijnen te onderscheiden. De eerste is het onderzoek naar de betekenis van individuele kenmerken voor de inkomenshoogte en de bereikte positie in de beroepenstructuur (het determinantenonderzoek). Daarnaast gaat de aandacht uit naar de vraag in hoeverre tussen groeperingen individuele kenmerken verschillend 'renderen' (het discriminatieonderzoek). Zowel de sociologische (bv. statusverwervingstheorie) als de arbeidseconomische theorieën (bv. human capital theorie) komen tot deze vragen. De andere perspectieven miskennen de betekenis hiervan niet, maar stellen dat bij de verklaring van de positie van werkenden rekening moet worden gehouden met structurele factoren en baankenmerken.

De **hypothese** die we naar voren schuiven, is dat de verschillende immigrantengroepen verschillende economische en socio-culturele profielen hebben en mede daardoor verschillen vertonen in de wijze waarop zij de arbeidsmarkt betreden. Daarnaast zullen de specifieke migratiecontext en de juridische categorieën waarin de nieuwe migranten onderverdeeld worden

---

achterstand en achterstelling reproduceren.

<sup>2</sup> Dit is geen ad-hoc 'keuze', maar eentje die onderbouwd werd door empirisch onderzoeksmateriaal en dit zowel met betrekking tot de tewerkstellingskans als de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden. In Nederland onderzocht Veenman (1990) door middel van een zogenaamde 'mixed method approach' van statistische analyse en kwalitatieve onderzoekstechnieken de invloed van 16 mogelijke factoren op de werkloosheidsduur en -omvang. Veenman (1990, p. 313) besluit dat het een combinatie is van individuele en structurele factoren die de werkloosheidsduur en -omvang verklaren van Molukkers (individueel: opleidingsniveau, opleidingsduur, opleidingsrichting, zoekgedrag, arbeidsoriëntatie; structureel: algemeen economische ontwikkeling, personeelwerving, personeelselectie, demografische structuur, oververtegenwoordiging in zwakke regio's, concentratie in lage functies). Ook Dagevos (1998) stelt ondermeer via 'decompositie' vast dat de arbeidsmarktpositie van de werkenden onafdoende wordt verklaard door alleen individuele factoren. (Voor meer recente gelijkaardige bevindingen zie bv. Van Gent et al. 2006; Andriessen, ea., 2007).

(gezinsherenigers, asielzoekers, erkende vluchtelingen, geregulariseerden, mensen zonder wettig verblijf) ook hun weerslag hebben op hun mogelijke intrede in de arbeidsmarkt. Het is beleidsmatig belangrijk te weten in hoeverre deze groepen homogene, dan wel heterogene (sub)groepen vormen en in hoeverre er problemen en hindernissen kunnen worden vastgesteld die eigen zijn aan welbepaalde groepen of subgroepen. Op basis hiervan kan de overheid een meer doelgroepgericht beleid uittekenen. (Geets, Pauwels, Wets, Timmerman, 2007)

Het opzet is niet zonder ambitie. Verschillende concepten zoals 'arbeidsmarktpositie', 'loopbaan', 'overkwalificatie' laten zich niet zo makkelijk operationaliseren en meten.

Bovendien blijkt er maar weinig **kwantitatief materiaal** geschikt te zijn en dit geldt zowel voor bestaand survey materiaal als voor bestaande administratieve databanken.<sup>3</sup>

Een eigen survey lost ook niet alle dataproblemen op. Zo is het binnen dit bestek niet mogelijk om vergelijkingsgroepen op te nemen (bv. van laaggeschoolde nieuwkomers, hooggeschoolde allochtonen & autochtonen).<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Een kleine toelichting: van belang is het onderscheid tussen cross-sectionele en longitudinale data. Longitudinale data zijn wenselijk om de loopbaan en belevingsaspecten ervan in kaart te brengen. Belangrijke administratieve databanken zoals de 'Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming' beschikken slechts over een beperkt aantal (achtergrond)variabelen. Zo is het opleidingsniveau niet geregistreerd. Brutoloongegevens, sector, sequentie van tewerkstelling per kwartaal zijn wel beschikbaar en actueel. In tegenstelling tot bijvoorbeeld Canada en Australië bestaat er in België geen longitudinale survey die de arbeidsmarktpositie en/of loopbaan van nieuwe migranten in kaart brengt. Een bijkomend probleem vormt de grote uitval van allochtonen in longitudinale surveys. In de Panel Studie van de Belgische Huishoudens (PSBH) was in 2000 slechts 5% van de beroepsbevolking niet-autochtoon tegenover 11% in 1992. (Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans ea., 2007, p 35). Ook met de bruikbaarheid van bestaande cross-sectionele data is het in België niet te best gesteld. Zo zijn er in de 'Enquête naar de Arbeidskrachten' geen loongegevens en slechts beperkte mobiliteitsindicatoren beschikbaar. Bovendien zijn de etnische minderheden ondervertegenwoordigd door de wijze van steekproeftrekking. Zo wordt 'nationaliteit' gehanteerd als verdeelsleutel bij de steekproeftrekking en niet de 'herkomst'. Bij een non-respons van een genaturaliseerde vreemdeling (bv. omwille van geen contacttaal tussen respondent en interviewer) is de kans dan ook groot dat men bij een autochtone Belg uitkomt. Mede hierdoor vindt men minder personen met een vreemde herkomst terug in deze enquête. Grote weegcoëfficiënten verbinden biedt geen oplossing want de diversiteit binnen de populatie gaat immers verloren. Een vergelijking tussen autochtonen, allochtonen en immigranten in functie van verblijfstijd is wél mogelijk mits een aantal beperkingen zoals het samennemen van verschillende minderheidsgroeperingen. In Nederland daarentegen bestaat al sinds 1988 de SPVA-survey (Sociale Positie en Voorzieningengebruik Allochtonen). In 2004 opgevolgd door het onderzoek Leefsituatie allochtone stedelingen (LAS) en in 2006 door de Survey Integratie Minderheden (SIM).

<sup>4</sup> Brutoloongegevens die een belangrijke indicator vormen voor de arbeidsmarktpositie zijn

Vanuit dit oogpunt zal dataverzameling altijd partieel en conclusies discutabel blijven. Maar we wensen niet te wachten op adequater datamateriaal (cfr. voetnoot 1). Immigratie van (hoog)geschoolden wint immers gestaag aan belang (Antecol, ea., 2003; Cobb-Clark, 2003). De stijgende scholingsgraad van de immigranten is een trend die in een aantal OESO-landen is waar te nemen, voornamelijk in Oostenrijk, België, Tsjechië, Frankrijk, Ierland, Luxemburg en Zweden. In Zuid-Europa is deze trend veel minder vast te stellen. Dit sluit aan bij behoeften van de arbeidsmarkt: in Zuid-Europa bestaat er veel werkgelegenheid voor laaggeschoolden, in Noord-Europa heeft men ook/meer behoefte aan kenniswerkers. (OECD, 2007)

We vinden deze oefening niet alleen vanuit een wetenschappelijk, maar ook vanuit een **beleidsmatig** perspectief bijzonder relevant.

**Effectieve loopbanen** zijn voordelig voor zowel individu, organisatie als de maatschappij. Vanuit het individueel standpunt is een loopbaan effectief als een individu zijn of haar ambities en potentieel volledig kan realiseren, vanuit organisatiestandpunt als de individuele behoeften en competenties enerzijds en de organisatienoden anderzijds goed op mekaar zijn afgestemd en voor de maatschappij als het werknemers helpt om zich in de maatschappij te integreren. Vanuit beleids oogpunt vormt kennis over loopbanen en meer bepaald de jobmobiliteit en arbeidsmarktmobiliteit van individuen, een belangrijke randvoorwaarde in het licht van het activeringsdebat.<sup>5</sup> (Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans ea., 2007, p. 3-4, 9)

De idee dat de Europese lidstaten behoefte hebben aan hooggeschoolde arbeidsmigranten vinden we vanaf 2000 ondermeer terug in de zogenaamde 'green papers' van de Europese Commissie. Beleidsmakers hebben wellicht lering getrokken uit de **wervings-paradox** van de recente migratiegeschiedenis: laaggeschoolde arbeidsmigranten aantrekken om de loon en dus productiekosten te laten dalen om zo de concurrentiepositie te versterken in een periode waarin de industriële werkgelegenheid in Europa steevast sterk begon terug te lopen gaf aanleiding tot reflectie. Bovendien gingen ook andere landen deze 'goedkope arbeidskrachten' aantrekken wat het

---

moeilijk te bevragen. De loopbaan reconstrueren via netto loongegevens (waarbij de burgerlijke staat en gezinssituatie verdisconteerd zijn en hierdoor minder exact de arbeidsmarktpositie weergeven), beroepsniveau, jobtevredenheid, tevredenheid jobmatch, externe mobiliteitsgeneigdheid enz. behoort wel tot de mogelijkheden.

<sup>5</sup> De tien richtsnoeren gezamenlijk opgesteld door de lidstaten van de Europese Unie in het kader van de Europese Werkgelegenheidsstrategie draaien rond drie algemene doelstellingen: volledige werkgelegenheid (70%), kwaliteit en productiviteit van het werk en cohesie en een arbeidsmarkt die integratie bevordert van kwetsbare groepen

aanvankelijke concurrentievoordeel deed verwijnen. Zonder afbreuk te willen doen aan de legitimiteit van de stelling die oproept tot nieuwe vormen van immigratie,<sup>6</sup> lijkt het ons niettemin zinvol om een licht te werpen op de arbeidsmarktpositie van de hooggeschoolde immigranten die hier al aanwezig zijn.

Voor deze literatuurstudie hebben we ons voornamelijk laten leiden door een aantal **bronnen** waarbij theorie, operationalisering en toetsing centraal staan.<sup>7</sup> De concrete onderzoeksresultaten worden veelal links gelaten. In deze literatuurstudie is het louter de bedoeling om een onderzoeksstrategie te ontdekken die ons toelaat met een bepaalde bril te kijken naar de allocatiemechanismen van arbeid en instrumenten te ontdekken om de arbeidsmarktpositie en loopbaan te analyseren. Diverse theoretische benaderingen nodigen uit om hieromtrent voorspellingen te doen die om een toetsing vragen.

---

<sup>6</sup> Deze legitimiteitsdiscussie situeert zich binnen enerzijds een welbegrepen eigenbelang van de Europese lidstaten (vergrijzing) en anderzijds de afweging tussen positieve en negatieve effecten van (selectieve) immigratie op de herkomstlanden (brain-drain maar ook 'remittances', 'direct investments' ed.).

<sup>7</sup> Een bijzondere vermelding verdient het proefschrift van Dagevos J. (1998, *Begrensde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland*, Assen, Van Gorcum) dat voor een eerste aha-erlebnis zorgde met betrekking tot theorievorming en operationalisering. We vermelden graag nog enkele andere proefschriften die als handvat fungeerden in deze onderzoeksfase: De Grip, A., (1987), *Onderwijs en arbeidsmarkt: scholingsdiscrepanties*, VU Uitgeverij Amsterdam; Glebbeek, A. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen; Groeneveld, S., (2002), *Loopbanen onder de loep: allocatie en promotiekansen van werknemers van een organisatie in verandering*, ISEO, Erasmus Universiteit Rotterdam, Van Gorcum; Kee, P., (1993), *The economic status of male immigrants in the Netherlands*, Universiteit van Amsterdam; Liversage, A. (2005) *Finding a Path - Labour Market Life Stories of Immigrant Professionals*, Department of Organization and Industrial Sociology, Copenhagen Business School, Copenhagen: Samfundslitteratur; Rettab, B. (1995), *Economic performance of the immigrant workforce: a case study of Moroccans in the Netherlands*, Erasmus Universiteit Rotterdam; Valgaeren, E., (2007) *De loopbanen van mannen en vrouwen in de ICT-sector*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen; Veenman, J. (1990), *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers*, Wolters-Noordhoff, Groningen; Verhaest D, (2006), *Over-education in the Labour Market*, Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration, 2006; Wolbers, M.H.J. (1998), *Diploma-inflatie en verdringing op de arbeidsmarkt. Een studie naar ontwikkelingen in de opbrengsten van diploma's in Nederland*, ICS dissertatiereeks nr. 50, Thesis Publishers, Amsterdam.

De **structuur** van dit rapport is als volgt: in een eerste luik bespreken we het theoretisch kader met drie basisperspectieven die een verklaring bieden van de arbeidsmarktpositie en loopbanen: het individualistisch, het structuralistisch en selectieperspectief. We eindigen steeds met een toepassing of operationalisering van het theoretisch kader in een exemplarisch onderzoek. In een tweede luik starten we met de belangrijkste constituerende en analytische indicatoren van de centrale concepten 'arbeidsmarktpositie', 'loopbaan' en 'jobmatch'.

## 2. Theorieën over economische integratie: drie basisperspectieven

---

### 2.1. Inleiding

Voor de verklaring van de arbeidsmarktpositie en loopbanen kunnen in de literatuur **drie basisperspectieven** worden onderscheiden: het individualistisch, het structuralistisch en selectieperspectief. 'Prestaties', 'vacatures' of 'selectie': samengevat komt de rivaliteit van perspectieven op deze sleutelwoorden neer.

Schema 1: perspectieven op arbeidsallocatie

<b>Individualistisch perspectief (Micro)</b>	<b>Structuralistisch perspectief (Macro)</b>
Neo-klassieke arbeidstheorie	Segmenteringstheorie, interne arbeidsmarkttheorie
Human capital theorie	
Status attainmentmodellen	
<b>Selectieperspectief (Meso)</b>	
Baanconcurrentietheorie	
Signaaltheorie	
Statistische discriminatietheorie	
<b>Matchingtheorie</b>	

In wat volgt schetsen we deze theoretische benaderingen en bespreken we telkens exemplarisch één of meerdere onderzoeken naar allochtonen/immigranten die zich binnen deze traditie situeert. We starten met een onderzoek binnen de human capital en status attainment traditie om vervolgens over te schakelen naar de segmenteringsbenadering. We eindigen dit hoofdstuk met een theoretisch perspectief die zich situeert tussen beide benaderingen; met name de matchingtheorie. Waar mogelijk concretiseren we de theoretische perspectieven met voorbeeld-onderzoeken. Dit zou onze

zoektocht moeten vergemakkelijken naar een bruikbaar theoretisch model dat de grootste 'fit' of grootste verklaringskracht vertoont.

## 2.2. Individualistisch perspectief

In wat volgt bespreken we kort de neo-klassieke arbeidseconomie, de human capital theorie en de statusverwervingstheorie.

### 2.2.1. Neo-klassieke arbeidstheorie

In de neoklassieke theorie van het aanbod van arbeid gaat men ervan uit dat aanbieders van arbeid streven naar **nutsmaximalisatie** bij gegeven inkomensbudgetrestricties en tijdsbudgetrestricties. De arbeidsaanbodtheorie biedt zowel een verklaring voor het besluit om op de arbeidsmarkt te participeren als een verklaring voor het besluit omtrent het aantal te bieden uren.

Aan het basismodel van de neoklassieke arbeidsmarkttheorie liggen de volgende **5 basisveronderstellingen** ten grondslag:

1. arbeid is homogeen goed;
2. er is sprake van volkomen informatie;
3. er bestaat volkomen concurrentie;
4. er doet zich volledige elasticiteit van de arbeidsvoorwaarden voor;
5. de arbeidsmarktpartijen gedragen zich economisch-rationeel.

De bovengenoemde veronderstellingen zijn volgens Groeneveld (2002, p. 17) weinig realistisch te noemen. De vaststelling van de mankementen leidde tot de ontwikkeling van verschillende andere theorieën. De eerste veronderstelling die wordt losgelaten is die van homogene arbeid, gezien werknemers verschillende vaardigheden hebben, hetgeen ons brengt bij de **human-capitaltheorie**. Vervolgens brengt de veronderstelling van heterogeniteit van arbeid en comparatieve voordelen ons bij de **matchingtheorie**. Wanneer de veronderstelling van volledige informatie wordt losgelaten, komen we terecht bij de zogenaamde **signaaltheorieën** (Groeneveld, 2002, p. 17).

Het loslaten van de aanname van **volledige informatie** betekent dat de naar maximale winst strevende werkgever wordt geconfronteerd met de afweging tussen **zoekkosten** en **trainingskosten**. De zoekkosten betreffen de kosten die zijn gemoeid met het zoeken naar de 'perfecte match', dat wil zeggen de



werknemer die voldoende is toegerust om het maximale productiviteitsniveau in de functie in kwestie te bereiken. Wanneer de werkgever besluit genoeg te nemen met een werknemer die niet perfect past op de baan in kwestie, maar wel eerder gevonden is, moet hij kosten maken om de desbetreffende werknemer te trainen om het maximale productiviteitsniveau te bereiken. Bij de selectie van de kandidaten zal de werkgever afgaan op kenmerken van de werknemer die direct waarneembaar zijn en waarvan de werkgever kan veronderstellen dat ze een indicator zijn van de productiviteit van de kandidaat in de functie in kwestie. De **statistische discriminatietheorie** bouwt voort op de veronderstelling van de signaaltheorieën dat een werkgever kandidaten selecteert op basis van direct waarneembare kenmerken die worden opgevat als indicatoren ('signalen') van productiviteit.

In het baanconcurrentiemodel van Thurow (1975 *in* Groeneveld, 2002, p. 17) wordt bovendien de aanname van de **elasticiteit** van de arbeidsvoorwaarden losgelaten. Volgens Thurow is het loon institutioneel bepaald en in plaats van loonconcurrentie is er dan ook veeleer sprake van baanconcurrentie.

We beperken ons in wat volgt tot een uitdieping van de human capital theorie en de statusverwervingstheorie. Beide kennen een centrale plaats toe aan opleiding en ervaring als verklarende factoren voor de bereikte positie.

## 2.2.2. 'Human capital' theorie

### 2.2.2.1. In theorie

De human capital-theorie is een aanbodbenadering, waaraan vooral de namen van **Becker** (1964) en **Mincer** (1974) zijn verbonden. Ze komt er in de kern op neer dat individuele investeringen in menselijk kapitaal (toekomstige) opbrengsten genereren op de arbeidsmarkt. De aanname is dat dergelijke investeringen een stijging van de productiviteit teweegbrengt. Dat er **inkomensverschillen** bestaan, is in deze visie primair toe te schrijven aan **verschillen in productieve vaardigheden**. Human capital wordt ondermeer verworven via scholing, arbeidservaring, training-on-the job en (bedrijfs)cursussen. Arbeidsmarkteconomen zijn over het algemeen genomen vooral geïnteresseerd in de betekenis van economisch kapitaal, dat opgesloten ligt in formele kenmerken als opleiding en arbeidservaring. Verondersteld wordt dat individuen geheel zelfstandig kunnen beslissen over hun investeringen. Als mensen zich bewust zijn van het belang van human capital voor hun toekomstige succes, dan mogen we veronderstellen dat ze zullen investeren in de vergaring van kennis en vaardigheden', zo stellen Levels et al. (2006 *in* Jennissen , ea., 2007, p. 13) Verschil in aanleg maakt dat er ongelijke

investeringen in human capital worden gedaan die op hun beurt verklaren dat er verschillen in beloning zijn. (Dagevos, 1998, p. 56)

Elke participant op de arbeidsmarkt weegt op rationele gronden af of er in human capital wordt geïnvesteerd waarbij de verwachte opbrengsten als beslissend criterium worden voorgesteld. Indien de verwachte opbrengsten lager zijn dan de voorziene kosten, wordt van investeringen afgezien. Een human-capital **investering** brengt verschillende kosten met zich mee. Naast directe kosten, zoals de kosten voor boeken, lesgelden, verplaatsingskosten ed., zijn er ook indirecte kosten: het verlies van inkomsten, omdat men de tijd waarin men onderwijs volgt ook zou kunnen gebruiken om inkomen uit arbeid te verwerven. Deze '**opportunity-costs**' vormen meestal een aanzienlijk deel van de feitelijke investeringskosten. De verwachte opbrengsten van een human-capital investering bestaan uit de constante waarde van de verwachte toekomstige inkomensstijging als gevolg van de verworven scholing. (De Grip, 1987).

Succes wordt op de arbeidsmarkt grotendeels bepaald door de mate waarin iemand beschikt over kennis en kunde die relevant is voor het productieproces. Deze kennis en kunde wordt verkregen door onderwijs, scholing en arbeidservaring. Dit bepaalt hoe productief iemand is en daarmee of hij een baan kan krijgen, alsmede de hoogte van de beloning. De mate waarin, na aftrek van de investeringskosten, de verdiensten tijdens het arbeidsleven worden verhoogd door investeringen in menselijk kapitaal wordt wel aangeduid met de term **rendement van menselijk kapitaal**. (Andriessen, 2007)

De specificatie van de **loonfunctie** door Mincer (1974) is volgens Dagevos (1998, p. 56) nog steeds gezaghebbend. In het empirisch onderzoek is de aandacht vooral uitgegaan naar de opbrengsten van verschillende vormen van menselijk kapitaal ('rates of return'). Daartoe wordt een regressieanalyse uitgevoerd, waarbij de volgende relatie wordt geschat:

$$\ln \gamma = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X - \beta_3 X^2 + \mu$$

In deze zogenaamde loonvergelijking is  $\gamma$  het (arbeids)inkomen dat verklaard wordt uit het aantal jaren scholing ( $S$ ) en het aantal jaren arbeidservaring ( $X$ ), en  $\mu$  als storingsterm. Verwacht wordt dat het inkomen hoger is naarmate individuen langer onderwijs hebben gevolgd en langer op de arbeidsmarkt actief zijn (vandaar het + teken). Opleiding en ervaring zijn in de human capital-benadering immers synoniem met productiviteit. Aan de vergelijking is de kwadratische term  $\beta_3$  toegevoegd waarmee de verwachting tot uitdrukking wordt gebracht dat vanwege de veroudering van opleidingskwalificaties en een

verminderde productiviteit (sommige economen hebben het over 'slijtage') het inkomen niet langer stijgt met de toeneming van de arbeidservaring, maar afneemt. Deze loonvergelijking kan als het basismodel van de human capital theorie worden beschouwd en dient als centraal vertrekpunt bij het determinantenonderzoek.

#### **2.2.2.2. In praktijk**

In een aantal studies naar de determinanten van het loon is de human capital theorie met succes toegepast. Zo blijkt uit de Vlaamse Salarisenquête 1998 dat persoonskenmerken zoals het diploma en het aantal jaren werkervaring 52% van de loonverschillen verklaren. Het **opleidingsniveau** heeft een zeer sterk effect op loonsverschillen (Sels & Van Overlaet, 1999, p. 1). Diegenen die een opleiding hoger onderwijs achter de rug hebben, verdienen gemiddeld 12,8% meer dan diegenen die enkel een diploma secundair onderwijs kunnen voorleggen. De universitaireren genieten een loon dat gemiddeld 28,6% hoger ligt dan het loon van de secundair onderwijs gediplomeerden. Het gaat hier om een 'ceteris paribus'-voorstelling, met andere woorden, om loonsverschillen tussen werknemers die op kenmerken, behalve het opleidingsniveau, vergelijkbaar zijn (dus in dezelfde sector werken, in hetzelfde functioneel domein actief zijn, ...). De hypothese op basis van het **job competitionmodel**- namelijk dat het opleidingsniveau enkel in het begin van de loopbaan van belang is als determinant van de loonhoogte - kan niet bevestigd worden. De loonverschillen tussen de opleidingsniveaus zijn eerder hardnekkig. Zo neemt de afstand tussen de lonen van afgestudeerden van het hoger onderwijs en deze van universitaireren stelselmatig toe- in plaats van af. Uit de data van de Vlaamse Salarisenquête 1998 blijkt verder dat een langere werkervaring gepaard gaat met een stelselmatige verhoging van het maandsalaris. Die conclusie is volgens Sels & Van Overlaet (1999, p. 4) te simplistisch. De loonprofielen die ze op basis van de regressieanalyses opstellen, hebben namelijk geen lineair, maar een typisch concaaf of holrond karakter. De lonen stijgen weliswaar met het aantal jaren werkervaring, maar de omvang van de loonstijgingen wordt tevens kleiner bij lange werkervaring. Dit strookt met het door de human capital-theorie voorspelde vastroesteffect: investeringen in menselijk kapitaal dalen met de leeftijd, ervaring veroudert en dit heeft een neerwaartse druk op de loonstijgingen. Dat de **werkervaring** zo'n grote impact heeft op de loonhoogte, is niet alleen te interpreteren als een appreciatie voor de toename in menselijk

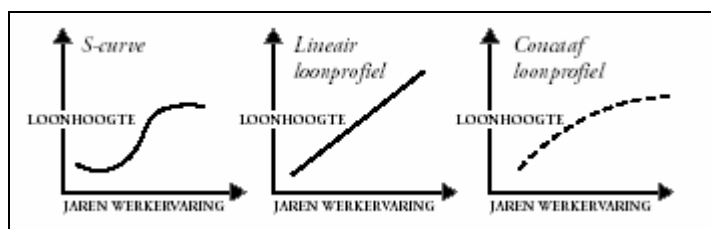
kapitaal. Het geeft volgens Sels & Van Overlaet (1999, p.4) de in België institutioneel sterk verankerde anciënniteitskoppeling weer.<sup>8</sup>

Echter, er is ook evidentie gevonden dat ook de **plaats** waar men tewerkgesteld is, bepalend is voor verdiensten. Bowles, Gintis en Osborne (2001) kwamen tot de vaststelling dat ogenschijnlijk dezelfde individuen verschillende inkomsten hebben. De helft van de variantie in inkomsten blijft onverklaard en dit onder controle van diverse demografische variabelen. (Sloane, 2003) Studies hebben aangetoond dat socio-economische achtergrond, onderwijs, beroepsniveau en ervaring slechts 50% van de loonvariantie verklaart. Andere factoren zoals sociale netwerken, zoekgedrag die wellicht ook aanzienlijk bijdragen tot de verklaring, zijn in sommige studies opgenomen als verklarende variabelen maar blijken niet erg succesvol te zijn.

De **kritiek** concentreert zich met andere woorden op de bevinding dat een hoge productiviteit in termen van de genoten opleiding, lang niet altijd een hoog rendement oplevert in de vorm van een gunstige arbeidspositie met een hoog inkomen. **Vrouwen**, maar ook **allochtonen**, blijken nogal eens genoeg te moeten nemen met lagere opbrengsten van hun 'investeringen'. (Dagevos & Veenman, 1992, p. 17-18) Verder zijn zulke loonmodellen natuurlijk gevoelig voor niet opgenomen of ongemeten variabelen die van invloed kunnen zijn op de loonvorming.

---

<sup>8</sup> De auteurs verwachten dat bij een zuivere weerspiegeling van de evolutie van het menselijk kapitaal, de salarisontwikkeling eerder de vorm zou aannemen van een S-curve, en niet langer die van een rechte of holronde lijn.



Die S-curve wordt gevolgd aan de startlijn. Dit wijst er op dat de bepaling van meer performantiegerelateerde kenmerken, van een rechte of holronde lijn. Die S-curve wordt gevolgd bij de zogenaamde capaciteitsbeloning. De basisidee is dat mensen groeiend in hun functie ook hun capaciteiten ontwikkelen. Vervolgens komt er een periode waarin ze op hun top staan. Naarmate ze ouder worden, wordt een afname van de capaciteiten merkbaar. Een loonevolutie overeenkomstig deze groeicurve, impliceert dat een werknemer tijdens de eerste werkjaren geringe loonstijgingen kent. De sprongen worden groter naarmate hij meer ingewerkt geraakt. Is hij 'over zijn top', dan nemen de salarisverhogingen af om uiteindelijk stil te vallen.

### 2.2.3. Human capital theorie & etnische minderheden

De human capital theorie is ontwikkeld om arbeidsmarktsucces in algemene zin te verklaren (Mincer, 1958; Becker, 1964; Chiswick, 1966), maar hij is later ook met succes toegepast om verschillen in economische integratie tussen migranten uit verschillende landen te verklaren. 'Human capital' theorieën zijn in het verleden gebruikt om de arbeidsmarktparticipatie (Bevelander & Veenman, 2004; Sanders & Nee, 1996), inkomen (Chiswick, 1978; Zeng & Xie, 2004), beroepsstatus (Raijman & Semyonov, 1995) en 'job tenure' (Aguilera, 2003) van immigranten te verklaren.

Het onderscheidende van de hier te bespreken auteurs is vooral gelegen in de pogingen om het basismodel van Mincer uit te breiden met factoren die meer recht doen aan de specifieke positie van allochtonen. Het gaat hier om een nadere differentiatie van het economisch kapitaal, zoals cultureel en sociaal kapitaal.

Het begrip menselijk kapitaal is in eerste instantie uitgewerkt door economen die het associëren met productieve kennis en productieve vaardigheden, met de kwaliteit waarmee mensen een beroep uitoefenen. Later zijn wetenschappers ook andere **vormen** van **menselijk kapitaal** gaan onderscheiden, namelijk sociaal kapitaal, cultureel kapitaal en psychologisch kapitaal. We gaan kort in op elk van deze vormen van menselijk kapitaal en hun mogelijke betekenis voor iemands arbeidsmarktpositie. We menen dat de verschillende kapitaalvormen een beeld geven van de variabelen die invloed kunnen uitoefenen op de arbeidsmarktpositie van allochtonen/immigranten en die bijgevolg idealiter in een analyse worden opgenomen.<sup>9</sup> (Andriessen, 2007) We baseren ons exemplarisch voornamelijk op het Nederlands onderzoek van de Koning (ea., 2006) omwille van zijn brede toepassing van het begrip arbeidsmarktpositie. Zo wordt in het determinantenonderzoek niet alleen het effect op loon, maar ook het effect op het functieniveau en het arbeidsregime in de regressievergelijkingen opgenomen.

---

<sup>9</sup> Het (willen én kunnen) beschikken over hulpbronnen biedt volgens Jenissen (ea., 2007) een belangrijke verklaring voor het gedrag van mensen (allochtonen en autochtonen) in het onderwijs, de arbeidsmarkt, de zorg, de gemeenschap, enz. Ook in ander onderzoek naar de relatie tussen (im)migratie en integratie is er aandacht voor kapitaalsoorten als hulpbronnen van immigranten (zie bv. de Souza Briggs, 2002; Portes, 1998). Onderzoek van Li (2004) laat bijvoorbeeld zien dat allochtonen gebruik maken van hun competenties en mogelijkheden (hun 'human capital') en van sociale netwerken binnen of buiten de eigen groep (sociaal kapitaal), om zich een positie in de samenleving te verwerven.

### 2.2.3.1. Economisch kapitaal

Bij de bepaling van het **rendement van onderwijs** moet er rekening worden gehouden dat iemands kunde ten dele wordt bepaald door aangeboren talenten en door opvoeding. Het onderwijs voegt kunde en kennis toe, maar maakt ook aangeboren talenten en de resultaten van opvoeding zichtbaar. De screeningstheorie stelt zelfs dat onderwijs niets toevoegt aan de productiviteit, maar alleen de potentiële productiviteit zichtbaar maakt (zie Arrow, 1973). Uit onderzoek dat corrigeert voor de invloed van aangeboren talenten en opvoeding komt echter naar voren dat opleiding dan nog steeds effect heeft (zie Ashenfelter en Rouse (1999) voor een overzichtsstudie op dit punt). Maar al deze factoren bij elkaar (aangeboren talent, opvoeding, onderwijs, scholing tijdens het arbeidsleven en arbeidservaring) verklaren de verschillen in arbeidsmarktpositie maar voor een beperkt deel.

Bijzondere aandacht verdient het onderscheid tussen de verschillende **soorten** van **kwalificaties** (buitenlandse kwalificaties, erkende kwalificaties in het bestemmingsland en kwalificaties behaald in het bestemmingsland) en werkervaring (herkomst versus bestemmingsland). De transfereerbaarheid van 'human capital' wordt regelmatig in vraag gesteld. Algemeen wordt aangenomen dat 'general human capital' zoals talent, motivatie en gezondheid context-onafhankelijk is en kennis en vaardigheden in min of meerdere mate afhankelijk van de context (bv. taalvaardigheid). (Vantubergen, 2006) Om economisch kapitaal nader te differentiëren, maken economen doorgaans onderscheid tussen de jaren scholing en arbeidservaring opgedaan in het land van herkomst en in het bestemmingsland. Aan de human capital-theorie kan de verwachting worden ontleend dat de vaardigheden die zijn opgedaan in het land van herkomst, niet zonder meer zijn over te dragen naar het bestemmingsland. Daarom is 'human capital' vergaard in het 'gastland' wellicht een belangrijke onderscheidende factor. Een andere veronderstelling is dat 'human capital' dat vergaard is in landen met een relatief hoog BNP gemakkelijker transfereerbaar is. Het beschikken over een al of niet erkend hogeronderwijsdiploma kan eveneens een belangrijke verklarende factor zijn voor de arbeidsmarktpositie. De erkenningskans van een buitenlands diploma wordt wellicht bepaald door de plaats waar het diploma behaald werd en het studiedomein.

Uit diverse onderzoeken komt naar voren dat buitenlandse kwalificaties de kansen op (passend) werk doen afnemen. (Dagevos en Veenman, 1992; Kee, 1993; Rettab, 1995; de Koning, ea., 2006; Jennissen ea., 2007). Het onderzoek van de Koning (ea., 2006), op basis van Nederlandse gegevens uit de SPVA-enquête (2002/2003) en diepte-interviews toont, aan dat opleiding inderdaad

een belangrijke determinant is voor succes op de arbeidsmarkt. Evenals onder autochtonen nemen onder allochtonen arbeidsparticipatie, stabiliteit van het arbeidsleven, hoogte van het uurloon en hoogte van het functieniveau sterk toe met de hoogte van het initiële opleidingsniveau. Ook als rekening wordt gehouden met allerlei andere factoren, is de opleiding sterk bepalend voor het succes. Niet alleen de in Nederland genoten opleiding is van belang. Ook de in het land van herkomst genoten opleiding heeft een positieve invloed, zij het minder sterk dan in Nederland behaalde diploma's.

Het onderzoek van Odé en Dagevos (1999, p. 19-20) onderzocht door middel van regressieanalyses voor **hoger opgeleide minderheden** in hoeverre het geslacht, de verblijfsduur en de **plaats** waar het **diploma** is **behaald**, de kans op werkloosheid en de positie in de functiestructuur verklaren.

Twee conclusies dringen zich op. Werkloosheid blijkt zich vooral voor te doen bij hoger opgeleide minderheden die nog maar kort in Nederland zijn. Een andere conclusie is dat de positie in de functiestructuur sterk wordt bepaald door in Nederland behaalde kwalificaties.<sup>10</sup> Degenen die in Nederland hun HBO- of WO-diploma hebben behaald, beschikken gemiddeld gesproken over banen met fors hogere functieniveaus. Hieruit kunnen we afleiden dat de eerder geconstateerde onderbenutting van allochtone werkenden voor een deel door deze factor kan worden verklaard. Problemen concentreren zich in het bijzonder bij minderheden die nog maar kort in Nederland zijn. Zij komen moeilijk aan de slag. Om 'passend' werk te vinden, zijn met name Nederlandse opleidingskwalificaties van belang. Degenen die hierover niet beschikken, vinden gemiddeld gesproken geen baan die aansluit op hun potentieel. Het opleidingsniveau bepaalt in sterke mate het start- maar ook het eindniveau van een functie. Wil men doorstijgen, dan is het haast noodzakelijk opnieuw een cursus of opleiding te beginnen. Bovendien blijkt dat een opleiding die in Nederland is behaald een hoger rendement oplevert op de arbeidsmarkt. De maatschappelijke loopbaan van degenen die pas gedurende de beroepsloopbaan een hoog opleidingsniveau realiseren, verschilt sterk van de beroepsloopbanen van degenen die na een academische studie de arbeidsmarkt betreden. Het beroepsniveau waarop wordt ingestroomd is hoger bij degenen die een academische studie hebben afgerond.

---

<sup>10</sup> Wel is onduidelijk hoe een eventuele invloed moet worden geïnterpreteerd van diploma's die in het buitenland zijn behaald. Voor zover deze diploma's minder effect hebben op de arbeidsmarktpositie kan dit te maken hebben met een lagere kwaliteit van deze diploma's. Het zou echter ook kunnen verklaard worden door vooroordelen van werkgevers ten aanzien van het onderwijs in andere landen en dus met een tekort aan maatschappelijk sociaal kapitaal.

Degenen die via 'tweedekansonderwijs' zich een weg omhoog banen, komen vanuit de lagere functieniveaus en klimmen met een grote tijdsinvestering op.

Als het hoogst behaalde opleidingsniveau in het land van herkomst werd gerealiseerd dan blijkt de kans groot dat een (hoge) positie op de arbeidsmarkt wordt behaald in een 'etnische functie' (cfr. Infra). Hetzelfde geldt voor opleidingen in de **alfa – en gamma**richtingen (i.t.t. bèta- en technische studierichtingen). Respondenten met deze onderwijsachtergronden komen maar zelden terecht in algemene functies.

Ervaringskennis die gedurende de beroepsloopbaan is verworven, is ook van betekenis, maar het opleidingsniveau bepaalt in sterke mate de bandbreedte van de maatschappelijke stijging die als gevolg van arbeidservaring wordt behaald. Om werkelijk de hogere echelons van de beroepen- en functiestructuur te bereiken, is arbeidservaring alleen niet voldoende, zo blijkt uit de analyses. De kwantitatieve analyses laten zien dat Nederlandse diploma's een hoger rendement opleveren. Hiervoor geven de auteurs tenminste **twee redenen** aan: de status van in het buitenland behaalde diploma's is lager. Ten tweede door het volgen van een opleiding in Nederland neemt de kennis van de taal en samenleving toe.

Kee (1993) maakte een comparatieve studie met **verschillende migrantengroepen** in Nederland. Hij vond erg diverse resultaten met betrekking tot de tewerkstellingskans en inkomen. Zo bleek vijf bijkomende jaren werkervaring voor de Antilleanen een positief effect te hebben op de tewerkstellingskans, maar voor de Marokkanen een negatief effect. Het onderzoek van Kee (1993) laat zien dat de hoogte van het arbeidsinkomen van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse mannen vooral wordt verklaard door het aantal jaren arbeidservaring in Nederland en het aantal jaren scholing dat in Nederland is gevolgd. Scholing die in Turkije of Marokko is gevolgd, werpt op de Nederlandse arbeidsmarkt geen rendement af. Het effect van genoten scholing in het herkomstland is zelfs negatief! Ook de arbeidservaring van Turken en Marokkanen opgedaan in het herkomstland levert op de Nederlandse arbeidsmarkt geen extra inkomen op. Antillianen en Surninamers zien hun 'investeringen' in het land van herkomst wel beloond met een hoger inkomen.

Rettab (1995) vindt op grond van een survey onder 318 Marokkaanse mannen vergelijkbare uitkomsten. De hoogte van het arbeidsinkomen wordt vooral bepaald door het aantal jaren scholing dat in Nederland is gevolgd. Net als bij Kee (1993) levert het volgen van Marokkaans onderwijs geen hoger arbeidsinkomen op. Kee veronderstelt dat de 'transferability' van in Turkije en



Marokko opgedane vaardigheden beperkt is voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Nederlandse werkgevers hebben geen inzicht in de kwalificaties die door middel van buitenlands onderwijs zijn verworven, de kwaliteit van het onderwijs is laag en het onderwijs is specifiek gericht op vaardigheden die in het herkomstland worden gevraagd, zo interpreteert Kee (1993) zijn resultaten. Volgens Rettab (1995) is dit niet het enige. Het volgen van Nederlands onderwijs leidt tot opbrengsten die voortvloeien uit de vergroting van het sociale netwerk en een betere kennis van de Nederlandse samenleving en taal. Onderwerpen die meer te maken hebben met het domein van het culturele en sociale kapitaal.

**Werkervaring** is niet altijd internationaal transfereerbaar (Chiswick, 1978; Miller & Neo, 1997; Mc Donald & Worswick, 1999; Friedberg, 2000) In het herkomstland zijn de arbeidsomstandigheden vaak verschillend. Ook het aantal keren dat iemand werkloos is geweest, kan duiden op tekorten aan alle vormen van menselijk kapitaal. De verwachte invloed van deze variabele is negatief, ongeacht het soort menselijk kapitaal waar deze mee samenhangt. Uit onderzoek van de Koning (ea., 2006, p. 116-118) blijkt dat eerdere werkervaringen een positief effect en eerdere werkloosheidservaringen een negatief effect heeft op het succes op de arbeidsmarkt. Vooral de arbeidsparticipatie en het uurloon hangen samen met het arbeidsverleden. Vanuit dit oogpunt lijkt het van belang werkloosheid zoveel mogelijk te vermijden, omdat dit doorwerkt op de latere arbeidsloopbaan. Het is de vraag of dit ook de aangewezen strategie is bij (hoog)geschoolde immigranten. Een belangrijk onderscheid is met andere woorden de 'kans op tewerkstelling' versus 'de kans op een functie op niveau'.

### 2.2.3.2. Psychologisch kapitaal

Onder psychologisch kapitaal worden karaktereigenschappen als motivatie en doorzettingsvermogen gezien (Luthans et al, 2004). Dit begrip komt uit de hoek van de organisatiedeskundigen, maar speelt inmiddels ook op diverse andere terreinen een steeds belangrijkere rol.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Zo wordt tegenwoordig bij de reïntegratie van werklozen motivatie als belangrijke succesfactor gezien en speelt bij beleidsinterventies motivatievergroting een centrale rol. Als gevolg hiervan wordt in evaluatieonderzoek naar reïntegratiebeleid steeds meer aandacht besteed aan het effect van dergelijk beleid op motivatie als verklarende factor voor de herintredingskans. Daarbij is inderdaad empirisch bewijs gevonden voor de rol van motivatie (zie Gelderblom, De Koning en Lachab (2007) voor een literatuuroverzicht).

In het onderzoek van de Koning (ea., 2006, p. 116) benadrukken de succesvolle allochtonen hun eigen rol. Deze respondenten bleken in staat om een ongunstige contextuele situatie en opgedane teleurstellingen te overwinnen. Zij achten hun succes primair het resultaat van hun eigen doorzettingsvermogen, hun assertiviteit (initiatieven kunnen en durven nemen), flexibiliteit, ambitie, wilskracht, inzet en discipline ('hard werken'), zelfbewustzijn ('geloof in jezelf') en/of sociale vaardigheden.

### **2.2.3.3. Sociaal kapitaal**

Putnam (2000) definieert sociaal kapitaal als de meerwaarde van sociale netwerken, die ontstaat doordat uit deze netwerken de neiging voortkomt om dingen voor elkaar te doen zonder directe tegenprestatie.<sup>12</sup> Volgens Putnam kan sociaal kapitaal bijdragen tot wederzijds vertrouwen en reciprociteit. In economische termen zou men kunnen stellen dat sociaal kapitaal de transactiekosten vermindert in de economie.

Het opbouwen en aanboren van netwerken zou in zijn algemeenheid een positief effect hebben op de positie op de arbeidsmarkt. Netwerken leveren informatie over vrijkomende vacatures en sollicitanten worden op voorspraak van bekenden aangenomen. Sociaal kapitaal verwijst naar de sociale netwerken die mensen hebben. Via sociale netwerken kan men te weten komen of er ergens een vacature is, of kan men voorgedragen of aanbevolen worden. Sociaal kapitaal blijkt belangrijk te zijn bij het vinden van een baan (Boxman, 1992; Burt 1992). Dit blijkt ook voor minderheidsgroeperingen het geval. In hun overzicht van determinanten van schoolprestaties van verschillende groepen allochtonen, geven Kao en Thompson (2003) aan dat verschillen in de mate van sociaal kapitaal waarover herkomstgroepen beschikken, een belangrijke factor vormen bij het verklaren van de mate waarin groepen maatschappelijk integreren. Mensen die bindingen hebben met (relatief veel) anderen (door Granovetter 'the strength of weak ties' genoemd) vinden sneller een baan dan mensen die daar niet over beschikken. Ook Burt (2004 *in* Jennissen, ea., 2007, p. 13) toonde aan dat mensen die bruggen kunnen slaan tussen verschillende

---

<sup>12</sup> Een belangrijk deel van dit type sociaal kapitaal vindt men binnen gezinnen waarin partners elkaar helpen en ouders hun kinderen helpen. Dit betreft inkomenstransfers, onbetaalde activiteiten, kennisoverdracht, stimulering, etc. Maar ook in bredere zin kunnen sociale contacten behulpzaam zijn op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld bij het zoeken naar werk. Bindingen ontstaan ook op groepsniveau, bijvoorbeeld door het lidmaatschap van verenigingen waarvan de leden gezamenlijke doelen nastreven. Corporatistische structuren kunnen eveneens als vorm van sociaal kapitaal worden gezien. De operationalisering van dit begrip kan oa. gebeuren door middel van zogenaamde 'naamgeneratoren' en 'positiegeneratoren' (zie bv. Dewaele, 2007)

personen uit verschillende groepen of contexten, efficiënter werken en betere ideeën hebben dan diegenen die niet over dergelijk sociaal kapitaal beschikken.

Daarmee is direct aangegeven dat niet alleen de **grootte** van het netwerk relevant is, maar ook de **effectiviteit** ervan. Over het algemeen omvat het eigen netwerk van niet-Westerse allochtonen minder personen die in de positie zijn om banen te verdelen. Daarom is het dus ook van belang te weten hoe de netwerken zijn samengesteld. Met de aard van de contacten wordt als dusdanig niet verwezen naar de werkcontext, maar meer naar de sociale sfeer. (de Koning, 2006) Men kan beargumenteren dat respondenten die tewerkgesteld zijn sowieso meer contact hebben met autochtonen, wat het oorzaak-gevolg effect van de hypothese verstoort. Maar in het onderzoek van Rettab (1995) blijkt dit niet het geval te zijn. De meerderheid van de tewerkgestelden zijn geconcentreerd in twee beroeps categorieën, waar soms 90% van de jobs door immigranten wordt uitgeoefend.

De rol van vrienden, kennissen, collega's kan vanuit twee invalshoeken worden bestudeerd. Uit onderzoek blijkt dat netwerken van invloed zijn op het **aspiratieniveau** voor de school- en/of beroepsloopbaan. Een andere tak van het netwerkonderzoek richt zich op de betekenis van sociale netwerken bij het vinden van een baan of het realiseren van promotie door middel van informatie of voorspraak. Aan beide aspecten van netwerken moet belang gehecht worden. (Dagevos & Veenman, 1992, p. 129) In de literatuur wordt bijvoorbeeld gewezen op het belang van netwerken in de eerste fase van de migratie. De al in het vestigingsland aanwezige landgenoten kunnen voorzien in de informatiebehoefte van de nieuwkomer en wellicht behulpzaam zijn bij het vinden van een baan. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat een allochtoon netwerk soms naar banen leidt die per groepering verschillen naar sector en daarmee naar perspectieven voor de toekomst. Dagevos en Veenman (1992, p. 19-20) vinden hier een parallel met de opvattingen van Sowell met als verschil dat het accent thans wordt gelegd op de beschikbare informatie en middelen in een etnisch netwerk en minder op de culturele achtergrond van een groepering. **Sowell** (1981 *in* Dagevos & Veenman, 1992) beschrijft dat verschillende etnische groeperingen in de Verenigde Staten uiteenlopende trajecten kiezen om voor zichzelf of voor hun kinderen de maatschappelijke positie te verbeteren. De kerngedachte is dat allochtonen kiezen voor een bepaald traject omdat zij daar vanouds in gespecialiseerd zijn. Er staan analytisch gezien **vier trajecten** open: onderwijs, etnisch ondernemerschap, politieke mobilisatie en trajecten waarvoor onderwijs niet direct een vereiste is (bv. sport, amusement). Per traject kunnen volgens Sowell groeperingen worden onderscheiden die zich daar in sterke mate op hebben gericht. Voor het onderwijs gaat het dan bijvoorbeeld om joden

terwijl een groot aantal van de in de VS woonachtige Aziaten voor het zelfstandig ondernemerschap als stijngingskanaal hebben gekozen. Op deze benadering is langs alle zijden kritiek geleverd. Wong en Hirschmann (1983) stellen dat in de eerste fase(n) van de migratie vaak de traditionele wegen tot opwaartse mobiliteit worden gevolgd, maar dat na verloop van tijd binnen een bepaalde etnische groepering differentiatie in de trajecten optreedt. Andere kritiek op Sowell is dat niet voor iedereen en zeker niet voor allochtonen, de keuzevrijheid bestaat een bepaald traject te volgen. Verschillende barrières weerhouden allochtonen ervan een maatschappelijke carrière op te bouwen. Die barrières kunnen zowel voortkomen uit persoonlijkheidskenmerken, de directe omgeving, als uit de wijdere omgeving.

Het is de verdienste van Sowell dat ze onze aandacht vestigt op twee belangrijke punten: (1) succes kan bereikt worden via verschillende trajecten; en (2) bij de betekenis van netwerken dient onderzocht te worden in hoeverre de culturele achtergrond van een groepering een rol speelt, ook al is deze wellicht niet beslissend voor de keuze van een traject.

#### **2.2.3.4. Cultureel kapitaal**

Cultureel kapitaal is de minst duidelijk gedefinieerde vorm van menselijk kapitaal, die geïntroduceerd werd door Bourdieu (1986; zie bv. Clycq, 2008). Het begrip kan worden gedefinieerd als het geheel aan waarden, normen en gebruiken die mensen delen. Zonder cultureel kapitaal worden maatschappelijke processen bemoeilijkt omdat men elkaar niet begrijpt of accepteert. Verschillen in cultuur tussen groepen in de maatschappij kunnen ook een instrument zijn om sociale ongelijkheid te bestendigen. Als groepen andere waarden hebben, kan dit betekenen dat men bijvoorbeeld meer of minder georiënteerd is op materiële welvaart, wat van belang is voor de doelen die men nastreeft in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

De **waarden-congruentie theorie** benadrukt het belang van culturele overeenkomsten tussen de minderheidsgroeperingen en de dominante groepering, meer speciaal voor wat betreft de oriëntatie op arbeid. De kans op maatschappelijk succes zou volgens deze theorie te verklaren zijn uit de overeenkomst in zulke waarden.<sup>13</sup> Voor met name Hindostaanse mannen vindt deze theorie steun. De omgeving waarin zij verkeren, is sterk gericht op

---

<sup>13</sup> De kritiek op deze theorie komt erop neer dat door de eenzijdige accentuering van culturele factoren de structurele factoren te zeer worden verwaarloosd. In een 'split labor market' (Bonacich, 1976 en 1979) kunnen leden van minderheden, ook bij een gelijke waardenoriëntatie, terecht komen in minder gunstige posities.

maatschappelijk succes en de verwachting is dat betrokkenen veel zullen doen om een hoge positie te bereiken. Voor Molukkers en (Turkse, Marokkaanse en Hindostaanse) vrouwen is de verwachting dat zij een hoge positie behalen, veel minder vanzelfsprekend. Zij hebben veeleer te maken met weerstanden uit de wijdere allochtone omgeving die zij moeten overwinnen. Voor hen zijn persoonlijkheidskenmerken, naast steun vanuit de directe omgeving, een veel belangrijkere factor. (Dagevos en Veenman, 1992, p. 179)

Bij cultureel kapitaal gaat het, met betrekking tot de arbeidsmarkt, om normen en waarden die van belang zijn op de arbeidsmarkt, zoals het zoekgedrag en de culturele codes die rondom sollicitatieprocedures bestaan (bv. verwachtingen over de opstelling tijdens het sollicitatiegesprek). Vanuit de eigen cultuur wordt veel waarde gehecht aan bescheidenheid, waardoor men binnen arbeidsorganisaties te afwachtend is, te weinig initiatief neemt en te weinig assertief is in relatie tot scholing en promotie. Dit verschilt onderling de verschillende etnische groepen. Vooral voor Marokkanen lijkt deze factor van belang te zijn. Deze bevindingen worden in zekere mate bevestigd door de multivariate analyses van de Koning. (ea., 2008, p. 116-118) Na correctie blijkt dat mensen met een Surinaamse achtergrond over het algemeen de gunstigste positie hebben. De verschillen tussen de overige groepen zijn betrekkelijk gering. Mensen met een Afghaanse achtergrond zijn verhoudingsgewijs wat minder succesvol. Alleen bij participatie zien ze een duidelijk ander patroon. Na correctie voor de andere achtergrondfactoren doen juist de traditionele minderheidsgroepen het op dit punt beter. (De Koning, ea., 2006, p. 52-54)

Verder vertoont het functieniveau een significante samenhang met de gehanteerde 'moderniteitschaal van de opvattingen'. Deze variabele is geconstrueerd op basis van de antwoorden op een aantal stellingen betreffende de rol van de vrouw, openheid over seks, thuis wonen tot aan het huwelijk, gezinsvorm en respect naar ouders. (de Koning, ea., 2006, p. 116-118)

Rettab (1995) formuleert een hypothese omtrent het belang van zogenaamde '**open oriented groups**' versus '**closed groups**'. Slechts een minderheid van de Marokkaanse immigranten volgt scholing in Nederland. Dit blijkt een significante impact te hebben op de tewerkstellingscarrière. Het merendeel van de Marokkaanse immigranten behoort volgens Rettab (1995) tot de 'closed oriented groups' en draagt hiervan de gevolgen. Maar diegenen die nieuwe gedragspatronen volgen in termen van diversifiëren van contacten, jobzoekkanalen en beroeps categorieën vertonen hogere tewerkstellingskansen.

De onderzoeksresultaten van Rettab (1995) tonen aan dat de zogenaamde 'homo sociologicus' (of 'collectivist') aanzienlijke remmingen heeft die de

keuzevrijheid belemmeren om beslissingen te nemen met betrekking tot de economische 'rationale' op gebied van scholing. Door de financiële verplichtingen ten aanzien van hun 'extended family' gaan ze niet opteren voor een langetermijninvesteringen in taal, beroepsopleiding of onderwijs. De meest belangrijke belemmeringen die de Marokkaanse immigranten verhinderen om een hoger studieniveau te bereiken in Nederland, hebben betrekking op de financiële situatie van gezinsleden in het herkomstland.<sup>14</sup>

Het significant verband tussen 'financiële verplichtingen' en 'migratie-leeftijd' onthult volgens Rettab (1995, p. 168) een belangrijke observatie: hoe langer de respondent in het herkomstland vertoefde, hoe meer deze gesocialiseerd is met aanvankelijk waarden en normen van het herkomstland en hoe groter de gehechtheid is om deze in stand te houden na de migratie. Groeps/familiaal gebonden belemmeringen zijn gelinkt samen met de zwakke financiële positie van de 'extended family' in het herkomstland. Immigranten die voldoen aan de financiële verplichtingen van de 'extended family' en zodoende conformeren aan de normen van de sociale groep, liggen achter in hun 'achievements'. In tegenstelling tot diegenen die de economische ratio verbinden met zorg voor groepsleden, die innovatief gedrag gesteld hebben en betere resultaten behalen.

#### 2.2.3.5. Taal-kapitaal

Onvoldoende **taalbeheersing** kan een legitieme reden zijn om iemand niet aan te nemen als deze beheersing noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie.<sup>15</sup> Beheersing van het Nederlands houdt wellicht verband met alle onderscheiden soorten kapitaal. In sommige functies verhoogt het mogelijks de productiviteit (economisch persoonlijk kapitaal), en/of het vergemakkelijkt sociale contacten (sociaal persoonlijk kapitaal) en/of het vermindert mogelijk ook de culturele afstand (cultureel kapitaal). Het verbeteren van de kennis van het Nederlands kan in dit opzicht gezien worden als een aanzienlijke investering in 'human capital'. Een indirect effect van een gebrekkige kennis van het Nederlands is dat pre-migratoire vaardigheden zich moeilijk laten vertalen naar de nieuwe context en dat het moeilijker wordt om aangepaste vaardigheden aan te leren.

Taalgebonden verschillen in de arbeidsmarktpositie kunnen uitgelegd worden door de '**imperfect information theory**'. Voor immigranten met een

---

<sup>14</sup> Wellicht is dit vandaag wel gewijzigd door de komst van 2e en 3e generatie allochtonen. Niettemin toont onderzoek naar 'remittances' aan dat financiële transfers nog altijd van levensbelang zijn voor Marokko. (zie bv. de Haas, 2007)

<sup>15</sup> Maar het kan ook een gelegenheidsargument zijn om discriminatie te verhullen.

gebrekkige kennis van het Nederlands is het moeilijk om zich te informeren omtrent loonbeleid en mogelijkheden. Voor de werkgevers is het moeilijker om voldoende geïnformeerd te raken, wat aanleiding geeft tot onzekerheid met betrekking tot de productiviteit van de immigrant. Bijkomend kan een verschillend loonbeleid in functie van de talenkennis een uitdrukking zijn van discriminatie gezien cliënten, collega's en werkgevers wellicht weinig genegenheid voelen voor immigranten met een taalgebrek.

Kennis van het Nederlands kan ook fungeren als een **signaal** van werkgevers van ongemeten variabelen zoals mogelijkheden, motivatie enz. Volgens Kossoudji (1988) is talenkennis een tweevoudig signaal. Ten eerste reduceert het de onzekerheid met betrekking tot de productiviteit. De bijdrage hiervan op de productiviteit varieert volgens het beroep en heeft invloed op de beroepskeuze. Ten tweede is het een extra signaal dat bij het overwinnen van de taalbarrière een hoger bekwaamheidsniveau en motivatie dan andere immigranten met dezelfde eigenschappen bereikt wordt.

McManus (ea., 1983) is van mening dat het loonverlies door een gebrekkige talenkennis afhankelijk is van het productieproces en de aard van het product. Indien de productie vervat zit in een multipersoons productie-eenheid, is de mogelijkheid om te communiceren een belangrijk aspect. Indien de identiteit van de producent belangrijk is in de verkoop van het product dan is taalvaardigheid eveneens een belangrijk aspect. Ook als machineoperator, het aanleren en introduceren van nieuwe productietechnieken is communicatie een belangrijk aspect.

McManus (1983) onderstreept het belang van tweetaligheid binnen het productieproces. Hij verwacht een potentiële positieve return. Vooral in leidinggevende functies stellen werkgevers hoge eisen aan de taalvaardigheid. Ook de werkgevers die voor functies op de werkvloer minder hoge eisen aan de taalbeheersing stellen, stellen deze eisen wel voor de leidinggevende functies.

Dit wordt ten dele bevestigd in de multivariate analyses van de Koning (ea., 2006): het functieniveau hangt wel significant samen met de beheersing van het Nederlands, maar het loon niet. In praktijk is het echter zeer moeilijk om het aandeel van taalvaardigheid te abstraheren binnen bijvoorbeeld de loonvergelijking. (Kee, 1993)

#### **2.2.4. Statusverwervingstheorie**

De human capital theorie is net als de statusverwervingstheorie tot wasdom gekomen in de Verenigde Staten van de jaren zestig. Ze wortelen in de

moderniseringstheorie waarin de betekenis van prestatiecriteria wordt benadrukt.

Verschillen tussen de human capital-theorie en het statusverwervingsmodel zijn er vanzelfsprekend ook, al lijken deze volgens Dagevos (1998, p. 66) meer gradueel dan fundamenteel. Eén van de belangrijkste verschillen situeert zich voor de aandacht dat het inkomen geniet. **Sociologen** meten de positie in de sociale structuur in hoofdzaak af aan het **beroepsniveau**, vaak geïndiceerd door het beroepsprestige of een socio-economische index. **Economen** begrijpen de belangstelling voor het beroepsniveau niet goed en zien in het inkomen de belangrijkste indicator van de positie in de sociale structuur. Mede vanwege de interesse in de 'openheid' van een samenleving voor personen met een andere socio-economische afkomst is een sociologische analyse zonder het herkomstmilieu niet goed voorstelbaar. Economen schenken hier doorgaans geen aandacht aan.

Kenmerkende eigenschappen van dit model zijn de aandacht voor het baanniveau alsmede de **dynamische aanpak** doordat het baanniveau op twee tijdstippen met elkaar wordt vergeleken. Zeker dit laatste is nieuw in het onderzoek naar allochtone werkenden. In vergelijking met de aanpak van de human capital-theorie, biedt volgens Dagevos (1998, p. 66-67) het statusverwervingsmodel meer inzicht in de mobiliteit die gedurende de loopbaan wordt doorgemaakt. Centraal staat de vraag welke individuele en maatschappelijke factoren van invloed zijn op de positie die men in de samenleving zal innemen. Blijft het sociaal milieu van invloed over de hele levenloop? Is de eerste baan bepalend voor de rest van de carrière? (Glebbeek, 1993) In het statusverwervingsonderzoek is het gebruikelijk om het effect van opleidingsniveau op zowel de huidige baan als op voorgaande baan vast te stellen. De uitkomst is in de meeste gevallen dat de samenhang tussen opleiding en baanniveau afneemt naarmate de loopbaan vordert.<sup>16</sup>

Otis Dudley **Duncan** wordt gemeenzaam als geestelijk vader van het status attainment model bestempeld. Het is zijn bijdrage die aan het sociale mobiliteitsonderzoek een belangrijke impuls heeft gegeven. Het belang van

---

<sup>16</sup> Een ander verschil is dat de human capital theorie, als micro-economische theorie, explicietere gedragsveronderstellingen kent dan het statusverwervingsmodel, waar deze nagenoeg afwezig zijn. Tot op zekere hoogte geldt dit laatste ook voor het onderzoek naar discriminatie tussen diverse bevolkingsgroepen. De statusverwervingstheorie hebben bijvoorbeeld nauwelijks een basis die discriminatie theoretisch inkadert. Economen hebben daar meer werk van gemaakt. (Dagevos, 1998, p. 55) We denken hierbij bv. aan het standaardwerk van Gary S. Becker (1957) 'The economics of discrimination'.



Duncans werk is vooral gelegen in de aandacht die hij heeft gevraagd voor de verklaring van intra- en intergenerationale mobiliteit en, daarmee samenhangend, voor de introductie van de **padanalyse** in de sociologie, en dan in het bijzonder het mobiliteitsonderzoek. (Duncan en Hodge, 1963; Duncan, 1966; Blau en Duncan, 1967 *in* Dagevos, 1998) Tot die tijd bestond het mobiliteitsonderzoek vooral uit de analyse van mobiliteitstabellen waarin de positie van de vaders in de beroepen- of klassenstructuur werd vergeleken met de positie van de zonen. Met de introductie van de padanalyse is aan het mobiliteitsonderzoek een belangrijke vraag toegevoegd.

Nu werd het mogelijk de vraag te beantwoorden naar de relatieve betekenis van factoren als **sociale herkomst** en opleidingskwalificaties voor de bereikte beroepshoogte. De interesse in de determinanten van het gerealiseerde beroepsniveau is het centrale uitgangspunt van Duncans boek 'The American Occupational Structure' (1967), het klassieke hoofdwerk van het statusverwervingsonderzoek. Het draait in deze studie om de vraag: 'how the status individuals achieve is affected by the status ascribed to them earlier in life, such as their social origing, ethnic status, region of birth, community, and parental family' (Blau en Duncan, 1967, p. 19 *in* Dagevos, 1998, p. 50-51). De achterliggende gedachte bij de beantwoording van deze vraag is dat beroepsmobiliteit de resultante is van verschillende processen waarin toegeschreven kenmerken en verworven posities (in het onderwijs en de beroepsloopbaan) het uiteindelijke beroepsniveau bepalen. Empirisch wordt dit uitgewerkt door de levensloop van een individu aan de hand van een aantal variabelen te modelleren en de effecten daarvan te berekenen.

Blau en Duncan hebben aan de hand van gegevens van een survey uit 1962 de levensloop in kaart gebracht van een representatieve steekproef Amerikaanse mannen. Het aldus onderzochte levensloopmodel laat zien dat het opleidingsniveau van een individu in sterke mate bepalend is voor het beroepsniveau van het eerste en huidige beroep van dat individu. Relaties tussen de sociale herkomst en de positie in de beroepenstructuur zijn zwakker. Wel is het zo dat tussen sociale herkomst en opleidingsniveau een sterke samenhang bestaat. Deze uitkomsten leiden tot de befaamde conclusie dat 'the achieved status of a man, what he has accomplished in terms of some objective criteria, becomes more important than this ascribed status, who he is in the sense what family he comes from'. (Blau en Duncan, 1998, p. 430 *in* Dagevos, 1998)

De gedachte dat '**achievement**' terrein wint ten opzichte van 'ascription' blijkt tevens uit de gunstige posities van blanke immigranten in het beroepsleven.

Binnen één generatie is de achterstand van deze groep ingelopen, discriminatie kan niet worden aangetoond. Er is volgens Blau en Duncan eigenlijk maar één groepering die in de belangrijke mate afwijkt van dit patroon, en dat is de zwarte bevolking. Wellicht even invloedrijk als de padanalyses zijn Duncans analyses naar de betekenis van **discriminatie** van (ondermeer) de zwarte bevolking. Hierin worden het beroepsniveau en inkomen van de zwarte en blanke bevolking met elkaar vergeleken onder controle van kenmerken van het herkomstmilieu, testscores en het opleidingsniveau. Ondanks deze controles resteren tussen de zwarte en blanke bevolking verschillen in beroepsniveau en inkomenshoogte, die volgens de auteurs het bestaan van discriminatie aannemelijk maken. Deze methode heeft veel navolging gekregen bij sociologen en economen (Dagevos, 1998, p. 52).

### **2.2.5. Bij wijze van besluit**

Naar empirisch bewijs voor de human capital theorie en status-attainmenttheorie is vooral gezocht door het effect van het diplomabezit op het inkomen en het beroepsniveau na te gaan. De aanname dat elk jaar dat onderwijs wordt gevolgd, bijdraagt aan een verhoging van de produktiviteit en daarmee ook van het inkomen heeft veel kritiek opgeroepen onder andere vanuit de screenings- en signaleringstheorie (o.a. Spence, 1973). Ook laat de arbeidsmarktpositie van vrouwen & allochtonen zich moeilijk vatten door de human capital theorie. Voor de arbeidsmarktpositie van immigranten moet rekening worden gehouden met moeilijkheden in de 'human capital transfer': de verblijfsduur, de plaats waar het diploma is behaald, kennis van de landstaal, grootte en samenstelling van het sociaal netwerk, normen en waarden congruentie enz.

## **2.3. Het selectieperspectief**

In de theorieën worden de kosten die gepaard gaan met het zoeken van een geschikte kandidaat geproblematiseerd.

Achtereenvolgens staan we even stil bij de 'job competition' of baanconcurrentietheorie van Thurow (1975), de screening- of signaaltheorie van onder anderen Arrow (1973) en Stiglitz (2000) en de statistische discriminatietheorie van Becker (1964).

### **2.3.1. Baanconcurrentietheorie**

In deze theorie van Thurow (1975) staan **trainingskosten** centraal. Uitsluitend baankenmerken bepalen volgens deze theorie de marginale productiviteit. Een

individu krijgt training opdat hij of zij deze productiviteit kan leveren, maar het individu beschikt niet over deze marginale productiviteit onafhankelijk van de baan in kwestie. De baan bepaalt de marginale productiviteit en daarmee het loon van een individu. Met de aanname dat het **loon** een **kenmerk** is van een **baan**, wordt de basisassumptie van de neo-klassiek arbeidsmarkttheorie betreffende de elasticiteit van de arbeidsvoorwaarden losgelaten. (Thurow, 1975 *in* Groeneveld, 2002, p. 20-25)

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 r + \varepsilon$$

met: X = achtergrondkenmerken

r = aantal jaren voor de functie vereiste opleiding

$\varepsilon$  = storingsterm

Thurow is beroemd geworden om zijn voorstelling van de '**labor queue**': aanbieders van arbeid vormen een wachtrij voor een bepaalde baan. De positie in de wachtrij wordt bepaald door de door de werkgever ingeschatte trainingskosten die moeten worden gemaakt, opdat de productiviteit van de werknemer in de functie maximaal is. Opleiding wordt door de werkgever gehanteerd als een indicator van de trainbaarheid van de kandidaat. Een hoge opleiding beïnvloedt de positie in de wachtrij dus positief. In tegenstelling tot de human capital theorie, hebben onderwijskwalificaties in deze theorie een relatieve waarde. Hoek en Groot (1997 *in* Groeneveld, 2002, p. 20-25) vatten de belangrijkste **verschillen** tussen de **human capital theorie** en de baanconcurrentietheorie als volgt samen:

Schema 2: Verschillen human capital en baanconcurrentietheorie (bron: Hoek en Groot, 1997 *in* Groeneveld, 2002, p. 20-25)

	<b>Human capital theorie</b>	<b>Baanconcurrentie theorie</b>
Aanpassingmechanisme	Lonen	Hoeveelheid banen
Productiviteit	Gekoppeld aan persoon	Gekoppeld aan baan
Lonen	Flexibel	Redelijk stabiel
Kansen op baan bepaald door	Absoluut scholingsniveau	Relatief scholingsniveau

Het in de human capital theorie veronderstelde productiviteitsverhogende effect van scholing moet volgens Thurow worden afgezwakt. Scholing fungeert veeleer als een signaal van productiviteit van een werknemer en aldus van de door de werkgever te maken trainingskosten.

### 2.3.2. Signaaltheorie

In de signaaltheorie wordt in de human capital theorie veronderstelde directe relatie tussen opleiding, productiviteit en loon losgelaten. De in onderzoek waargenomen effecten van scholing op inkomen moeten volgens aanhangers van de screeningtheorie of signaaltheorie **niet** zozeer worden verklaard door het **productiviteitsvoordeel** van hoger opgeleiden, maar veeleer door de informatie die scholing aan werkgevers geeft over werknemers. De screeningtheorie kan dan ook worden opgevat als het loslaten van de veronderstelling van volkomen informatie. Werkgevers beschikken bij selectie van personeel niet over volledige informatie over de productiviteit (het kunnen) en de motivatie (het willen) van de kandidaten. De **toegeschreven kenmerken** zoals geslacht en etnische herkomst nemen hierin een belangrijk plaats in. (Groeneveld, 2002, p. 26-27)

Schema 3: Verschillen human capital en baanconcurrentietheorie (bron: Hoek en Groot, 1997 in Groeneveld, 2002, p. 20-25)

	Human capital theorie	Signaaltheorie
Effectieve jaren	Positief	Positief
Aantal jaren zittenblijven	Niet-negatief	Negatief
Aantal klassen overslaan	Niet-positief	Positief
Inefficiënte routings	Niet-negatief	Geen effect
Schooljaren zonder diploma	positief	Geen effect

### 2.3.3. Statistische discriminatie

Een variant op de screeningstheorie wordt gevormd door de statistische discriminatietheorieën (Becker, 1964; Arrow, 1973)

Zoals reeds gezien, wordt ondermeer opleiding gehanteerd als een 'signaal' van de productiviteit van een werknemer. Behalve opleiding en ervaring spelen de

aan een bepaalde categorie werknemers toegeschreven kenmerken een rol. Veronderstelde kenmerken van een bepaalde categorie werknemers wordt toegeschreven aan individuele kandidaten, die tot de desbetreffende categorie behoren. Vrouwen worden bijvoorbeeld verondersteld eerder hun loopbaan te onderbreken voor het verzorgen van kinderen dan mannen. Bij de selectie voor een baan waarmee investeringen in bedrijfsspecifieke kwalificaties zijn gemoeid, kiezen bij overigens gelijke kenmerken werkgevers om die reden eerder voor een mannelijke dan voor een vrouwelijke kandidaat. De statistische discriminatietheorieën werpen de vraag op of en in hoeverre individuele kenmerken als opleiding en ervaring een verschillend rendement opleveren voor verschillende categorieën werknemers. (Groeneveld, 2002, p. 28-29)

Normaalgezien zal statistische discriminatie enkel het **startloon** van werknemers beïnvloeden. Na een bepaalde periode zal de werkelijke productiviteit van de werknemers gekend zijn en zullen de lonen daaraan aangepast worden. Dat dit niet gebeurt wordt verklaard door het **'selffulfilling prophecy' mechanisme**. Werkgevers betalen lagere lonen aan allochtonen omdat ze verwachten dat hun productiviteit lager ligt. Omdat allochtonen lagere lonen verwachten zullen ze minder geneigd zijn om te investeren in opleiding en onderwijs omdat de opbrengst hiervan lager ligt dan voor autochtonen. Daardoor daalt de productiviteit en is de cirkel rond.

#### **2.3.4. Bij wijze van besluit**

In de theorieën worden de kosten die gepaard gaan met het zoeken van een geschikte kandidaat geproblematiseerd.

Om de verklaringskracht van de screeningstheorie ten opzichte van de human capital theorie te kunnen toetsen, splitste Oosterbeek (2000) het totaal aantal gevolgde scholingsjaren op in effectieve scholingsjaren, aantal jaren zittenblijven, aantal klassen overslaan, inefficiënte routings en jaren zonder diploma. Uit de analyse van Oosterbeek blijkt dat de screeningstheorie moet worden verworpen ten gunste van de human capital theorie. Ook wanneer in plaats van beloningsfuncties allocatiefuncties (met functieniveau als afhankelijke variabele) worden geschat, wordt de screeningstheorie verworpen.

We vonden geen Belgische studies die gebruik maken van de decompositiemethode die nagaat in welke mate bij (veronderstelde) gelijke productieve vaardigheden een ongelijke inkomenspositie wordt verworven. Nederlandse studies naar (in)directe loondiscriminatie (bv. Dagevos, 2007; Jennissen, 2007) leveren relevante informatie op over de wijze waarop allocatie en beloning van allochtone werkenden verloopt. De uitkomsten van diverse

onderzoeken zijn volgens Dagevos (1998, p. 63) behoorlijk consistent. Er wordt aangetoond dat door regelgeving op het terrein van de totstandkoming van inkomens mogelijke ongelijke behandeling van allochtonen en autochtonen in de kiem wordt gesmoord. In Nederland is er nauwelijks sprake van loonconcurrentie; er is sprake van 'equal pay for equal work'. Achterstand ten opzichte van autochtone werkenden is vooral het gevolg van baanconcurrentie die leidt tot ongelijke posities van allochtonen en autochtonen in beroepen- en functiestructuur. Allochtonen blijken bovendien aanzienlijk vaker dan autochtonen met vergelijkbare kenmerken werkzaam aan de onderkant van de werkgelegenheidsstructuur.

## 2.4. Het structureel perspectief

Een **beperking** van de **aanbodbenaderingen** is dat ze processen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt grotendeels buiten beschouwing laten. Ze hebben geen aandacht voor de structuur van de arbeidsmarkt of arbeidsorganisatie (Baron en Boelby, 1980; Berg, 1981; Glebbeek, 1987). We bespreken de segmentatie- en de interne arbeidsmarkttheorie die aan deze lacune tegenmoetkomen en verder bouwt op de bevindingen van het selectieperspectief. Vervolgens wordt dit geconcretiseerd in voorbeeldonderzoeken.

### 2.4.1. Segmentatietheorie

Theorieën die uitgaan van de betekenis van de vraagzijde stellen dat de arbeidsmarkt valt te onderscheiden in segmenten die verschillen in de wijze waarop allocatie en beloning van arbeid totstandkomt. De arbeidsmarktsegmentatie theorieën vinden deels hun oorsprong in het '**non-competing groups**' concept van de 19e eeuwse Britse economen zoals John Stuart Mill (1848) en Cairnes (1873). De grondgedachte dat de arbeidsmarkt bestaat uit segmenten is met andere woorden niet nieuw. Latere auteurs hebben dit concept opnieuw belicht en verder uitgewerkt, veelal als een reactie op de orthodoxe basisveronderstelling van homogeniteit en volledige mobiliteit van arbeid. (De Grip, 1987) Institutionele regelingen, die bijvoorbeeld voortkomen uit de acties van werknemers(organisaties), het personeelsbeleid binnen bedrijven en het overheidsbeleid, brengen structuur aan in de arbeidsmarkt waardoor zgn. 'non-competing groups' ontstaan.

#### 2.4.1.1. Segmentering van de arbeidsmarkt: rantsoenering en selectie

De segmenteringstheorie vindt haar oorsprong in het '**non-competing-groups-concept**' uit de economie. Volgens de theorie is er geen sprake van een homogene arbeidsmarkt gekenmerkt door volledige concurrentie, maar bestaan er verschillende deelmarkten waarop verschillende allocatiemechanismen werkzaam zijn.

De **essentie** van de segmenteringstheorie is gelegen in haar stellingname **tegen** het neoklassieke leerstuk van de **compenserende verschillen**.

Onder compenserende verschillen verstaan de economen het principe dat beloningen de weerspiegeling vormen van opofferingen die men zich in het verleden, heden of (soms) toekomst heeft getroost. Dit kunnen met andere

woorden compensaties zijn voor bezwarende werkomstandigheden (heden), opleidingsinvesteringen (verleden) of bovengemiddelde onzekerheden (toekomst). Individuen kiezen het voor hen optimale pakket van voor- en nadelen, zodat gegeven de druk van de concurrentie arbeidsmarktposities tenderen naar netto-gelijkwaardigheid over de levensloop.

Bij de kwalificering binnen het arbeidsbestel is er sprake van een open wervingsproces, waarbij werknemers zelf beslissen hoeveel zij in hun verdere ontwikkeling willen investeren (de human capital theorie spreekt in dit verband van 'trade offs'). 'Compenserende verschillen' en de 'trade-off' (afruil) tussen kwalificering en beloning vormen de kern van de neoklassieke arbeidsmarkttheorie.

Als segmenteringstheorie iets aan het bestaande theoretische kader wil toevoegen, moet zij volgens Glebbeek (1993) net op deze twee punten een alternatief bieden.

Om het ontstaan van segmentering en het optreden van structurele effecten via de creatie van selectiegronden te kunnen verklaren, dienen twee vragen te beantwoorden:

- a) waarom is op delen van de arbeidsmarkt selectie het overheersende allocatiemechanisme?
- b) Hoe kan selectie voor een arbeidsplaats tevens selectie voor kwalificering zijn?

De eerste vraag beantwoordt Glebbeek met behulp van '**efficiency wage theorie**', oorspronkelijk geformuleerd door de economen Akerlof en Yellen (1986).

De neo-klassieke theorie stelt dat een hogere productiviteit tot uitdrukking komt in een hoger loon. De 'efficiency wage theorie' draait de causale redenering om: door een loon te betalen dat hoger ligt dan het evenwichtsloon, weet een werkgever een werknemer (die over bedrijfsspecifieke kwalificaties beschikt) aan zich te binden. Bovendien wordt de werknemer gemotiveerd zich in te zetten, waardoor de productiviteit wordt verhoogd. De theorie vestigt bovendien de aandacht op het gegeven dat de productiviteit niet alleen afhankelijk is van bekwaamheid, maar ook van motivatie.

De tweede vraag kan op twee manieren worden beantwoord, namelijk op grond van de 'structurele human capital theorie' en op grond van de 'screening' theorie. De kern van de argumentatie is dat een bepaalde functie de werknemer de gelegenheid biedt (bedrijfsspecifieke) ervaring op te doen, waardoor zijn of



haar waarde voor het bedrijf toeneemt. Bovendien kan een functie de werknemer in staat stellen om zijn of haar vaardigheden te demonstreren. Het eerste is het human capital argument, het laatste is het screening argument (Groeneveld, 2002, p. ).

Volgens de 'efficiency wage theorie' is de productiviteit van de individuele werknemer niet vaststaand en bekend, maar variabel en onbekend. Niet hun vaardigheden als zodanig, maar hun motivatie deze ten volle ten gelden te brengen, is bepalend voor het resultaat. Het tegengaan van loonconcurrentie en het betalen van beloningen boven de marktprijs ('efficiency wages') zijn enkele van de middelen die werkgevers kunnen aanwenden om de gedrevenheid te bevorderen.

De logische consequentie van een loonniveau boven de evenwichtsprijs is dat de betreffende arbeidsplaatsen worden gerantsoeneerd. Er zijn immers meer mensen die het werk tegen de geldende voorwaarden zouden willen en kunnen verrichten dan er arbeidsplaatsen beschikbaar zijn. Het is duidelijk welk mechanisme in een op rantsoenering berustend arbeidbestel overheersend wordt: selectie. Het zwaartepunt in het allocatieproces komt te liggen aan de vraagzijde.

Uit de zo ontstane **wachtrijen** moet door de werkgever een keuze worden gemaakt wat resulteert in een door Glebbeek genoemde '**selectiemaatschappij**'. (Glebbeek, 1993, p. 29-32)

Arbeidsmarktsegmentering is het resultaat van beheersingsstrategieën en selectiepraktijken die het relevante arbeidsaanbod beperken en als zodanig de individuele mobiliteit op de arbeidsmarkt begrenzen. (Glebbeek, 1993, p. 19-20)

Dit relevante arbeidsaanbod kan op twee gronden worden beperkt:

1. selectie/uitsluiting van personen op grond van individuele of groepskenmerken;
2. selectie/uitsluiting van personen op grond van beklede arbeidspositie. Als gevolg hiervan zijn zowel arbeidsplaatsen als arbeidsaanbod gesegmenteerd naar hun mobiliteitsmogelijkheden d.w.z. naar het type functie waarvoor men ermee in aanmerking komt.

Uit onderzoek is bekend dat selectiecriteria naar tijd en plaats verschillen en ook tussen werkgevers in dezelfde sectoren aanzienlijke variatie vertonen. Ook is niet bij voorbaat uit te maken of en wanneer op de persoon dan wel de loopbaan gerichte selectiecriteria de overhand krijgen. Afhankelijk van welk van beide domineert, is er meer sprake van verticale of horizontale segmentering. Hoe de

segmentering precies **empirisch** uitpakt, en of deze typologie kan worden gevat, is volgens Glebbeek (1993) een variabele en daarmee **secundaire kwestie**. Primair is het punt dat in een arbeidsmarktbestel waarin selectieprocessen overheersend zijn:

1. **Arbeitsplaatsen** duurzaam kunnen **verschillen** in **kwaliteit** en aantrekkelijkheid; (i.t.t. de neoklassieke theorie van de 'compenserende verschillen');
2. Arbeitsplaatsen tevens verschillen in de **selectiegronden** die tot ontwikkeling worden gebracht; (i.t.t. de human capital hypothese dat werknemers zelf de kosten van investeringen in hun toekomst voor hun rekening nemen) met andere woorden bepaalt de job de aangeboorden vaardigheden en niet andersom;
3. Als gevolg van selecties op grond van de beklede arbeidspositie structurele verschillen in **mobilitetsmogelijkheden** tussen banen ontstaan.

Eén van de mogelijkheden is dan dat de **selectie** zich primair richt op sociale of groepskenmerken, met als gevolg dat **bepaalde groepen** (bv. vrouwen, etnische minderheden, lager gediplomeerden) minder kansen op de arbeidsmarkt hebben dan anderen. Wanneer hierbij voorkeuren, vooroordelen of statistische discriminatie in het geding zijn, geldt bovendien dat deze kansen geringer zijn dan op grond van individuele productiviteit gerechtvaardigd zou zijn. Indien deze benadeling een systematisch en duurzaam karakter heeft, mag tevens worden aangenomen dat de benadeelde groepen hier gaan anticiperen en door middel van zelfselecties en non-investeringsbeslissingen de welbekende self-fulfilling prophecy in het leven roepen. Hoewel deze vorm van segmentering veelbesproken is en maatschappelijk belangrijk kan zijn, scheidt het volgens Glebbeek (1993, p. 18) analytisch gezien geen nieuwe opgaven voor het sociaal-wetenschappelijk loopbaanonderzoek. Het effect wordt afdoende gepresenteerd door de individuele kenmerken in de traditionele statusverwervingsmodellen.

Om de stap te zetten naar het zogenaamd '**new structuralism**' en te kunnen spreken van een zelfstandig effect van de arbeidsmarktstructuur op loopbaanresultaten, zouden er ook selecties moeten plaatsvinden op grond van de **eerder beklede arbeidsposities**.

Een dergelijk selectie-effect was belichaamd in de al oudere **typologie** van de 'occupational systems', die een plaats heeft gevonden in de sociologische

segmenteringsliteratuur van Smith (1966 *in* Glebbeek, 1993, p. 18-19). Hij onderscheidde de volgende beroepsstructuur:

- a) 'Bridging occupations': waarin kwalificaties worden ontwikkeld waarmee men in tal van andere soorten werk terecht kan;
- b) 'Closing occupations': waarin beperkte kwalificaties worden ontwikkeld die niet of nauwelijks naar andere sectoren kunnen worden overgedragen, zodat de mobiliteitsmogelijkheden sterk begrensd zijn;
- c) 'Preparatory occupations': intredeposities van waaruit een aantal welomschreven trajecten in de arbeidsmarkt kunnen worden bereikt;
- d) 'Career-step hierarchies': interne markten waarbinnen men op basis van gebleken bekwaamheid stap voor stap promotie kan maken;
- e) 'Incremental hierarchies': interne markt waarbinnen men op basis van senioriteitsregels, periodieke bevordering ed. omhoog klimt;
- f) 'Residual jobs': arbeidsplaatsen buiten ieder organisatorisch of ander arbeidsmarktverband; overwegend ongeregeld en ongeschoold werk.

#### 2.4.1.2. Theorie van de dubbele arbeidsmarkt

Het resultaat van dergelijke beroepsstructuren is een **kanalisering** van **mobiliteitsmogelijkheden** op basis van huidige of eerder beklede arbeidsmarktpositie(s). Vooral het kwalificeringmechanisme geeft aanleiding tot karakteristieke functieovergangen door middel van een structurele aaneenschakeling van functies of functietypen. Glebbeek (1993, p. 18-19) spreekt in dit verband van 'carrièrelijnen of 'functieketens'. (Glebbeek, 1993, p. 18-19)

In zijn artikel over de 'balkanisering' van de arbeidsmarkt stelt Kerr (1954) de betekenis van regelgeving centraal voor het ontstaan van segmenten op de arbeidsmarkt. De betekenis van wat Kerr noemt de institutionalisering van de arbeidsmarkt en de daaruit voortvloeiende notie van segmentering komt prominent naar voren in de theorie van de dubbele arbeidsmarkt, die vanaf het einde van de jaren zestig in de VS tot ontwikkeling kwam. In die periode werden in de verschillende getto's van Amerikaanse steden studies verricht naar de achtergebleven positie van de overwegend zwarte bevolking. Het bleek dat de daar heersende armoede en werkloosheid niet goed verklaard konden worden aan de hand van traditionele arbeidsmarkttheorieën. Zwarten waren aangewezen op bepaalde typen werkgelegenheid en hadden nauwelijks de mogelijkheid om hun positie te verbeteren, ook al beschikten ze over de juiste

opleidingkwalificaties en vaardigheden. Een centraal leerstuk van de 'dualisten' is dat de zwarte bevolking voor haar arbeidskansen overwegend op het secundaire segment is aangewezen en dat mobiliteit vanuit het secundaire naar het primaire segment nauwelijks voorkomt. Verschillende factoren liggen hieraan ten grondslag, zoals (statistische) discriminatie. (Dagevos, 1998, p. 90-91)

In tegenstelling tot de 'human-capital theorie' wordt de opdeling van de arbeidsmarkt niet gezien als een gevolg van de scholingskeuzes van de arbeidskrachten, maar wordt gesteld dat deze segmentatie veroorzaakt wordt door de vragers naar arbeid. Evenals bij de baanconcurrentietheorie gaat de aandacht daarbij uit naar de beperkingen die de vraagzijde van de arbeidsmarkt opwerpt voor het realiseren van de potentiële productiviteit van de aanbieder van arbeid. In eerste instantie wordt daarbij een zgn. 'dubbele arbeidsmarkt' verondersteld, met enerzijds vaste en goed betaalde '**primaire**' banen en anderzijds slecht betaalde en tijdelijke '**secundaire**' banen. Het aantal beschikbare banen reageert daarbij niet op de relatieve beschikbaarheid van geschoolde arbeidskrachten. Het hoofdprobleem van de arbeidsmarkt is daarmee de schaarste aan deze primaire banen. Weliswaar is een bepaald scholingsniveau een noodzakelijke voorwaarde voor het verwerven van een baan op de primaire arbeidsmarkt, het is echter geen 'voldoende voorwaarde' voor het verwerven van een dergelijke baan. Voor arbeidskrachten die zijn aangewezen op banen binnen dit secundaire segment heeft het geen zin om in hun scholing te investeren, omdat deze investeringen op dit arbeidsmarktsegment niet tot een hoger inkomen leiden. (De Grip, 1987)

Schema 4: kenmerken van het primaire en het secundaire segment van de arbeidsmarkt (bron: De grip, 1987)

Primair segment	Secundair segment
- vast werk	- tijdelijk werk
- relatief hoge beloning	- relatief lage beloning
-goede secundaire arbeidsvoorwaarden	- slechte secundaire arbeidsvoorwaarden
- goede arbeidsomstandigheden	- slechte arbeidsomstandigheden
- relatief geschoold werk	- relatief ongeschoold werk
- baan biedt promotievooruitzichten	- banen zonder promotievooruitzichten
-werk vindt plaats binnen geïstitutionaliseerde regels en procedures	- willekeur in supervisie

#### 2.4.1.3. Interne-arbeidsmarkttheorie

De bekendste en meest baanbrekende studie die vanuit institutionele hoek in deze periode over interne markten verscheen, is zonder twijfel die van **Doeringer** en **Piore** (1971 *in* Veenman, 1990). Doeringer & Piore formuleren de interne-arbeidsmarkt theorie als een beschrijving van het functioneren van het primaire segment van de arbeidsmarkt. De dubbele arbeidsmarkttheorie en de interne arbeidsmarkttheorie worden vanaf dat moment in elkaar geschoven. Hierdoor wordt het mogelijk de verschillen tussen het primaire en het secundaire segment van de arbeidsmarkt nader te specificeren.

Om deel uit te maken van het primaire segment moet er sprake zijn van wat Doeringer en Piore '**social acceptability**' noemen, een kwalificatie die ondermeer samenhangt met sekse en etniciteit. Primaire werknemers, sowieso al geneigd tot stabiel arbeidsmarktgedrag, worden door de handelingsstrategieën van de werkgevers aangemoedigd zich voor langere tijd aan een bedrijf te binden. Zulk gedrag wordt immers beloond dankzij goede promotiemogelijkheden. De secundaire werknemers daarentegen zouden veeleer worden gekenmerkt door weinig stabiel arbeidsmarktgedrag. Werkgevers anticiperen daarop en versterken door het eigen handelen, de instabiliteit van de gedragingen van secundaire werknemers. (Veenman, 1990)

Allocatie en loonvorming worden op interne markten gestuurd door regelgeving en gewoonte, en niet door vraag- en aanbodverhoudingen op de externe markt. Het gevolg hiervan is dat personen op de interne markt voorrechten kennen waarvoor personen op de externe markt niet in aanmerking voor komen. De interne markt is afgeschermd van de externe markt doordat er slechts voor een beperkt aantal functies werknemers vanuit de externe markt worden aangetrokken.

Er worden **twee vormen** van **interne markt** onderscheiden, de enterprise-markt en de craft-markt. Op de craft- of **beroepsdeelmarkt** zijn werknemers gegroepeerd per beroep. De vakbond is hier de bepalende partij, en de beroepsdeelmarkt strekt zich uit zo ver de jurisdictie van de bond reikt. Op de enterprise- of **bedrijfsdeelmarkt** is de interne markt doorgaans gelijk aan de arbeidsorganisatie. Banen zijn gerangschikt in jobladders of loopbaanlijnen via welke opwaartse mobiliteit plaatsvindt. Intredebanen zijn doorgaans te vinden aan de onderkant van deze jobladders, waarna vervolgens allocatie van arbeid plaatsvindt via interne promotiesystemen. Beslissingen rond promotie zijn gebaseerd op anciënniteit en capaciteit en liggen vast in institutionele regelgeving.

Doeringer en Piore zien het ontstaan van bedrijfsinterne markten niet als bewuste controlestrategie van werkgevers, zoals marxistisch geïnspireerde economen, maar achten vooral **technologische** en **organisatorische ontwikkelingen** van belang. De eisen die hieruit voortvloeien bepalen in interactie met werknemers en werkgevers de vormgeving van interne markten. In grote kapitaalintensieve ondernemingen is doorgaans sprake van een ver doorgevoerde **arbeidsdeling** waardoor de kennis om het werk te doen alleen in de desbetreffende onderneming is aan te wenden; de betekenis van **bedrijfsspecifieke vaardigheden** is groot. Dergelijke vaardigheden kunnen uitsluitend worden aangeleerd binnen de arbeidsorganisatie zelf, waarbij aan on-the-job-training een belangrijke plaats wordt toegekend. Gezien de kosten die aan training zijn verbonden, is het voor werkgevers profijtelijk om werknemers aan zich te binden teneinde het rendement op de investeringen in opleiding te maximaliseren. Het afschermen van werknemers van de externe concurrentie (werkzekerheid) is een mogelijke strategie, net als het instellen van jobladders. (Dagevos, 1998, p. 93)

#### **2.4.1.4. Afbakening van de arbeidssegmenten**

Een probleem met de segmenteringstheorie is in de eerste plaats de afbakening van de segmenten (Dagevos, 1998; Glebbeek, 1993). Het onderscheid tussen een primair en een secundair segment en dat tussen een interne en externe

arbeidsmarkt worden door alle auteurs onderkend.<sup>17</sup> De naamgeving en operationalisering van de segmenten variëren echter per onderzoek.

De onzekerheid in de relatie tussen het theoretische concept en de empirische uitwerking kan volgens Glebbeek (1993) worden geïllustreerd aan de hand van de verwarring rond het begrip '**secundaire arbeidsmarkt**', dat in iedere segmenteringstheorie een prominente plaats inneemt. Er zijn volgens Glebbeek (1993, p. 30) in de literatuur zeker vier zeer gangbare betekenissen van dit begrip in omloop. 'Secundaire segment' wordt gebruikt in de betekenis van:

- a) De 'slechte banen'. In de klassieke omschrijving van Doeringer en Piore worden deze gekenmerkt door 'low wages and fringe benefits, poor working conditions, high labor turnover, little chance of advancement, and often arbitrary and capricious supervision' (1971)
- b) Het deel van de arbeidsmarkt waar geen 'efficiency wages' worden betaald (Lang en Dickens, 1988)
- c) De banen waarvoor geen beroeps- of bedrijfsspecifieke vaardigheden worden verlangd, maar waarvoor algemene vaardigheden voldoende zijn. (Lut en Sengenberger, 1974)
- d) De flexibele rand rond de vaste posities van een arbeidsorganisatie (Kloosterman en Elfring, 1991)

Hetzelfde geldt voor het begrip '**interne arbeidsmarkten**'. Allereerst is het opvallend dat afhankelijk van de gekozen definitie de grenzen van de interne arbeidsmarkt ruimer, nauwer of samenvallend met de grenzen van de arbeidsorganisatie kunnen worden getrokken. De interne arbeidsmarkt kan worden afgebakend als:

- a) Alle banen waarvoor een 'pool' van geprioriteerde kandidaten bestaat.
- b) Alle banen en/of personen binnen één organisatie.
- c) Banen die overwegend intern worden ingevuld (segment van de arbeidsorganisatie waarbinnen interne vacaturevulling gebruikelijk is en de betreffende werknemers legitieme aanspraken kunnen maken op een voorkeursbehandeling).
- d) Banen die vanwege de noodzaak van de opbouw van bedrijfsspecifieke vaardigheden in een promotieladder zijn gerangschikt. (Dit is de meest

---

<sup>17</sup> Alsmede de twee typen primaire segmenten, te weten de beroepsdeelmarkt en de bedrijfsdeelmarkt.

smalle afbakening van interne arbeidsmarkten, die impliceert dat slechts een beperkt deel van de arbeidsplaatsen in een organisatie dit predikaat verdient).

Een deel van de verwarring inzake het segmenteringsonderzoek betreft de omdraaiing van de **causale ordening**. Is het zo dat een deelmarkt 'secundair' is omdat er lage lonen worden betaald en geringe kansen op interne mobiliteit bestaan of is dit veel meer te wijten aan de vaststelling van relevante determinanten die bepalend zijn voor de wijze waarop werknemers worden gebonden? Gegeven de theorie is dit laatste aan de orde, maar in de onderzoekspraktijk wordt vaker het eerstgenoemde gekozen. Een belangrijk pluspunt blijft dat de uitkomsten van empirisch onderzoek bij herhaling het centrale uitgangspunt van het segmenteringsmodel bevestigen: contextkenmerken bepalen in belangrijke mate de positie en mobiliteitsmogelijkheden van werkenden, het zijn niet uitsluitend de persoonskenmerken die hiervoor verantwoordelijk zijn. De arbeidsmarkt kan niet als één entiteit worden beschouwd, maar er zijn deelmarkten te onderscheiden die verschillen in de wijze waarop allocatie van arbeid en beloning totstandkomt. (Dagevos, 1998, p. 109)

Juist omdat efficiency wages zijn gespreid over de hele economie en zowel op hogere als op lagere functieniveaus kunnen voorkomen, kan men niet bij voorbaat stellen dat segmenteringstendensen of selectieve tendensen het sterkst zijn op hogere niveaus. Afhankelijk van de marktverhoudingen, relatieve loonniveaus en andere specifieke variabele omstandigheden kan de invloed van selectie – in de zin van ongelijke uitkomsten voor personen van gelijke productiviteit – zich het sterkst doen gelden in de hogere, middelbare of lagere regionen van de beroepshiërarchie. Hoe rantsoenering zich vertaalt in segmentering is met andere woorden een **empirische kwestie**.

Wie de betere of slechtere banen krijgt, is in de gerantsoeneerde arbeidsmarkt tot op aanzienlijke hoogte een loterij (Thurow, 1975, p. 207-208). Voor een deel wordt deze loterij gestructureerd door de selectiecriteria die wellicht gerelateerd zijn aan trainingskosten, maar daarmee zijn ze nog niet specifiek gedetermineerd. Er zijn aanwijzingen dat werkgevers nogal verschillen in de concrete criteria die ze voor gelijksoortige banen aanleggen (Oosterhuis en Glebbeek, 1990, p. 143) Dit schept ruimte voor een diversiteit aan invloeden op het segmenteringsproces. (Glebbeek, 1993, p. 31)



#### 2.4.1.5. Verhouding tussen segmentering en mobiliteit

De twee voornaamste constituerende mechanismen zijn 'kwalificering' en 'interne arbeidsmarkten'. De rantsoenering van aantrekkelijke arbeidsplaatsen leidt tot endogene, in het arbeidsproces zelf besloten verschillen in de mobiliteitsmogelijkheden en dito mobiliteitspatronen:

1. Banen verschillen in de mate waarin de werkgever bereid is te investeren in de kwaliteit van het personeel
2. Banen verschillen in leerzaamheid en de mogelijkheden die zij bieden voor persoonlijke ontwikkeling
3. Banen verschillen in de mate waarin men zijn vaardigheden kan demonstreren en deze door anderen worden waargenomen en erkend.

**Kwalificering** wordt aldus een functie van de arbeidsplaats; opleidingskansen zijn afhankelijk van werkgelegenheidskansen. Thurow en Rosenbaum zijn volgens Glebbeek (1993, p. 35) eensgezind in hun opvatting dat deze situatie een belangrijke afwijking vertegenwoordigt van het 'human capital' model van vrije, open kwalificatieverwerving: 'The training opportunities are not purchased in the market for human capital but allocated by the employer as he distributes jobs and training opportunities (Thurow, 1983 in Glebbeek, 1993) ... If jobs provide unequal amounts of training and if employers control job assignments, the much training is controlled by employers – not employees, contrary to the assertions of human capital theory. By providing unequal amounts of training for future advancements, jobs put employees on different career trajectories ...' (Rosenbaum, 1990 in Glebbeek, 1993)

Het bieden van **kwalificeringsmogelijkheden** aan werknemers kan worden opgevat als een belangrijk signaal (Wielers, 1991), dat naar verwachting door werkgevers zal worden gegeven om een basis van vertrouwen te kweken en een langdurige arbeidsrelatie tot stand te brengen. Het feit dat de kwalificeringsbeslissing in de handen van de werkgever ligt, geeft aanleiding tot een andere verdelingsprincipe: door Rosenbaum in navolging van Turner 'sponsored mobility' genoemd. Veelbelovende werknemers worden binnen arbeidsorganisaties al vroeg op een bepaald carrièrespoor gezet en ontvangen daarbij behorende kwalificerende arbeidservaring en training ('sponsoring'). Anderen, die van dit type arbeidservaring verstoken blijven, lopen een achterstand op die – waarvan de mobiliteitspatronen uitwijzen- vrijwel niet meer kan worden ingehaald.

Ook los van gerichte opleiding en training verschillen arbeidsplaatsen in hun kwalificatiepotentieel. Binnen het kader van de segmenteringstheorieën is hier met name op gewezen door Piore (1980). Van belang is in zijn opvatting vooral het **type leerervaringen** waartoe arbeidsplaatsen aanleiding geven. In het bijzonder arbeidsplaatsen die **generalisatie** van kennis en inzichten toelaten zijn volgens hem bevorderlijk voor verder mobiliteitsmogelijkheden.

Het basisonderscheid is daarmee dat tussen concrete en abstracte leerervaringen.

De kosten van deze concrete leerervaringen hangen bovendien rechtstreeks samen met de hoeveelheid aan te leren taken, zodat er voor bedrijven een stimulans is arbeidsplaatsen die op concreet leren zijn ingesteld niet te breed – en dus niet te leerrijk – te maken. De werking van het mechanisme is gemakkelijk voorspelbaar. Werknemers die de hele dag routinearbeid verrichten of arbeid binnen de grenzen van een beperkt takenpakket hebben weinig mogelijkheden te tonen dat zij nog tot andere dingen in staat zijn. Op veel arbeidsplaatsen wordt creativiteit bovendien niet erg op prijs gesteld: de tayloristische-bureaucratische arbeidsorganisatie is juist in het leven geroepen om een zo groot mogelijke voorspelbaarheid van het werknemersgedrag te bewerkstelligen. Aan de andere kant staan arbeidsplaatsen die een grote mate van zichtbaarheid en demonstreerbaarheid met zich brengen. Dit zijn de plaatsen waar werknemers zich kunnen 'kwalificeren'. (Glebbeek, 1993, p. 120)

De **loopbaan** functioneert als een **spiegel** van de **productiviteit**. In die zin is de loopbaangeschiedenis een 'kwalificatie', ongeacht of de persoon in kwestie de hem toegedachte kwaliteiten daadwerkelijk bezit.

Het omgekeerde is ook het geval. Wie alleen maar laaggewaardeerde banen heeft bekleed of na zekere leeftijd nog niet is opgeklommen tot een enigszins respectabele positie, krijgt de stempel van een weinig bekwame en/of weinig energieke figuur. Voor deze persoon vormt de loopbaan een negatieve kwalificatie. Zijn 'ware' productiviteit wordt onthuld in het curriculum vitae dat hij moet voorleggen.

Naar het inzicht van Rosenbaum (1990, p. 286-287) vervullen vooral twee kenmerken van de loopbaan een signaalfunctie op de arbeidsmarkt:

- de eerder bereikte **posities**;
- de **snelheid** van de carrière.

De werking van deze beide signalen is een logisch uitvloeisel van het 'tournament mobility model'. Zowel het aantal eerdere competities dat is

gewonnen als het tempo waarin dit gebeurde, verschaffen de werkgever informatie over de intrinsieke kwaliteiten van de persoon. Dat brengt ons op de rol van het tijdslelement in het kwalificatieproces, welke aanleiding geeft een onderscheid te maken tussen **absolute** en **relatieve kwalificering**. Twee personen die over dezelfde productiviteit en status beschikken kunnen niettemin verschillend worden gekwalificeerd, omdat de ene zijn kwaliteiten op een vroeger tijdstip heeft verworven dan de andere. Evenzo is er sprake van absolute en relatieve de-kwalificering. Het eerst doet zich voor als de kwaliteit van werknemers terugloopt als gevolg van langdurige werkloosheid of afstompende werkomstandigheden. Het tweede is waarschijnlijk frequenter en verwijst naar de terugval in positie als anderen zich sneller ontwikkelen. Naarmate iemand ouder wordt, nemen zijn trainingskosten toe als gevolg van afnemend leervermogen en een kortere rendementperiode. Er niets bijleren leidt dus tot een verhoging van de trainingskosten en daarmee een verslechtering van de positie in de aanbodsrij. Het kwalificatieproces op de arbeidsmarkt wordt vanuit dit gezichtspunt dus beheerst door één onontkoombare wetmatigheid: zorg voor een arbeidsplaats met kwalificering – stilstaan is achteruitgaan. (Glebbeek, 1993, p. 286-287)

Uit het voorgaande mag duidelijk zijn geworden dat een 'kwalificatie' op de arbeidsmarkt naar méér verwijst dan alleen naar iemands feitelijke bekwaamheden of productiviteit. Een kwalificatie is in essentie opgebouwd uit de componenten van **feitelijke, toegeschreven** en **erkende bekwaamheden**. Als informatie vrij beschikbaar was en markten ongereguleerd zouden zijn, zou dit een triviale toevoeging betekenen. Maar in een wereld van 'head hunters', 'assessment centers' en 'informatienetwerken', alsmede van beroepsvereniging, bestaat er een reële kloof tussen wat iemand feitelijk kan en waartoe hij door anderen in staat en gerechtigd wordt geacht. (Glebbeek, 1993, p. 43)

Samenvattend onderkennen deze auteurs in de ontwikkeling van beroepsloopbanen een belangrijke rol van 'menselijk kapitaal', optredend in verschillende gedaanten, maar meer structureel ingebed dan eerder vernoemde theoretische benaderingen. Een citaat van Rosenbaum (1990, p. 284) vat de kern samen: 'These two mechanisms, signaling and stratified investments, though phrased in terms of the human capital model, introduce major organizational constraints on that model. Rather than individuals controlling their own human capital, organizational practices control the detection and development of individuals' human capital ...' Tegenover de aanname dat de vrije marktwerking tendeeft naar evenwicht, staat nu de redenering dat ze dat niet doet. Rantsoenering, onvrijwillige werkloosheid en niet-compenserende beloningsverschillen zijn de normale situatie in een efficiënte en productieve

economie. Via de door rantsoenering substantieel geworden selectieprocessen vormen de 'efficiency wage' de basis van de arbeidsmarktsegmentering. (Glebbeek, 1993, p. 49)

#### 2.4.1.6. Toetsing van de segmenteringstheorie

De toetsing van de segmenteringstheorie zoals deze hierboven is geformuleerd is niet eenvoudig. '**Efficiency wages**' zijn **niet direct observeerbaar**. Informatie over de door werkgevers daadwerkelijk gehanteerde selectiecriteria is onderzoekstechnisch moeilijk achterhaalbaar en is in de meeste databestanden dan ook niet ter beschikking. Evenmin zijn er in de gegevens directe aanwijzingen voor het kwalificatiepotentieel en de interne stijngsmogelijkheden in banen voorhanden. Empirische bewijsvoering voor of tegen de theorie moet daarom vooralsnog worden gezocht op niveau van de implicaties van de theorie, dat wil zeggen: op vlak van mobiliteit. Selectiepraktijken en structurele effecten resulteren zoals we zagen in uiteenlopende mobiliteitsmogelijkheden voor bepaalde groepen en vanuit bepaalde posities. **Mobiliteitspatronen** zijn daarom niet een onderdeel, maar wel een consequentie van segmentering. Net in loopbanen moeten de effecten van segmentering zichtbaar worden.<sup>18</sup> (Glebbeek, 1993, p.50)

Het karakter van de loopbaan verraadt de aard van het arbeidsmarktsegment, zo zou een basistelling van de segmenteringstheorie kunnen luiden. Als dergelijke invloeden vanuit de baan zich inderdaad voordoen, moeten de posities van mensen gaandeweg de **loopbaan ongelijker** worden. Dit is een 'sine qua non' voor het bestaan van structurele effecten. De differentiële uitwerking van selectiecriteria en structurele effecten doet verwachten dat verschillende groepen en verschillende werksoorten sterk variërende patronen van baanopvolging en loopbaanontwikkeling te zien geven. Een probleem bij het nagaan van deze veronderstelling is volgens Glebbeek (1993) dat de studie van loopbaanpatronen – in de zin van ketens van posities – nog geen hoge vlucht

---

<sup>18</sup> Niet-gerealiseerde mobiliteit is in het proefschrift van Glebbeek (1993, p. 245) in de meeste gevallen opgevat als een indicatie van geblokkeerde mobiliteit. Dat is een zeer gebruikelijke interpretatie, die bij gebrek aan aanvullende informatie ook wel als basisassumptie dienst kan doen. Toch kleven er aan deze aanname onzekerheden. Het zou volgens Glebbeek een goed idee zijn om in arbeidsmarktsurvey regelrecht te vragen naar geblokkeerde mobiliteitsmogelijkheden ('Hebt u het afgelopen jaar op banen gesolliciteerd die u niet hebt gekregen? Welke banen waren dat? In welke mate hebt u tot dusver in uw loopbaan uw beroepswensen kunnen realiseren?'). Inzicht in de werking van de arbeidsmarkt zou sterk worden verbeterd als we meer expliciet te weten kwamen over geblokkeerde mobiliteitsmogelijkheden: niet gekregen banen, niet gerealiseerde beroepswensen.

heeft genomen, zodat de vraag van conceptualisering vooraf gaat aan die van de toetsing. De intredeselecties door werkgevers, gecombineerd met de structurele effecten van de arbeidspositie, zouden benadeelde groepen opsluiten in met de leeftijd steeds beperktere werkgelegenheids- en dus mobiliteitsmogelijkheden.<sup>19</sup> (Glebbeek, 1993, p. 51-54)

Veel arbeidsmarktonderzoeken hanteren gepercipieerde promotiekansen en de lengte van het dienstverband als indicatoren voor interne arbeidsmarkten. Individuen met goede vooruitzichten en lange dienstverbanden worden geacht zich op een interne arbeidsmarkt te bevinden. Het is niet de segmenteringstheorie die zegt dat iedereen op een interne arbeidsmarkt een lang dienstverband heeft of iedereen op een secundaire markt een kort. Integendeel: interne arbeidsmarkten worden onder meer in het leven geroepen om de bedrijfsbinding te bevorderen van diegenen voor wie dat kennelijk noodzakelijk is, dat wil zeggen: van personeelsleden die op zichzelf goede redenen en mogelijkheden hebben om mobiel te zijn. Anderzijds wordt aangaande secundaire arbeidsmarkten voorspeld dat werknemers er na verloop van tijd in 'gevangen' raken en in hun mobiliteitsmogelijkheden geblokkeerd, waardoor langdurige dienstverbanden niet ongewoon zijn.

#### **2.4.1.7. Operationalisering van de arbeidsmarktsegmenten**

De door Lutz en Sengenbeger (1974) onderscheiden deelmarkten sluiten in hun definiëring nauw aan op de uitgangspunten van Doeringer en Piore. In hun visie zijn deelmarkten te onderscheiden naar de homogeniteit in gevraagde respectievelijk aangeboden vaardigheden. Er worden drie deelmarkten onderscheiden die 'sich durch unterschiedliche Grade der Specificität unterscheiden' (p. 50 in Dagevos, 1998, p. 94). Het gaat om 'unspezifischer' of 'Jedermannsteilarbeitsmarkt', de 'Fachliche Teilarbeitsmarkt' en de 'Betriebliche Teilarbeistmarkt'.

---

<sup>19</sup> Dit alles brengt een aantal proposities mee:

- De betekenis van het opleidingsniveau in het selectieproces op de arbeidsmarkt kan worden beoordeeld aan de hand van een expliciet model voor de verklaring van de loopbaanresultaten.
- Verschillen in mobiliteitsmogelijkheden moeten zichtbaar worden in verschillende loopbaanpatronen.
- Verschillen in de verwerving van menselijk kapitaal en de organisatie van de arbeidsmarkt geven aanleiding tot beroepsspecifieke loopbaanpatronen.

Voor de belangrijkste bevindingen van Glebbeeks' onderzoek verwijzen we u naar Bijlage II.

De '**Jedermanns-markt**' kenmerkt zich door werknemers die beschikken over algemene, niet specifieke kennis en vaardigheden. Omdat verwacht wordt dat het verloop onder de werknemers hoog is, blijven investeringen in beroeps- of bedrijfsspecifieke kennis of vaardigheden hier achterwege. Vanwege het niet-specifieke karakter van de kwalificaties van de werknemers zijn de kosten bij externe mobiliteit van de werknemer gering. Zowel de werknemer als de werkgever hebben bij de verandering van arbeidsplaatsen weinig te verliezen.

Het onderscheidende kenmerk van de **vakdeelmarkt** is dat de kwalificaties beroepsspecifiek zijn. Mobiliteit van werknemers met dergelijke kwalificaties vindt vooral tussen bedrijven plaats. Als voorbeeld geven Lutz en Sengenberger verpleegkundigen en ander medisch personeel, stenotypistes en de meeste bouw- en ambachtelijke beroepen.

Op de **bedrijfsdeelmarkt** wordt uitsluitend gehandeld in bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden. Omdat de kwalificaties niet bij een ander bedrijf zijn te gebruiken, is het volgens Lutz en Sengenberger te verwachten dat de opleidingskosten voor rekening komen van de werkgever waardoor bij die partij tegelijkertijd een belang ontstaat om de werknemer voor langere tijd aan zich te binden. Het binden van werknemers kan op verschillende manieren plaatsvinden; de werkgever kan de werknemer een salarisverhogingen en promotiemogelijkheden in het vooruitzicht stellen opdat de bedrijfsloyaliteit van de werknemer wordt vergroot. De werkgever, maar ook de werknemer hebben er belang bij dat het dienstverband wordt gecontinueerd. Op deze deelmarkt is interne mobiliteit het dominante allocatiemechanisme van arbeid en worden werknemers afgeschermd van externe concurrenten. (Dagevos, 1998, p. 94)

Aansluitend op deze operationele definities van deelmarkten is de typologie empirisch gevuld door beroepen(codes) toe te kennen aan deelmarkten op grond van 'het type mobiliteit waartoe zijn aanleiding geven' (Glebbeck, 1993, p. 162). Een en ander leidt tot de volgende samenstelling van de vier deelmarkten. De interne markt bestaat vooral uit hoger leidinggevend personeel. Op de beroepsdeelmarkt worden ondermeer verpleegkundigen, metaalarbeiders, bouwvakarbeiders en docenten aangetroffen. De meeste beroepsgroepen die deel uitmaken van de secundaire markt, zijn welhaast exemplarisch voor dit deelmarkttype. Het betreft onder andere schoonmakers, huishoudelijk personeel en horeca- en winkelpersoneel. Op de stabiele markt komen lagere ambtenaren en boekhouders terecht net als industrie-arbeiders, electrotechnici en (auto)monteurs.

#### 2.4.2. Segmenteringstheorie & etnische minderheden

De gemeenschappelijke theoretische gedachtengang van segmenteringsstudies is dat werknemers verschillen in de wijze waarop hun arbeid wordt beheerd. De verschillende beheersregimes hebben gevolgen voor onder meer de hoogte van de beloning en de mogelijkheden tot interne mobiliteit en (geneigdheid tot) externe mobiliteit. Een centrale gedachte van de segmenteringstheorie is dat beloning en mobiliteit verschillen naar arbeidsmarktsegment. De implicatie is dat werknemers die beschikken over gelijke human-capitalkenmerken, verschillen naar beloning en arbeidsmarktgedrag, afhankelijk van de deelmarkt waarop ze werkzaam zijn. In de segmenteringstheorieën zijn twee poten te onderscheiden. De eerste poot richt zich met name op de verklaring waarom arbeidsmarktsegmentering ontstaat, de andere poot biedt verklaringen voor het feit waarom bepaalde aanbodcategorieën vooral zijn aangewezen op de minder aantrekkelijke, secundaire markt. De 'klassieke' segmenteringstheorie richt zich in het bijzonder op de verklaring van de positie van minderheden op de minder aantrekkelijke segmenten. Zij stelt dat minderheidsgroeperingen zijn oververtegenwoordigd in dergelijke segmenten en dat het ontsnappen hieraan voor weinigen is weggelegd.

De segmenteringsbenadering is eveneens relevant en actueel om de arbeidsmarktpositie van allochtonen en immigranten te verklaren. Zowel werkgevers als werknemers hebben er belang bij dat er een secundaire markt bestaat. Bij een krappe arbeidsmarkt worden jobs van de primaire sector naar de secundaire sector verschoven door middel van tijdelijk of interim-werk. Daardoor is dit type betrekkingen weinig aantrekkelijk voor lokale werknemers. Door de weerstand van de zwak opgeleide plaatselijke bevolking om laagbetaalde en weinig gewaardeerde jobs aan te nemen, ontstaat er een vraag naar migranten (pull-effect). Wanneer er onderaan in de hiërarchie geen laagopgeleide plaatselijke bevolking beschikbaar is die aan de arbeidsvraag kan voldoen, zullen de lonen toch niet stijgen en zal er geopteerd worden voor migranten (die de lage lonen aanvaarden; status is voor hen minder belangrijk). Migratie is bijgevolg een "chronische en onvermijdelijke vraag naar buitenlandse werkkrachten vanwege de moderne geïndustrialiseerde maatschappij" (EFILWC, 2004 *in* Fehmieva, 2007). Zelfs al bestaat er werkloosheid in het gastland, kan er toch vraag zijn naar immigranten (Green, 2002). De allocatie van vacante betrekkingen aan minderheidsgroepen interageert met de veranderende economische structuur en creëert industriële niches en beroepsspecialisaties. Zo heeft bijvoorbeeld de stijgende activiteitsgraad van vrouwen in West-Europa geleid tot een grotere vraag naar reproductieve dienstverlening in het huishouden.

Verhoeven (2000) stelde vast voor **Vlaanderen** en **Brussel** vast dat er sprake is van een etnostratificatie van de arbeidsmarkt. De etnostratificatietheorie stelt dat etnische minderheden in een maatschappij voornamelijk omwille van hun afkomst meer risico lopen om terecht te komen in een specifiek segment van de arbeidsmarkt, met name in sectoren en banen die gekenmerkt worden door een hogere werkonzekerheid en slechtere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (bijvoorbeeld lagere lonen). Tielens (2005) concludeert op basis recentere gegevens van de twee belangrijkste arbeidsmarktindicatoren, de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad, dat de discrepantie tussen de kansen op de arbeidsmarkt voor vreemdelingen buiten de EU-15 en de autochtonen nergens in Europa zo groot is als in Vlaanderen en België. Uit de gegevens van 2001 blijkt dat de autochtonen stevast de beste positie bekleden en die ook het best kunnen behouden: ze zijn vaker aan het werk, ze slagen er beter in hun baan te behouden en maken minder transitie tussen werk en werkloosheid. De autochtonen worden op de voet gevolgd door personen van Europese herkomst, waarvan de nieuwe Belgen nog een klein stapje voor hebben op de vreemdelingen. Zeker personen uit West- en Noord-Europa sluiten erg nauw aan bij het socio-economisch profiel van autochtonen. Een derde stratum wordt bevolkt door personen afkomstig uit de niet-Europese landen, exclusief Turkije en Marokko. Het gaat voornamelijk om Afrikanen en Aziaten. Op sommige indicatoren scoren ze erg slecht, kijken we bijvoorbeeld naar het aandeel loontrekkenden dat gedurende drie jaar zijn positie kan behouden. Toch bekleden ze met betrekking tot de werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad niet de allerslechtste positie. Vandaar dat we hen een middenpositie toebedelen, eerder dan hen in het laagste stratum te plaatsen. Dat laagste echelon wordt ingevuld door de Turken en Marokkanen. Op nagenoeg alle indicatoren scoren ze het zwakst: ze kennen het laagste aandeel werkenden, het hoogste aandeel werklozen, en als ze loontrekkend zijn is de kans groot dat ze die positie niet lang kunnen bestendigen. Nieuwe Belgen uit deze landen doen het vaak iets beter dan de vreemdelingen, maar het verschil is niet bijzonder groot. Bij de vrouwen bekleden de Turken een bijzondere positie, in de meest negatieve zin. Er is dus sprake van een socio-economische etnostratificatie. (Tielens, 2005)

Vertommen & Martens (2005) richten hun analyse op het inkomen en hanteren in afwezigheid van werkervaring en opleiding de volgende loonvergelijking.

$$\text{Dagloon} = a + x.\text{geslacht} + y.\text{leeftijd} + w.\text{herkomst} + z.\text{statuut} + v.\text{sector} + q.\text{bedrijfs grootte} + p.\text{woonplaats}$$

De zeven onafhankelijke variabelen verklaren 50% van de totale variantie in dagloonhoogte ( $R^2$ ). Ondanks de afwezigheid van belangrijke determinanten als



opleidingsniveau en werkervaring verklaart dit model dus de helft van de dagloonverschillen.

De uniekheidsindex<sup>20</sup> geeft het percentage variantie weer dat door één gegeven variabele verklaard wordt bovenop de variantie verklaard door de overige determinanten. De index meet dus de belangrijkheid van een variabele als een voorspeller van dagloonhoogte; hoe hoger de waarde, des te groter zijn voorspellende kracht. De indexen worden als volgt gerangordend:

1. sector van tewerkstelling: 9,7%
2. statuut van de werknemer: 7,9%
3. leeftijd: 3,2%
4. geslacht: 3,2%
5. bedrijfsgrootte: 2,1%
6. herkomst: 1,1%
7. woonplaats: 0,5%

De belangrijkste vaststellingen zijn dus dat autochtone Belgen (met uitzondering van diegene met een Noord- en West-Europese nationaliteit) ceteris paribus een hoger dagloon hebben dan de verschillende groepen nieuwe en niet-Belgen en dat nieuwe Belgen het beter doen dan hun niet-Belgische herkomstgenoten.

Zoals verwacht hebben de vrouwen een lager dagloon ( $\beta = -0.206$ ) dan demannen. Arbeiders ( $\beta = -0.403$ ) en de ambtenaren ( $\beta = -0.018$ ) verdienen minder dan bedienden en leeftijd ( $\beta = +0.193$ ) en bedrijfsgrootte ( $\beta = +0.195$ ) hebben een positief effect op gemiddeld dagloon; hoe ouder de werknemer of hoe groter het bedrijf, des te meer men gemiddeld verdient. Bij de variabele herkomst worden de autochtone Belgen als referentiegroep gebruikt. De gestandaardiseerde coëfficiënten zijn relatief klein maar tevens op één uitzondering (andere niet-Belgen) na allemaal significant. Onder controle van geslacht, leeftijd, statuut, bedrijfsgrootte, sector en woonplaats hebben alleen de niet-Belgen uit Noord- en West-Europa een dagloon dat hoger ligt dan dat van de autochtone Belgen ( $\beta = 0.037$ ). De niet-Belgen van Marokkaanse, Sub-

---

<sup>20</sup> Uniekheidsindex ( $\text{var}X$ ) =  $R^2$  (alle variabelen) -  $R^2$  (alle variabelen -  $\text{var}X$ ). De som van deze indexen is echter lang niet gelijk aan het totaal percentage verklaarde variantie (50%). Hoewel de correlaties tussen de verschillende variabelen niet significant zijn, wijst dit op samenstellings- en interactie-effecten tussen de onafhankelijke variabelen.

Sahara-Afrikaanse en Zuid-Europese herkomst verdienen hetminst. Vreemdelingen blijken zich voor elke herkomstgroep in een slechtere positie te bevinden dan de allochtone Belgen, met uitzondering van de Noord- en West-Europeanen. (Vertommen & Martens, 2005)

Dagevos (1998, p. 90) gaat aan de hand van de **Nederlandse SPVA-surveygegevens** in op twee vragen: (1) in welke mate zijn allochtonen op de onderscheiden segmenten vertegenwoordigd, en (2) in welke mate zijn de voor segmenten typerende beloningspraktijken en mobiliteitspatronen van betekenis voor de positie van allochtone werkenden?

#### **2.4.2.1. Oververtegenwoordiging van allochtonen op de secundaire markt**

Al vanaf het prille begin van onderzoek naar segmentering is de afbakening van arbeidsmarktsegmenten een buitengewoon netelig probleem.

In de survey gegevens die Dagevos gebruikt (SPVA) is geen informatie beschikbaar over de aard van het werk, de specificiteit van de kwalificaties, de meetbaarheid van de productie, enz. Gegeven deze randvoorwaarden kiest hij ervoor niet zelf een typologie te ontwikkelen maar gebruik te maken van een reeds ontwikkelde typologie die zich reeds heeft bewezen.<sup>21</sup> Het betreft een typologie ontwikkeld door Glebbeek en gebaseerd op het theoretische werk van Piore (1975) en Lutz en Sengenberger (1974). Naast de secundaire arbeidsmarkt onderscheidt Glebbeek nog drie deelmarkten. Op de *interne markt*, die overeenkomt met Piores 'primary sector, upper tier' gaat het om beroepen met goede mogelijkheden op interne promotie. Stabiele beroepen die dergelijke promotiemogelijkheden niet kennen, worden gerekend tot de *stabiele markt*, die overeenkomt met de 'primary sector, lower tier' van Piore. De *beroepsdeelmarkt* kenmerkt zich door frequente wisselingen van werkgever en beroep. Er is op deze deelmarkt sprake van grillige loopbaanpatronen.

Om de oververtegenwoordiging van allochtonen op de secundaire markt te toetsen heeft Dagevos (1998) de deelmarkttypologie teruggebracht tot twee categorieën: enerzijds de interne markt, de beroepsdeelmarkt en de stabiele markt en anderzijds de secundaire markt. Om nu te achterhalen of er sprake is

---

<sup>21</sup> Arbeidsmarktstructuren zijn kenmerken van beroepen of bedrijven en niet van personen. Hoewel het ongetwijfeld bijzonder moeilijk is in surveys deze structurele kenmerken waar te nemen, blijft de aanbeveling de gehanteerde indicatoren via een aggregatiestap te verbinden met beroeps- en bedrijfscodes of een andere grotere eenheid. Een directe indicering zet volgens Glebbeek (1993, p. 165-166) de deur open voor schijnverbanden.

van oververtegenwoordiging van allochtonen op de secundaire markt is een analyse uitgevoerd waar de kans op werk op de secundaire markt wordt vergeleken tussen autochtonen en allochtonen met overeenkomstige individuele kenmerken.

Eerst heeft Dagevos voor de autochtonen een logistische regressie-analyse uitgevoerd. In het model zijn geslacht, opleidingsniveau en arbeidservaring opgenomen. Deze analyse laat duidelijk zien dat met het stijgen van het opleidingsniveau de kansen afnemen dat personen werkzaam zijn op de secundaire arbeidsmarkt. Ook blijkt er een sterk verband te zijn tussen de mate van arbeidservaring en een positie op de secundaire markt. Naarmate autochtonen langer op de arbeidsmarkt actief zijn, is de vertegenwoordiging op de secundaire markt lager. De secundaire markt is, voor zover het autochtonen betreft, in het bijzonder het domein van jongeren. Dat de kans op een baan op de secundaire markt geringer wordt naarmate werknemers meer arbeidservaring hebben, kan als een indicatie worden beschouwd dat voor autochtonen de secundaire markt een 'wachtkamerfunctie' heeft. Gedurende de loopbaan zijn er mogelijkheden om te ontsnappen aan de secundaire markt.

De resultaten wijzen uit dat Turken en Marokkanen aanzienlijk vaker dan autochtonen met gelijke 'productieve vaardigheden' werkzaam zijn op de secundaire markt. Dit geldt ook indien uitsluitend Turken en Marokkanen in de analyses worden betrokken die de Nederlandse taal goed machtig zijn. Voor deze groeperingen wordt de hypothese ondersteund. Surinamers en Antillianen blijken niet vaker dan autochtonen met dezelfde individuele kenmerken werkzaam te zijn op de secundaire markt. De uitkomsten nuanceren een centrale veronderstelling van de segmenteringsbenadering. Het blijkt in zijn algemeenheid onjuist dat allochtonen vaker dan autochtonen met vergelijkbare individuele kenmerken werkzaam zijn op de secundaire markt. (Dagevos, 1998, p. 118)

#### **2.4.2.2. Segmentering en beloning**

Volgens de theorie wordt de interne markt gekenmerkt door interne loopbaanstructuren en beloningssystemen die zorgdragen voor een aan ervaring gebonden salarisopbouw. Op andere deelmarkten en dan in het bijzonder de secundaire markt, is dit niet of in mindere mate aanwezig. In elk geval moet worden aangetoond dat er op de interne markt sprake is van een steiler inkomensprofiel dan op de secundaire markt.

Deze gedachte wordt empirisch ondersteund: de leeftijdsgebonden salarisopbouw is het sterkst op de interne markt (Glebbeck, 1993; Wolfs, 1992).

Dagevos (1998, p. 132 ) testte de volgende hypothese: het inkomen van allochtonen op de interne markt neemt met de stijging van de arbeidservaring sneller toe dan bij allochtonen op de secundaire deelmarkt. Ook Dagevos (1998, p. 103) concludeert op dat de relatie tussen inkomenshoogte en leeftijd zwakker is op de beroepsdeelmarkt en de stabiele markt, terwijl op de secundaire markt nauwelijks sprake is van een samenhang tussen inkomenshoogte en leeftijd.

De resultaten van de regressieanalyse laten zien dat de inkomensprofielen op de onderscheiden deelmarkten nogal van elkaar afwijken. De uitkomsten bij de Surinamers, Antillianen en autochtonen wijzen er op dat met de toeneming van arbeidservaring op de interne markt het inkomen sneller stijgt dan op de secundaire markt.

Op de secundaire markt is er sprake van een veel vlakker verlopend inkomensprofiel. Deze bevindingen wijzen erop dat de toeneming van arbeidservaring op de ene deelmarkt meer rendement oplevert dan op de andere deelmarkt. (Dagevos, 1998, p. 133-134)

#### **2.4.2.3. Geblokkeerde mobiliteit**

De segmenteringstheorie en de theorie van de dubbele arbeidsmarkt in het bijzonder, ziet in uitsluiting de belangrijkste reden dat de toegang van minderheden tot deelmarkten met gunstigere arbeidsvoorwaarden en perspectieven wordt geblokkeerd. Behalve dat allochtonen vaker op de secundaire markt terechtkomen, zijn de kansen om eruit te ontsnappen eveneens gering. Een andere 'klassieke' hypothese is dat er tussen het secundaire en primaire segment weinig mobiliteit mogelijk is. Dagevos (1998) formuleerde de hypothese dat in vergelijking met autochtonen de mobiliteit van allochtonen vanuit de secundaire markt naar andere deelmarkten beperkt is.

Op grond van informatie uit de SPVA zijn vgl. Dagevos **twee conclusies** te trekken. In de eerste plaats zijn **kwalificaties** van groot belang. Personen die in vergelijking met 1988 niet meer werkzaam zijn op de secundaire markt, zijn duidelijk hoger opgeleid dan degenen die niet mobiel zijn geweest. Het betreft (a) personen die in de onderzochte periode hun opleiding hebben afgerond, (b) personen die vanuit het werk interne cursussen en opleidingen hebben gevolgd, en het betreft hiermee deels overlappen, (c) personen voor wie de secundaire markt een wachtkamerfunctie heeft gehad; zij werkten gezien hun opleidingsniveau op de secundaire markt onder hun niveau en hebben vervolgens positieverbetering gerealiseerd. Ontsnappen aan de secundaire markt kan, zo blijkt via een **tweetal routes**. Het kan via '**interne kwalificering**' en de daaraan verbonden interne doorstroom. Deze route

betekent doorgaans dat vanuit de secundaire markt een positie op de stabiele markt wordt bereikt. Vanuit de segmenteringstheorie gezien, is dit een opmerkelijke uitkomst. Hierin wordt gesteld dat werkgevers niet investeren in werknemers op de secundaire markt. Hoewel ook de SPVA-gegevens laten zien dat in vergelijking met andere deelmarkten op de secundaire markt het minst vaak in opleidingskwalificaties wordt geïnvesteerd, blijkt dat niet alle werknemers op de secundaire markt investeringen in opleidingen moeten ontberen. De andere route verloopt via '**externe' kwalificering**: (werk)studenten ronden hun opleiding af en vinden via deze weg een andere baan, nogal eens een positie op de interne markt. Het is een route die naar verhouding vaak door Antillianen en autochtonen is gevolgd.

Een tweede bevinding is dat de **leeftijd** een belangrijke factor is voor de kansen op een overstap. Diegenen die mobiel zijn geweest, zijn aanzienlijk jonger en hebben een kortere arbeidservaring dan degenen die na zes jaar nog steeds op de secundaire arbeidsmarkt werkzaam waren. Anders gezegd: de kans op mobiliteit neemt af met de leeftijd. Blijkbaar sluiten de stabiele markt, de beroepsdeelmarkt en de interne markt zich af voor 'ouderen' (vgl. Glebbeek, 1993) én voor lager opgeleiden. (Dagevos, 1998, p. 121-122)

#### 2.4.2.4. Segmentering en externe mobiliteit

De segmenteringstheorie doet voorspellingen over de kansen op interne en externe mobiliteit die vanwege variërende bindingsregimes verschillen naar deelmarkten. De hypothesen hebben betrekking op de secundaire en de interne markt waar volgens de theorie de meest uitgesproken mobiliteitspatronen zijn te verwachten:

- Allochtonen op de secundaire markt zijn vaker extern mobiel dan allochtonen op andere deelmarkten onder controle van relevante individuele kenmerken.

- Allochtonen op de interne markt zijn vaker intern mobiel dan allochtonen op andere deelmarkten onder controle van relevante individuele kenmerken. <sup>22</sup>

(Dagevos, 1998, p. 126)

---

<sup>22</sup> Om meer inzicht te krijgen in de verschillen tussen deelmarkten is een **logistische regressieanalyse** uitgevoerd met de kans op externe mobiliteit als afhankelijke variabele. In de onderhavige analyse gaat het om een schatting van de kans dat personen in de periode t1 – t2 van werkgever zijn veranderd, waarbij de hypothese is dat personen die in t2 werkzaam waren op de secundaire markt, het vaakst van werkgever zijn gewisseld. Vooral aan het begin van de loopbaan wordt vaak een overstap gemaakt naar een andere arbeidsorganisatie. Om hiervoor te controleren is de arbeidservaring in het model opgenomen. Verder is gecontroleerd voor het opleidingsniveau, de beheersing van de Nederlandse taal en het geslacht van de respondenten. Genoemde factoren zijn

Uit de resultaten van de multivariate analyse blijkt dat **Turken en Marokkanen** op de secundaire markt niet significant vaker van werkgever hebben gewisseld dan Mediterraneanen op andere deelmarkten. De mobiliteitspatronen van **Surinamers en Antillianen** op de beroepsdeelmarkt en stabiele markt komen overeen met wat theoretisch mocht worden verwacht; werkenden op deze deelmarkten wisselen minder vaak van werkgever dan werkenden op de secundaire markt. Surinamers en Antillianen op de interne markt daarentegen, doen in externe mobiliteit niet onder voor degenen die werkzaam zijn op de secundaire markt, hetgeen niet conform de theoretische verwachtingen is. Mobiliteit blijkt zich vaak voor te doen aan de onder- en bovenkant van de arbeidsmarkt. De externe mobiliteit van **autochtonen** volgt nog het meest de voorspellingen van de segmenteringstheorie. Uit de regressieanalyse komt naar voren dat op andere deelmarkten dan de secundaire markt minder vaak van werkgever wordt gewisseld. Ook autochtonen op de interne markt zijn minder vaak extern mobiel dan autochtonen op de secundaire markt. Desondanks bieden de analyseresultaten ook steun voor de hypothese dat externe mobiliteit eveneens aan de bovenkant van de arbeidsmarkt voorkomt; **hogere opgeleiden** wisselen vaker van werkgever dan lager opgeleiden. De analyses laten zien dat de externe mobiliteit afneemt naarmate de **arbeidservaring** en **leeftijd** hoger zijn.<sup>23</sup> Het blijkt een sterk verband dat geldt voor alle onderzochte groeperingen.

Opvallend is vooral de geringe mate van externe mobiliteit van personen op de secundaire markt. Deze uitkomst legt volgens Dagevos (1998, p. 128-129) het **eenzijdig perspectief** van **segmenteringsbenaderingen** bloot; deze theorieën benadrukken vooral bedrijfsinterne processen die in meer of mindere mate moeten leiden tot binding. Het is echter onwaarschijnlijk dat de geringe externe mobiliteit van Turken en Marokkanen op de secundaire markt door dergelijke bindingsprocessen verklaard kan worden. Waarschijnlijker is dat deze categorie Mediterraneanen weinig mogelijkheden ziet voor externe mobiliteit, en om die reden niet wisselt van werkgever. De **perceptie van kansen op de**

---

persoonskenmerken. De positie op de deelmarkt is opgenomen als drie dummyvariabelen, met de positie op de secundaire markt als referentiecategorie.

Onderzoek naar externe mobiliteit heeft duidelijk aangetoond dat kenmerken van werk en de opvattingen hierover een belangrijke rol spelen in de beslissing om van werkgever te veranderen. Het betreft hier de mate van tevredenheid over verschillende aspecten van het werk (bv. arbeidsinhoud, contacten met collega's) en de kansen om binnen de arbeidsorganisatie promotie te maken. In de SPVA zijn geen gegevens bekend over kenmerken van het werk en de opvattingen daarover.

<sup>23</sup> Hoewel leeftijd niet is opgenomen in de analyse is deze conclusie terecht. De reden dat deze variabele buiten het model is gebleven, heeft louter een technische achtergrond. Er is sprake van een sterke mate van multicollineariteit tussen arbeidservaring en leeftijd.

**externe arbeidsmarkt** lijkt hier van groter belang dan de factoren die segmenteringstheorieën aandragen.

De hoge mate van externe mobiliteit van hoger opgeleiden en van personen op de interne markt laat zien dat aan de bovenkant van de arbeidsmarkt eveneens sterke mobiliteitspatronen bestaan. (Dagevos, 1998, p. 128-129)

#### **2.4.2.5. Segmentering en interne mobiliteit**

Zoals mocht worden verwacht, komen interne promoties het vaakst voor op de interne markt en het minst op de secundaire markt. De mate van interne mobiliteit op de beroepsdeelmarkt zit daar steeds tussen, wat eveneens overeenkomt met de theorie. Wat niet conform de verwachtingen is, is het veelvuldig voorkomen van interne promotie op de stabiele markt.

De mobiliteitspatronen blijken aanzienlijk **gedifferentieerder** te zijn dan door de theorie wordt voorspeld. Bij allochtone groeperingen blijkt dat de kansen op interne promotie niet variëren naar de positie op de deelmarkt. Dit is in tegenspraak met de verwachtingen van de segmenteringstheorie. Turken en Marokkanen op de secundaire en stabiele markt blijken niet minder vaak promotie te hebben gemaakt dan leden van dezelfde groeperingen op de beroepsdeelmarkt/interne markt.

De interne mobiliteit van allochtonen laat zich vooral verklaren aan de hand van (in het model opgenomen) individuele kenmerken.<sup>24</sup> De kans op het maken van interne mobiliteit is groter voor mannen, personen die de Nederlandse taal beter beheersen en langer actief zijn op de arbeidsmarkt. Interne mobiliteit blijkt niet samen te hangen met het opleidingsniveau. Uit de multivariaat analyses van Dagevos (1998) blijkt dat groeperingen sterk verschillen in de mate waarin zij interne promotie realiseren. Het zijn met name Turken die weinig promotie hebben doorgemaakt, gevolgd door Marokkanen. Opmerkelijk zijn verder de geringe verschillen tussen Surinamers, Antillianen en autochtonen.

Opmerkelijk is dat de uitkomsten bij autochtonen veel sterker overeenkomen met wat theoretisch mocht worden verwacht. Autochtonen op de secundaire markt en op de beroepsdeelmarkt hebben een significant lagere kans op interne mobiliteit dan autochtonen op de interne markt. Tussen autochtonen op de

---

<sup>24</sup> Deze samenhangen moeten blijven bestaan nadat is gecontroleerd voor individuele kenmerken. Als individuele kenmerken zijn opgenomen: het gerealiseerde opleidingsniveau, het geslacht, de mate van arbeidservaring en de beheersing van de Nederlandse taal. De posities op de afzonderlijke deelmarkten zijn als dummyvariabelen opgenomen met de interne markt als referentiecategorie.

stabiele en interne markt wijkt de mate van interne promotie niet van elkaar af. (Dagevos, 1998, p. 132)

#### 2.4.2.6. Interne mobiliteit en externe mobiliteitsgeneidheid

Vanuit de secundaire markt wordt vaak van werkgever gewisseld net zoals sprake is van veelvuldige werkgeverswisselingen vanuit de interne markt, en dat is minder in overeenstemming met de theoretische noties. Deze uitkomst wijst erop dat de **segmenteringstheorie** zich vooral richt op **bindingsmechanismen**, maar de arbeidsoriëntatie, de inschatting van kansen op de externe arbeidsmarkt door werkenden en, daaraan verbonden, de mogelijkheid om daadwerkelijk van arbeidsorganisatie te veranderen niet echt in beschouwing neemt. Arbeidsmarktgedrag is niet alleen afhankelijk van bedrijfsinterne processen (gericht op binding), maar ook van oriëntaties van werkenden op de externe markt, een perspectief dat in de segmenteringsbenadering volgens Dagevos (1998, p. 137 - 139) te weinig aandacht krijgt.

Dagevos (1998) formuleert daarom de volgende vragen:

- Welke factoren verklaren de **externe mobiliteitsgeneidheid** van allochtonen en welke verschillen bestaan hier tussen allochtonen en autochtonen? In hoeverre is de door segmentering- en interne arbeidsmarkttheorieën veronderstelde samenhang tussen interne en externe mobiliteit van betekenis?
- Welke factoren zijn van invloed op de **interne mobiliteit (skansen)** van allochtonen en door welke factoren worden verschillen met autochtonen verklaard?

De segmenterings- en interne arbeidsmarkttheorieën suggereren dat interne en externe mobiliteit elkaars complement zijn. Deze theorieën voorspellen –om verschillende redenen– dat bepaalde categorieën werknemers in min of meerdere mate aan de organisatie gebonden worden door onder andere interne promotiemogelijkheden in het vooruitzicht te stellen. De centrale gedachte is dat gunstige perspectieven de neiging tot vertrek zullen dempen. Daartoe worden functieladders in het leven geroepen die op grond van regels (bv. omtrent de betekenis van anciënniteit) doorlopen kunnen worden. Interne stijging en het achterwege blijven van externe mobiliteit zijn in deze visie communicerende vaten. Omgekeerd wordt immers verondersteld dat geringe interne kansen resulteren in een verhoudingsgewijze hoge (geneidheid tot) externe mobiliteit.



### **Externe mobiliteitsgeneigdheid:**

Wellicht hebben verschillende factoren invloed op de externe mobiliteit(sgeneigdheid): individuele kenmerken, baantevredenheid, de mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt, interne alternatieve arbeidsmogelijkheden.

Aan het verondersteld verband tussen **individuele** kenmerken en externe mobiliteit(sgeneigdheid) liggen (impliciet of expliciet) **human capital theorieën**. Hierin wordt verondersteld dat werknemers met een langer dienstverband meer bedrijfsgebonden menselijk kapitaal hebben opgebouwd. Externe mobiliteit ligt in deze visie minder voor de hand. Naarmate de **bedrijfsspecificiteit van kennis en vaardigheden** groter wordt, zal de werkgever voorzieningen (bv. gunstige arbeidsbeloning en promotiekansen) in het leven roepen die als doel hebben de desbetreffende werknemer aan de organisatie te binden. Ook is een werknemer die beschikt over bedrijfsspecifieke kwalificaties, minder aantrekkelijk voor een andere werkgever. Dat werkgevers twijfels hebben over het profijt van investeringen in oudere werknemers, draagt volgens deze theorie eveneens bij aan het leeftijdsspecifieke karakter van externe mobiliteit. Uit veel onderzoek komt naar voor dat leeftijd en de duur van het dienstverband belangrijke factoren zijn (namelijk ouder zijn en/of een langer dienstverband hebben). Behalve de door de human capital-theorie veronderstelde mechanismen vormen ook 'institutioneel' bepaalde factoren als pensioenopbouw en salarisniveau belangrijke achtergronden voor de gevonden samenhang.

Mobiliteitsonderzoek laat zien dat medewerkers 'blijven voor goed werk': indien het ontplooiingskansen biedt, interessant en op niveau is, de onderlinge verhoudingen en werksfeer goed zijn, dan is de geneigdheid om van werkgever te veranderen niet groot. De variabele baantevredenheid is in onderzoek niet onomstreden.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Sommige auteurs zijn van mening dat baantevredenheid eigenlijk niet meer meet dan het aanpassingsvermogen van werknemers aan de werksituatie. Tevredenheid over werk en organisatie verschuiven onder invloed van veranderende aspiraties. De mate waarin werknemers tevreden zijn, wordt dan niet zozeer bepaald door kenmerken van het werk, maar door het proces van de reductie van cognitieve dissonantie: indien ongewenste situaties zich voordoen, worden aspiraties bijgesteld met als gevolg dat tevredenheidsscores over het werk niet wijzigen. Deze discussie over de betekenis van arbeidssatisfactie wordt sinds lange tijd gevoerd in het onderzoek naar (de meting) van de kwaliteit van de arbeid.

Er wordt verondersteld dat externe mobiliteit groter is wanneer de kansen op een succesvolle overstap positiever worden geschat. In de literatuur wordt wel gesteld dat de waargenomen **kansen op de externe arbeidsmarkt** vooral van betekenis zijn voor de verklaring van het feitelijke handelen (bv. intensief zoekgedrag).

Arbeidstevredenheid en de perceptie van waargenomen interne kansen zijn dan vooral van belang voor de intentie tot vertrek; of men ook daadwerkelijk gaat zoeken hangt vooral samen met de inschatting van de eigen mogelijkheden op de externe markt.

**Segmenteringstheorieën** voorspellen dat **promotiekansen** binnen de eigen arbeidsorganisatie van invloed zijn op de externe mobiliteit. Loopbaankansen binnen de arbeidsorganisatie hebben binding tot gevolg. Deze hypothese krijgt bij Dagevos (1998, p. 160-162) speciale aandacht. De mate waarin zich mogelijkheden voordoen binnen de huidige organisatie, wordt afgemeten aan zowel de feitelijke en de gemaakte promotie als de gepercipieerde promotiekansen. De veronderstelling is dat beide aspecten de geneigdheid tot externe mobiliteit zullen verminderen.

Deze wijze van operationalisering impliceert dat Dagevos niet de 'objectieve' kenmerken van een interne markt, zoals bijvoorbeeld de aansluiting op functieladders en de wijze van regelgeving op het terrein van promoties, analyseert. Hiervoor ontbreekt het hem aan adequate gegevens. Dagevos vergelijkt personen die gunstige promotiekansen percipiëren en promotie hebben gemaakt met hun tegenhangers.

De onderzoeksresultaten van Dagevos sluiten niet helemaal aan bij de verwachtingen. Personen die in het verleden intern mobiel zijn geweest, zijn net vaker geneigd om van werkgever te veranderen dan degenen die niet intern zijn gestegen. Externe mobiliteit laat zich niet uitsluitend verklaren door pushfactoren. Zo zijn hoger opgeleiden aanzienlijk vaker vertrekgeneigd dan lager opgeleiden. Nadere analyses laat zien dat werknemers die promotie hebben gemaakt en (desondanks) vertrekgeneigd zijn, vooral te vinden zijn in de hogere functieniveaus. Mobiliteitsgeneigdheid is anders gezegd de resultante van tegengesteld effecten: 'interne' factoren dempen de vertrekintentie van sommige werknemers, voor andere werknemers nemen deze factoren de geneigdheid tot vertrek evenwel niet weg.

Wat wel overeenkomt met de verwachtingen is dat ongunstige ingeschatte perspectieven op promotie, aanleiding geven uit te zien naar een andere baan. Hoe gunstiger de promotiekansen worden ingeschat, des te geringer de

geneigdheid om van baan te veranderen. Bij allochtonen is dit verreweg de belangrijkste factor, bij autochtonen weegt de inschatting van promotiekansen eveneens zwaar. Gunstige oordelen over de werksituatie leiden tot binding aan de organisatie. Indien werknemers afwisselend werk hebben en wanneer er een goede verstandhouding bestaat tussen collega's en als de werksfeer goed is, dan is de tevredenheid groot en de geneigdheid om van baan te veranderen gering.

De uitkomsten van Dagvos (1998, p. 160-162) laten verder zien dat, in tegenstelling tot de eerder geformuleerde verwachting, de vertrekintentie niet wordt begrensd door de duur van het dienstverband. Een omvangrijke categorie allochtonen met een naar verhouding kort dienstverband kent nauwelijks vertrekgeneigden, terwijl op grond van theorie en empirisch onderzoek mocht worden verwacht dat werkenden in deze levensfase juist vaak van werkgever wensen te veranderen. Welke oorzaken hieraan ten grondslag liggen, is aan de hand van het beschikbare onderzoeksmateriaal niet aan te geven. Wellicht is ontmoediging hier van betekenis. Mogelijk heeft het verschillende personen uit de desbetreffende categorie grote moeite gekost om aan (passend) werk te komen, en is men weinig geneigd om een dergelijke zoektocht opnieuw te ondernemen. Een andere verklaring, die overigens met het voorgaande te maken kan hebben, is dat de **aspiraties** van (jonge) allochtonen geringer zijn en dat ze minder carrièregericht zijn dan (jonge) autochtonen omdat zij hun carrière-aspiraties bijstellen in functie van hun ervaringen.<sup>26</sup>

De inschatting van de eigen **kansen op de externe arbeidsmarkt** blijkt geen goede voorspeller te zijn van vertrekgeneigdheid. Waarschijnlijk is deze variabele vooral van betekenis voor de verklaring van het feitelijke zoekgedrag, en is ze minder van belang voor de verklaring van de vertrekintentie.

Tussen vetrekgeneigde allochtonen en autochtonen bestaan belangrijke verschillen in de **vertrekmotieven** om van werkgever te veranderen. Het beeld dat promotiekansen van grote betekenis zijn voor de vertrekintentie van allochtonen, komt ondubbelzinnig uit deze gegevens naar voren. **Geblokkeerde stijngsmogelijkheden** en **onderbenutting** vormen belangrijke drijfveren om uit te zien naar een andere baan. Maar liefst 90% van vetrekgeneigde allochtonen geeft aan dat ze een baan wensen waarin ze beter vooruit kunnen komen. Deze uitkomst impliceert dat in de huidige baan de promotiemogelijkheden (te) beperkt worden gevonden. Voorts ziet driekwart

---

<sup>26</sup> Dagevos (1998) beklemtoont dat het hier om speculaties gaat, wegens het gebrek aan kennis over de aspiraties van allochtonen, de achtergronden daarvan en het daarop geïnspireerde zoekgedrag.

van de vertrekgeneigde allochtone respondenten uit naar een andere baan omdat de huidige baan onvoldoende uitdagingen biedt. Ook het grote aandeel respondenten dat wijst op het feit dat ze beter betaald werk willen en werk wensen dat beter aansluit op het opleidingsniveau, duidt op gevoelens van onderbenutting.<sup>27</sup> Een belangrijk deel van de allochtone respondenten is van mening dat ze onder hun niveau werkzaam zijn en met name personen in de lagere functies, waar allochtonen sterk zijn vertegenwoordigd, zien voor zichzelf weinig stijgingskansen. (Dagevos, 1998, p. 161)

De uitkomsten met betrekking tot de vertrekmotieven van allochtonen en autochtonen laten zich goed interpreteren aan de hand van het onderscheid in push- en pullfactoren. Aan de vertrekgeneigdheid van allochtonen lijken vooral pushfactoren ten grondslag te liggen; hun motieven om te vertrekken hangen vooral samen met negatieve kenmerken van de huidige baan. Bij autochtonen is dit ook aan de orde, maar bij hen staat tegelijkertijd de aantrekkelijkheid van een nieuwe functie centraal; men is toe aan een andere baan, vooral omdat men al geruime tijd in de huidige functie werkzaam is. Het vizier lijkt bij autochtonen meer gericht te zijn op de voordelen van een andere functie, terwijl de vertrekmotieven van allochtonen met name gebaseerd zijn op de onaantrekkelijke kanten van de huidige functie, in het bijzonder de onderbenutting van capaciteiten en gebrek aan stijgingsmogelijkheden. Dit zijn niet specifiek 'allochtone' factoren, het zijn factoren die vooral van betekenis zijn voor personen in lagere functies. (Dagevos, 1998, p. 162-163)

Niet iedereen die ongunstige promotiekansen percipieert, is vertrekgeneigd. Sommigen van hen schatten hun mogelijkheden laag in om op de externe arbeidsmarkt (een vergelijkbare) baan te vinden en blijven om die reden (zitten). Zij berusten in de positie die ze op dat moment hebben. Berting (1968 *in* Dagevos, 1998, p. 164) spreekt hier van het '**fuiksyndroom**'.

---

<sup>27</sup> Uitkomsten over het belangrijkste vertrekmotief onderstrepen de betekenis van promotiekansen. Respondenten is gevraagd om uit de 15 vertrekmotieven, de belangrijkste te noemen. Een baan waarin men beter vooruit kan komen, vindt 32% van de allochtone vertrekgeneigden de belangrijkste overweging om van baan te veranderen. Voor allochtonen is dit men andere woorden niet alleen de vaakst genoemde overweging, maar ook verreweg de belangrijkste. Dat de huidige baan onvoldoende uitdagingen biedt, is voor 12% van de allochtonen de belangrijkste factor en staat daarmee op de tweede plaats. Bij de autochtonen is er niet één enkele factor die er uit springt. Vier factoren worden door steeds 15% van de autochtonen respondenten het belangrijkste gevonden: werk dat beter betaald, een baan waarin men beter kan vooruit komen, de huidige functie biedt onvoldoende uitdagingen en men heeft lang genoeg in de huidige baan gewerkt en wil wat anders. (Dagevos, 1998, p. 185)

Deze bevindingen leiden voor Dagevos (1998) tot de **conclusie** dat interne en externe mobiliteit elkaar beïnvloeden, maar dat de relatie onvolkomen is. De uitkomsten bewijzen daarmee tegelijk de kracht en de zwakte van de segmenterings- en interne arbeidsmarkttheorieën die aan deze samenhang een belangrijke rol toekennen. De kracht is gelegen in de centrale betekenis van de voorspelling dat interne promotiekansen invloed hebben op de externe mobiliteitsgeneigdheid. De zwakte is erin gelegen dat er geen aandacht is voor de afnemende kansen op de externe markt (het fuiksyndroom), die de human capital –theorie veel beter kan verklaren. Ook is er volgens Dagevos (1998) geen aandacht voor de verschillen in ambities en oriëntaties op de externe markt, die voor bepaalde categorieën werkenden (zoals de hooggeschoolden, hogere functieniveaus) veel belangrijkere factoren zijn in de verklaring van de vertrekgeneigdheid dan aspecten van de huidige werksituatie.<sup>28</sup>

#### **Interne mobiliteit(skansen):**

Voor de analyse van interne mobiliteit vertrekt Dagevos (1998) van drie veronderstellingen, die aanhaken bij verschillende theoretische benaderingen van mobiliteit:

1. De eerste veronderstelling komt voort uit de individualistische benadering: de verschillen in interne mobiliteit(skansen) worden bepaald door het menselijk kapitaal van werkenden.<sup>29</sup>
2. De tweede veronderstelling is direct verbonden aan segmenteringstheorieën. De centrale gedachte is dat arbeidsplaatsen verschillen in onder meer de wijze waarop zij zijn ingebed in functieladders en onderwerp zijn van opleidings- en doorstroombeleid.

---

<sup>28</sup> Volgens Glebbeek (1993) is mobiliteitsgeneigdheid geen indicator van de 'interne markt'. Door het mechanisme van 'efficiency wage' trachten werkgevers bepaalde werknemers aan zich te binden. Dit wil niet zeggen dat dit ook altijd lukt, bijvoorbeeld onder druk van marktomstandigheden.

<sup>29</sup> Vanwege de opbouw van bedrijfsspecifieke vaardigheden mag verwacht worden dat werkenden die langer aan de huidige werkgever verbonden zijn, vaker feitelijk intern mobiel zijn geweest dan degenen met een korter dienstverband. Het is een effect dat wordt voorspeld door de human capital theorie. Degenen met een langer dienstverband hebben weliswaar een grotere kans dat ze reeds promotie hebben gemaakt, maar op grond van de human capital theorie mag eveneens worden verwacht dat de inschatting van gunstige promotiekansen afneemt bij degenen met een langdurig dienstverband. Op een gegeven moment is een werknemers spreekwoordelijk 'over the hill' of wordt door personeelsselecteurs als zodanig beschouwd, en dalen de kansen dat een werknemer opnieuw in aanmerking komt voor promotie. De genoemde variabele is dan ook als een logaritmische functie in de analyse opgenomen.

De veronderstelling is dat promotiemogelijkheden variëren tussen posities in de arbeidsorganisatie.

3. De derde veronderstelling gaat ervan uit dat er tussen allochtonen en autochtonen sprake is van ongelijke behandeling. De veronderstelling is dat als gevolg van discriminatie en vooroordelen allochtonen ten opzichte van autochtonen minder vaak promotie hebben gemaakt en hun kansen op interne doorstroom lager inschatten.

Via kwantitatieve analyses is onderzocht in hoeverre feitelijk gemaakte promotie alsmede de percepties van promotiekansen verschillen naar geslacht, opleidingsniveau, de duur van het dienstverband en de positie in de organisatiestructuur.

In de eerste plaats blijkt dat tussen salariscategorieën nogal wat verschillen bestaan in de mate waarin door de arbeidsorganisatie wordt geïnvesteerd in opleidingen en loopbanen van het personeel.<sup>30</sup>

Uit de regressie van Dagevos (1998, p. 169-170) blijkt dat de perceptie van promotiekansen sterk samenhangt met de positie in de organisatie. Personen in hogere functies zien duidelijk meer interne stijgingskansen dan degenen in de lagere functiecategorieën; er is meer ruimte aan de top. Uit het model blijkt verder dat jongeren en personen met een kort dienstverband optimistisch zijn over hun stijgingskansen. Een belangrijk verschil tussen allochtonen en autochtonen is dat er bij allochtonen geen samenhang is te constateren tussen het feitelijk promotie hebben gemaakt en de inschatting daarvan.

De bevindingen wijzen erop dat de doorstroom vooral begrensd is in de lagere functieniveaus. Hier concentreren zich de functies met geringe perspectieven, hier kenmerkt de interne markt zich door afkalving van functies en hier is de concurrentie om de schaarse arbeidsplaatsen het hevigst. Deze ontwikkelingen treffen alle medewerkers in deze salarisschalen wat een ondersteuning betekent van een centrale veronderstelling van de segmenteringtheorie. (Dagevos, 1998, p. 174)

---

<sup>30</sup> De exacte formulering van de vragen is: heeft u tussen nu en 3 jaar geleden een opleiding/cursus gevolgd die (gedeeltelijk) door uw werkgever is betaald? / Is er in de laatste 2 jaar met u gesproken over loopbaanperspectieven (door chef of personeelsfunctionaris)?/ Zijn er met u in de afgelopen 2 jaar afspraken gemaakt over een opleidingsprogramma of een stage ter voorbereiding op een nieuwe functie?

#### 2.4.2.7. Etnische markt als bijzondere deelmarkt

Een groot aandeel van Dagevos' (1998, p. 195) respondenten bleek werkzaam in 'etnische functies'. Verschillende auteurs stellen dat (a) de instroom van allochtonen in etnische functies vooral het gevolg is van uitsluiting van algemene functies, (b) dat op de etnische arbeidsmarkt de kansen op opwaartse mobiliteit gering zijn en (c) dat ontsnappen aan de etnische arbeidsmarkt niet of uitsluitend tegen hoge kosten realiseerbaar is. Dit laatste heeft met discriminatie te maken, maar ook met de specificiteit van de kennis en vaardigheden die op de etnische arbeidsmarkt worden opgebouwd. Het beeld dat in de literatuur wordt geschetst over de markt van etnische functies komt sterk overeen met het beeld dat in de segmenteringsliteratuur bestaat over het secundaire segment en de betekenis daarvan voor het allochtone arbeidsaanbod. De uitzondering is dan dat de etnische arbeidsmarkt vooral toegang biedt voor hoger opgeleiden en het secundaire segment vooral lager opgeleiden herbergt. Maar voor wat betreft de redenen voor instroom en de mogelijkheden voor de verdere loopbaan zijn de overeenkomsten treffend. Er zijn volgens Dagevos & Veenman (1992, p. 177) redenen om de ontwikkeling van de etnische arbeidsmarkt met minder scepsis te bekijken. Ze heeft namelijk ook kansen geboden, want het is maar de vraag of ze zonder degelijke functies een gunstige loopbanen zouden hebben doorlopen. Het gaat om de volgende categorieën:

- degenen met lage of middelbare opleidingskwalificaties;
- degenen die op latere leeftijd immigrerden.

Als het hoogst behaalde opleidingsniveau in het land van herkomst is gerealiseerd, blijkt de kans groot dat een (hoge) positie op de arbeidsmarkt wordt behaald in een etnische functie. Hetzelfde geldt voor opleidingen in de alfa- en gamma-richtingen. Respondenten met deze onderwijsachtergronden komen maar zelden terecht in algemene functies.

Op basis van het motief om een etnische functie te aanvaarden, onderscheidt Dagevos een drietal categorieën:

1. de voluntaristen: het gaat op personen die gevraagd worden voor een etnische functie en deze kans met beide handen aangrijpen.
2. de defaitisten: hier gaat het om personen die geen etnische functie ambiëren, maar vanwege de ontoegankelijkheid van algemene functies uiteindelijk in het etnische circuit verzeild zijn geraakt.

3. de opportunisten: deze personen gaan er a priori van uit dat de kansen op een algemene functie gering zijn en anticiperen hierop door het zoekgedrag en vaak al de keuze van de studie(richting) af te stemmen op werkzaamheden in etnische functies.

Door de organisatiedoelstelling (algemeen of etnisch) in verband te brengen met de functie-inhoud (algemeen of etnisch), krijgt Dagevos (1998) een indeling in vier 'functietypen'.

Schema 5: Functietypen naargelang functie-inhoud en organisatiedoelstellingen (Bron: Dagevos, 1998)

	<b>Organisatiedoelstellingen</b>	
Functie-inhoud	Algemeen	Etnisch
Algemeen	I	II
Etnisch	III	IV

Ten behoeve van het onderzoek naar de betekenis van etnische functies voor het verloop van de carrière heeft Dagevos (1998) afzonderlijk de loopbanen geanalyseerd van personen die een functie op de etnische arbeidsmarkt hebben aanvaard en hier ook werkzaam zijn gebleven. Voorts analyseerde hij de loopbanen van degenen die vanuit een etnische functie de overstap hebben gemaakt naar een algemene functie. Voor Dagevos' respondenten gold dat ze via etnische kanalen opwaartse mobiliteit realiseerden of een goede entreefunctie vonden. De vraag die echter rijst, is op welke wijze de instroom in etnische functies in hoofdzaak het gevolg is van ontoegankelijkheid van algemene functies. (Dagevos, 1998, p. 196)

Respondenten die werkzaam zijn in functietype III zitten naar hun inschatting 'gevangen' in het etnische kanaal. Zij hebben het gevoel daar 'weggezet' te zijn. Zij schatten de kansen op interne mobiliteit als gering. De 'ethnische afdelingen' binnen algemene arbeidsorganisaties kennen doorgaans een geringe status en de respondenten zijn van mening dat sleutelpersonen zich nauwelijks inzetten voor functieverandering en -verhoging van de betrokkenen. (Dagevos & Veenman, 1992, p. 148)

Uit de analyse van loopbanen van personen die erin geslaagd zijn een algemene functie te verwerven, komt zonder uitzondering een positieverbetering naar



voor: het inkomen gaat erop vooruit, het functieniveau is hoger. Het veronderstelde mechanisme dat eerst een stap terug moet worden gedaan alvorens algemene functies kunnen worden bereikt, gaat niet op. Het is een resultaat dat een belangrijk aspect van de 'ethnic mobility trap'-hypothese weerlegt.<sup>31</sup> De beroepsloopbaan van deze categorie vertoont geen daling. Integendeel, er is net sprake van een overstap naar een hogere functie.

Het blijkt dat de overstap overwegend wordt gemaakt door personen die in algemene organisaties een etnische functie hadden (functietype III). Dergelijke functies zijn **brugfuncties** tussen de etnische en de algemene arbeidsmarkt. Interne doorstroom in algemene organisaties is anders gezegd het belangrijkste kanaal om uit etnische functies te ontsnappen. Binnen de onderzoeksgroep maakt nagenoeg niemand vanuit functietype IV (etnische functie in een etnische instelling) direct de overstap naar een algemene functie. Wel is er druk verkeer van functietype IV naar III.

Het komt dan ook regelmatig voor dat degenen die de overstap naar een algemene functie hebben gemaakt, in het verleden een etnische functie in een etnische organisatie hebben bekleed. Functietype III is dan vooral een tussenstation geweest.

Veel minder inzicht scheidt het onderzoeksmateriaal in de vraag waarom vanuit functietype IV zo weinig mobiliteit naar een algemene functie plaatsvindt. Mogelijk hebben personeelselecteurs een geringe waardering voor de etnische functionarissen en hun organisaties.

Een andere invalshoek (naast de 'ethnic mobility trap'-hypothese) om deze bevindingen te interpreteren, is de **segmenteringsbenadering**. In dit geval typeren we de etnische arbeidsmarkt als een specifieke beroepsdeelmarkt waar kennis over minderheden wordt verhandeld. Dergelijke kennis is bruikbaar in zowel 'etnische' als 'algemene' organisaties. Het veelvuldig wisselen van baan vanuit functietype IV naar functietype III ondersteunt deze gedachtengang. In

---

<sup>31</sup> In de kern komt het idee van de 'mobility trap' (Wiley, 1968; Collins, 1983) erop neer dat sommige posities een hindernis kunnen zijn voor het bereiken van een andere positie. Sociale stijging binnen een stratum is iets anders dan stijging tussen strata. Indien de loopbaan zich in een bepaald stratum afspeelt, is het niet goed mogelijk om uit dit stratum te komen. Wiley suggereert dat een dergelijke overstap alleen mogelijk is indien in het andere stratum (aanvankelijk) genoeg wordt genomen met een lagere positie. Aan opwaartse mobiliteit is dus eerst neerwaartse mobiliteit voorafgaan. De ethnic mobility trap is een verbijzondering van de mobility trap. Personen die werkzaam zijn in instituties die verwant zijn aan de eigen groepering, beperken hun kansen op een verdere loopbaan. De 'in-group career' kenmerkt zich door geringe kansen op interne mobiliteit en op een baan buiten de eigen instituties. (Dagevos, 1998, p. 192)

deze visie zijn personen met etnische functies in algemene organisaties dus nog steeds werkzaam op een beroepsdeelmarkt. Tegelijkertijd hebben deze functionarissen ook aansluiting op de bedrijfsinterne markt. Uit onderzoeksgegevens blijkt dat juist deze categorie de overstap maakt, ondanks de geuite klachten dat etnische functies in algemene organisaties zijn weggestopt en afgesneden zijn van de primaire processen van deze organisaties. De beroepsdeelmarkt en de bedrijfsinterne markt raken elkaar, hetgeen uitwisseling tussen deze markten tot gevolg heeft. (Dagevos, 1998, p. 208-211)

### 2.4.3. Bij wijze van besluit

Een beperking van de aanbodbenaderingen is dat ze processen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt grotendeels buiten beschouwing laten. Ze hebben geen aandacht voor de structuur van de arbeidsmarkt en de arbeidsorganisatie. (vgl. Baron en Boelby, 1980; Berg, 1981; Glebbeek, 1987).

De essentie van de segmenteringstheorie is gelegen in haar stellingname dat:

1. **Arbeidsplaatsen** duurzaam kunnen **verschillen** in **kwaliteit** en aantrekkelijkheid; (i.t.t. de neoklassieke theorie van de 'compenserende verschillen');
2. Arbeidsplaatsen tevens verschillen in de **selectiegronden** die tot ontwikkeling worden gebracht; (i.t.t. de human capital hypothese dat werknemers zelf de kosten van investeringen in hun toekomst voor hun rekening nemen) met andere woorden bepaalt de job de aangeboorden vaardigheden en niet andersom;
3. Als gevolg van selecties op grond van de beklede arbeidspositie structurele verschillen in **mobilitetsmogelijkheden** tussen banen ontstaan.

Verskillende Nederlandse studies (bv. Glebbeek, 1993; Dagevos, 1998) naar segmentering zijn geïnspireerd door de theorie van de dubbele arbeidsmarkt. Deze onderzoeken stellen vast dat er aanwijzingen zijn voor segmenteringstendenties op de Nederlandse arbeidsmarkt, onder meer blijkend uit beloningsverschillen tussen segmenten en uiteenlopende effecten van human-capitalvariabelen. Een duidelijke scheidslijn die de Nederlandse arbeidsmarkt onderscheidt in een primair en secundair segment, wordt evenwel door geen van de studies getraceerd. Dit heeft niet in de laatste plaats te maken met de problematische vertaalslag van theorie naar empirie.

De moeizame operationalisering van arbeidsmarktsegmenten is een probleem dat alle segmenteringstudies parten speelt. Ondanks de verschillen in analysesniveau zijn de verwachtingen omtrent mobiliteitspatronen en beloning opvallen gelijklopend. Als het gaat om verschillen in mobiliteit, die in alle hier genoemde studies worden onderzocht, is steeds de theoretische verwachting dat interne en externe alsmede horizontale beroepsmobiliteit varieert naar context. Externe mobiliteit, dat wil zeggen dat van werkgever wordt veranderd, is vooral dominant op de secundaire markt, binnen spotmarktrelaties, in organisaties die getypeerd worden als 'simple structure' en in de klassieke industrie. Het gevolg is dat werknemers die op genoemde marktstructuren aangewezen zijn, vanwege frequente werkgeverswisselingen vaak gebroken loopbanen kennen en weinig opwaartse mobiliteit hebben doorgemaakt. Horizontale beroepsmobiliteit komt vooral voor op de vakdeelmarkt, of zo men wil: op de beroepsdeelmarkt, in professionele relaties, professional bureaucracies en in de concurrerende industrie en professionele diensten. De kansen op verticale, interne mobiliteit zijn hier geringer. De laatst genoemde vorm van mobiliteit wordt in het bijzonder aangetroffen op de interne markt die in meer of mindere mate synoniem is met de grootindustrie en de bureaucratistische diensten. (Dagevos, 1998)

De etnische deelmarkt is een voor hoger opgeleiden secundaire, perifere markt. De bevindingen van Dagevos (1998, p. 215) laten zien dat zowel individuele als structurele factoren zeggingskracht hebben:

- individuele aspiratie en oriëntaties: personen geven zelf richting aan hun loopbaan
- er bestaan verschillende beloningsregimes voor etnische vs. algemene functies: het beloningsniveau op de etnische arbeidsmarkt ligt lager dan op de markt voor algemene functies.

## 2.5. Plaats van onderwijs in theorievorming en empirie in de zoektocht naar een geschikt theoretisch model

Normaal gezien geldt dat des te lager het opleidingsniveau, des te hoger het werkloosheidscijfer en des te langer de gemiddelde duur van de werkloosheid (of juist: des te hoger het aandeel van de langdurige werklozen).<sup>32</sup>

De vraag waarom het opleidingsniveau deze invloed heeft, kan op verschillende manieren worden beantwoord. Sommige theoretische beschouwingen leggen de nadruk op de **geringe(re) arbeidsproductiviteit** van laag opgeleiden, maar abstraheren daarbij de werkgelegenheidsstructuur naar functieniveau. Anders gezegd: aan de ontwikkeling van de vraag/aanbod-verhouding per functieniveau wordt onvoldoende aandacht gegeven. Nemen we dit aspect wel in beschouwing, dan is namelijk de 'verdringing' van lager opgeleiden door hoger opgeleiden relevant. (Wolbers, 1998)

Het groter belang van formele kwalificaties bij de allocatie van arbeidsposities en de daarmee samenhangende toegenomen betekenis van externe werving werken voorts **verdringingsprocessen** in de hand. (Dagevos, 1998, p. 173)

Wanneer de beroepsbevolking (met een relatief hoog opleidingsniveau) groter is dan het aantal arbeidsplaatsen, ontstaat een verscherping van de selectiecriteria, vooral voor wat betreft het opleidingsniveau. Loonaanpassingen blijven achterwege; er bestaat in de termen van Thurow geen **loonconcurrentie**, maar **arbeidsplaatsenconcurrentie**. Onder zulke omstandigheden vindt substitutie plaats van lager opgeleiden door hoger opgeleiden. De laatste zijn in een ruime arbeidsmarkt ook eerder geneigd een baan te accepteren die in feite ligt beneden hun opleidingsniveau.

---

<sup>32</sup> Zo blijkt uit vele arbeidsmarktstatistieken (cfr. OECD, 2007) scholing vaak een positief effect te hebben op de werkzaamheidsgraad en een negatief effect op de werkloosheidsgraad. In de meeste landen is de tewerkstellingsgraad van de 'native bevolking' hoger dan deze van de 'foreign-born' bevolking. In Canada geldt het omgekeerde en ook in Luxemburg, Italië, Portugal, de Verenigde Staten, Hongarije en Slowakije zijn de verschillen nagenoeg onbestaand of zeer klein. Ook in België blijkt er in het algemeen een sterk positief verband te bestaan tussen scholingsgraad en werken ongeacht de verblijfstijd of etnische afkomst. Dit effect van scholingsgraad op werken is bij 'autochtonen' en 'EU-burgers' quasi hetzelfde, gevolgd door de 'genaturaliseerden'. Het effect van scholingsgraad is het kleinst bij 'Turken en Marokkanen' en 'niet EU-vreemdelingen'. Met betrekking tot de verblijfstijd is het effect van scholingsgraad op werken het sterkst bij midden- en hooggeschoolden. (Geets, Timmerman, 2008)  
Een opmerkelijk resultaat van de log-lineaire analyse van Veenman (1990, p. 333) is dat hoger opgeleide Molukkers langer werkloos blijven dan degenen met uitsluitend lagere school of geen diploma. Uit de diepte-interviews blijkt dat de bereidheid om arbeid met inconvenienten te accepteren bij deze groep niet erg hoog is.

De kans op onderbenutting geldt zowel voor arbeiders als voor bedienden. Een en ander betekent dat het werkloosheidsrisico als het ware wordt afgewenteld op de lager opgeleiden. (Veenman, 1990 p. 100)

Een andere verklaring situeert zich volgens Veenman (1990) op de wijzigende behoefte van de arbeidsmarkt. **Naast** absorberingsproblemen die blijken bij een puur **kwantitatieve** beschouwing van de vraag/aanbod-verhouding, zijn er **(kwalitatieve) aansluitingsproblemen**. In het bijzonder gaat het daarbij om het verschijnsel dat de kwalificaties van lager opgeleiden in veel arbeidsorganisaties niet langer toereikend worden geacht; er bestaat een toenemende behoefte aan personeel met meer scholing. In tijden van recessie met daaruit voortvloeiende bezuinigen, wordt minder besteed aan (interne dan wel externe) opleidingen en zal personeel met de gewenste kwalificaties veeleer rechtstreeks worden verkregen door hoger opgeleiden aan te trekken voor functies die voorheen waren voorbehouden aan lager opgeleiden. Terzijde wordt opgemerkt dat de grondslag van deze redenering (werkgevers zien af van scholing) doet begrijpen waarom diegenen met een afgebroken opleiding een zeer kwetsbare positie innemen op de arbeidsmarkt.

In de sociologische en economische literatuur treft men een veelheid van factoren aan die verantwoordelijk worden gesteld voor de **belangrijke plaats van het onderwijs** in het maatschappelijke voortbrengings- en verdelingsproces.

Analytisch gesproken kan volgens De Grip (1987) een grotere –of geringere- rol van de school in het economisch leven tot stand komen langs **vier wegen**:

- A.** veranderingen van de **aanbodzijde**: een verschuiving in de kwalificatieverwerving;
- B.** veranderingen aan de **vraagzijde**: een verschuiving in de kwalificatieverwerving;
- C.** veranderingen in de **koppelingsmechanismen** van vraag en aanbod: een wijziging van de allocatiemechanismen;
- D.** veranderingen in de **koppelingscriteria**: een wijziging in de normen die de allocatie begeleiden.

**A.** Dit heeft betrekking op het autonome effect van de uitbreiding van het onderwijs, die ertoe heeft geleid dat (1) het arbeidsaanbod productieve vaardigheden verwierf die het voordien niet bezat en (2) bestaande productieve vaardigheden steeds meer binnenschools werden aangeleerd. Het eerste punt ligt in feite ten grondslag aan het ontstaan van de 'human capital' theorie. De

economische groei bleek fors groter te zijn dan uit de toename van de kapitaalgoederenvoorraad kon worden verklaard. Dit leidde tot de stelling (Schultz, 1961; Becker, 1964 *in* De Grip, 1987) dat onderwijs op elk niveau betekenis heeft voor een **verhoging** van de **productiviteit**.

**B.** Dit is de verklaring die bekend staat als het '**technologisch** functionalisme'. De economische en met name industriële ontwikkeling zou leiden tot een steeds grotere behoefte aan vakbekwaamheid en gespecialiseerde kennis in het productieproces, reden waarom de opleiding een steeds bepalender factor wordt voor iemands positie in het arbeidsbestel. Het is overigens niet alleen een kwestie van moeilijker wordende arbeidstaken als zodanig, maar ook van de sociale organisatie waarin deze werkzaamheden worden gesitueerd. (De grip, 1987)

**C.** De wijziging van de allocatiemechanismen hebben vooral betrekking op de reguleringsmechanismen van de arbeidsmarkt. Daarin kunnen voor ons doel twee hoofdontwikkelingen worden onderscheiden. De eerste is de in omvang toegenomen **loonafhankelijkheid** als zodanig en ten tweede betreft institutionaliseringprocessen als **collectieve arbeidsovereenkomsten**, 'efficiency wages' en de groei van interne arbeidsmarkten. Hierdoor worden condities geschapen die maken dat de allocatie primair op selectie komt te berusten. De aldus verhoogde noodzaak selectiecriteria en 'screening device' te vinden, draagt bij tot een belangrijker rol van opleidingskenmerken in het allocatieproces. (Thurow, 1975 *in* De Grip, 1987)

**D.** Dit verwijst in het algemeen naar de verbreiding van een moraal van '**achievement**' en 'universalisme' in de karakterisering van Heath: 'the long-run trend ... away from patronage, nepotism and direct inheritance'.

De ontwikkeling zou behalve door de invloed van vakbonden institutioneel worden gedragen door de groei van het overheidsapparaat en andere bureaucratische organisaties, waar legitimiteit, ook in het personeelsbeleid, een grote rol speelt. De keerzijde van de medaille is uiteraard, dat de normverschuiving ook kan worden uitgelegd als een reproductiestrategie van de maatschappelijke (en normbepalende) elite, die haar sociaal-culturele voorsprong in het onderwijs gemakkelijk weet te verzilveren in de vorm van 'credentials', waardoor haar bevoorrechte positie opnieuw wordt gelegitimeerd. Collins, die het belang van opleidingen vooral gelegen ziet in hun culturele symboolwaarde, verwacht dan ook dat de rol van opleidingen het grootst zal zijn waar (a) een bepaald type onderwijs het meest samenhangt met het behoren tot een bepaalde statusgroep en (b) die statusgroep de toegang tot arbeidsorganisaties controleert.

In de hier opgesomde processen liggen volgens De Grip (1987) in feite ook de **grenzen** aan de sleutelmacht van de school besloten. Uit het bovenstaande kan men afleiden dat die sleutelmacht geringer is:

**A** In situaties waar het onderwijs slecht is ontwikkeld of waar buitenschoolse kwalificeringinstanties de school in effectiviteit overtreffen.

**B.** In arbeidssectoren waar niet-onderwijsgebonden vaardigheden doorslaggevend zijn.

**C.** Waar familiebezit en loonconcurrentie (in plaats van baanconcurrentie) een overheersende rol spelen of waar een sterk genivelleerde opleidingsverdeling leidt tot vermindering van de selectiewaarde van onderwijsdiploma's ('positionele goederen').

**D.** In arbeidsorganisaties waar legitimiteitsoverwegingen van minder belang zijn.

Weinigen zullen geneigd zijn het belang van onderwijs als sleutelmacht te ontkennen. In de wetenschappelijke discussie gaat het volgens De Grip (1987) echter vooral om de vraag aan welke factor het meeste gewicht moet worden toegekend. **Economen** hebben daarbij de neiging de rol van de opleidingen uitsluitend te duiden als een effect van menselijk kapitaal. **Sociologen** zullen het belang van opleiding voor de productiviteit in het algemeen niet willen ontkennen maar benadrukken dat de toegenomen rol van opleiding in het economische leven hiermee allerminst is verklaard. Een aanzienlijk deel van het opleidingseffect op de arbeidsmarkt zou aan andere zaken dan aan het diploma belichaamde productieve vermogen moeten worden toegeschreven. (Dronkers, 1988)

De discussie gaat met andere woorden vooral over de vraag hoe de waargenomen verbanden moeten worden geïnterpreteerd.

De **factor opleiding** komt men volgens Veenman (1990, p. 173) in de meest gangbare arbeidsmarkttheorieën tegen wanneer het gaat om de verklaring van de arbeidsmarktpositie van een individu of groepering.

Dit is heel duidelijk het geval bij de neo-klassieke benadering met haar nadruk op de productiviteit van de factor arbeid ter verklaring van de positie van aanbodcategorieën. Voor de **human capital theorie** is het zelfs een centraal thema, vanwege de veronderstelling dat een hoger kwalificatieniveau een hogere productiviteit impliceert. Maar ook binnen de **signaling theory** krijgt de factor opleiding veel gewicht, namelijk als 'proxy' van productiviteit. Personeelsselecteurs zouden dit signaal gebruiken om er hun keuzebeslissing op

te baseren. Daarnaast stelt de **queue-theorie** dat het aanwezige en potentiële nieuwe personeel in een denkbeeldige ordinale rij wordt geplaatst met de meest productieven vooraan. Onder andere de opleiding bepaalt de plaats in de rij. Hoe beter de opleiding, des te meer men voorin de rij terechtkomt en des te positiever de besluiten van de werkgever over deze (potentiële) werknemers. Het kwalificatiebegrip heeft niet alleen een technisch-instrumentele inhoud. Naast concrete inhoudelijke vaardigheden zijn persoonskenmerken van belang als nauwkeurigheid, technisch inzicht en leervermogen, maar ook attitudes als gemotiveerdheid, loyaliteit en inzet. In een ruimere arbeidsmarkt kunnen strengere selectiecriteria worden gehanteerd, mede ten aanzien van sociaal-normatieve kwalificaties. Het is aannemelijk dat opleiding ook hierbij als **'screening device'** wordt gehanteerd. Doeringer en Piore (1975 in Veenman, 1990) in het bijzonder leggen daarop de nadruk. Zij beargumenteren dat socialisatie binnen formele opleidingsinstellingen niet slaan op het aanleren van technisch-inhoudelijke vaardigheden maar ook sociaal-normatieve. Deze stelling benadrukt het belang van het onderscheid tussen enerzijds technisch-instrumentele en anderzijds sociaal-normatieve vaardigheden bij de bestudering van aansluitingsproblemen tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Behalve de neo-klassieke benadering geeft ook de theorie van de **dubbele arbeidsmarkt** aandacht aan de factor opleiding. Dit gebeurt bij het streven van de werkgevers om die werknemers aan zich te binden welke dankzij hun opleiding en/of werkervaring beschikken over bedrijfsspecifieke kwalificaties. Werkgevers hebben in zulk personeel geïnvesteerd en trachten het vervolgens aan het bedrijf te binden ten einde het volle rendement van de investering te verkrijgen. Doeringer en Piore (1975) zien hier een voorname reden voor het ontstaan van zogenaamde interne markten die volgens hen van veel betekenis zijn voor het functioneren van primaire marktsegmenten.

Tegenover de door de economen aangehangen 'human capital' interpretatie van de rol van onderwijs heeft een deel van de sociologie vooral de **'credentials'** these als tegenhanger opgeworpen. In de opvatting van auteurs als Berg (1970), Bourdieu en Passeron (1977), Parkin (1979) en Collins (1979) is de direct productieve waarde van opleidingen dubieus en moet hun rol vooral worden begrepen als een sociale sluitings- en reproductiestrategie van de hogere milieus en de professionele beroepen. Opleidingen hebben een culturele en symboolwaarde, dienen als instrument van normatieve controle en fungeren als 'geloofsbrief' bij de regulering van de toelating tot maatschappelijke posities.

Er is in de loop der jaren wel geprobeerd deze discussie door middel van toetsend onderzoek tot een beslissing te voeren, maar als gevolg van



methodologische problemen en **afwezigheid** van **directe productiviteitsindicatoren** is de uitslag veelal onbestemd en onbevredigend.

Een interessante poging om de theoretische modellen van de individualistische versus structuralistische these empirisch te testen, vinden we terug bij Glebbeek (1993). Wat betreft de arbeidsloopbaan ziet Glebbeek (1993, p. 95) dat het opleidingsniveau een sterke directe en indirecte invloed uitoefent op de verdere gebeurtenissen. Anders dan in eerdere loopbaanmodellen blijkt nu dat het pad tussen de banen maar weinig sterker is dan het **aanhoudende effect** van het **opleidingsniveau**. Dit resultaat spreekt in het **voordeel** van de **human capital theorie** boven sommige structuralistische modellen.

Glebbeek (1993, p. 99-100) laat zich bij de formulering van de **hypothesen** leiden door één basisveronderstelling uit de neoklassieke economie, namelijk dat concurrentie op de afzetmarkt leidt tot de druk zo efficiënt mogelijk om te gaan met schaarse middelen. De particuliere onderneming, die moet overleven in een concurrerende markt kan aldus worden beschouwd als het meest zuivere model van een efficiënte allocatie. In de **collectieve sector** kan men het zich door de geringere concurrentiedruk veroorloven minder efficiënt met schaarse hulpbronnen om te springen en zaken als senioriteit, statuspositie en rechtspositie zwaarder te laten meetellen bij de allocatie van banen en inkomens. Dit voert Glebbeek (1993, p. 99-100) tot de **conclusie**: als opleiding inderdaad uitsluitend productiviteit vertegenwoordigt, moet haar grootste rol zijn gelegen in de **marktsector**. Indien opleiding een niet-productieve component veronderstelt, mag het sterkste effect van opleiding worden verwacht in de collectieve sector. De culturele en symbolische betekenis van diploma's kan in niet door productiviteit gelegitimeerde allocatieprocessen het langst voortbestaan. In de marktsector maakt men daarentegen korte metten met dit 'credentialisme'. Met andere woorden: over de plaatsen waar men de grootste totale effecten mag verwachten kunnen rivaliserende hypothesen worden uitgesproken.

Ook over de wegen waarlangs dit opleidingseffect gestalte krijgt, kunnen rivaliserende voorspellingen worden uitgesproken. Hartog, Van Ophem en Pann (1985 *in* Glebbeek, 1993) tonen aan dat de weg waarlangs een hogere opleiding tot een hoger inkomen leidt ons inzicht kan verschaffen in de werking van de arbeidsmarkt en de onderliggende mechanismen van het conversieproces. De 'human capital theorie' zou voorspellen, dat een hogere opleiding tot een hoger **inkomen** leidt ongeacht het niveau van de baan. De segmenteringstheorie, zou daarentegen voorspellen dat een hogere opleiding alleen maar via een hogere baan tot meer inkomen kan leiden en dat er een relatie is tussen

functieniveau en inkomen ongeacht de opleiding van de functionarissen. De **matchingtheorie** waarvan **Hartog** zich aanhanger toont, zou tenslotte voorspellen dat een hogere opleiding leidt tot een hoger inkomen naarmate het functieniveau hoger is. In het onderzoek werd vooral steun gevonden voor de supply-and-demand theorie. Bij deze conclusie speelt de bevinding dat ook op hetzelfde functieniveau een hogere opleiding tot een hogere beloning leidt. Hartog ziet hierin een bevestiging van het grotere productiviteitseffect van het hogere opleidingsniveau. Voor deze bevinding kan evenwel nog een alternatieve verklaring worden gegeven die meer in de lijn ligt van de credentialstheorieën. Die verklaring luidt dat langs de weg van bureaucratische regelingen en inschalingprocedures in veel organisaties een directe koppeling wordt aangebracht tussen de opleidingsstatus en het beloningsniveau. Indien deze interpretatie juist is, moet het directe effect van opleiding en inkomen (dus los van de beroepshoogte) zich vooral manifesteren in de bureaucratische context bij uitstek: de collectieve sector. Indien er meer waarheid schuilt in de interpretatie van Hartog, nl. dat het directe effect van het opleidingsniveau een productiviteitseffect weerspiegelt mag worden verwacht dan dit directe effect zich vooral zal manifesteren in de marktsector.

Op twee punten spreken beide perspectieven elkaar niet tegen. Het eerste betreft de kwestie van de soort opleidingen die het sterkste effect hebben op de beroepsloopbaan. De human capital theorie zal veronderstellen dat, gegeven een bepaald niveau, **beroepsgerichte opleidingen** een grotere waarde hebben dan de meer algemene; vooral de parttime opleidingen die in samenhang met de beroepsuitoefening worden gevolgd zijn in deze van groot belang. Omgekeerd veronderstelt de credentialthese dat de grootste opbrengst toevloeit naar de meest prestigieuze opleidingen en dat zijn meestal de meer intellectueel gerichte opleidingen in volledig dagverband. Volgens het 'human capital' perspectief heeft de opleidingsmaatstaf waarin ook parttime opleidingen meetellen de grootste relevantie voor de arbeidsmarkt, zodat deze component van de latente opleidingsvariabelen relatief het grootste gewicht zal hebben in de marktsector. In het 'credentials' perspectief wordt een relatief groter gewicht toegedacht aan de dagopleidingscomponent, maar dit zal het duidelijkst naar voor treden in de collectieve sector. Beide theorieën komen dus tot dezelfde voorspelling. De hoogste totale opleiding weegt zwaarder door in de marktsector en de hoogste dagopleiding in de collectieve sector. (Glebbeek, 1993, p. 101-102)

De resultaten van Glebbeek (1993, p. 107) zijn eenduidig. Alle hypothesen<sup>33</sup> vallen uit in het voordeel van de 'human capital' theorie of doen hieraan geen afbreuk door het oppositioneel perspectief te ondersteunen. (Voor een verdere uitwerking van zijn bevindingen verwijzen we u naar Bijlage II)

## 2.6. Tussen individueel- & structureel perspectief: job assignment - & matchingtheorie

Naar ons aanvoelen bieden de theoretische inzichten die we tot dusver besproken hebben een interessante kijk op de allocatiemechanismen die werkzaam zijn op de arbeidsmarkt. Gezien de empirische ondersteuning die voor beide perspectieven werd gevonden (bv. Dagevos (1998) en Glebbeek (1993) in Nederland en Sels & Overlaet (1999) in België) lijkt het ons dan ook niet aangewezen om het nut van beide perspectieven te onderkennen. We wensen dan ook op zoek te gaan naar een aanvullend theoretisch kader dat zich situeert tussen de twee 'extremen' van 'aanbod-' versus 'vraaggericht' theoretische benaderingen. We vinden een derde weg in de '**job assignment theorie**' die terug gaat op Roy (1951) en Tingbergen (1956) en die verder ontwikkeld werd door Hartog (1977) en Sattinger (1993).

De theorie zegt niets over de aansluiting tussen opleiding en de functie. **Productiviteitsverschillen** tussen individuen zijn onafhankelijk van de functie en dus **constant**. Hieruit kan worden afgeleid dat een werkgever de personen met de hoogste opleiding zou moeten selecteren, omdat zij het meest productief zijn, maar dat de toewijzing van deze individuen aan banen voor de totale productie niets uitmaakt.

De aandacht voor en de inspanningen die bedrijven leveren met betrekking tot werving en selectie, loopbaanplanning en personeelsbeleid in het algemeen wijzen echter op het belang dat wordt gehecht aan het principe van de 'juiste persoon op de juiste plaats'. Dit principe veronderstelt dat de **productiviteit** van een individu mede **afhankelijk** is van de **arbeidsplaats**. Met andere woorden: productiviteitsverschillen tussen individuen variëren met de functie. Een op het neoklassieke verklaringsschema gebaseerde theorie die dit principe tot uitgangspunt neemt en die een verklaring kan bieden voor de allocatie, is de zogenaamde **matchingtheorie**, ook wel de hedonische theorie van functies

---

<sup>33</sup> H1: het totale effect van opleiding is het sterkst in de marktsector; H2: het directe effect van opleiding is niet sterker in de collectieve sector. Het is zelfs sterker in de marktsector; H3: het indirecte effect van opleiding via leidinggeven is duidelijk veel sterker in de marktsector.

genoemd (Hartog, 1988; Hartog en Van Ophem, 1990, Groot, 1991). Kort gezegd komt de theorie erop neer dat hoe beter de aansluiting is tussen persoon en functie, hoe productiever de persoon in kwestie zal zijn en dus hoe beter de allocatie.

### 2.6.1. Theorie

De opname van de aansluiting tussen functie en productieve kenmerken van werknemers betekent een verfijning van de human-capital theorie.<sup>34</sup> In de hedonische theorie worden kwaliteitsverschillen tussen goederen uitgedrukt in eigenschappen van die goederen. In het geval van arbeid gaat het dan naast opleidingsniveau om eigenschappen als sociale vaardigheden en ervaring in het vakgebied. Uitgangspunt van de hedonische theorie is dat de kenmerken in kwestie niet los kunnen worden verhandeld. Een werknemer vertegenwoordigt kortom een bundel van competenties. Werknemers en werkgevers kunnen niet onderhandelen over afzonderlijke competenties. Er ontstaan dus geen eenheidsprijzen, maar beloningen voor de gehele bundel van competenties. (Hartog en Van Ophem, 1990)

De allocatie- of matchingtheorieën hebben een tweetal pluspunten ten opzichte van de neo-klassiek vraagmodellen en aanbodmodellen. In de eerste plaats wordt rekening gehouden met de **interactie** tussen **vraag- en aanbodfactoren**. In de tweede plaats wordt verondersteld dat werknemers en banen heterogeen zijn. Gegeven **comparatieve productiviteitsverschillen** tussen individuen treedt er dus een allocatieprobleem op.

#### 2.6.1.1. Comparatief voordeel

Centraal in deze theorie is het begrip comparatief voordeel. Met behulp van onderstaande tabel kan het begrip comparatief voordeel eenvoudig worden toegelicht. De tabel is ontleend aan Hartog (1992 *in* Groeneveld, 2002, p. 20-25) en geeft de individuele productiviteit uitgesplitst naar drie functieniveaucategorieën en drie opleidingsniveaucategorieën weer.

Tabel 1: individuele productiviteit naar functieniveau en opleidingsniveau. (Bron: Groeneveld, 2002)

<b>Functieniveau</b>	1	2	3
----------------------	---	---	---

---

<sup>34</sup> In de modelspecificatie wordt het verschil met de human capitaltheorie goed zichtbaar.

Opleidingsniveau			
1	20	30	60
2	40	60	80
3	100	110	120

Individen met opleidingsniveau drie zijn het meest productief op alle functieniveaus. Op functieniveau één zijn de productiviteitsverschillen tussen de opleidingsniveaucategorieën het grootst. Op functieniveau drie zijn deze verschillen het kleinst. Het comparatief voordeel van opleidingsniveaucategorie drie ten opzichte van zowel opleidingsniveaucategorie één als opleidingsniveaucategorie twee is het grootst op functieniveau één, namelijk 5:1 en 5:2. Het comparatief voordeel van opleidingsniveaucategorie twee boven één is voor functieniveau één en twee even groot en groter dan op functieniveau drie. Een allocatie volgens comparatief voordeel impliceert dus dat opleidingsniveaucategorieën drie wordt toegewezen aan functieniveau één, opleidingsniveaucategorie twee aan functieniveau twee en opleidingsniveaucategorie één aan functieniveau drie. Volgens deze werkwijze wordt de output gemaximaliseerd. Merk op dat individuen met het hoogste opleidingsniveau weliswaar het meest productief zijn op alle functieniveaus (overeenkomstig de human capital gedachte), maar worden toegewezen aan het functieniveau waarop de spreiding in productiviteit het grootst is, zodat we functieniveau één als hoogste functieniveau kunnen beschouwen (de moeilijkste baan). Dus: individuen met een hoger opleidingsniveau worden toegewezen aan moeilijkere banen.

Allocatie heeft betrekking op het veel gehoorde principe van 'de juiste persoon op de juiste plaats'. Dit principe geeft aan dat de productiviteit van een persoon mede afhankelijk is van de arbeidsplaats. En andersom geldt dat de productiviteit in een functie afhangt van wie de functie uitvoert. Productiviteitsverschillen tussen individuen variëren kortom met de functie. Er is dan ook sprake van een comparatief voordeel: de verhouding van de marginale productiviteit van twee individuen is niet constant, maar hangt mede af van de arbeidsplaats. Volgens de economische theorie dient elk individu te worden geselecteerd voor die baan waarvoor geldt dat zijn productiviteitsverschil ten opzichte van andere individuen het grootst is.

Op grond van het voorgaande voorspelt de matchingtheorie, zoals gezegd dat er een positieve samenhang bestaat tussen het 'human capital' van individuen (opleiding, begaafdheid) en de functie-eisen (moeilijkheidsgraad van het werk).

Volgens de theorie kunnen zowel de **kenmerken** van **werknemers** als de kenmerken van de **functie** invloed hebben op het **loon** en kan er interactie bestaan tussen beide variabelen. Juist deze interactie wijst op comparatief voordeel.

#### 2.6.1.2. Het ORU-model

Uit onderzoek van ondermeer Hartog en Oosterbeek (1988) en Hartog en Van Ophem (1990) blijkt dat comparatieve voordelen belangrijk zijn in de verklaring van **loonniveau**. Het rendement van opleiding is dus afhankelijk van het functieniveau waarop men werkzaam is. Voorts hangen beloningsverschillen tussen opleidingsniveaus samen met het functieniveau.

De specificatie van het matching model door Hartog wordt ook wel de ORU-specificatie genoemd (zie ondermeer Hartog, 1992, 1998). De afkorting ORU staat voor de Engelse termen '**Overeducation**', '**Required education**' en '**Undereducation**'. De in de theorie geïntroduceerde aansluiting tussen functie- en werknemerskenmerken wordt kortom tot uitdrukking gebracht in over- en onderscholing. De loonvergelijking ziet er als volgt uit:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 r + \beta_3 S_{oe} + \beta_4 S_{ue} + \varepsilon$$

met:  $X$  = achtergrondkenmerken

$S$  = aantal jaren genoten opleiding

$r$  = aantal jaren voor de functie vereiste opleiding

$S_{oe} = s - r$  als  $s > r$

$S_{oe} = 0$  als  $s \leq r$

$S_{ue} = r - s$  als  $s < r$

$S_{ue} = 0$  als  $s \geq r$

$\varepsilon$  = storingsterm

De vergelijking laat zien dat het inkomen is gerelateerd aan het voor de functie vereiste opleidingsniveau en dat discrepanties tussen vereiste en genoten opleiding apart worden beloond. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen situaties van **overscholing** (oe) en van **onderscholing** (ue). Volgens Groeneveld (2002, p. p. 20-25) moet opgemerkt worden dat deze vergelijking een beperkte uitwerking is van het begrip '**comparatief voordeel**'. De productiviteit (geïndiceerd door het loon) varieert met de functie en de

werknemer, maar de ratio's zijn constant. Comparatief voordeel is beperkt tot constante relatieve verschillen.<sup>35</sup>

Om meer recht te doen aan het principe van comparatief voordeel zou in plaats van de verschillscore eigenlijk de **interactie** tussen **functieniveau** en **opleidingsniveau** in de vergelijking moeten worden opgenomen. Deze twee specificaties zien er als volgt uit, waarbij interactie-effect  $\beta_4$  wijst op comparatief voordeel. (Groeneveld, 2002, p. 20-25)

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 r + \beta_3 S + \beta_4 r * s + \varepsilon$$

met: X = achtergrondkenmerken

S = aantal jaren genoten opleiding

r = aantal jaren voor de functie vereiste opleiding

$\varepsilon$  = storingsterm

De matchingtheorie komt tegemoet aan verschillende bezwaren; toch blijft de veronderstelling dat productiviteit tot uitdrukking komt in de beloning problematisch. De loonvorming is hoogstens ten dele een weerspiegeling van de marktverhoudingen. Lonen zijn vaak (gedeeltelijk) gekoppeld aan functies op basis van een uitgebreide regelstructuur, zoals bijvoorbeeld vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten. Beloning kan ook andere vormen aannemen, bijvoorbeeld vrije tijd en extra scholing. Tenslotte kan een hoger loon slechte of afwijkende arbeidsomstandigheden compenseren. (Groeneveld, 2002, p. 20-25)

### 2.6.2. Gevolgen van 'mismatch' op basis van empirie

De gevolgen van een jobmismatch blijken aanzienlijk. Het effect van een mismatch (verticaal en horizontaal) op loon, jobtevredenheid en zoekgedrag naar een nieuwe betrekking (job turnover of jobmobiliteit), is al in verschillende studies onderzocht, onder meer door Allen en van der Velden (2001), Garcia-Espejo en Ibanez (2006), Bender en Heywood (2006) en Verhaest (2006).

---

<sup>35</sup> De specificatie van de hedonische theorie hoeft niet strijdig te zijn met de theorie van het menselijk kapitaal. Het gaat in de theorie van het menselijk kapitaal immers niet slechts om de formele opleiding, maar om de totale hoeveelheid menselijk kapitaal van een individu. Dat wil zeggen naast formele opleiding, ook verwerving van bekwaamheden in de baan en persoonlijke begaafdheid. Deze drie bronnen van menselijk kapitaal kunnen elkaars substituten zijn. Met name de verwerving van bekwaamheden in de baan, te weten bedrijfsscholing, on the job training en werkervaring, betekent kwalificering die afhankelijk is van baankenmerken (endogene kwalificering). (Groeneveld, 2002, p. 20-25)

Doorgaans wordt uit deze onderzoeken geconcludeerd dat mismatch leidt tot lagere lonen, lagere jobtevredenheid en een hogere jobmobiliteit, wat niet wenselijk is voor werknemer (en werkgever). (Humblet, 2007, p. 17) Voor een verdere toelichting hiervan verwijzen we u naar de Bijlage III.

#### 2.6.2.1. Tijdelijk of permanent?

Volgens Groot en Maassen van den Brink (1998) zijn de individuele en maatschappelijke gevolgen van overscholing groter in het geval van permanente overscholing dan in het geval van tijdelijke overscholing.

Meer recent toetste Wolbers (2008) de **val- versus de brughypothese** met betrekking tot het effect van overscholing bij arbeidsmarktintrede op de latere arbeidsmarktsituatie van individuen in Nederland. Als het gaat om de langetermijngevolgen van een slechte start op de arbeidsmarkt, dan kunnen twee contrasterende hypothesen worden opgesteld: de val- en brughypothese. De eerstgenoemde hypothese benadrukt de permanente, negatieve gevolgen van een slechte start voor de latere arbeidsmarktsituatie van individuen. Overgangen tussen (perioden van) werkloosheid en tijdelijk werk onderstrepen het kwetsbare karakter van de loopbaan van degenen met een gebrekkige intrede op de arbeidsmarkt. De laatstgenoemde hypothese – ook wel als springplankhypothese bekend – legt de nadruk op het tijdelijke karakter van eerste banen, die als vluchtig en vergankelijk kunnen worden bestempeld. Baanmobiliteit is bedoeld om initiële misallocaties te corrigeren.

Volgens Wolbers (2008) zijn er op zijn minst vier theorieën die voorspellen dat een slechte start op de arbeidsmarkt **blijvende, nadelige gevolgen** heeft voor de latere arbeidsmarktsituatie van individuen.

In de eerste plaats wordt een slechte start als een val bestempeld door de **segmentatietheorie**. Op basis hiervan kan worden verwacht dat een slechte start vaker voorkomt op de secundaire dan op de primaire arbeidsmarkt. Gegeven het feit dat er amper mobiliteit is tussen beide arbeidsmarktsegmenten, zitten jongeren die de secundaire arbeidsmarkt hebben betreden, vaak 'gevangen' in hun tijdelijke en marginale positie en hebben zij als gevolg daarvan nauwelijks enig perspectief op een betere en meer stabiele arbeidsmarktpositie.

In de tweede plaats veronderstelt de **signaaltheorie** (Spence 1973) permanente, negatieve effecten van een gebrekkige start op de arbeidsmarkt. Deze theorie benadrukt het belang van signalen die potentiële werknemers afgeven om het probleem van onvolledige informatie over hun capaciteiten voor



werkgevers te helpen oplossen. Wanneer schoolverlaters de arbeidsmarkt betreden, hebben werkgevers geen andere informatie over hun capaciteiten dan de diploma's behaald in het onderwijs en om die reden gebruiken zij deze als voornaamste selectiecriterium. Naarmate de beroepsloopbaan voortschrijdt, des te meer kunnen werkgevers hun selectie baseren op de arbeidsmarktervaring en voorgeschiedenis van individuen, kenmerken die wellicht een meer geldige afspiegeling zijn van wat iemand kan dan diploma's. Met andere woorden: naast opleiding fungeert de arbeidsmarktloopbaan van individuen als een signaal voor hun mogelijke capaciteiten. Werkgevers zijn waarschijnlijk geneigd te denken dat er iets mis is met personen die in een tijdelijke aanstelling of in een baan onder hun niveau zijn gestart (wat betreft kennis en vaardigheden, motivatie, enzovoort), wat veroorzaakt dat zij ook in de toekomst in een marginale arbeidsmarktpositie verstrikt blijven. Deze stigmatisering kan ook een invloed hebben op de betrokken personen zelf. De negatieve signalen die zij ontvangen van werkgevers tast mogelijkerwijs hun (zelf)vertrouwen aan als het gaat om het vinden van een stabiele positie in de (nabije) toekomst.

Ook de '**job-competition theorie**' (Thurow, 1975) ziet overkwalificatie eerder als een permanent fenomeen. Deze theorie ordent werknemers op een denkbeeldige aanwervingsrij waarbij de eerst geordenden de beste kans hebben om aangeworven te worden. De positie in de rij wordt bepaald door de investeringskost die werkgevers denken te moeten investeren waarbij opleiding een 'proxy' is van 'trainingskost'.

In een model van 'job competition' veronderstelt men dat het aantal werkzoekenden groter is dan het aantal vacante plaatsen waarbij werkgevers werknemers zonder werkervaring selecteren op basis van hun scholingsniveau. Dit kan leiden tot het zogenaamde 'crowding out' van de minder hooggeschoolden. Dit mechanisme zou versterkt worden wanneer het zeer kostelijk is om de lonen aan te passen (met andere woorden bij beperkte loonconcurrentie), waardoor bedrijven de jobvereisten voor 'lower level' beroepen zullen verhogen.<sup>36</sup> (Sloane, 2003)

Werknemers zullen bereid zijn dit te aanvaarden indien het inkomen en de economische waarde van vaardigheden waarop beroep wordt gedaan, het zogenaamde 'reservatie inkomen' overstijgt. Werkervaring en accumulatie van menselijk kapitaal leidt tot promotie of betere opportuniteiten elders. Werkloosheid blijkt een katalysator te zijn voor 'skill bumping'.

---

<sup>36</sup> Zo blijkt uit een studie van Cockx en Dejeneppe (2002) dat 43% van de ontslagen werknemers die een nieuwe job vonden 'overgekwalificeerd' zijn.

In de derde plaats claimt de theorie van het **menselijk kapitaal** (Becker 1964) dat een slechte start op de arbeidsmarkt langdurige, nadelige gevolgen heeft voor de (verdere) opbouw van menselijk kapitaal. Arbeidsmarktervaring wordt beschouwd als de manier om menselijk kapitaal op te bouwen tijdens de beroepsloopbaan. Het staat voor de hoeveelheid scholing die vereist is om adequaat te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. Werkgevers streven ernaar om de scholingskosten van werknemers zo laag mogelijk te houden en daarom vinden zij individuen met relevante werkervaring aantrekkelijker dan diegenen zonder ervaring, omdat eerstgenoemden over meer (bedrijfs- of beroeps-) specifieke kennis en vaardigheden beschikken. Het is volgens deze theorie evident dat een gebrekkige start op de arbeidsmarkt de opbouw van menselijk kapitaal ondermijnt, omdat tijdelijk werk vaak leidt tot een verlies aan productieve vaardigheden en een gebrek aan ervaring. Er wordt gesteld dat werkgevers overscholing als een compensatie daarvoor gebruiken (Groot en Maassen van den Brink 1996). Daarnaast zijn werkgevers terughoudend als het gaat om (scholings)investeringen in tijdelijke en/of overgeschoolde werknemers, vanwege de geringere terugverdientijd van deze investeringen als gevolg van het risico dat zij het bedrijf of organisatie voortijdig verlaten (Psacharopoulos 1987). (Wolbers, 2008)

Er zijn daarentegen ook theoretische aanknopingspunten die stellen dat de **nadelige gevolgen** van een gebrekkige arbeidsmarktintrede **verdwijnen** tijdens de latere beroepsloopbaan van individuen. De **neoklassieke theorie** gaat ervan uit dat deze frictie slechts een tijdelijk karakter heeft doordat er aanpassingen gebeuren langs de kant van individuen zowel als langs de zijde van werkgevers. Overscholing is veelal het resultaat van onvolledige informatie over de feitelijke capaciteiten van werknemers en over de kenmerken van banen die werkgevers aan te bieden hebben (Logan 1996). Volgens Hartog (1998, in Groot en Maassen van den Brink eds.) is een mogelijke verklaring van verticale mismatch de imperfecte informatie waarover werknemers beschikken bij het zoeken naar een goede aansluiting tussen onderwijs en beroep. Naarmate jongeren langer op de arbeidsmarkt vertoeven, hebben ze meer informatie ter beschikking en zullen ze bijgevolg banen vinden die meer aansluiten bij hun studieniveau. Volgens hem daalt de frequentie van overscholing wanneer de leeftijd en de ervaring stijgen. Deze redenering kan worden doorgetrokken naar het verklaren van horizontale mismatch. Schoolverlaters weten bij de aanvang niet altijd precies welke inhoud een job omvat.

De theorie van het **menselijk kapitaal** beweert dat mismatch slechts van korte duur is. De werking van de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat de balans hersteld wordt tussen de competenties die mensen hebben en de competenties die door

de bedrijven gevraagd worden. (Garcia-Espejo en Ibanez, 2006; Sattinger, 1993)

Voor wat betreft overscholing, kan de brughypothese in de eerste plaats worden afgeleid uit de **theorie van loopbaanmobiliteit** of 'occupational mobility theory' (Sicherman en Galor 1990). Volgens deze theorie is een deel van de opbrengsten van diploma's in de vorm van opwaartse beroepsmobiliteit. Intreders op de arbeidsmarkt kunnen ervoor kiezen om een baan onder hun niveau te accepteren als ze denken dat ze daarin relevante kennis en vaardigheden opdoen die hen later goed van pas komen in andere, hoger in aanzien staande banen. Dit verklaart waarom werknemers die starten in een baan onder hun niveau vaker opwaarts mobiel zijn dan degenen die in een passende baan beginnen. Als gevolg daarvan heeft overscholing bij arbeidsmarktintrede een tijdelijk karakter. Sicherman's eigen onderzoek in de VS op basis van panelgegevens bevestigen dat overgekwalficeerde medewerkers een hogere kans op promotie hebben dan adequaat geschoolde werkenden.<sup>37</sup>

De '**matching theorie**' (Jovanovic, 1979) gaat er ook van uit dat overkwalificatie een tijdelijk fenomeen is doordat gemismatchte werknemers op zoek gaan naar een betrekking die passender is. Onder andere door baanwisselingen proberen werkenden een betere aansluiting tussen vereiste en behaalde kwalificaties tot stand te brengen. Ook volgens de theorie van de **interne arbeidsmarkten** (Doeringer en Piore 1971) starten jonge werknemers op het primair arbeidssegment in zogenoemde entreebanen. Hun loopbaanprofiel hangt grotendeels af van de vereiste aanvullende scholing. De initiële opleidingsachtergrond wordt vaak slechts gebruikt als indicatie van hun trainbaarheid (Arrow 1973), terwijl het verhogen van hun productieve vaardigheden gebeurt via bedrijfsspecifieke scholing. Wanneer jonge werknemers deze scholing hebben voltooid en hebben laten zien dat zij de benodigde vaardigheden succesvol kunnen toepassen op de werkvloer, dan pas wisselen werkgevers deze entreebanen om voor meer stabiele posities. Tijdelijke banen worden hier dus als een verlengde proeftijd gezien (Wang en Weiss 1998). Daarnaast kan worden verwacht dat aanvullende scholing een positieve

---

<sup>37</sup> Groot & Maassen van den Brink willen testen of overkwalificatie eigen is aan loopbaan of carrièremobiliteit. Overgekwalficeerde werknemers zouden tijdelijk zulk werk aanvaarden in ruil voor training die hen verder brengt in hun carrière. Groot & Maassen van den Brink (2003) concluderen dat de dynamiek in overkwalificatie hoog is. Na twee jaar tijd is de 'out-flow rate' 40% terwijl de 'inflow rate' 5%. Slechts 4% is persistent overgekwalficeerd. Jobmobiliteit verkleint de kans op overkwalificatie.<sup>37</sup> Interne mobiliteit heeft echter geen effect.<sup>37</sup> (Groot & Maassen van den Brink, 2003)

invloed heeft op bedrijfsinterne, opwaartse mobiliteit, waarmee het negatieve effect van overscholing bij arbeidsmarktintrede tijdens de latere beroepsloopbaan kleiner wordt (Dekker et al. 2002). (Wolbers, 2008)

De bevindingen van Wolbers (2008) betekenen steun voor de valhypothese: een slechte start op de arbeidsmarkt heeft negatieve gevolgen voor de latere arbeidsmarktsituatie van individuen. Deze resultaten worden ondersteund door ander onderzoek. (Voor een uitdieping hiervan verwijzen we u naar Bijlage III)

Er worden echter wel consistente verschillen gevonden tussen landen. Een verklaring hiervoor vindt men in de **kenmerken** van de **arbeidsmarkt**. (Verhaest 2006; Humblet, 2007) Indien de arbeidsmarkten **flexibel** zijn veronderstelt men dat overkwalificatie geen lange termijn problemen oplevert. Arbeidsmarkten werken dan zelfregulerend door behulp van loonaanpassingen. In dat geval is overkwalificatie een tijdelijk fenomeen in de zoektocht naar de perfecte jobmatch. Deze zoektocht wordt ondermeer bemoeilijkt door: zoekkosten (cfr. Search theory; Burdett, 1978), imperfecte kennis (cfr. Matching theory; Jovanovic, 1979), gebrek aan praktische vaardigheden (occupational mobility theory; Sicherman & Galor, 1990). Bij **rigide** arbeidsmarkten voorspellen economen dat overkwalificatie een persistenter probleem zal vormen doordat werkgevers een 'queue' maken van de ideale werknemer (cfr. wat 'job competition' in de hand werkt (Thurow, 1975) Hierdoor zullen bepaalde risicogroepen zoals vrouwen en etnische minderheden een hogere kans hebben op overkwalificatie.

### 2.6.2.2. Kwetsbare groepen

Tot zo ver zijn voor alle individuen gelijke effecten van een gebrekkige arbeidsmarktintrede op de latere arbeidsmarktsituatie verondersteld, terwijl er sprake kan zijn van heterogene uitkomsten voor verschillende sociale groepen (Burgess et al. 2003; Steijn et al. 2006). Het is goed mogelijk dat sommige individuen relatief weinig last ondervinden van een slechte start, terwijl voor anderen de nadelige gevolgen van een gebrekkige arbeidsmarktintrede voor de latere beroepsloopbaan veel groter zijn.

Men kan veronderstellen dat bepaalde groepen, die te lijden hebben van discriminatie het moeilijker zullen hebben om in competitie te gaan op de arbeidsmarkt wat resulteert in overkwalificatie. Bestaand onderzoek maakt duidelijk dat schoolverlaters, vrouwen en etnische minderheden het meest kwetsbaar voor overkwalificatie. Maar ook kan men een grotere overkwalificatiekans verwachten voor hooggeschoolden. (Voor concrete onderzoeksresultaten verwijzen we u naar Bijlage III)

#### **Schoolverlaters:**

Indien werknemers **bijkomende trainingen** moeten volgen (zoals veelal het geval is bij schoolverlaters, maar ook bij immigranten), zijn er tegenstrijdige belangen tussen de werkgever en de werknemer wat de inhoud van deze opleidingen betreft. Werknemers zijn gebaat bij **sectorspecifieke opleidingen**, maar daarnaast ook bij opleidingen die meer algemeen toepasbaar zijn. Werkgevers daarentegen willen hun werknemers alleen maar sectorspecifieke opleiding laten volgen. Firma's willen immers dat het aandeel algemene training in opleidingen zo laag mogelijk is omdat de werknemer deze ook nog in andere bedrijven kan aanwenden en dus misschien sneller de overstap zal maken naar een andere onderneming. Dit dwingt de werkgevers dan ook om hogere lonen uit te betalen. Met andere woorden: hoe hoger het aandeel **algemene training**, hoe lager de verwachte winst voor het bedrijf.

Stevens (1994) maakt het onderscheid tussen 3 soorten vaardigheden die kunnen worden aangeleerd in on-the-job trainingen:

- Bedrijfsspecifieke vaardigheden/specifieke vaardigheden: kunnen de werknemer helpen naar boven te klimmen in het bedrijf
- Beroepsspecifieke vaardigheden/transfereerbare vaardigheden: zijn overdraagbaar tussen bedrijven

- Volledig algemene vaardigheden: kunnen de werknemer helpen op te klimmen in het eigen of een ander bedrijf.

Men kan zich de vraag stellen of **training** en **onderwijs, complementen** of **substituten** zijn. Het belang van deze discussie speelt voornamelijk een rol bij verticale mismatch. Indien initiële scholing en professionele training substituten zijn, kan men veronderstellen dat overgekwalificeerden minder zullen participeren in additionele trainingsprogramma's. Wellicht hebben overgekwalificeerden minder training nodig om de job uit te oefenen aangezien hun opleiding ze reeds voldoende vaardigheden heeft bijgebracht.

Wanneer echter initiële scholing en beroepsopleidingen complementen zijn van elkaar, bijvoorbeeld omdat hooggeschoolden sneller leren, zullen initiële verschillen vergroten door additionele training en zullen overgekwalificeerden sneller promotie ontvangen dan adequaat geschoolden. (Sloane, 2003) In het geval van inhoudelijke mismatch kan men er van uitgaan dat het substituten zijn. Een werknemer met te weinig competenties in een bepaalde discipline zal bijgevolg veel opleidingen op de werkvloer moeten volgen. (Humblet, 2007)

Sterke evidentie voor de substitutiehypothese werd gevonden door Alba-Ramirez (1993) op basis van Spaanse data, Sloane, Battu en Seaman (1996) die Britse data gebruikten en Büchel en Mertsen (2004) die Duitse data gebruikten. Deze bevinding confirmeert de hypothese dat werkervaring en on-the-job training werknemers in staat stelt om de jobmatch te verbeteren na verloop van tijd.

#### **Vrouwen:**

Theoretisch gezien zouden we verwachten dat vrouwen sneller een mismatch hebben dan mannen. Hieraan liggen een aantal sociologische en economische verklaringen ten gronde, te bekijken vanuit zowel de aanbodszijde als de vraagzijde. Vanuit het perspectief van de **aanbodszijde** zullen vrouwen het misschien minder nodig vinden een baan te kiezen die in de lijn ligt van hun opleiding omdat ze er eerder dan mannen voor zullen kiezen tijd te spenderen aan het gezin. Verder hebben vrouwen vaker te maken met werkloosheid. Om dit te vermijden zullen ze zich sneller tevreden stellen met een inhoudelijk niet-matchende baan.

Vanuit de **vraagzijde** bekeken is er de **segmenteringstheorie**. Vrouwen, ongeacht hun opleidingsniveau, worden vaker op de secundaire arbeidsmarkt aangetroffen dan mannen en daarom zijn de nadelige gevolgen van een gebrekkige arbeidsmarktintrede voor de latere loopbaan voor vrouwelijke werknemers groter. Daarnaast voorkomen loopbaanonderbrekingen van vrouwen (om te zorgen voor kinderen en het huishouden) de opbouw van hun

menselijk kapitaal, wat voor hen de negatieve gevolgen van een slechte start op de arbeidsmarkt groter maken.

De **baancompetitietheorie** (Thurow, 1975) zegt dat werkgevers de kandidaat-werknemers bij een sollicitatie in een onzichtbare rij plaatsen, waarbij de werknemer waarvan ze de hoogste productiviteit verwachten, eerst staat. Bij vrouwen gaat men uit van een lagere productiviteit dan bij mannen, onder meer omdat er wordt verwacht dat ze soms van de arbeidsmarkt verdwijnen om zich toe te wijden aan het gezin. Verder is er de theorie van de **statistische discriminatie** van Phelps (1972). Een werkgever heeft niet alle informatie voorhanden om te beslissen of een sollicitant een hoge of een lage productiviteit heeft, tenzij hij zich toelegt op dure selectiemechanismen. Daarom zal de werkgever zich eerder baseren op kenmerken die direct zichtbaar zijn, zoals bij voorbeeld het geslacht. Mannen gaan dan met de betere banen aan de haal, terwijl vrouwen zich moeten tevreden stellen met de overblijvende jobs, die vaak niet aansluiten bij wat ze hebben gestudeerd. (Humblet, 2007) Vooral voor vrouwen kan tijdelijk werk en overscholing bij arbeidsmarktintrede als een negatief **signaal** over hun verwachte arbeidsproductiviteit worden opgevat door werkgevers.

Deze theoretische verklaringen weerspiegelen zich ook in verschillende onderzoeken. (cfr. Bijlage III)

#### **Hooggeschoolden:**

Allereerst valt te verwachten dat het effect van een slechte start op de latere arbeidsmarktsituatie varieert tussen opleidingsniveaus. De **segmentatietheorie** veronderstelt dat toegang tot de primaire arbeidsmarkt slechts mogelijk is als individuen beschikken over beroepsgerichte kennis en vaardigheden (op het niveau van het middelbaar beroepsonderwijs). Omdat er weinig mobiliteit plaatsvindt tussen de primaire en secundaire arbeidsmarkt, is het waarschijnlijk dat laagopgeleide, jonge werknemers die in het secundaire segment zijn terechtgekomen daar noodgedwongen blijven, wat impliceert dat de nadelige gevolgen van een slechte start voor de latere arbeidsmarktsituatie groter zijn voor laag- dan hoogopgeleide schoolverlaters. Deze hypothese wordt bevestigd door de onderzoeksresultaten van Wolbers (2008).

In een situatie van overscholing kan het **overaanbod** van hoogopgeleide schoolverlaters leiden tot een **verdringingsproces** waarbij hoogopgeleiden om banen gaan concurreren met lager opgeleiden (Wolbers, 1998).

Als gevolg hiervan vinden hoogopgeleide schoolverlaters weliswaar werk in het eigen beroepsdomein, maar op een lager niveau. Voor lager opgeleide

schoolverlaters is deze strategie echter minder toepasbaar, omdat hun kansen om naar een nog lager beroepsniveau uit te wijken beperkt zijn, eenvoudigweg vanwege het kleiner aantal alternatieven. Wolbers verwacht daarom dat het bereikte opleidingsniveau van schoolverlaters een negatief effect heeft op de kans op een mismatch.

Wolbers (2003) verwacht ook dat **opleidingsrichtingen** die leerlingen voorbereiden op enkele specifieke beroepen het onderwijs beter zal aansluiten op de beroepspraktijk dan bij opleidingsrichtingen die een brede arbeidsmarktoriëntatie hebben. Deze hypothese wordt ook bevestigd door ander onderzoek. (cfr. Bijlage III)

#### **Etnische minderheden:**

Een laatste bijzondere kwetsbare groep zijn de etnische minderheden. Er bestaat beduidend wat literatuur over de arbeidmarktpositie van etnische minderheden. Niettegenstaande is er volgens Battu & Sloane (2003) weinig onderzoek verricht naar overkwalificatie bij etnische minderheden. Immigranten en allochtonen kunnen hiervoor extra gevoelig zijn in vergelijking met de autochtone bevolking (Flatau ea., 1995). De redenen hiervoor zijn volgens Wolbers (2003) opvallend gelijklopend als deze voor vrouwen (cfr. supra): oververtegenwoordiging op de secundaire arbeidsmarkt waar weinig stijngingsmogelijkheid bestaat en statistische discriminatie.

### **2.6.3. Job mismatch & etnische minderheden**

We beginnen met de onderzoeksresultaten van Battu & Sloane (2003) en vervolgen met de onderzoeksresultaten van Kler (2006) wiens onderzoek zich toespitst op hooggeschoolde nieuwkomers.

#### **2.6.3.1. Immigranten**

De eerste vraag die Battu & Sloane (2003) trachten te beantwoorden betreft de prevalentie van overkwalificatie bij etnische minderheden in het Verenigd Koninkrijk op basis van de vierde 'National Survey of Ethnic Minorities' (1993-1994); ten tweede welke factoren een job mismatch veroorzaken; ten derde wat de gevolgen van een mismatch zijn op het inkomen. De basispremissie waarvan ze vertrekken is dat overkwalificatie voortvloeit uit discriminatie.

Om de mate van **verticale mismatch** te bepalen gaan Battu & Sloane (2003) kijken naar de scholingsvereiste binnen een bepaald beroep. Voor elk van deze



groepen werd het modaal scholingsniveau en het vereist scholingsniveau berekend en werd het vergeleken met het behaalde scholingsniveau.<sup>38</sup>

Ze komen tot de bevinding dat blanken minder **kans op overkwalificatie** en meer kans op onderkwalificatie hebben dan kleurlingen. Ongeveer één derde van de etnische minderheden zijn overgekwalificeerd, 17% ondergekwalificeerd en de rest adequaat geschoold. De hoogste prevalentie van overkwalificatie vinden we bij de Indiërs. Ongeveer 39%, terwijl de Bangladeshi behoorlijk goed gematcht zijn met 61%.

Tabel 2: Mate van verticale mismatch (Bron: fourth National Survey of Ethnic Minorities, 1993/94 *in* Battu & Sloane, 2003)

	Blanken	Caribbean	Indiërs	Afrikanen /Aziaten	Pakis-tani	Bang-lad.	Chine-zen
Over-gekw.	29	31	39	38	36	33	31
Adequa	42	48	42	44	49	61	58
Onder-kwal.	29	21	16	17	15	5	11
N	1.154	531	485	335	227	93	93

De volgende determinanten worden onderscheiden: geslacht, burgerlijke staat, etnische herkomst, buitenlandse kwalificatie, buurt (al of niet zgn. concentratiebuurt), mobiliteit, sector, aard van tewerkstelling, opleiding, supervisie, bedrijfsgrootte.

Uit de resultaten van het multinomiaal logit model blijkt dat voor kleurlingen de overkwalificatie daalt met de toename leeftijd (meer werkervaring). Geslacht en burgerlijke staat heeft geen significant effect voor geen enkele groep. De foreign-born hebben minder scholingskwalificaties en zijn in een engere groep van beroepen tewerkgesteld.

Kleurlingen met **buitenlandse kwalificaties** hebben een hogere kans om overgekwalificeerd te zijn, wat suggereert dat buitenlandse kwalificaties niet hoog worden ingeschat door werkgevers. Afrikaanse/Aziatische minderheden

---

<sup>38</sup> Ze verkiezen de modus in plaats van het gemiddelde als indicator. De modus heeft als voordeel dan deze maatstaf minder gevoelig is voor 'outliers' en voor technologische veranderingen en veranderingen in de werkplaats.

hebben in vergelijking met de Indiërs een grotere kans op een mismatch.<sup>39</sup> Dit verschil in het effect van buitenlandse diploma's tussen de de etnische groepen onderling, weerspiegelt misschien de hogere kwaliteit van Afrikaans-Aziatische scholing.

Het volgen van **'training'** vermindert de kans op overkwalificatie bij kleurlingen. Het bestaan van een slechte jobmatch in hogere concentratiegebieden van etnische minderheden suggereert dat **segregatie** niet bijdraagt tot het overbruggen van matching. Werken in **shiften** verhoogt de kans op overkwalificatie voor kleurlingen en vermindert de kans op onderkwalificatie voor blanken. Tewerkstelling binnen de **publieke sector** vermindert de kans op overkwalificatie voor zowel blanken als kleurlingen. **Supervisie** hebben over andere werknemers verkleint de kans op overkwalificatie bij zowel blanken als kleurlingen. Het aantal voertuigen binnen een gezin heeft geen significant effect.

De resultaten van de **inkomensvergelijking** slaan op zogenaamde 'non-white immigrants', 'non-white natives' en 'whites'. Voor de drie groepen is er een **inkomenssurplus** bij **adequaate geschoolden** ; maar deze is het grootst bij de blanken. Het surplus van overkwalificatie is positief voor 'non-white immigrants' (7.3%) en blanken (13%), maar is kleiner dan het surplus van adequaat geschoold te zijn. Deze schattingen liggen in lijn met voorafgaandelijk onderzoeksresultaten. (Sloane, Battu, Seaman, 1999 *in* Battu & Sloane, 2003).

Kennis van de Engelse taal levert de 'non-white immigrants', een inkomenssurplus van rond de 10% op. Het aantal verblijfsjaren heeft geen effect op het inkomen voor 'non-white immigrants'. Er is ook geen evidentie gevonden voor een positief effect van wonen in een zogenaamde concentratiebuurt.<sup>40</sup> Er is geen indicatie van een effect van werkloosheidscijfers van het district op het inkomen. Met andere woorden is er geen effect van wonen in een gebied met een hoge werkloosheid op het inkomen. Diegene die in Zuid-Oost Engeland wonen, bekomen een inkomenspremie in al de drie groepen. De toename van het aantal vervoermiddelen in het gezin vergroot er de mogelijkheden van een meer uitgebreide 'jobsearch'. Dit leidt tot grotere verdiensten voor zowel de 'native' als 'non whites immigrants'. Beschikken over buitenlandse kwalificaties bleek geen invloed te hebben op de inkomensverdeling. Battu & Sloane (2003) vinden eveneens een positief inkomenseffect van leeftijd en tewerkstelling in een groot bedrijf.

---

<sup>39</sup> Op basis van de interactietermen is het duidelijk dat de Afrikanen/Aziaten met buitenlandse kwalificaties een lagere kans op overkwalificatie hebben in vergelijking met Pakistani en Bangladeshi.

<sup>40</sup> Wat in tegenstrijd is met andere studies die suggereren dat 'enclaves' immigranten helpen om te ontsnappen aan discriminatie op de arbeidsmarkt (Edin, ea., 2003)

### 2.6.3.2. Hooggeschoolde immigranten

Het onderzoek van Kler (2006) spitst zich toe op hooggeschoolde nieuwkomers en het gebruik van hun onderwijskwalificaties op de Australische arbeidsmarkt.

Zijn longitudinale dataset omvat immigranten die tussen 1993 en 1995 arriveerden en 5, 17 en 41 maanden na aankomst werden bevroegd. De diploma's van deze immigranten vertegenwoordigen een breed scala van opleidingsinstanties en studierichtingen. In Australië is het mogelijk om een assessment te doen om de gelijkwaardigheid van het diploma aan te tonen. Voor een aantal immigranten had dit assessment reeds plaatsgevonden bij aanvraag van een 'skill-assessed visa'.

Kler (2006) gebruikt de zogenaamde objectieve meetmethode om 'overkwalificatie' te meten. De gehanteerde beroepenlijst (ASCO codes) voorziet een gedetailleerde lijst van minimum diplomavereisten voor het uitoefenen van een bepaalde job. Deze worden vervolgens vergeleken met het behaald diploma van de respondent. De respondenten kunnen dan overgekwalificeerd of adequaat geschoold zijn.<sup>41</sup> De kans op overkwalificatie wordt gezien in functie van persoonlijke eigenschappen, visacategorie en de verblijfstijd.

Onder '**persoonlijke eigenschappen**' besteedt Kler (2006) bijzondere aandacht aan het onderscheid tussen immigranten met een '**English Speaking Background**' (ESB) en een '**Non-speaking English Background**' (NESB).

Flatau (ea., 1995) en Green (ea., 2004) hadden immigranten reeds eerder gedefinieerd volgens hun assimilatiepotentieel. Flatau (ea., 1995) komen tot de vaststelling dat ESB beter presteren op de arbeidsmarkt dan NESB. Deze laatste kent een grote loonkloof met de autochtonen die over de tijd niet kleiner wordt. Zo vertonen NESB-immigranten drie keer meer kans op overkwalificatie dan de ESB-immigranten wiens overkwalificatiegraad erg gelijklopend was met de autochtone Australische bevolking. Green (ea., 2004) vindt in lijn met de bevindingen van Flatau (ea., 1995) dat mannelijke immigranten in Australië, los van het scholingsniveau, een overkwalificatiegraad vertonen bij ESB immigranten van 22% in vergelijking met 36% bij Aziatische NESB-immigranten en 31% bij andere NESB-immigranten.

---

<sup>41</sup> Ondergeschoold kunnen de gegradueerden binnen deze benadering niet zijn aangezien de respondenten voldoen aan de minimumkwalificaties van alle twee-digit ASCO beroepskwalificaties.

De prevalentie van mismatch ligt voornamelijk hoger voor Asian NESB immigranten. Dit is mogelijks een indicatie van een gebrekkige transfereerbaarheid van buitenlandse diploma's. Kwalificaties van Aziatische immigranten worden minder hoog gewaardeerd dan kwalificaties van andere immigranten. Het verschil werd verwacht, maar de grote van het effect is eerder onverwacht. Volgens de auteurs kunnen bijkomend discriminatie en culturele barrières een arbeidsmarktassimilatie bemoeilijken. Flatau (ea., 1995) vermoedt dat de socio-economische en culturele afstand tussen het bestemmings- en herkomstland een belangrijke rol speelt.

Beschikken over private vervoersmogelijkheden is belangrijk omdat men anders genoodzaakt is om werk te aanvaarden op basis van nabijheid en bereikbaarheid. Bijkomend wordt er ook een variabele opgenomen of men reeds eerder in Australië is geweest ter indicatie van de kennis van de Australische arbeidsmarkt. Pre-migratoire tewerkstelling is eveneens opgenomen, maar beperkt zich tot tewerkstelling 12 maanden vóór migratie. Het jobtype wordt bevraagd (graduaat/geen-graduaats niveau), de duurtijd van tewerkstelling (korte periode < 2 jaar) of lange periode ( $\geq$  2 jaar). Deze variabelen worden door Kler (2006) als interactieterm opgenomen om de assimilatie waarde van buitenlandse diploma's en werkervaring in rekenschap te nemen. Geslacht en burgerlijke staat worden ook als interactieterm opgenomen omdat zo assimilatieverschillen tot uiting komen van gehuwde en niet-gehuwde mannen en vrouwen.

Overkwalificatie blijkt ook te verschillen naargelang de **visacategorie** waarmee de immigranten Australië binnenkomen. Deze bevindingen vinden steun bij de resultaten van Kler (2006). De visacategorie is belangrijk aangezien de uitreiking van bepaalde visa de erkenning van buitenlandse kwalificaties impliceert. Immigreren vraagt eveneens aanzienlijke financiële middelen. Hiervoor wordt gecontroleerd door een variabele ('no funds on arrival'). Aangezien de meerderheid van de immigranten de eerste 6 maanden geen aanspraak kunnen maken op het sociaal zekerheidstelsel kan het zijn dat immigranten zich genoodzaakt zien om hun 'reservation wage' te temperen en een job te aanvaarden die hun scholing en vaardigheden niet ten volle benut om zo de 'job search' periode zo kort mogelijk te houden.

Uit de analyse van Kler (2006) blijkt dat de kans op overkwalificatie voor alle categorieën het laagst is voor de skilled visa categorie. De Business/ENS visa houders zijn het best gematcht. Dit is niet verwonderlijk gezien deze een rigoureu screening proces moeten doorlopen.

Zoals verwacht blijkt dat indien men een 'non-graduate job' uitoefende in het herkomstland dit de kans verhoogt op overkwalificatie in het bestemmingsland. Echter, immigranten die een 'graduate job' uitoefenden vertonen geen verschil op de kans op overkwalificatie (behalve voor de Aziatische immigranten). De verblijfsduur blijkt alleen voor de Aziatische immigranten van belang. De verblijfstijd heeft wel een positief inkomenseffect voor alle immigrantengroepen. In het algemeen verdienen vrouwelijke immigranten minder, behalve de Aziatische mannen die eenzelfde loonachterstand ondervinden. Vreemd genoeg verdienen Aziatische immigranten die voorheen een non-graduate job uitoefenden meer dan Aziatische immigranten die voorheen een 'graduate job' uitoefenden. Mogelijks wordt dit veroorzaakt door een gebrekkige transfereerbaarheid van Aziatische kwalificaties naar de Australische arbeidsmarkt. De Aziatische hogeschoolden krijgen eveneens geen inkomensreturn van overscholing. Ook de returns van adequate scholing liggen bij de Aziatische immigranten lager dan bij de andere immigrantengroepen. De hypothese dat in periodes van tewerkstellingsschaarste men sneller geneigd zal zijn om een job beneden niveau te aanvaarden wordt niet bevestigd. Voor de Aziatische groep lijkt het er sterk op dat ze in periodes van beperkt jobaanbod sowieso niet worden aangenomen.

#### 2.6.3.3. 'Studie' versus 'skill mismatch'?

Battu & Sloane (2003) concluderen dat overkwalificatie hoger is voor 'non whites' in vergelijking met de 'whites'. Er zijn wel aanzienlijke verschillen waar te nemen onderling de etnische minderheidsgroeperingen. Volgens de auteurs dringt verder onderzoekswerk zich op om na te gaan of er een verband is tussen de zoekkanalen en de jobmatch; het gebruik van persoonlijke netwerken, enz. (Battu & Sloane, 2003)

De grote moeilijkheid van het onderzoek naar 'overkwalificatie' is niet zozeer de studie van de gevolgen ervan maar wel deze van de **oorzaken**. Zo is volgens Sloane (2003) een aanzienlijk aandeel van wat men in de literatuur gemeenzaam 'overkwalificatie' is gaan heten, eigenlijk een reflectie van de heterogeniteit in vaardigheden binnen bepaalde scholingsniveaus. In plaats van een mogelijke inefficiënte allocatie van werknemers, is het eerder een indicatie van een efficiënte allocatie van werknemers in bepaalde jobs volgens de competenties.

Een meer 'objectieve' benadering van het probleem '**studie** versus **skill mismatch**' kan gevonden worden in onderzoek dat gebruik maakt van

**vaardigheidstesten.** Deze zijn echter uiterst schaars. Een dergelijke aanpak vinden we terug bij de '**International Adult Literacy Survey**' (IALS)<sup>42</sup>. In deze vragenlijst wordt gebruik gemaakt van testen om de cognitieve en taalkundige vaardigheden van 'native born' en 'foreign born' in kaart te brengen. De survey bevat eveneens data omtrent scholing en tewerkstelling. Overkwalificatie wordt gemeten via de zogenaamde 'objectieve maatstaf'. Uit de resultaten voor Australië en een aantal Europese landen blijkt dat er een duidelijk verband bestaat tussen 'literacy' en effectief gebruik van de verworven competenties. De 'literacy variabelen' hebben allen een significant effect op overkwalificatie. Het verband wordt meer uitgesproken indien alleen de hooggeschoolden worden geselecteerd. Een hoger onderwijs diploma doet de kans op overkwalificatie en de kans op een mismatch tussen onderwijs en tewerkstelling stijgen. (OECD, 2007)

Ferrer, Green and Riddell (2004 *in* OECD, 2007) komen tot gelijkaardige resultaten in Canada op basis van de 'Ontario Immigrant Literacy Survey' (OILS). Twee derde van de inkomensverschillen tussen immigranten en 'native born' valt op het conto te schrijven van de 'literacy scores'.

Wanneer de 'origine van het diploma' wordt opgenomen in het model dan heeft dit aanzienlijke veranderingen tot gevolg in de resultaten. De 'immigrant' variabele blijkt niet langer significant in Australië en Europa wanneer men controleert voor 'herkomst van het diploma'. Dit geeft voeding aan de idee dat overkwalificatie kan uitgelegd worden door een verschillende waardering van (buitenlandse) diploma's en/of intrinsieke vaardigheden die ermee verbonden zijn. In de Canadese studie wordt dit gegeven uitgelegd vanuit de 'lower-quality education systems' (gemeten door internationale testresultaten, cfr. Hanushek en Kimko, 2000) die een lagere return hebben voor scholing (Sweetman, 2004).

Een andere Canadese studie van de hand van Alboim, Finnie and Meng (2005 *in* OECD, 2007) toont aan dat het 'immigranten effect' in de loonvergelijkingen verdwijnt van zodra er gecontroleerd wordt voor de 'origine van het diploma' en 'literacy'. De kloof in de scholingsreturn vindt zijn oorsprong in een verschillend vaardigheidsniveau.

Niettegenstaande moet er volgens Dumont (*in* OECD, 2007) de nodige **voorzichtigheid** aan de dag worden gelegd om '**diploma-origine**' te

---

<sup>42</sup> Europe: International Adult Literacy Survey (IALS) 1994, 1996 or 1998 according to the country; Australia: Survey of aspects of Literacy, 1996. Sample of European OECD countries: Belgium, Denmark, Finland, Germany, Ireland, Italy, The Netherlands, Norway, Portugal, Sweden, Switzerland and the United Kingdom.

interpreteren. Het is best mogelijk dat er selectiemechanismen optreden bijvoorbeeld door institutionele barrières van diploma-erkenning of bepaald discriminatoire gedrag. Ook de 'literacy' indicatoren zijn misschien ontoereikend om de heterogeniteit in vaardigheden te vatten. Zo peilt bijvoorbeeld de IALS alleen maar naar basis communicatieve vaardigheden.

## **2.7. Bij wijze van besluit: de link tussen het individueel en structureel perspectief**

Tot dusver formuleerden we twee concurrerende achtergrondveronderstellingen. Volgens de eerste hypothese wordt de (hoge) sociaal-economische positie hoofdzakelijk bepaald door factoren op **individueel** niveau. Volgens deze veronderstelling moeten we de aandacht vooral concentreren op individuele kenmerken en op contextuele variabelen uit de directe omgeving van het individu. Als alternatieve hypothese formuleren we: een hoge sociaal-economische positie wordt voornamelijk bepaald door factoren op **collectief niveau**. We herhalen nog eventjes kort de twee perspectieven.

De belangrijkste voorbeelden van het **individualistisch perspectief** zijn de neoklassieke, de human capital theorie en de status attainment theorie. De uit de economie afkomstige human capital theorie is een **aanbodbenadering** die stelt dat de bereikte positie een weerspiegeling is van de productiviteit van individuen. De grondgedachte is dat investeringen in het eigen 'menselijk' kapitaal zich terugbetalen op de arbeidsmarkt. Personen die meer in zichzelf hebben geïnvesteerd, doorgaans afgemeten aan het opleidingsniveau en arbeidservaring, zouden aantrekkelijkere arbeidsposities verwerven met een hoger arbeidsinkomen.

Volgens Dagevos (1998) zijn de 'statusverwervingsmodellen' in de sociologie het belangrijkste voorbeeld van individuele verklaringen van de positie van werkenden. Net als in de human capital theorie wordt een centrale plaats toegekend aan de betekenis van het onderwijs, naast andere hulpbronnen zoals sociaal milieu en het sociaal en cultureel kapitaal. Eigen prestaties ('achievement') bepalen in toenemende mate de arbeidspositie. Meer dan de human capital theorie wordt er ook rekening gehouden met processen die zich afspelen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. De verklaring van de positie ligt evenwel in beide benaderingen bij individuele kenmerken.

De benaderingen die we rekenen tot het **structurele perspectief** richten zich veel sterker op de *vraagzijde* van de arbeidsmarkt. Verschillen in de arbeidsmarktpositie kunnen betrekking hebben op het beloningsniveau en op de (interne en externe) mobiliteitskansen. Binnen deze benadering is het goed

mogelijk dat personen met hetzelfde 'menselijk' kapitaal, verschillen in de beloning die ze ontvangen en de wijze waarop hun loopbaan verder verloopt. Belangrijke vragen in deze benadering zijn welke determinanten ten grondslag liggen aan het ontstaan van verschillende arbeidsmarktstructuren of aanbodcategorieën. Bekende voorbeelden binnen dit perspectief zijn de segmenterings- en interne arbeidsmarkttheorie. Het onderzoek dat binnen dit perspectief is uitgevoerd, begeeft zich op verschillende aggregatieniveaus. Er is onderzoek gedaan dat zich in het bijzonder richt op deelmarkten van de arbeidsmarkt (segmenten); daarnaast is onderzoek uitgevoerd naar het blootleggen van structuren binnen arbeidsorganisaties die verklarend zijn voor verschillen in beloning en mobiliteitskansen. (bv. Groeneveld, 2002)

Samenvattend onderkennen deze auteurs in de ontwikkeling van beroepsloopbanen een belangrijke rol van 'menselijk kapitaal', optredend in verschillende gedaanten, maar meer structureel ingebed dan eerder vernoemde theoretische benaderingen. Tegenover de aanname dat de vrije marktwerking tendeeft naar evenwicht, staat nu de redenering dat ze dat niet doet. Rantsoenering, onvrijwillige werkloosheid en niet-compenserende beloningsverschillen zijn de normale situatie in een efficiënte en productieve economie. Via de door rantsoenering substantieel geworden selectieprocessen vormen de 'efficiency wage' de basis van de arbeidsmarktsegmentering. (Glebbeck, 1992, p. 49)

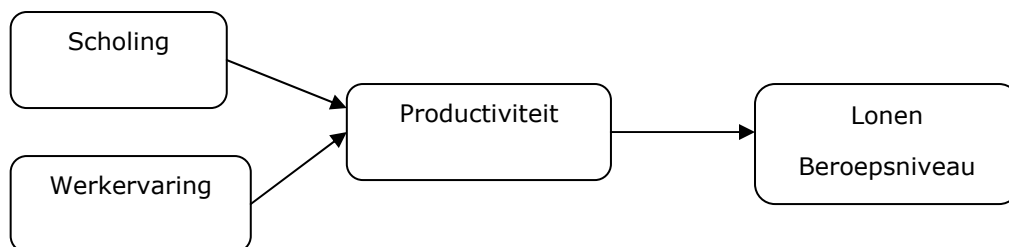
De gemeenschappelijke theoretische gedachtengang van segmenteringsstudies is dat werknemers verschillen in de wijze waarop hun arbeid wordt beheerd. De verschillende beheersregimes hebben gevolgen voor onder meer de hoogte van de beloning en de mogelijkheden tot interne mobiliteit en (geneigdheid tot) externe mobiliteit. Een centrale gedachte van de segmenteringstheorie is dat beloning en mobiliteit verschillen naar arbeidsmarktsegment. De implicatie is dat werknemers die beschikken over gelijke human-capitalkenmerken, verschillen naar beloning en arbeidsmarktgedrag, afhankelijk van de deelmarkt waarop ze werkzaam zijn. In de segmenteringstheorieën zijn twee poten te onderscheiden. De eerste poot richt zich met name op de verklaring waarom arbeidsmarktsegmentering ontstaat, de andere poot biedt verklaringen voor het feit waarom bepaalde aanbodcategorieën vooral zijn aangewezen op de minder aantrekkelijke, secundaire markt. De 'klassieke' segmenteringstheorie richt zich in het bijzonder op de verklaring van de positie van minderheden op de minder aantrekkelijke segmenten. Zij stelt dat minderheidsgroeperingen zijn oververtegenwoordigd in dergelijke segmenten en dat het ontsnappen hieraan voor weinigen is weggelegd. (Dagevos, 1998)



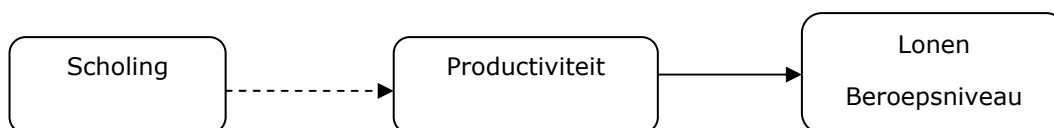
Vanuit de empirie is evidentie gevonden van het belang van al de besproken perspectieven. We wensen dan ook op zoek te gaan naar een (aanvullend) theoretisch kader dat zich situeert **tussen** de twee 'extremen' van 'aanbod-' versus 'vraaggericht' theoretische benaderingen. We vinden een derde weg in de 'job assignment theorie' & matchingtheorie die terug gaat op Roy (1951) en Tingbergen (1956) en die verder ontwikkeld werd door Hartog (1977) en Sattinger (1993).

De verschillende theoretische benaderingen hebben aanzienlijke consequenties op de casuale relatie van scholing en werkervaring met lonen en beroepsniveau. Schematisch kunnen we het verschillen als volgt weergeven:

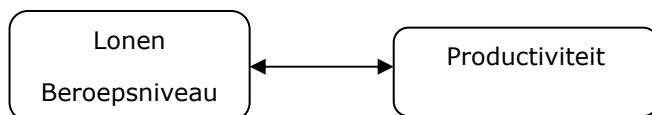
**Human capital theorie (micro)**



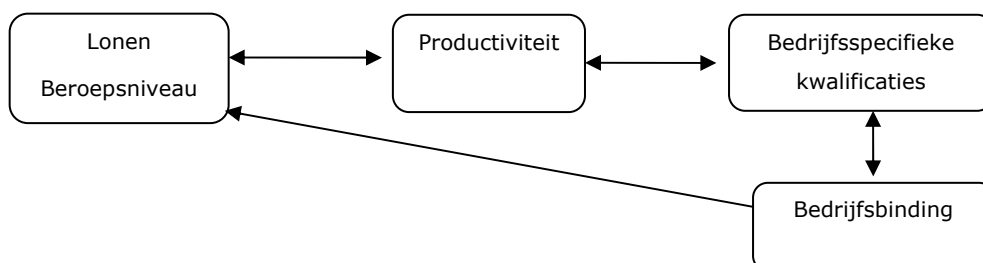
**Signaaltheorie (meso)**



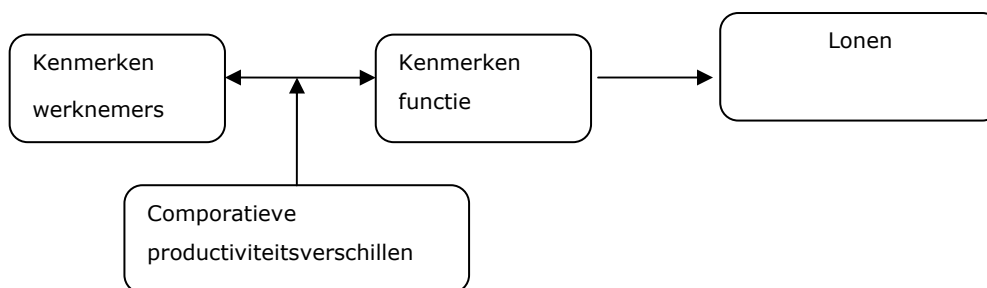
**Segmentatietheorie (macro)**



### Interne arbeidsmarkttheorie of efficiency wage theorie (macro)



### Matchingtheorie (meso)



De **factor opleiding** komt men volgens Veenman (1990, p. 173) in de meest gangbare arbeidsmarkttheorieën tegen wanneer het gaat om de verklaring van de arbeidsmarktpositie van een individu of groepering. Dit is heel duidelijk het geval bij de neo-klassieke benadering met haar nadruk op de productiviteit van de factor arbeid ter verklaring van de positie van aanbodcategorieën. Voor de **human capital theorie** is het zelfs een centraal thema, vanwege de veronderstelling dat een hoger kwalificatieniveau een hogere productiviteit impliceert. Maar ook binnen de **signaling theory** krijgt de factor opleiding veel gewicht, namelijk als 'proxy' van productiviteit. Daarnaast stelt de **queue-theorie** dat het aanwezige en potentiële nieuwe personeel in een denkbeeldige ordinale rij wordt geplaatst met de meest productieven vooraan. Onder andere de opleiding bepaalt de plaats in de rij. Behalve de neo-klassieke benadering geeft ook de theorie van de **dubbele arbeidsmarkt** aandacht aan de factor opleiding. Dit gebeurt bij het streven van de werkgevers om die werknemers aan zich te binden welke dankzij hun opleiding en/of werkervaring beschikken over bedrijfsspecifieke kwalificaties. Werkgevers hebben in zulk personeel geïnvesteerd en trachten het vervolgens aan het bedrijf te binden ten einde het

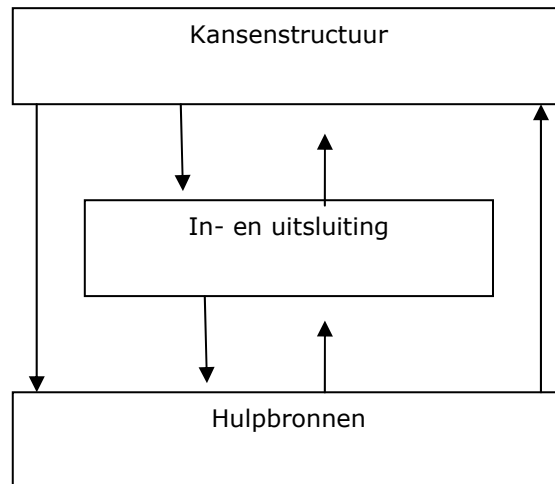
volle rendement van de investering te verkrijgen. Doeringer en Piore (1975) zien hier een voorname reden voor het ontstaan van zogenaamde interne markten die volgens hen van veel betekenis zijn voor het functioneren van primaire marktsegmenten. Tegenover de door de economen aangehangen 'human capital' interpretatie van de rol van onderwijs heeft een deel van de sociologie vooral de 'credentials' these als tegenhanger opgeworpen. In de opvatting van auteurs als Berg (1970), Bourdieu en Passeron (1977), Parkin (1979) en Collins (1979) is de direct productieve waarde van opleidingen dubieus en moet hun rol vooral worden begrepen als een sociale sluitings- en reproductiestrategie van de hogere milieus en de professionele beroepen. Opleidingen hebben een culturele en symboolwaarde, dienen als instrument van normatieve controle en fungeren als 'geloofsbrief' bij de regulering van de toelating tot maatschappelijke posities.

Vanuit de empirie is er ondersteuning te vinden voor alle perspectieven. Het ordeningsmodel van Veenman (1997), waarin drie factoren zijn bijeengebracht die bepalend zijn voor de positieverwerving, kan richtinggevend zijn in de link die men kan leggen tussen beide perspectieven. Dit ordeningsmodel laat toe twee theorieën situeren waar in het bijzonder onze interesse naar uitgaat. Namelijk op het niveau van structureel niveau de segmentatietheorie (met al haar varianten) en op individueel niveau de 'human capital' theorie (met al haar varianten).

- Kansenstructuur: voor wat betreft de positie van werkenden gaat het hier in het bijzonder om de werkgelegenheidsstructuur, die zich in navolging van de structuralistische benadering laat onderscheiden in segmenten of deelmarkten met een verschillend allocatiemechanisme. Het gevolg is onder andere dat er verschillen in beloning en mobiliteit zijn.

- In- en uitsluitingsmechanismen

- Hulpbronnen: dit niveau sluit het meest aan op de zgn. individualistische benadering. Op dit niveau wordt de aanbodzijde in de beschouwing genomen. Veenman onderscheidt het economische kapitaal (opleiding, werkervaring), het informatiekapitaal (bv. kenmerken van de Nederlandse arbeidsmarkt), het cultureel kapitaal (bv. normen, aspiraties, verwachtingen) en het sociaal kapitaal (netwerken waartoe men behoort)



## 2.8. Epiloog

### 2.8.1. De 'missing link': het symbolisch interactionistisch perspectief

Veenman (1990, p. 331) wijst op het feit dat de neo-klassieke en segmenteringstheorieën ingebed zijn in een groter theoretisch raamwerk, dat uiteindelijk rust op een stelsel van specifieke achtergrondveronderstellingen. Onderstaand schema, ontwikkeld door Berting, maakt volgens Veenman (1990) duidelijk dat zulke theorieën meer dan oppervlakkig van elkaar verschillen. Hij gaat uit van twee hoofdindelingen van (sociologische) theorieën:

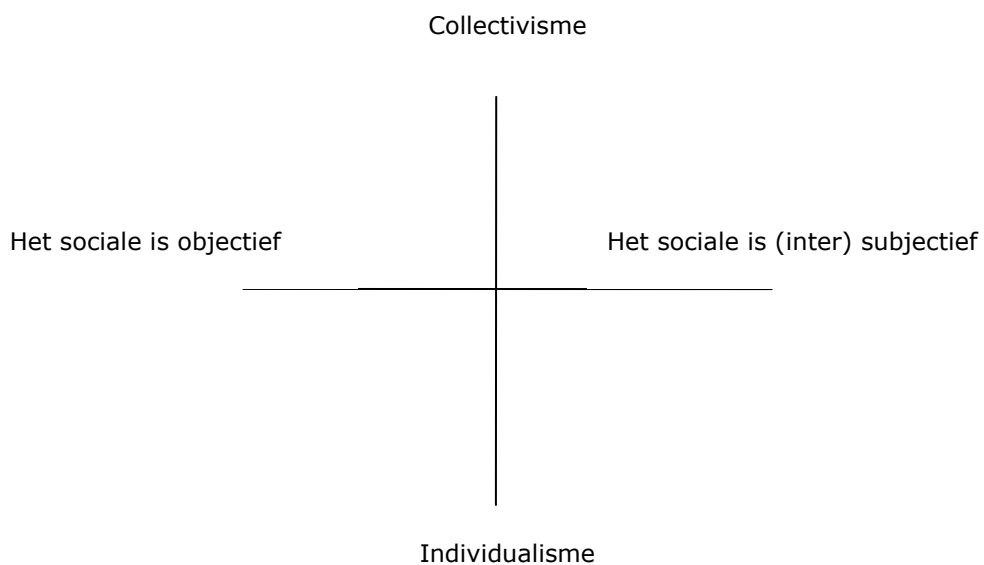
1a. benaderingen waarbij het sociale leven wordt beschouwd als een verschijnsel sui generis; het gaat hierbij om collectivistische visies op de sociale werkelijkheid;

1b. benaderingen die net uitgaan van eenheden (individuen) uit wier handelen de sociale werkelijkheid als resultante te verklaren is; dit betreft individualistische zienswijzen;

2a. benaderingen waarin de sociale werkelijkheid wordt voorgesteld als een objectieve werkelijkheid, waaraan zekere regelmatigheden ten grondslag liggen (deze zijn te kennen zonder dat de zingeving van de actoren begrepen hoeft te worden);

2b. benaderingen waarin de sociale werkelijkheid wordt voorgesteld als 'subjectief' of 'intersubjectief'; het gedrag van de actoren is in deze optiek slechts te verklaren vanuit de individuele en intersubjectivistische zingeving van de actoren.

De combinatie van 1 en 2 levert onderstaand kwadrant op dat ook volgens Berting (*in* Veenman, 1990) bedoeld is om de tegenstellingen te expliciteren die bestaan tussen de diverse (sociologische) theoretische benaderingen



Terwijl Berting het schema ontwierp om algemene sociologische theorieën te ordenen, gebruiken Mok en Bracke (*in* Veenman, 1990) het voor de indeling van arbeidsmarkttheorieën. Ze komen tot het volgende resultaat:

Marxistische theorieën	Segmenteringstheorieën
Neo-klassieke theorieën	(?)

Het schema van Mok en Bracke verduidelijkt in de eerste plaats de fundamentele wetenschapstheoretische verschillen tussen arbeidsmarkttheorieën. Dit verleent steun aan het besluit om niet één theorie tot uitgangspunt van onze literatuurstudie te nemen. Daarnaast laat het zien dat vakje (?) niet kan worden ingevuld met een tot dusver besproken theorie. Zulke theorie zou gekenmerkt moeten worden door een individualistische visie op de sociale werkelijkheid alsook door de opvatting dat het gedrag van actoren slechts kan worden verklaard uit individuele en intersubjectieve zingevingen van de actoren zelf. Het gaat derhalve om een **symbolisch-interactionistisch perspectief** op de sociale werkelijkheid. Binnen dit perspectief is volgens Mok en Bracke (*in* Veenman, 1990) geen arbeidsmarkttheorie beschikbaar. Volgens Veenman (1990) behoort een 'interactie-theorie' ter verklaring van arbeidsmarktgedrag zeker tot de mogelijkheden. Kort samengevat gaat deze theorie uit van de individuele en intersubjectieve zingeving van actoren, alsook van de signalen (zo men wil: de symbolen) die zij gebruiken tijdens interactie met anderen binnen de arbeidsmarkt als interactiesysteem.

### **2.8.2. Het symbolisch interactionistisch perspectief & etnische minderheden**

Heel concreet gaat het in het geval van Veenmans (1990) onderzoek over de werkzoekende Molukse jongeren om hun pogingen om met gebruikmaking van de eigen signalen van interesse en beleefdheid in aanmerking te komen voor een baan. Zij ontmoeten binnen het interactiesysteem evenwel personeelsselecteurs en medewerkers van arbeidsbureaus die vanuit eigen ervaringen (vooral met autochtonen) een onjuiste interpretatie geven van deze

signalen. Dit reduceert de kans op een baan voor Molukse werklozen in aanzienlijke mate. Bovendien raken zij door de opgedane ervaringen gedemotiveerd, als gevolg waarvan de kans toeneemt dat ze gedrag gaan vertonen dat hun kansen verder verkleint. Ze zoeken binnen het zgn. 'zoekdilemma' (wel doorgaan, levert waarschijnlijk toch niet op, niet doorgaan levert zeker niets op) voor beëindiging van het zoekgedrag of continueren met toegenomen onzekerheid. Het laatste verkleint de kans dat personeelselecteurs positief reageren. Een negatieve spiraal is ontstaan, ondanks dat het gedrag voor elk van de betrokkenen rationeel is (en daarom door de onderzoeker te begrijpen). Een vergelijkbaar proces zag Veenman (1990) bij Molukse werknemers die hogerop wensen te komen. Ook hun signalen om zulks kenbaar te maken worden lang niet altijd naar waarde geschat. De interpretatie (en het daarop gebaseerde gedrag) van de personeelsfunctionaris kan er zelfs toe leiden dat de promotiekansen afnemen. Teleurstelling aan de zijde van de Molukse werknemer ligt voor de hand, evenals demotivatie en betrusting in de 'uitzichtloze' positie. De personeelsfunctionaris ziet zijn definitie van de situatie bewaarheid en zal zich daarnaar gedragen. De kans is groot dat op deze wijze talent wordt verspild, zowel bij instroombeslissingen als bij besluiten omtrent de doorstroom en de uitstroom. Zulke uitkomsten zijn onwenselijk voor alle betrokkenen. Volgens Veenman (1990, p. 332-333) verdient deze benadering alle aandacht, te meer daar ze naar haar aard (het gaat om een cumulatief proces) zelfversterkend is en dus lang kan doorwerken<sup>43</sup>. De geschetste interactietheorie vervangt de neoklassieke theorie of de segmenteringsbenadering niet. Veeleer is sprake van een aanvulling op de bestaande theorie. Volgens Veenman (1990, p. 332-333) moet de interactietheorie verder worden getoetst met nieuw empirisch materiaal.<sup>44</sup> Dit gezegd zijnde staan we eventjes stil bij een exemplarisch onderzoek binnen dit theoretisch kader.

Meer recent trachtte Liversage (2005) inzicht te verwerven hoe dynamische processen van identiteitsconstructie werkzaam zijn bij hooggeschoolde Oost-Europese immigranten in Denemarken tijdens hun zoektocht naar een bevredigende maatschappelijke positie. Uit haar onderzoek blijkt dat dit proces

---

<sup>43</sup> Volgens Veenman (1990) zelfs nadat een recessie ten einde is gekomen. Mogelijk is vooral hiermee te verklaren dat een daling van het algemene werkloosheidscijfer de afgelopen jaren gepaard is gegaan met een stijging van de werkloosheid onder allochtonen.

<sup>44</sup> Bijvoorbeeld een experimenteel onderzoeksdesign met een sollicitatie- en of promotiegesprek onder gecontroleerde omstandigheden. Etnomethodologische conversatiestudies, zoals eerder verricht door onder andere Garfinkel (1967).

bij hooggeschoolde Oost-Europese immigranten wordt gekenmerkt door een zelfdefinitie als '**professionals**' waarbij men aanspraak maakt op de hogere echelons van de arbeidsmarkt versus een categorisering als '**immigrant**' die 'thuishoort in de lagere echelons' van de arbeidsmarkt. De interactie tussen '**identificatie**' en '**categorisering**' kenmerkt het toegangsproces tot de arbeidsmarkt door enerzijds de positie die men zichzelf toeëigent, maar ook de positie die men toegeëigend krijgt door allerhande 'gatekeepers'. De kwalitatieve studie van Liversage (2005) focust op de patronen die leiden tot enerzijds het reproduceren van een gestratificeerde arbeidsmarkt en anderzijds het blootleggen van actieve strategieën van immigranten blootleggen door gebruik te maken van kwalificaties verworven in herkomstland en bestemmingsland. Liversage maakte gebruik van zogenaamde 'life story interviews'.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Eén van de bekendste voorbeelden van 'life story interviews' betreft de publicatie van 'The Polish Peasant in Europe and America' van Thomas & Znancki (1918-1920). Het levensloopperspectief kenmerkt zich door haar opzet om veranderingen gedurende het leven te begrijpen (zowel de oorzaken, processen en gevolgen) door de interactie van verschillende invloeden op macro-, meso- en microniveau. De onderliggende hypothese van Liversage (2005) is dat alleen een longitudinale analyse de dynamieken kan begrijpen die leiden tot een specifieke situatie op een specifiek moment in de tijd. Tijdens een gesprek kan je met de persoon door zijn herinneringen wandelen tijdens bepaalde fasen van zijn leven om zo tijdens de analysefase een aantal zaken met elkaar te verbinden. De centrale vraag in levenslooponderzoek is hoe men 'biografische feiten' ('biographical facts') kan onderscheiden. Liversage (2005, p. 51-52) definieert het biografisch feit door de 'embodied presence' van de respondent in een specifieke ruimte en in een specifieke tijdsperiode waarin het vertelde zich afspeelt. De 'situatie', de 'actor' en de 'actie' kunnen niet van elkaar gescheiden worden. Elk heeft zijn specifieke geschiedenis (bv. de actor zijn biografie) waarbij de 'actie' als resultaat van deze specifieke geschiedenis kan worden gezien. Individuen kunnen opgroeien in gelijkaardige omstandigheden, maar heel verschillende ervaringen hebben hieromtrent (Berger & Luckman, 1966 in Liversage, 2005) en op een zeer verscheiden wijze hierover rapporteren. Holstein & Gubrium (2000 in Liversage, 2005) lanceren vanuit een narratieve benadering op het levensloopverhaal de metafoer van 'bricolage'. Dit vloeit tevens voort uit de gehanteerde onderzoeksmethodologie. Ideaaltypisch zijn er volgens May (2001 in Liversage, 2005) twee stromingen te onderscheiden 'narrativist' en 'realist'. Beiden hebben verschillende onderzoeksdomeinen. De narrativist neemt de 'tekst' als object van onderzoek en de 'realist' neemt de sociale processen die in de tekst naar voor komen als onderzoeksontwerp. Voor een narrativist is 'tekst' geen weergave van de realiteit maar is ze de enige realiteit. Denzin (1989 in Liversage, 2005) Volgens de Duitse professor Fritz Schütze moet een respondent bij het vertellen van zijn/haar levensverhaal aan drie, soms ietswat tegenstrijdige, principes voldoen: de verplichting om gedetailleerd ('Detailierungszwang') te zijn, de verplichting om te condenseren ('Kondensierungszwang') de verplichting om een design te ontwikkelen (Gestaltschiessungszwang) waarbij het begin en einde van het verhaal een samenhang moet vertonen. Liversage (2005, p. 53) stelt dat het woord 'accountable' van cruciaal belang is: 'So on the one hand the life story is a "bricolage", made in a specific context. On the other hand the teller is "thoroughly accountable" to his past life when making this construction ... people can devise countless different life stories based on the life they have lived. But they remain accountable to their embodied past, to their former embeddings in space and time'. De flexibele maar niettegenstaande gebonden manier van



De reden waarom sociologie ook moet gaan over de interpretatie van situaties waarin mensen zich bevinden, zit grotendeels vervat in Thomas theorema 'if people define situations as real, they are real in their consequences'. Immers, een centraal terugkerend element in levensverhalen is hoe geïnterviewden zichzelf positioneren en hoe zij door andere worden gezien. Dit gegeven vormt een eerste belangrijk analytisch onderscheid tussen: '**interne identificatie**' en '**externe categorisering**'. Volgens Jenkins (2004 *in* Liversage, 2005) blijven deze mechanismes in het sociaal wetenschappelijk onderzoek, samen met de studie van machtstructuren en onevenwichtige machtsbalansen, onderbelicht. Jenkins pleit voor een dialectisch concept van 'identiteit' dat valt te situeren tussen het 'individuele' en het 'collectieve'.<sup>46</sup> Jenkins onderscheidt de nominale en virtuele aspecten van identiteit waarbij het 'nominale' slaat op het labelen (bv. als 'professional' of 'immigrant') en het 'virtuele' op de betekenis die eraan verbonden is die voor elk verschillend kan zijn. Centraal in het begrijpen van identificatie en labelingprocessen staat het concept van 'boundary' dat zowel scheidt als verenigt.<sup>47</sup> (Barth, 1969)

De '**grenzen**' eigen aan de arbeidsmarkt worden niet centraal gereguleerd door de overheid. De demarcaties worden bepaald door gatekeepers (human resource

---

zelf-representaties ('self-constructions') komt aan bod in Erving Goffmanns' boek 'The Presentation of Self in everyday Life' (1969) waar hij het onderscheid maakt tussen 'misrepresentations' en 'representations'. Het is afhankelijk van de context wanneer iemand geacht wordt om de grenzen van 'accountability' overschreden te hebben. Het Curriculum Vitae (C.V.) kan beschouwd worden als een gecondenseerde versie van een arbeidsspecifiek individueel levensverhaal. Bij het schrijven van een C.V. heeft men ruimte om eigen klemtonen te leggen, maar is men steeds aansprakelijk hiervoor.

<sup>46</sup> Het geïdealiseerde en transcendente idee van 'self' dat opgang vindt tijdens het Europees Verlichtingsdenken wordt onderuit gehaald in het Amerikaans pragmatisch denken van Charles Horton Cooley of George Herbert Mead: hoe we onszelf zien hangt in grote mate af van de opvattingen van de anderen. Het 'labellingsperspectief' werd verder uitgewerkt door de Chicago School of Sociology. Howard Becker onderzocht hoe individuen en groepen deviant labels internaliseren en zo deviant worden. Als iemand als inferieur en leugenachtig wordt behandeld gaat hij of zij aan deze verwachtingen tegemoet komen. Eén van de zwakkere punten van deze benadering is dat ze niet kan verklaren hoe bepaalde mensen kunnen weerstaan aan externe categorisering en identificatie.

<sup>47</sup> Deze 'boundaries' kunnen van sociale of symbolische aard zijn: "Symbolic boundaries are conceptual distinctions made by social actors to categorize objects, people, practices, and even time and space. They are tools by which individuals and groups struggle over and come to agree upon definitions of reality (...) Social boundaries are objectified forms of social differences manifested in unequal access to and unequal distribution of resources (material and nonmaterial) and social opportunities. (...) ...symbolic and social boundaries should be viewed as equally real: The former exist at the intersubjective level whereas the latter manifest themselves as groupings of individuals" (Lamont & Molnar, 2002 *in* Liversage, 2005).

managers) die beslissen wie binnen en buiten de grenzen vertoeft. In grote mate bepalen zij de 'symbolic boundaries' die 'professionals' onderscheidt van de anderen. Er is geen enkel arbeidsbemiddelingsbureau die 'full information' verschaft over de toegangsvereisten tot een bepaalde job. Volgens Liversage is 'crossing dependent on trying'. De interactie tussen 'aanwerver' en 'sollicitant' staat centraal bij het bepalen wie er wordt aangenomen. De 'aanwerfers' hebben de overhand in de 'machtsbalans' tussen beiden. Slechts zelden heeft de 'sollicitant' zulke schaarse en cruciale vaardigheden dat het omgekeerde het geval is. (Liversage, 2005, p. 71-72)

Een job bemachtigen bestaat uit een proces met verschillende *stadia*: bewust worden van een *vacature*, solliciteren, geselecteerd worden voor een *selectieprocedure* en de aanwervingsprocedure. Selectiegesprekken zijn veelal cruciaal. Volgens Bourdieu kunnen woorden krachtig zijn in hun realisaties, maar de impact ervan kan niet gescheiden worden van de positie van de spreker. (Bourdieu & Wacquant, 1996 in Liversage, 2005) Dialect en accenten plaatsen iemands origine in een geografische, maar ook in een bepaalde sociale ruimte. Hetzelfde geldt voor anderstalige accenten. Taalbeheersing is niet alleen een uitdrukking van communicatieve vaardigheden maar ook een 'symbol of belonging'. 'Common sense' kennis van categorieën draagt bij tot het onderscheid tussen een Frans of Engels accent, die tot de top van de hiërarchie behoren; versus een Marokkaans of Turks accent, die onderaan de hiërarchie behoren. Volgens Liversage (2005) is het in een cultuur waar het ideaal van 'equality' meer en meer op 'identical' begint te lijken, makkelijker om te zeggen: 'je Nederlands is niet goed genoeg' dan 'de Vlaamse cultuur met zijn waarden en normen zijn je vreemd'.

Liversage (2005, p. 30) deelt de arbeidsmarkt op in drie hiërarchisch geordende segmenten met 'low', 'medium' en 'high level work'. De sociale ruimte buiten de werksfeer wordt onderverdeeld in vijf segmenten: 'study', 'refresher' (opleidingen die aansluiten bij voorafgaandelijke studies of werkervaring), 'new education' (die niet verder bouwt op elders verworven kwalificaties), 'out' (bijvoorbeeld asielprocedure, ziekte en 'unemployment').<sup>48</sup> Ze onderscheidt een **typologie** van drie trajecten bij hooggeschoolde immigranten die toetreden tot de hogere echelons van de arbeidsmarkt van het 'gastland': het pad van 're-

---

<sup>48</sup> Niettegenstaande dat Liversage meldt dat sommige respondenten 'poetsen' lager achten dan 'werkzoeken' ordent ze de 8 sferen op een hiërarchische wijze. Vanuit de arbeidsethosliteratuur (bv. De Witte, 1998) is hiervoor enige ondersteuning te vinden maar het kan ook betekenen dat de respondenten de perceptie hebben dat werkloosheid een potentieel krachtiger stijngingskanaal is dan poetsen.

**entry'** in het voorafgaandelijk beroep; het pad van **'ascent'** van lagere naar hogere beroepen; het pad van **'re-education'** waarbij men opnieuw met hoger onderwijs start in het 'gastland'. Zij onderscheidt twee trajecten buiten het domein van het vinden van een (goede) betrekking: nl. **re-migration** waarbij men het aanvankelijk bestemmingsland verlaat voor het herkomstland of een ander bestemmingsland en *marginalization* waarbij men aan de onderkant van de arbeidsmarkt verzeilt en er niet in slaagt om een arbeidsmarktpositie te bekleden die men nastreeft. (Liversage, 2005, 83)

In de Deense studie van Liversage blijken 're-entry' en 'ascent' de twee belangrijkste trajecten te zijn. 12 van de 19 interviews zijn geheel of gedeeltelijk te plaatsen binnen het arbeidsmarkttraject van 're-entry'.<sup>49</sup> De herkomst van de respondenten blijkt.<sup>50</sup> Een constante is een gezamenlijke achtergrond in studie- en werkervaring in de technische/exacte wetenschappen. Voor het merendeel van de respondenten bleek de nominale identiteit als 'immigrant' minder belangrijk dat de nominale identiteit van 'professional'.

Het 'ascent'-traject, waarbij de eerste intrede op de arbeidsmarkt in de lagere echelons gebeurt om daarna te stijgen, vertoont tijd-ruimtelijk meer variatie dan het 're-entry' pad. Respondenten binnen dit traject, die soms vruchteloos een erkenningsprocedure opstartten voor hun buitenlandse diploma, vereenzelvigen zich met een bepaald type van 'immigrant': namelijk met de 'geschoolde', de 'aangepaste'. Ze hanteren een stratificatie waarbinnen ze zichzelf aan het betere einde van de hiërarchie plaatsen. (Liversage, 2005, p. 144)

Niettegenstaande financiële beperkingen die de respondenten hebben, investeren ze in dure taalopleidingen om op deze manier 'meer tijd te kopen op de arbeidsmarkt'. Het bleek belangrijk om niet aan 'underplanning' te doen, maar een traject voor ogen te houden waarvan de verschillende stappen elkaar naadloos opvolgen. Een vertrouwenspersoon of 'insider' zorgde er meermaals voor dat voor het eerst de zogenaamde 'confidence treshold' met de arbeidsmarkt werd geslecht, waardoor men opgenomen wordt in het geheel van relaties binnen een specifieke organisatie (Liversage, 2005, p. 156)

---

<sup>49</sup> Dit roept onmiddellijk de vraag op naar representativiteit ervan. Populatiegegevens van immigranten volgens scholingsgraad en arbeidsmarktpositie blijken in Denemarken nagenoeg even schaars als in België.

<sup>50</sup> Uit aantal Deense surveys (Morkeberg, 2000; Larsen, 2000) blijkt dat 26% van de Oost-Europese immigranten hooggeschoold zijn (in vgl. met 16% van de Denen) en dat de helft van de Oost-Europese immigranten afkomstig is van voormalig Joegoslavië. De werkloosheidsgraad van deze groep blijkt lager dan deze van andere immigranten uit 'niet-westerse' landen (8,8% ipv. 13,9%) maar wel hoger dan deze van personen van Deense afkomst (4,1%). (Danmarks Statistik, 2003)



### **3. Conceptualisering en operationalisering 'arbeidsmarktpositie', 'loopbaan' & 'jobmatch'**

---

Veenman (1990, p. 138-139) onderscheidt in het begrip 'arbeidsmarktpositie' enerzijds kenmerken eigen aan werkenden en anderzijds kenmerken eigen aan werkloosheid:

- de kenmerken van de arbeidspositie voor de **werkenden**, zijn de beloning, het functieniveau, de promotiemogelijkheden, de aard van het dienstverband (vast of tijdelijk), het aantal uren werk per week en de spreiding over sectoren, alsook de arbeidsomstandigheden die verwijzen naar de 'kwaliteit van de arbeid' (zoals mate van onconvenianten verbonden aan het werk zoals lawaai-overlast, mate van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid in het werk, enz.).
- de kenmerken van de **werkloosheid**: naast de omvang de duur en de frequentie.

We vatten de belangrijkste constituerende **objectieve** en **subjectieve indicatoren** van de arbeidsmarktpositie van immigranten samen in onderstaand schema 6 en lichten vervolgens de belangrijkste elementen kort toe. Dit zijn met name: marktsegmentkenmerken, functiekenmerken, kwaliteit van de arbeid. Voorlopig beperken we ons tot een aantal aanvullingen op de kenmerken die Veenman formuleert namelijk: intredekenmerken, maatschappelijke positie, arbeidsoriëntatie en -ethos van werkenden en werklozen en de afstemming tussen studie en werk (job match).<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> In tegenstelling tot deze eerder statische binaire opdeling onderscheidt Schmid (1998) vier transitieën: tussen opleiding en tewerkstelling, tussen tewerkstelling en werkloosheid, tussen tewerkstelling en onbetaalde arbeid en tussen tewerkstelling en inactiviteit. We komen hier later bij de bespreking van het concept 'loopbaan' uitvoeriger op terug.

Schema 6: De kenmerken van de arbeidsmarktpositie van immigranten

<b>Achtergrondkenmerken</b>				
<b>Jaargang (cohort)</b>	<b>Persoonkenmerken</b>	<b>Kwalificatiekenmerken van herkomst- en bestemmingsland</b>	<b>Arbeidsoriëntatie - &amp; ethos</b>	<b>Intredekenmerken</b>
- aankomstjaar	- leeftijd - geslacht - (ex) nationaliteit - gezinssituatie - verblijfstatuut - sociaal kapitaal	- studiedomein - studieduur - beroepsopleiding - werkervaring & bestuurservaring	- intrinsiek/ extrinsiek	- zoek- en wervingskanalen - startdatum van het zoeken naar werk - duur intrede - werkloosheid - frequentie werkloosheid - startdatum van huidige baan
<b>Arbeidsmarktpositie</b>				
<b>Marktsegmentkenmerken</b>	<b>Functiekenmerken</b>	<b>Maatschappelijke positie</b>	<b>Kwaliteit werk</b>	<b>Afstemming studie-werk</b>
- sector - profit/ non-profit - bedrijfsomvang	- loon - beroepsniveau - arbeidsregime (voldtjids/deeltjids) - vaste aanstelling - leidinggevend	- beroepsstatus	- arbeids- tevredenheid - arbeidsomstandigheden: werkstress, leermogelijkheden, balans werk/privé, promotiemogelijkheden	- aansluiting studieniveau en werk - aansluiting studierichting en werk

In wat volgt staan we eerst stil bij de werkenden om nadien de werkloosheidskenmerken te bespreken.

### 3.1. De arbeidsmarktpositie van werkenden in loondienst

#### 3.1.1. Marktsegmentkenmerken

Een interessante operationalisering vinden we bij Dagevos (1998) gebruikt (SPVA) is geen informatie beschikbaar over de aard van het werk, de specificiteit van de kwalificaties, de meetbaarheid van de productie, enz. Gegeven deze randvoorwaarden kiest hij ervoor niet zelf een typologie te ontwikkelen maar gebruik te maken van een reeds ontwikkelde typologie die zich reeds heeft bewezen.<sup>52</sup> Het betreft een typologie ontwikkeld door Glebbeek en gebaseerd op het theoretische werk van Piore (1975) en Lutz en Sengenberger (1974). Naast de secundaire arbeidsmarkt onderscheidt Glebbeek nog drie deelmarkten. Op de *interne markt*, die overeenkomt met Piores 'primary sector, upper tier' gaat het om beroepen met goede mogelijkheden op interne promotie. Stabiele beroepen die dergelijke promotiemogelijkheden niet kennen, worden gerekend tot de *stabiele markt*, die overeenkomt met de 'primary sector, lower tier' van Piore. De *beroepsdeelmarkt* kenmerkt zich door frequente wisselingen van werkgever en beroep. Er is op deze deelmarkt sprake van grillige loopbaanpatronen.

#### 3.1.2. Functiekenmerken

##### 3.1.2.1. Loon

Met betrekking tot functiekenmerken geeft het loon volgens economen een adequaat beeld van de positie van werkenden. Gegevens over het **bruto-inkomen** zijn het meest geschikt (want staat los van bijvoorbeeld de gezinssituatie) maar omwille van de hoge non-respons wordt doorgaans in survey onderzoek naar het netto-inkomen gevraagd. De interpretatie hiervan wordt bemoeilijkt doordat bijvoorbeeld de anciënniteit een belangrijke factor is op het inkomen en los staat van de arbeidspositie.

Dat een hoog inkomen niet altijd een maatstaf is voor een gunstige arbeidspositie wordt ook door de neoklassieke theorie van **compenserende beloningsverschillen** voorspeld. De acceptatie van onaangenaam werk of werk dat in laag aanzien staat, wordt gecompenseerd door hogere beloningen.

---

<sup>52</sup> Arbeidsmarktstructuren zijn kenmerken van beroepen of bedrijven en niet van personen. Hoewel het ongetwijfeld bijzonder moeilijk is in surveys deze structurele kenmerken waar te nemen, blijft de aanbeveling de gehanteerde indicatoren via een aggregatiestap te verbinden met beroeps- en bedrijfscodes of een andere grotere eenheid. Een directe indicering zet volgens Glebbeek (1993, p. 165-166) de deur open voor schijnverbanden.

Dagevos (1998, p. 3-5) stelt zich de vraag of er dan sprake is van een gunstige arbeidspositie, zeker omdat zulke banen doorgaans weinig promotiemogelijkheden kennen. Derhalve blijft de noodzaak bestaan zich te buigen over andere beroepspositie-indicatoren zoals het beroepsniveau.

### **3.1.2.2. Beroepsniveau**

Een andere veel gebruikte indicator van het beroepsniveau is een maatstaf gebaseerd op de kennis en vaardigheden die voor het uitoefenen van het werk noodzakelijk zijn. Een veelgebruikte classificatie verdeelt beroepen in zeven categorieën die lopen van zeer eenvoudig werk tot arbeid met wetenschappelijke inslag. De indicator geeft inzicht in de aard van het werk dat wordt uitgeoefend. Belangrijke criteria voor indeling in één van de zeven niveaus zijn de mate van theoretische of praktische scholing die voor het werk noodzakelijk is, de mate van complexiteit van de functie en de mate van eigen initiatief dat in het werk kan ontplooid worden. (Dagevos & Veenman, 1992, p. 25)

1. zeer eenvoudig werk, geen overleg, enkele dagen inwerktijd;
2. eenvoudig werk, enig overzicht en overleg, enkele dagen inwerktijd;
3. enigszins ingewikkeld, inzicht en overleg, enkele maanden ervaring;
4. vrij ingewikkeld, overleg en initiatief, praktische ervaring, eventueel enige theoretische kennis;
5. ingewikkeld, uitgesproken aanleg, praktische ervaring, theoretische scholing;
6. zeer ingewikkeld, uitgesproken aanleg, praktische ervaring, theoretische scholing;
7. arbeid met wetenschappelijke inslag of zuiver wetenschappelijke arbeid.

Eén van de kritieken op het beroepsniveau is de relatief weinig verfijnde indeling die hierin wordt gemaakt.



### 3.1.2.3. Arbeidsregime, vast/tijdelijk

Binnen de groep van tewerkgestelden <sup>53</sup> kan er een **numeriek** of functioneel onderscheid worden gemaakt. Het numerieke heeft tijd als basis. Op weekbasis wordt een onderscheid gemaakt tussen voltijdse en deeltijdse actieven. Dit zijn verschillen in het arbeids- of tijdsregime. Een voltijdse arbeidstaak houdt een gemiddelde werkweek van vijfendertig uur in. Deeltijdse werknemers wijken van deze regels af en werken minder. In de Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH) wordt de categorie van werkenden in de eerste plaats afgebakend op basis van de arbeidstijd. Wie meer dan vijftien uur per week werkt, wordt beschouwd als beroepsactief.

Op **functioneel** vlak wordt de indeling op basis van andere criteria gemaakt. Een eerste criterium hier is het statuut. Loontrekkende werknemers worden onderscheiden van niet-loontrekkenden. Een loontrekkende werknemer kan tewerkgesteld zijn als arbeider, bediende of ambtenaar. De niet-loontrekkende personen zijn middenstander, ondernemingsleider of hebben een vrij beroep. Een tweede wijze van categorisering bekijkt het beroepsniveau. Dan worden arbeiders, bedienden en kaderleden onderscheiden. (Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans ea., 2007, p. 24)

### 3.1.2.4. Leidinggevend

Een **formele organisatie** is een organisatie waarvan duidelijke regels bepalen wie er lid van is (en wie niet) en onder welke voorwaarden dit het geval is. Inherent aan het lidmaatschap is het vervullen van taken en het innemen van een **positie** waaraan anderen verwachtingen kunnen koppelen. Een formele organisatie wordt veelal zowel gekenmerkt door een hiërarchische differentiatie (persoon x kan persoon Y ter verantwoording roepen, maar niet omgekeerd) als door een differentiatie van functies (soorten taken en deeltaken worden onderscheiden en er is in meer of in mindere mate bepaald hoe die moeten worden vervuld).

---

<sup>53</sup> Personen die wel gebonden zijn aan een overeenkomst maar deze niet uitvoeren behoren niet tot de groep van tewerkgestelden. Dit houdt in dat loopbaanonderbrekers, tijdelijke werklozen en pregepensioneerden in deze categorie ondergebracht worden. Voor studenten kan men een onderscheid maken tussen scholieren die nog niet tot de arbeidsmarkt toetraden en de groep die opnieuw gaat studeren. Het heropnemen van een studie kan in het kader van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of educatief verlof. Beroepsopleiding volgen behoort in het loopbaanonderzoek van Heylen (ea., 2007, p. 24) niet tot de categorie opleiding. Deze worden gevolgd als onderdeel van een tewerkstellingsprogramma.

Het onderscheiden van posities met meer of minder gezag en bevoegdheden is typisch voor **hiërarchische differentiatie**, terwijl **functionele differentiatie** slaat op het uiteen halen van verschillende taken. Daar waar er bij hiërarchische differentiatie veelal een latent conflict aanwezig is (de gezagslijn wordt wel aanvaard, maar toch ook met argusogen bekeken) is dit bij functionele differentiatie veel minder het geval. Wanneer taken op een bepaalde manier worden vervuld en iemand toont een alternatieve en betere aanpak, dan zal dit alternatief makkelijker worden gevolgd. De betwisting leidt dan zonder veel verdere discussie tot een gewijzigde orde. Misschien wel tot frustratie van sommigen, maar zonder dat dezen er een conflict over kunnen aangaan.

### 3.1.3. Maatschappelijke positie

Stratificatieonderzoekers zoals Blau en Duncan (1967 *in* Dagevos, 1998) vertrekken van de centrale gedachte dat beroepen te ordenen zijn aan de hand van het **prestige** dat de bevolking eraan toekent en dat het beroep een centrale plaats inneemt bij de bepaling van de maatschappelijke positie. Het beroepsprestigecriterium geeft aan in hoeverre een bepaald beroep wordt gewaardeerd en is in die zin te gebruiken als indicering voor de maatschappelijke positie. Voor de vaststelling van een hoge positie op de beroepsprestigeschaal kan als succesnorm de gemiddelde prestigescore worden gehanteerd. Indien deze score als ondergrens wordt genomen, dan kan men uitspraak doen over het aantal personen met een relatief hoge maatschappelijke positie. (Bijvoorbeeld per etnische groepering, cfr. Dagevos & Veenman, 1992, p. 37)

Het beroepsprestige is sinds de jaren vijftig, toen Van Heek de beroepsprestigeladder introduceerde ook een veel gebruikte maatstaf in Nederlands mobiliteitsonderzoek. Een tot op vandaag gehanteerde schaal is deze van Sixma & Ultee (1983) die aan 116 beroepen een beroepsprestigescore toekent. De 'International Socio-Economic Index' (ISEI) is een internationale maatstaf voor de hiërarchische positie op de arbeidsmarkt en is gelinkt aan onderwijs en inkomen.

Eén van de **kritieken** op het beroepsprestige is weerom de relatief weinig precieze indeling die hierdoor wordt gemaakt. Een beroepsprestigeladder is een graduele schaal waardoor het verschil tussen bijvoorbeeld 'hand-' en 'hoofdwerk' verdwijnt. Positieveranderingen doen zich niet zelden voor binnen één beroep. (Rosenbaum, 1979, 1985 *in* Dagevos, 1998) Ook kan de arbeidssituatie binnen een beroep sterk verschillen, niettegenstaande men eenzelfde prestigescore krijgt toegemeten. De opvattingen van werkenden over de eigen positie en het

verloop van de eigen loopbaan wijken niet zelden af van hetgeen door beroepsprestigescores wordt gepresenteerd. Glebbeek (1993), toont aan dat de betrouwbaarheid van beroeps coderingen te wensen overlaat, bijvoorbeeld doordat de formulering van het beroep verschilt. Het blijkt ook niet altijd makkelijk om een éénduidige benaming te geven van het beroep dat iemand uitoefent. (Dagevos, 1998, p. 3-5) Ondanks het feit dat de basis voor het beroepsniveau verschillend is van de basis voor het beroepsprestige, wordt door Glebbeek (1993) een hoge correlatie vastgesteld tussen beide indicatoren. Maar de functieniveauclassificatie geeft veel meer dan de beroepsprestigeschaal informatie over de aard van de activiteiten die door de respondenten worden uitgeoefend.

### **3.1.4. Kwaliteit van de arbeid**

#### **3.1.4.1. 'Subjectieve' arbeidstevredenheid**

Arbeidstevredenheid wordt volgens Knoop en Schouteten (2006) vaak gebruikt als maat voor kwaliteit van de arbeid. Vanuit de arbeidssociologie en -psychologie wordt hier regelmatig kritiek op geuit, omdat er sprake zou zijn van 'aanpassing' of omdat arbeidstevredenheid te herleiden is tot een persoonlijkheidseigenschap. Tegenstanders beroepen zich met name op de cognitieve dissonantietheorie, Person-Environment Fit Theory (P-E Fit), Work Adjustment theorie en Negative Affectivity.<sup>54</sup>

Volgens De Sitter (1994; Berting & De Sitter, 1971) laat medewerkerstevredenheidsonderzoek bijna altijd een score van 70-80 procent tevreden medewerkers zien, ongeacht de aard van het werk en de omstandigheden waaronder het verricht moet worden. Daardoor levert onderzoek naar medewerkerstevredenheid vooral inzicht op in de mate van aanpassing aan het werk en

zegt het niet zozeer iets over de kenmerken van het werk. De conclusie hieruit is dat arbeidstevredenheid als maat voor kwaliteit van de arbeid niet voldoet.

Knoop en Schouteten (2006) zochten in Engelstalige literatuur naar bijkomende. Uit de vijftig bestudeerde onderzoeken komt naar voren dat er vele oorzaken voor arbeidstevredenheid zijn gevonden, waaronder werkkenmerken en

---

<sup>54</sup> Zowel de cognitieve dissonantietheorie, P-E Fit Theory als de Work Adjustment theorie verwijzen naar het aanpassingsvermogen van personen om de eigen oordelen en verwachtingen te laten aansluiten op de werkelijke situatie, hetgeen tot tevredenheid leidt. Op basis daarvan is arbeidstevredenheid een aanpassingsfenomeen en dus niet geschikt als maat voor kwaliteit van de arbeid.

persoonlijkheidskenmerken. Echter, evidentie voor het bestaan van aanpassing hebben ze niet kunnen vinden, eenvoudigweg omdat het zelden werd getest. Knoop en Schouteten (2006, p. 326-327) concluderen hieruit dat het meten van arbeidstevredenheid als maat voor kwaliteit van de arbeid, niet voldoet. Om daadwerkelijk de kwaliteit van de arbeid te verbeteren is het volgens hen noodzakelijk ook werkkenmerken in kaart te brengen.

#### **3.1.4.2. Link 'objectieve' arbeidsomstandigheden**

Voorstanders van arbeidstevredenheid als maat voor kwaliteit van de arbeid verwijzen

vooral naar het belang van werkkenmerken als determinanten van arbeidstevredenheid. Er zijn veel factoren van invloed op arbeidstevredenheid. Deze zijn in te delen in drie groepen: organisatiekenmerken, werkkenmerken en persoonskenmerken (Furnham, 1992). Uit onderzoek van Arvey et al. (1991) komt naar voren dat 40 tot 60 procent van de variantie in werktevredenheid verklaard wordt door de werkkenmerken, 10 tot 30 procent door persoonskenmerken en 10 tot 20 procent door de interactie (fit) tussen situatie en persoon. Gezien deze cijfers verwerpen zij de kritieken van de onderzoekers die op basis van de aanpassingstheorie arbeidstevredenheid geen goede maat voor kwaliteit van de arbeid vinden.

Ook De Witte (2001) komt tot de conclusie dat arbeidstevredenheid een zinvol concept is en dat het een duidelijke relatie met kwaliteit van de arbeid heeft. Bovendien formuleert hij de aanbeveling om zowel de 'objectieve' arbeidssituatie als de 'subjectieve' gevolgen daarvan, zoals arbeidstevredenheid, in hun onderlinge samenhang aan bod te laten komen. Zulke 'objectieve' maatstaven voor de kwaliteit van de arbeid zijn volgens Dagevos (1998, p. 18) de mate van autonomie en regelcapaciteit in het werk, het voorkomen van bezwarende arbeidsomstandigheden, de wijze waarop het werk is georganiseerd en hoe de relaties zijn tussen leidinggevenden en ondergeschikten.

#### **3.1.4.3. Onderzoek in Vlaanderen**

Tot voor kort bestond er in Vlaanderen een leemte om op een geobjectiveerde wijze de kwaliteit van het werk te meten. Hiervoor werd de zogenaamde **werkbaarheidsmonitor** (WBM) ontwikkeld.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Voor een groot deel afgeleid van de Nederlandse ARBO-monitor Werkdruk en Stress die al verscheidene jaren wordt gebruikt. Voor de WBM-meting is bewust gekozen voor een anonieme schriftelijke bevraging van een representatief staal van 'werkende Vlamingen':

De werkbaarheidsmonitor meet vier belangrijke aspecten van arbeidskwaliteit: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie), leermogelijkheden en de balans tussen werk en privé. Deze sleutels zijn: de werkdruk (werktempo, tijdslimieten), de emotionele belasting (vooral belangrijk bij zogenaamde contactberoepen zoals verpleging, onderwijs, klantendiensten), de afwisseling in het werk, de autonomie in het werk (de mate waarin men invloed heeft op de planning en organisatie van het werk), de mate waarin men door zijn of haar directe leiding wordt ondersteund en tenslotte de arbeidsomstandigheden (veiligheids- en gezondheidsrisico's).

De werkbaarheidsgraad wordt gedefinieerd als het aandeel van de Vlaamse werknemers met een kwaliteitsvolle job vanuit het oogpunt van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans. Voor de Vlaamse arbeidsmarkt anno 2004 werd de werkbaarheidsgraad op 52,3% gecijferd.

De WBM-nulmeting brengt niet alleen werkbaarheidsknelpunten in kaart, maar poogt ook door te dringen tot achterliggende determinanten in de arbeidssituatie en zoomt daarbij in op een reeks jobkenmerken: contracttype (vast, tijdelijk), beroepsgroep (ongeschoolde/geoefende arbeiders, geschoolde arbeiders/technici, uitvoerend bedienden, zorg- en onderwijsfuncties, middenkader/ professionals, kader/directie) dienstomvang (voltijds, deeltijds +60%, deeltijds -60%). (Bourdeaud'hui, Vanderhaeghe, 2005, p. 5-6) Voor een kort overzicht van de resultaten van deze WBM verwijzen we u naar de Bijlage I.

### 3.1.5. Afstemming studie – werk

Een van de pioniers in de economische literatuur met betrekking tot de algemene evolutie van het rendement van onderwijs was Richard **Freeman**, die in 1976 het boek '**The Overeducated American**' publiceerde. Hij stelde vast dat, na de massale investeringen in onderwijs in het Amerika van de jaren zestig, het rendement van onderwijs begon te dalen vanaf het begin van de jaren zeventig. Een afgeleide van het rendementsonderzoek van onderwijs is de studie van 'overscholing'.

De interesse voor deze thematiek is volgens Verhaest (2006) de voorbije jaren aanzienlijk gestegen. Een aantal recente publicaties over dit onderwerp

---

20.000 loontrekkenden en 6.000 zelfstandige ondernemers. Er zijn voorlopig drie meetmomenten voorzien: 2004 (loontrekkenden), 2007 (loontrekkenden en zelfstandige ondernemers) en 2010 (loontrekkenden en zelfstandige ondernemers). (Bourdeaud'hui, Vanderhaeghe, 2008)

(Borghans & de Grip, 2000; Büchel e.a., 2003) en een speciale uitgave van het vaktijdschrift *Economics of Education Review* (Oosterbeek, 2000) beamen dit. Ook in Vlaanderen kreeg dit topic recentelijk aandacht. Zo brengt de SONAR-data <sup>56</sup> de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt in kaart. Deze data maakt het mogelijk om zowel discrepanties tussen enerzijds werk en anderzijds studierichting of -niveau te bestuderen. (Verhaest, 2006; Humblet, 2007) We staan in wat volgt even stil bij de soorten en meetmethodes van (mis)match in kaart te brengen.

### 3.1.5.1. Soorten (mis)match

In de literatuur kan men twee soorten mismatch onderscheiden. Van **verticale** mismatch of mismatch wat het niveau betreft is er sprake als het onderwijsniveau, gemeten in het aantal jaren scholing of het niveau van het diploma, niet overeenstemt met het niveau van de baan die wordt uitgeoefend. Zo kan een persoon 'overgeschoold' zijn (te hoge kwalificaties voor de baan) of 'ondergeschoold' (te lage kwalificaties voor de baan). Verticale mismatch zegt met andere woorden tot op zekere hoogte iets over het over- of onderaanbod van een bepaald opleidingsniveau. Beleidsmatig is de studie hiervan interessant voor het beoordelen van over- of onderinvestering in scholing. **Horizontale** of inhoudelijke mismatch heeft betrekking op de discrepantie tussen het domein van de opleiding en het domein van de job. Horizontale mismatch kan gezien worden in een context van een over- of onderaanbod van afgestudeerden uit een bepaalde onderwijsrichting. Indien er te veel schoolverlaters zijn in een bepaalde richting in vergelijking met de vraag, dan spreekt men van een aanbodoverschot. In het andere geval is er een tekort wat aanleiding kan geven tot het bestaan van knelpuntberoepen. (Humblet, 2007)

De Grip (1987) maakt bijkomend nog een onderscheid tussen 'open' en 'verborgen' scholingsdiscrepanties (of mismatch) afhankelijk van het feit dat deze voorkomt bij respectievelijk werklozen of werkenden. Het idee is dat men door een slechte 'fit' tussen scholing- en arbeidsmarktbehoeftes ook werkloos kan geraken.

---

<sup>56</sup> Een schriftelijke enquête bij 3015 Vlaamse 23-jarigen, waarin de school- en vroege arbeidsmarktcarrière wordt bevestigd.

Schema 7: vormen van scholingsdiscrepanties (De Grip, 1987)

	<b>Open</b>	<b>Verborgen</b>
<b>Horizontaal</b>	Verkeerde scholing werklozen	Verkeerde scholing werkenden
<b>Verticaal</b>	Overscholing of onderscholing werklozen	Onderbenutting of overbenutting van werkenden

Volgens Humblet (2007) is het belangrijk erop te wijzen dat er een **wisselwerking** bestaat tussen verticale en horizontale mismatch. Indien een werknemer niet in het domein van zijn gevolgde studie werkt, is het weinig waarschijnlijk dat hij in een positie werkt op het niveau van zijn diploma. Het ontbreekt de werknemer immers aan kennis op dat specifieke terrein, en daarom zal hij genoeg moeten nemen met een baan waarvoor hij overgeschoold is.<sup>57</sup>

In de realiteit is de scheiding tussen verticale en inhoudelijk mismatch niet altijd duidelijk. Om dit te illustreren maken we gebruik van een schematische voorstelling van Humblet (2007).

Schema 8: Wisselwerking verticale – horizontale mismatch (Bron: Humblet, 2007)

	<b>Verticale mismatch (VMM)</b>	<b>Horizontale mismatch (HMM)</b>	
		Richting A	Richting B
<b>Hoog</b>	VM	VM + HM*	VM + HMM
<b>Midden</b>	VMM	VMM + HM	VMM + HMM
<b>Laaggeschoold</b>	VMM	VMM + HM	VMM + HMM

\* VM = Verticale match; HM = Horizontale match

<sup>57</sup> Dit wordt bevestigd door het empirisch onderzoek van Binder (2007). De variabele 'tewerkstelling in het beroep waar oorspronkelijk voor gestudeerd werd', bleek een van de belangrijkste variabelen om overscholing te verklaren.

Stel dat iemand afstudeert met een diploma van het hoger onderwijs dat aansluit bij onderwijsrichting A. Zolang de werknemer terechtkomt in kolom A, is er geen sprake van horizontale mismatch. In kolom B heeft hij hier wel mee te maken. Blijft hij in een job op zijn niveau wordt hij niet geconfronteerd met een verticale mismatch. In rij 2 en 3 is hij daarentegen ook nog eens overschoold. (Humblet, 2007, p. 31)

### 3.1.5.2. Meetmethoden van 'mismatch'

Er zijn verschillende manieren om dit fenomeen empirisch te meten. Globaal gezien zijn er in de literatuur drie grote technieken voorhanden om tot een meting van mismatch te komen: de objectieve, de subjectieve en de statistische. Deze maatstaven zijn in de eerste plaats ontwikkeld om verticale mismatch te meten. (Verhaest, 2006; Humblet 2007)

#### 1. Objectieve methode

Bij deze meettechniek bepaalt een externe instantie (buiten de werknemer zelf) of de gevolgde onderwijsrichting (bij horizontale mismatch) en -niveau (bij verticale mismatch) bij de job past.

Meestal gaat het om experts of jobanalysten die gevraagd worden om te beoordelen welke onderwijsrichting (het best) past bij een bepaalde baan en vervolgens deze onderwijsrichting te vergelijken met de onderwijsrichting gevolgd door de werknemer die de baan uitvoert. In andere gevallen maakt men hierbij gebruik van bestaande beroepenclassificaties, waarin jobtitels worden gekoppeld aan een passend onderwijsniveau en een passende onderwijsrichting. In de Amerikaanse literatuur wordt in dit geval erg veel gebruik gemaakt van de Dictionary of Occupational Titles. In Europese vergelijkende studies maakt men veelal gebruik van de International Standard Classification of Occupations.<sup>58</sup> (Verhaest, 2006; Humblet, 2007)

Deze benadering bleef niet zonder negatieve **kritiek**. Veel studierichtingen bieden een breed spectrum competenties aan die de studenten in verschillende beroepen kunnen gebruiken. In dit kader wordt vaak het onderscheid gemaakt tussen **algemene** en **beroepsspecifieke competenties**. Beroepsspecifieke competenties zijn nauw gebonden aan een bepaald beroep, terwijl algemene of generieke competenties niet contextgebonden en bijgevolg transfereerbaar zijn

---

<sup>58</sup> Een voorbeeld van een dergelijke aanpak vinden we bij Wolbers (2003). Gebruik makend van gegevens van de European Labour Force Survey clusterde hij alle opleidingsrichtingen in acht grote klassen en plaatste hij vervolgens bij elk van deze klassen de overeenstemmende beroepen.



tussen verschillende beroepen en onderwijsdomeinen. Voorbeelden van generieke competenties zijn snel nieuwe dingen aanleren, beschikken over analytische en probleemoplossende vaardigheden.enz.

Hoe algemener de genoten vooropleiding was, hoe meer generieke competenties in de voorraad menselijk kapitaal zitten. De schoolverlater kan hiermee terecht in een breed spectrum van beroepen. Hoe enger de genoten vooropleiding daarentegen, hoe meer beroepsspecifieke competenties worden opgenomen op het moment van afstuderen. Het menselijk kapitaal van een hoger opgeleide op het moment van afstuderen kan worden uitgedrukt als een functie van beroepsspecifieke competenties van een bepaalde studierichting en algemene competenties.

Elke schoolverlater wordt gekenmerkt door een bepaalde mix van competenties op een concreet ogenblik in de tijd. Anderzijds worden beroepen gekarakteriseerd door een bepaald vereist type en niveau van specifieke competenties. (Verhaest, 2006; Humblet, 2007) Sloane (2003) concludeert hieruit dat een aanzienlijk aandeel van wat men in de literatuur gemeenzaam 'overkwalificatie' is gaan heten, eigenlijk een reflectie is van de heterogeniteit in vaardigheden binnen bepaalde scholingsniveaus. Dit is ver verwijderd van een mogelijke inefficiënte allocatie van werknemers, maar eerder een indicatie van een effectieve allocatie van werknemers in bepaalde jobs volgens de competenties.

Een 'subjectieve' oplossing benadering die aan deze kritiek tegemoet komt, vindt Humblet (2007, p. 20) terug bij Allen en Van der velden (2000) op basis van Europese data van 1991 met betrekking tot 'Education and graduate Employment in Europe'. Zij maken een onderscheid tussen een '**studie-mismatch**' versus een '**skill-mismatch**'. Hun dataset omvat twee sleutelvragen: een eerste vraag peilt naar de mate waarin de huidige job voldoende aansluit bij de verworven kennis en vaardigheden ('skill utilisation'); een tweede vraag peilt of de hooggeschoolde beter zou presteren indien hij beschikte over bijkomende kennis en vaardigheden ('skill deficit'). Ongeveer 15% van de hooggeschoolden rapporteren 'under-utilisation' maar een veel groter aandeel ervaart 'skill deficits' en het verband met 'educational mismatch' was gering. Een mogelijk interpretatie van hun onderzoek is dat binnen hetzelfde scholingsniveau er verschillende vaardigheden bestaan zodoende dat de zichtbare effecten van onder- of overkwalificatie onecht zijn doordat ze de onderliggende verschillen in vaardigheden maskeren.

Een 'objectieve' benadering om dit probleem tussen studie versus skill mismatch op te lossen vindt men terug in onderzoeken die gebruik maken van

**vaardigheidstesten.** Deze benadering werd ondermeer gevolgd door Green, McIntosh en Vignoles (1999). Zo hadden kinderen van 16 die hoog scoorden op wiskundetests een kleinere kans om overgekwalificeerd te zijn.

## 2. Statistische methode

Volgens deze methode wordt de meest passende opleiding voor een job bepaald door het gemiddeld aantal jaren scholing (voor verticale mismatch) of de modale opleiding (voor horizontale mismatch) (Humblet, 2007). Hartog (2000) verwijst hiernaar als de methode van de "realized matches". Hierbij wordt er per beroep nagegaan wat de gemiddelde scholingsduur was, of uit welke studierichting(en) de meeste werknemers in dat beroep komen. De vereiste opleiding wordt met andere woorden bepaald door de opleiding die de werknemers in het beroep van de respondent standaard gevolgd hebben. Veelal wordt de grens van één **standaardafwijking** boven of onder het gemiddelde van de feitelijke opleidingsniveaus (afgerond op een heel jaar) als criterium voor overscholing of onderscholing gehanteerd. Echter, volgens Sloane (2003) is de modus een betere maat dan het gemiddelde gezien deze minder vatbaar is voor 'outliers'.

Een punt van **kritiek** op de statistische methode is, zoals bij de objectieve methode, de negatie van de variatie in opleidingsvereisten binnen een bepaald beroep (Halaby, 1994). De limiet van één standaardafwijking ten opzichte van de gemiddelde opleiding lijkt volgens Halaby (1994) en Groot en Maassen van den Brink (1998) eerder arbitrair te zijn. Verder is deze techniek zeer onderhevig aan veranderingen in condities en allocatieprocessen op de arbeidsmarkt. In het geval van overaanbod zullen werkgevers personeel aanwerven met een hoger scholingsniveau dan er eigenlijk vereist is voor de uitvoering van de job (Verhaest, 2006; Humblet, 2007, p. 7-12).

In plaats van de binaire en dus ruwe opdeling 'match/mismatch' te maken kan men met andere woorden ook kijken naar de aard van de opleiding of het beroep met behulp van een **spreidingsindex**. Dit instrument laat toe de specificiteit van een studie of een job te meten. Er wordt hier immers rekening gehouden met het feit dat beroeps- en opleidingsinhouden veranderen en dat beroepen op verschillende tijdstippen uit verschillende opleidingsrichtingen mensen kunnen aanwerven.<sup>59</sup> (Humblet, 2008, p. 30)

---

<sup>59</sup> Van der Velden en Wolbers (2007) gebruikten zulke spreidingsindex. Zij voerden een onderzoek uit waarbij ze vertrokken vanuit het onderscheid tussen algemene en beroepsspecifieke opleidingsrichtingen. Indien schoolverlaters afkomstig uit een bepaalde studierichting geconcentreerd voorkomen in één beroep mag deze studierichting als

### 3. Subjectieve methode

Bij de bepaling van (mis)match op basis van zelfrapportering baseert men zich op het oordeel van de werknemer zelf. Dit oordeel kan betrekking hebben op twee zaken. In de eerste plaats kan men vragen om te beoordelen in welke mate de inhoud van zijn of haar opleiding aansluit bij de inhoud van de uitgeoefende baan. In de tweede plaats kan men vragen naar een oordeel over de mate waarin de voor deze baan gevraagde opleiding aansluit bij de feitelijk gevolgde opleidingsrichting. (Verhaest, 2006; Humblet, 2007)

Deze zelfrapporteringsmethode kan voor verticale mismatch onder meer worden teruggevonden bij Sloane (2003) en Hartog (2000). Hierbij specificeert de werknemer de opleiding die volgens hem vereist is voor de baan en vermeldt hij of er een hogere of lagere opleiding vereist is dan de eigen genoten opleiding (vraag: "Hoeveel formele scholing is vereist om een job gelijkaardig aan die van u te kunnen uitoefenen?").

Volgens Humblet (2007, p. 10-11) werd deze zelfrapporteringsmethode voor horizontale mismatch reeds door verschillende auteurs gebruikt. Zo legde Robst (2007) aan Amerikaanse respondenten de volgende vraag voor: "In welke mate is uw job gerelateerd aan uw opleidingsrichting?" met als antwoordmogelijkheden "sterk gerelateerd", "min of meer gerelateerd", "niet gerelateerd". Indien de werknemer "min of meer gerelateerd" antwoordde, werd hij beschouwd als gedeeltelijk gemismatched; in het geval "niet gerelateerd" geantwoord werd, ging het over een volledige mismatch.

Binder (2007) koos in haar studie eveneens voor de subjectieve benadering. Hier moesten respondenten een antwoord geven op de vraag "Werkt u momenteel in het beroep waarvoor u gestudeerd hebt?".

Ook Allen en van der Velden (2001) gebruiken de subjectieve methode. Zij gingen na hoe het zat met de mismatch bij Nederlandse werknemers 7 jaar na het verlaten van het hoger onderwijs. Aan hen werd gevraagd welk

---

specifiek beschouwd worden. Indien ze daarentegen verspreid voorkomen over een groot aantal beroepen, mag de richting als algemeen beschouwd worden. Humblet (2008, p. 31) maakt in haar onderzoek naar de horizontale mismatch van schoolverlaters gebruik van de Herfindahl-index. Deze geeft de sterkte van de band weer tussen opleiding en beroep om zo een onderscheid te kunnen maken tussen algemene en specifieke beroepen. In het geval er een beroep is met veel verschillende instroomopleidingen die ongeveer gelijk verspreid voorkomen, zal de Herfindahl-index klein zijn gezien de lage concentratie aan opleidingen en zal de mismatch-indicator bijgevolg voor alle opleidingen dezelfde lage waarde vertonen. In dit geval zal men dus niet snel over een echte "mismatch" spreken.

onderwijsdomein het meest geschikt was voor de uitoefening van hun baan. De mogelijke antwoordcategorieën waren:

- (1) "only my own field of education"
- (2) "my own or a related field"
- (3) "a completely different field of education"
- (4) "for this job no specific field is required"
- (5) "for this job no specific field (yet) exists"

De auteurs clusterden deze 5 antwoordcategorieën in 2 grote clusters: langs de ene kant categorieën (1) en (2) (wat duidt op match) en langs de andere kant categorieën (3), (4) en (5) (wat duidt op mismatch). (Humblet, 2007, p. 11)

Alba-Ramirez en Blazquez (2003) hanteren vragen die zowel naar de subjectieve verticale als horizontale mismatch polsen. Ze gebruiken de European Community Household Panel (ECHP) waarvan 8 bevragingen liepen van 1994 tot 2001. Hierin zijn eveneens een drietal vragen opgenomen die peilen naar het subjectief overkwalificatie perspectief:

Vraag 1: do you consider you have skills or qualifications to do a more demanding job than the one you have now?

Vraag 2: Has your formal training or education provided you with the skills needed to perform your current job?

Vraag 3: to what extent is your formal training or education related to your current job?

Vraag 1 verwijst naar verticale mismatch; vraag 2 & vraag 3 verwijzen eerder naar horizontale mismatch.

Het antwoord op de eerste vraag werd gebruikt om twee groepen af te bakenen: de overgekwalificeerden die menen een 'more demanding job' te kunnen uitoefenen en anderzijds diegene die niet overgekwalificeerd zijn. Bijkomend worden de werknemers geklasseerd volgens de antwoorden op vraag 2 en vraag 3.

	Vraag 2		
	Neen	Ja	
		Vraag 3 = behoorlijk of veel	Vraag 3 = niet veel of niets
<b>Vraag 1 = overgekwalficeerd</b>	Type 3 overgekwalficeerd	Type 2 overgekwalficeerd	Type 1 overgekwalficeerd
<b>Vraag 1 = niet overgekwalficeerd</b>	Type 3 niet overgekwalficeerd	Type 2 adequaat geschoold	Type 1 adequaat geschoold

Iemand wordt als adequaat geschoold (type 1) beschouwd indien de scholing deze persoon voorzien heeft van de gevraagde vaardigheden, maar dat de opleiding niet nauw verwant is met het beroep; type 2 indien de job wel nauw aansluit bij de opleiding. En tenslotte type 3 wanneer de opleiding de betrokkene niet de vaardigheden verschaft die de job vereist, wat eerder verwijst naar onderscholing. (Alba-Ramirez en Blazquez, 2003)

Als voorbeeld van de verschillende types van jobmatch beschouwen we een jurist in de volgende situaties:

1. Tewerkgesteld als een klerk. In dit geval behoort hij tot het 'Type 1 overgekwalficeerd' omdat zijn studies voldoende vaardigheden opleverde om de job te doen terwijl de persoon het idee kan hebben een meereisende job aan te kunnen.
2. Tewerkgesteld als een gegradueerde in de rechtspraktijk. In dit geval kan de afgeronde opleiding relevant zijn terwijl de betrokkene naar zijn/haar aanvoelen aanspraak kan maken op een meereisende job. Daarom behoort deze tot het 'Type 2 overgekwalficeerd'
3. Tewerkgesteld als een verkoper. In dit geval kan het zijn dat de betrokkene antwoordt dat zijn/haar opleiding niet bijdroeg tot de gevraagde vaardigheden en behoort hij tot het 'Type 3 overgekwalficeerd'.

Een punt van kritiek volgens Hartog en Oosterbeek (1998) is dat de subjectieve methode aanleiding geeft tot een opwaartse bias. Indien een werknemer ontevreden is zal hij sneller geneigd zijn te zeggen dat hij gemismatched is. Volgens Groot en Maassen van den Brink (1998) kan ook de betrouwbaarheid van de subjectieve meetmethode te wensen overlaten: werknemers met een

gelijkaardig diploma in een gelijkaardige functie die verschillende uitspraken doen over de kwaliteit van de aansluiting tussen gevraagde en aangeboden competenties. (Verhaest, 2006; Humblet, 2007)

### 3.1.5.3. Combinatie objectieve & subjectieve indicatoren

Een interessante benadering van overkwalificatie vinden we bij Chevalier (2000) die een combinatie maakt van objectieve en subjectieve indicatoren.

In de veronderstelling dat de heterogeniteit van hooggeschoolden is toegenomen maakt Chevalier (2000) een onderscheid tussen twee categorieën van overgekwalificeerden nl. 'apparently' en 'genuinely' overgekwalificeerden.

Hij stelt een alternatieve maatstaf voor om overkwalificatie te meten, gebaseerd op een vraag die peilt naar de jobtevredenheid namelijk 'hoe ontevreden ben je met de match tussen jouw werk en jouw kwalificaties'. Dit werd dan gebruikt om dichotome variabelen te vormen met tevreden werknemers geklasseerd als 'apparently overeducated' en ontevreden als 'genuinely overeducated'. Hij hanteert twee types van scholing nl. hooggeschoold versus laaggeschoold en drie job classificaties 'graduate', 'upgraded' en 'non-graduate'. Alle hooggeschoolden in 'graduate jobs' worden als een adequaat tewerkgesteld voorgesteld onafhankelijk van de mate waarin ze tevreden of ontevreden zijn met hun jobmatch, terwijl al de andere die ontevreden zijn als overgekwalificeerd worden getypeerd.<sup>60</sup>

Schema 9: 'genuine' en 'apparent' over-education (Bron: Chevalier, 2000)

	<b>Skilled graduate</b>	<b>Less skilled graduate</b>
<b>Graduate job</b>	Perfect match	X
<b>Upgraded job</b>	Genuine overeducation	Apparent overeducation
<b>Non-graduate job</b>	X	Genuine overeducation

---

<sup>60</sup> Chevalier schat dat slechts twee derde van de overgekwalificeerd 'apparently overeducated' zijn.

#### 3.1.5.4. Meetmethodes empirisch vergeleken

Slechts een beperkt aantal auteurs vergeleek uitkomsten van de diverse maatstaven. Battu, Belfield en Sloane (2000) en Groot, Maassen van den Brink (2000) komen respectievelijk voor Engelse en Nederlandse data tot de vaststelling dat de mate van overkwalificatie verschilt naargelang de gehanteerde meettechniek met slechts een geringe onderlinge correlatie. De effecten van overkwalificatie blijken nochtans gelijkaardig te zijn (ongeacht steeds anderen als overgekwalificeerd worden geïdentificeerd).

Verhaest (2006) vindt op basis van SONAR-data uiteenlopende resultaten afhankelijk van de meetmethode. Voor de bestudeerde steekproef van schoolverlaters varieert het aandeel overgeschoolden in de eerste job van 8% via de statistische methode (gemiddelden) tot 51% via de objectieve methode. Verdere analyses tonen aan dat 66% van de respondenten overgeschoold is op basis van ten minste één maatstaf en slechts 3% overgeschoold is op basis van elke maatstaf. Ook de mate waarin over- en onderscholing verschillen naar geslacht, onderwijsniveau of regio is afhankelijk van de toegepaste meetmethode.

Tabel 3: Het aandeel over- en ondergeschoolden in de eerste job op basis van zes alternatieve meetmethodes (Vlaams Gewest) (Bron: Verhaest, 2006)

	Subject. 1	Subject. 2	Subject. 3	Objectief	Statist. 1	Statist. 2
Overgeschoold	26,4	29,5	39,2	50,6	7,9	11,6
Adequaat geschoold	68,7	62,3	57,4	41,4	78,0	67,9
Ondergeschoold	4,9	8,2	3,4	8,0	14,1	20,5

Subjectief 1= 'Had u voor uw eerste job volgens u een te hoge of een te lage opleiding of was uw opleiding juist goed qua niveau?' ('direct self-assesment')

Subjectief 2 = 'Wat is volgens u het meest passende niveau voor de uitoefening van uw eerste job?'

Subjectief 3= 'Welk studieniveau werd minimaal gevraagd voor uw eerste job?' ('indirect self-assesment')

Objectief = Deze classificatie levert voor elk beroep een vereist scholingsniveau.

Statistisch 1 = Vergelijking van het scholingsniveau met het gemiddelde scholingsniveau van alle werknemers binnen beroep

Statistisch 2= Vergelijking van het scholingsniveau met de modus van scholingsniveau van alle werknemers binnen beroep

Vervolgens werden de verschillende maatstaven door Verhaest (2006) geëvalueerd via **omvattingstesten** (encompassing tests) waarbij een bepaalde meetmethode kan geprefereerd worden indien deze methode in staat is de resultaten van een andere maatstaf te 'omvatten'. Op basis van deze test kunnen zowel de subjectieve maatstaf die refereert naar 'het vereiste niveau voor de uitoefening van de job' (SUBJ2) als de objectieve 'jobanalyse' maatstaf (OBJ) boven andere meetmethodes geprefereerd worden.

### **3.1.6. Bij wijze van besluit**

De belangrijkste constituerende kenmerken van de arbeidsmarktpositie van werkenden in loondienst bestaan uit intrede-, marktsegment-, functiekenmerken, de maatschappelijke positie, de kwaliteit van het werk en de afstemming tussen studies en werk (job match). Onze literatuurstudie maakt duidelijk dat het aangewezen is om naast objectieve indicatoren van de arbeidsmarktpositie ook subjectieve belevingselementen op te nemen. Samengestelde variabelen of latente variabelen verhogen de geldigheid en betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten.

Met betrekking tot de objectieve indicatoren van de jobmatch moeten we rekening houden met een aantal beperkingen zoals de onmogelijkheid om in survey vaardigheids- of taaltesten af te nemen. De objectivering dient te gebeuren door te peilen of de kwalificaties in België erkend worden, de richtgraad bevragen die verwijst naar het taalniveau Nederlands enz. Een lacune die we in de bestaande studies naar jobmatch vinden, is het ontbreken van de vraag of de jobmismatch al dan niet een bewuste keuze was van de respondent. Zo is het niet ondenkbaar dat de jobmismatch bij autochtonen vaker een 'bewuste keuze' is, dan dit het geval is bij allochtonen of immigranten. In de discussie naar onderwijsreturns en 'onderbenutting' van bestaande competenties op de arbeidsmarkt lijkt dit beleidsmatig alvast een belangrijk onderscheid.



## 3.2. De arbeidsmarktpositie van werklozen

Eerst bespreken we de theorievorming rond zoekgedrag en vervolgens de objectieve en subjectieve constitutieve elementen van werkloosheid.

### 3.2.1. Theorievorming over zoekgedrag

Volgens Veenman (1990, p. 223) zijn de **langdurig werklozen** die niet verzaken en ondanks tegenslag intensief naar werk blijven zoeken een uitzonderlijke categorie. Demotivatie is het begrip dat volgens hem centraal moet staan bij het zoeken naar inzicht in de discrepantie tussen de arbeidsoriëntatie en het zoekgedrag van werklozen. Ze ontstaat door herhaalde teleurstelling bij sollicitaties, zowel zélf ervaren als vernomen van lotgenoten uit de directe omgeving. Harrison (1976 in Veenman, 1990, p. 219) spreekt in dit verband van een **zoekdilemma**: het gedragsalternatief is voortgaan met zoeken hoewel de ervaring leert dat het niet rendeert, of daarmee ophouden in de wetenschap dat zoiets vanzelfsprekend geen baan oplevert en mogelijke etikettering als 'lui' 'werkschuw' tot gevolg heeft.

Dit zou met andere woorden beschouwd kunnen worden als een 'rationele' reactie op de beschreven omstandigheden. Zoekactiviteiten brengen immers kosten met zich mee, uitgedrukt in tijd, geld (verplaatsingskosten, port etc.) en inspanningen (zeker voor degenen die problemen ondervinden met solliciteren en er derhalve tegenop zien). Wanneer nu tegenover zulke kosten geen feitelijke of verwachte opbrengsten staan (in de vorm van een baan die wordt aangeboden), verklaart zonder veel moeite dat zoekactiviteiten worden verminderd of zelfs beëindigd.

Deze redenering is terug te vinden in de economische literatuur in studies waarin de zo genoemde '**search theory**' een centrale plaats inneemt. Kort gezegd komt deze theorie erop neer dat de werkzoekende in zijn speurtocht naar informatie over beschikbare arbeidsplaatsen voortdurend mogelijke opbrengsten afweegt tegen de offers die hij brengt bij het zoeken. Het individu, dat wordt verondersteld rationeel te handelen, gaat door met zoeken tot het moment waarop de marginale zoekkosten groter worden dan de verwachte marginale opbrengsten van de speurtocht. (Jehoel-Gijsbers, G., 1989; Jehoel-Gijsbers, G. & Heijnen, A., 1991)

Deze theorie zou derhalve eveneens gebruikt kunnen worden om het gedrag te verklaren van werklozen die, ondanks herhaalde teleurstellingen, het zoeken naar werk intensief voortzetten.

Interessant lijkt de poging om zogenaamde '**balance-theories**' toe te passen ter verklaring van de reacties op werkloosheid. Een dergelijke poging is ondernomen door Tazelaar en Sprengers (1987; 2004). Zij gaan ervan uit dat werkloosheid voor de betrokkenen meestal een verstoring van een relatief evenwichtige toestand inhoudt. Deze kosten worden gedefinieerd in structurele termen (het gaat dan bijvoorbeeld om iemands socio-economische status) of in termen van mentale kenmerken (het gaat dan om een discrepantie tussen de door het individu gewenste en de door hem waargenomen situatie). De auteurs volgen beide paden en passen daarom twee theorieën toe, respectievelijk de **statusinconsistentie-theorie** en de **mentale-incongruentietheorie**. De eerste gaat uit van de gedachte dat individuen ongelijk gewaardeerde posities kunnen innemen op diverse dimensies van de maatschappelijke ladder. Of zo'n geval van statusinconsistentie zich voordoet, hangt niet (alleen) af van de feitelijke positie van een persoon maar (meer) van de 'consistentienorm' waaraan hij of zij refereert. Dit is geen universele norm, ze verschilt per maatschappelijke groepering. Om deze reden krijgt de **referentiegroepering** van het individu eveneens een plaats in de theorie. Belangrijk is dat statusinconsistentie door de betrokkene als onplezierig wordt ervaren, en dat hij zal pogen evenwicht te brengen tussen de diverse posities. Wanneer daartoe kansrijke mogelijkheden bestaan, zal het individu vooral trachten de relatief lage statusfactor te verhogen. (Jehoel-Gijsbers, G., 1989; Jehoel-Gijsbers, G. & Heijnen, A., 1991)

Het zal duidelijk zijn waartoe de toepassing van deze theorie het gedrag van werklozen leidt; er worden voorspellingen gedaan over de reactiewijzen van individuen, waarbij centraal aandacht bestaat voor hun pogingen tot aanpassing van de laagste statusfactor (in dit geval: het werkloos-zijn) aan de hogere statusfactor (hun vroeger baan met het daarbij behorende inkomen en aanzien). Een belangrijke voorwaarde om van statusinconsistentie bij werklozen te kunnen spreken is dat men in het verleden beschikte over een (vaste) baan. Ten tweede mag werkloosheid niet zo wijd verspreid zijn dat het sociale aanzien van werklozen binnen de primaire referentiegroep niet bijzonder hoog is. (Veenman, 1990, p. 220-221)

Op grond van het voorgaande is de toepassing van de **mentale-incongruentietheorie** aanvullend. Deze theorie betreft, de discrepantie tussen een door het individu gewenste en de door hem waargenomen situatie. Spanning (onevenwicht) in het 'mentale systeem', bijvoorbeeld wanneer het gaat om de verwerking van werkloosheid, leidt tot een tendens tot spanningsreductie. Dit kan in beginsel op twee manieren, namelijk door middel van gedrag dat erop gericht is de feitelijke (of beter de waargenomen) situatie

te veranderen, of door aanpassing van de wensen of normen. Wordt de theorie toegepast op het gedrag van werklozen, dan zijn derhalve voorspellingen te doen over de intensiteit van het zoekgedrag (een poging de situatie te veranderen) dan wel over het ontstaan van berusting (aanpassing van de wensen of normen aan de waargenomen omstandigheden). Zo ook gaan Tazelaar en Sprengers (1987; 2004) te werk. Zij komen onder andere tot de bevinding dat zelfs bij een sterk oriëntatie op arbeid berusting optreedt wanneer de kansen op herintreding in het arbeidsproces als gering worden gepercipieerd. Volgens deze theorie ziet de werkloze zich gesteld voor de keuze uit (grofweg) twee mogelijkheden, te weten: (a) aanpassing van de cognitie, in welk geval men gaat solliciteren, of (b) aanpassing van de norm, in welk geval men berust in zijn situatie en niet meer solliciteert. De theorie voorspelt dat wanneer de handelingsruimte gering is (de gepercipieerde kansen zijn beperkt), aanpassing van de cognitie niet mogelijk is. In dat geval past de werkloze zijn norm aan en berust hij. Derhalve is, precies zoals in de 'search-theories' van cruciaal belang dat de betrokkenen menen geen kans meer te hebben dat solliciteren hen aan een baan zal helpen. Dit verklaart waarom er zich een discrepantie voordoet tussen attitude en gedrag. De Gelegenheidsstructuur (of beter de **kansenperceptie**) is met andere woorden erg belangrijk.

Tazelaar en Sprengers (1987; 2004) constateren dat de duur van de werkloosheid invloed heeft op het gedrag en de opvattingen van betrokkenen. In het algemeen blijkt te gelden: naarmate de werkloosheid langer duurt, treedt in sterker mate ontmoediging op en wordt het zoekgedrag minder intensief.

Een aantal studies besteden aandacht voor het moment waarop 'zoeken' overgaat in 'niet-zoeken'. Zo zijn er publicaties waarin dit moment van berusting wordt voorgesteld als de laatste fase van een door de werkloze te doorlopen 'losmakingsproces'. Specifieker is de verklaring van Harrison (1976 *in* Veenman, 1990) die zoekt naar factoren die bepalen waar het 'omslagpunt' ligt. Volgens deze auteur zou het verlies van zelfrespect van doorslaggevende betekenis zijn. Hij verwijst in dit verband naar Goffmans bekende studie 'Stigma' (1963). Waarin sprake is van een 'spoiled identity' van degenen die zichzelf -als gevolg van de reacties van anderen- zijn gaan beschouwen als 'afwijkend' of 'mislukt'. Een dergelijke herdefiniëring van het zelfbeeld blijft niet zonder gevolgen voor de opvattingen en het gedrag van de betrokkene.

### 3.2.2. Objectieve elementen van werkloosheid

Met betrekking tot het **werkloosheidsstatuut** wordt het onderscheid gemaakt tussen tijdelijke werklozen, volledige werklozen en werklozen in de wachttijd. (Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans ea., 2007, p. 25)

De **duur** en de **frequentie** van de werkloosheid zijn beide interessante parameters, ook in theoretische opzicht.<sup>61</sup> De werkloosheidsfrequentie, het aantal keren dat iemand gedurende een bepaalde periode werkloos is, is van belang voor de bepaling van de stabiliteit van de arbeidsmarktpositie. (Veenman, 1990, p. 165)

De duur van de werkloosheid kan duidelijk maken of er sprake is van frictiewerkloosheid of van structurele werkloosheid, terwijl ze bovendien indiceert welke (her)intredingskansen een individu of groepering heeft. Bij beide indicatoren (frequentie en duur) moet evenwel worden bedacht dat tussen landen en zelf regio's grote verschillen bestaan in de zgn. 'labour turnover'.<sup>62</sup>

Voor de werkloosheidsduur betekent dit dat wordt nagegaan of bepaalde groeperingen oververtegenwoordigd zijn in de langdurige werkloosheid. Meestal wordt uitgegaan van de waargenomen (of 'gerealiseerde') werkloosheidsduur. Dit is de feitelijke duur van de werkloosheid tot het moment waarop de data zijn verzameld. Het is mogelijk om met behulp van econometrische technieken de zogenaamde afgesloten werkloosheidsduur te schatten (d.i. de duur tot het moment van (her)intreding in het arbeidsproces of uittreding op de arbeidsmarkt). (Veenman, 1990, p. 164)

Het **zoekgedrag** omvat frequentie van het zoekgedrag, de richting en intensiteit. Een andere interessante parameter is het onderscheid tussen **zoekkanalen** en vindkanalen of het **wervings- en aannamekanaal**. Veelal

---

<sup>61</sup> Bijvoorbeeld volgens de segmenteringsbenadering is de werkloosheidsfrequentie, als maatstaf voor de mate van stabiliteit van het arbeidsverleden, een belangrijke indicator van het arbeidsegment waarbinnen een individu of groepering zich bevindt.

<sup>62</sup> Op stedelijk niveau blijkt dat de grote gemeenten vaak hogere werkloosheidscijfers kennen dan de gebieden direct daaromheen. Door de relatieve toename van het aandeel allochtonen in de steden hield dit onder meer in dat het opleidingsniveau geleidelijk daalde. Tegenover deze tendens staat de terugval van de industriële werkgelegenheid in de steden. Door het hoge aandeel van de dienstensector is het karakter van de werkgelegenheid veranderd. De vraag naar hooggekwalificeerde arbeid kwam in de plaats van werk waarvoor weinig of geen opleiding vereist is. Het waren steeds vaker de forensen die konden voldoen aan de 'nieuwe vraag' en de stedelijke bewoners die werkloos werden. Dit leidde ertoe dat de werkloosheid in de steden over het algemeen boven het niveau van de regio kwam te liggen.

worden de volgende kanalen onderscheiden: interne werving, via eigen personeel, externe relaties, spontane sollicitaties, advertentie, uitzendbureau, arbeidsbureau, school, commerciële wervingsbureaus, enz. De mate waarin geleverde inspanningen leiden tot het vinden van een baan bepaalt uiteindelijk de effectiviteit van de diverse zoekkanalen. Om dit aan te geven kan aan werkenden worden gevraagd hoe zij aan hun baan zijn gekomen.

Behalve inzage in de diverse wervingskanalen, is het interessant na te gaan in hoeverre deze kanalen hebben geleid tot het daadwerkelijk aannemen van sollicitanten. Indien een persoon via een bepaald kanaal wordt geworven en vervolgens ook wordt aangenomen, spreken we van een aannamekanaal. Nederlands onderzoek (Dagevos & Odé, 1999) suggereert dat de gehanteerde kanalen kunnen leiden tot overkwalificatie. Hoger opgeleide Turken en Marokkanen vinden voornamelijk via informele netwerken een baan. Oldenboom ea. (1997 in Dagevos & Odé, 1999) beschouwen het zoeken via het eigen netwerk door Turken en Marokkanen als een doodlopende weg voor wat betreft de kansen op de reguliere arbeidsmarkt. Ook uit de gegevens van Dagevos & Odé (1999) blijkt dat dit zoekkanaal relatief vaak tot een betaalde baan leidt, maar wel dat de banen die via dit kanaal worden gevonden vaak kwalitatief ongunstige banen zijn. De kans op overkwalificatie blijkt het grootst in het geval via het arbeids- of uitzendbureau een baan is gevonden. Vluchtelingen blijken in mindere mate via persoonlijk contacten aan werk te komen. Het ontbreekt hun aan een netwerk van personen buiten de eigen groep van familie en vrienden, waardoor het moeilijk is de juiste ingangen op de arbeidsmarkt te vinden. (Dagevos & Odé, 1999, p.56)

### **3.2.3. Subjectieve elementen van werkloosheid**

De **werkloosheidsbeleving** kan niet worden beschouwd als een directe indicator van het arbeidsethos. In de veronderstelling dat de houding ten aanzien van betaalde arbeid sterk medebepalend is voor de beleving van werkloosheid, is volgens Veenman (1990, p. 200) aan het laatste echter wel enig inzicht te ontleen omtrent arbeidsoriëntatie.<sup>63</sup> Daarom staan we even stil

---

<sup>63</sup> In 2007 werd ook de Vlaamse werkbaarheidsmonitor uitgebreid met schalen die peilen naar het arbeidsethos en de arbeidsoriëntatie. Jammer genoeg worden werkzoekenden niet opgenomen in deze bevraging. In de werkbaarheidsmonitor wordt expliciet naar de houding ten aanzien van betaalde arbeid gepeild. Het is een bevraging van de zogenaamde traditionele arbeidsethos, m.a.w. er wordt specifiek gevraagd naar de mate waarin mensen de plicht tot arbeid onderschrijven, en dit aangevuld met een aantal items die te maken hebben met de mate waarin arbeid een centrale plaats inneemt in het leven van de mensen. (Bourdeaud'hui, Vanderhaeghe, 2008, p. 6, 11)

bij de concepten arbeidsoriëntatie en -ethos om vervolgens te beginnen met een uiteenzetting van de werkloosheidsbeleving en de arbeidsbereidheid. Dit brengt ons vanzelf bij het zoekgedrag.

Met de term **arbeidsethos** wordt het geheel aan normen en waarden bedoeld dat in onze samenleving geldt met betrekking tot arbeid.<sup>64</sup> In beschouwingen over dit concept worden vaak twee aspecten door elkaar gehanteerd. Vooreerst verwijst men daarbij naar de centrale plaats van betaalde arbeid in onze cultuur. Dit aspect wordt in de literatuur gevat onder de noemer 'centraliteit van werken'. Daarnaast verwijst men tevens naar de morele of ethische inbedding van arbeid in de samenleving. (Van Doorne & De Witte, 2003, p. 38)

Met **arbeidsoriëntaties** wordt gepeild naar wat mensen belangrijk vinden in het werk.

Traditioneel wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen extrinsieke en intrinsieke arbeidsoriëntaties (De Witte, 2000). Als het doel buiten het werk zelf ligt dan spreken we van **extrinsieke** factoren. Het werk is dan een middel om een doel te bereiken. Mensen waarderen hun baan bijvoorbeeld omwille van het inkomen, de sfeer op het werk, het stressniveau, de arbeidstijden, de vakantieregeling, de arbeidsomstandigheden. **Intrinsieke factoren** hebben met de job zelf te maken en handelen bijvoorbeeld over zelfrealisatie, de werknemer wenst zich via dat specifieke werk te ontplooiën. Hier horen aspecten thuis zoals de mogelijkheid om initiatief te nemen, werk dat nuttig is voor de maatschappij, werk met verantwoordelijkheid, werk met toekomstperspectieven, interessant werk, werk waarin je je capaciteiten kan benutten. In de literatuur vinden we ook andere benaderingen van werkoriëntatie, zoals bijvoorbeeld de introductie van de sociale aspecten. (Bourdeaud'hui, Vanderhaeghe, 2008, p. 13)

---

<sup>64</sup> Arbeid vervult, volgens Jahoda (*in* Van Doorne & De Witte, 2003, p. 38), meerdere functies in onze samenleving. Gaan werken biedt een inkomen, dat echter door het leveren van inspanningen verworven moet worden. Dit zijn de 'manifeste', door iedereen zichtbare functies van werk, die een ruilverhouding weerspiegelen: tegenover inspanningen staat een loon. Minder opvallend zijn de 'latente' functies, die pas opvallen wanneer men werkloos wordt. Arbeid structureert ons leven en biedt mogelijkheden tot zelfrealisatie, omdat men de eigen kennis, ervaring en vaardigheden kan inzetten en valoriseren. Tevens biedt arbeid de mogelijkheid om sociale contacten uit te bouwen en om status te verwerven. Tot slot opent arbeid de mogelijkheid om een bijdrage te leveren tot de ruimere samenleving, waardoor het tegenmoet komt aan de nood aan een zinvol levensproject, dat het louter individuele niveau overstijgt. Daarmee werden zeven mogelijke functies van betaalde arbeid in kaart gebracht. Het theoretische uitgangspunt bij de constructie van een 'arbeidsethosschaal', is het idee dat de meeste hoger vermelde functies waarin arbeid voorziet, in eerste instantie via betaalde arbeid gerealiseerd moeten worden.

Veenman (1990) beschouwt de arbeidsoriëntatie als een afgeleide van de arbeidsethos. In tegenstelling tot de meest gangbare bevragingen<sup>65</sup> neemt hij met opzet de **gedragscomponent** in de definitie op: 'het geheel van collectieve opvattingen over de plaats die (betaalde) arbeid in het menselijke leven en binnen de samenleving inneemt'. Arbeidsoriëntatie ziet Veenman (1990, p. 200) als de vertaling van arbeidsmoraal naar het individuele niveau: 'het is de individuele houding ten opzichte van betaalde arbeid, tot uiting komende opvattingen over de plaats van deze arbeid in het menselijk leven ('de waardering van arbeid') en in gedragingen'. Dit om te voorkomen dat te gemakkelijk 'vrijblijvende' of 'sociaal wenselijke' opinies van respondenten voor attitudes worden aanzien die met deze arbeid verband houden (bij werklozen bijvoorbeeld door middel van zoekgedrag).<sup>66</sup>

Wat de **beleving van de werkloosheid** aangaat is een afweging van de voor- en nadelen van de eigen werkloosheid zoals het geringe inkomen, de verveling en de onzekerheid over de toekomst. Enkele mogelijk voordelen zijn: meer tijd voor hobby's, kunnen doen van klusjes, geen verplichtingen hebben, kunnen doen waar je zin in hebt. Vervolgens kan worden nagegaan of er een verband bestaat tussen de **beleving** van de **werkloosheid** en de **werkloosheidsduur**. Veenman (1990) acht het niet onmogelijk dat net onder de langdurige werklozen in verhouding veel personen te vinden zijn die de nadelen van werkloosheid geringer achten dan de voordelen. Dit zou erop kunnen wijzen dat de houding ten opzichte van arbeid meebepalend is voor het voortduren van de werkloosheid. Deze interpretatie is niet zonder problemen omdat het denkbaar is dat juist het voortduren van de werkloosheid bijdraagt tot een positieve werkloosheidsbeleving. Betrokkenen hebben de gelegenheid gekregen zich 'aan

---

<sup>65</sup> In menig onderzoek worden deze termen geoperationaliseerd met behulp van een vragenbatterij over de betekenis die betaalde arbeid heeft voor de geïnterviewde. (cfr. Bourdeaud'hui, Vanderhaeghe, 2008)

<sup>66</sup> Veenman (1990) opteert bij de omschrijving van attitudes voor de zogenaamde 'latent proces'-opvatting. Volgens deze visie moet een attitude worden gezien als een binnen het individu optredende kracht tussen stimulus en respons, die afleidbaar is uit gedrag. Directe waarneming van het bedoelde innerlijke is onmogelijk, waardoor we doorgaans genoegen moeten nemen met de registratie van de opvattingen van onderzochte individuen. Om te voorkomen dat te gemakkelijk 'vrijblijvende', en in dit geval mogelijk (overwegend) 'sociaal wenselijke', opinies van respondenten voor attitudes worden aangezien, kiest Veenman (1990) ervoor ook gedragingen in zijn beschouwing te betrekken, gedragingen waarop de bedoelde opvattingen betrekking hebben. Het voorgaande impliceert geenszins dat de relatie tussen attitudes en gedragingen in Veenmans' opvatting probleemloos is: dat gedragingen altijd en overal de exacte weerspiegeling zouden zijn van de onderzochte attitudes. Binnen de 'latent proces-opvatting', houdt hij de mogelijkheid open dat attitudes en gedragingen uiteenlopen.

te passen' aan de werkloosheid en bijvoorbeeld ook zonder werk een zinvolle tijdsbesteding gevonden. Of men heeft de werkloosheid niet zozeer door het feitelijke gedrag als wel door veranderde opvattingen 'acceptabel' gemaakt.<sup>67</sup> Dat de werkloosheid door langdurige werklozen positiever wordt gewaardeerd, is derhalve onvoldoende voor bovenstaande causale redenering. Pas bij een panelonderzoek waarin werklozen herhaald worden ondervraagd, kunnen veranderingen in werkloosheidsbeleving op individueel niveau worden vastgesteld en kan met grotere plausibiliteit een uitspraak worden gedaan over de causale richting. (Veenman, 1990, p. 200)

#### **3.2.4. Bij wijze van besluit**

In de studie van de arbeidsmarktpositie van werklozen moet er aandacht bestaan voor de objectieve (bv. duur, frequentie, zoek- en wervingskanalen) en de subjectieve (werkloosheidsbeleving, arbeidsethos en -oriëntatie) elementen. Diverse theorieën zoals de 'search theory' en 'balance theories' kunnen als leidraad dienen om voorspellingen hieromtrent te doen. Veenman (1990) waarschuwt echter voor de causaliteit tussen de verbanden en het ontstaan van schijnverbanden. Hij wijst op de noodzaak aan panelonderzoek, een vereiste waar we in dit onderzoek niet aan kunnen voldoen, maar wel terdege kunnen mee rekening houden bij de interpretatie van de data.

---

<sup>67</sup> Een theoretische verklaring hiervoor bieden de 'balance theories' zoals: dissonantietheorieën, de waarde-verwachtingstheorie en de mentale-incongruentie theorie.



### 3.3. Loopbanen

#### 3.3.1. Inleiding: op weg naar een transitionele loopbaan?

Volgens Valgaeren (2007) onderscheiden zich **twee tradities** in het onderzoek naar loopbaanmobiliteit. De ene is meer **psychologisch** van aard en heeft het bijvoorbeeld over de centrale drijfveren in iemands carrière (Schein, 1996) of de motieven voor loopbaanstappen (Derr, 1986). De andere is meer **sociologisch** van aard en bekijkt de carrièrepatronen en de fases waaruit een loopbaan is opgebouwd. Ze vertrekken van de transities waaruit een loopbaan is opgebouwd. (O'Neil, Bilimoria, & Saatcioglu, 2004, p. 478-479 *in* Valgaeren, 2007, p. 50)

Beide tradities hechten een verschillend belang aan individuele dan wel aan structurele componenten. Een loopbaan is eigendom van het individu. Echter, het ontwikkelen van een loopbaan gebeurt binnen de context van de organisatie. De organisatiestructuur vormt de 'road map' die de mogelijke inneembare posities binnen de organisatie bepaalt, die de relaties tussen deze posities vastlegt, die de kwaliteiten vooropstelt nodig om deze posities in te vullen en die mechanismen ontwerpt waardoor mensen kunnen navigeren op deze 'road map'. Het is duidelijk dat zowel individuele als structurele aspecten aan bod moeten komen in het loopbaanonderzoek.

De **definitie** van Hall (1986 *in* Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007, p. 3-4) slaagt er in om zowel het organisatorische als het maatschappelijke aspect te combineren: 'een loopbaan is een opeenvolging van aan elkaar gerelateerde werkervaringen en activiteiten die een individu tijdens zijn leven doorloopt, die gericht zijn op persoonlijke en organisatiedoelstellingen en die gedeeltelijk onder eigen controle en gedeeltelijk onder de controle van anderen vallen'.

In de hedendaagse turbulente economie gekenmerkt door voortdurende verandering en rekening houdend met de maatschappelijke ontwikkelingen die zich voordeden vanaf de jaren '70 (vervrouwelijking van de arbeidsmarkt, vergrijzing van de beroepsbevolking, toename in etnische variëteit, etc.) is de **traditionele visie** op loopbanen gebaseerd op een langetermijnrelatie tussen werkgever en werknemer niet langer houdbaar. De voorbije jaren zijn er in de literatuur dan ook heel wat nieuwe, innovatieve visies op loopbanen ontwikkeld. Voorbeelden van dergelijke **innovatieve loopbaanconcepten** zijn de 'intelligent career', de 'post-corporate career', de 'protean career', de 'nomadische loopbaan' en de 'boundaryless career'. Al deze termen reflecteren eenzelfde trend, waarbij flexibiliteit en verantwoordelijkheid van het individu voor de eigen loopbaan telkens als sleutelbegrippen naar voor komen. Waar de

traditionele loopbaan gedefinieerd werd in termen van een professionele vooruitgang binnen één of twee organisaties, worden loopbanen vandaag steeds meer gedefinieerd als een sequentie van jobopportunities die voorbij de grenzen van één organisatie gaan. (Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans ea., 2007, p. 6)<sup>68</sup>

De flexibele, atypische invulling van arbeid heeft betrekking op twee aspecten: ten eerste is er de flexibele invulling van de arbeidstijd en de arbeidsduur, op de tweede plaats is het ontwerp van de totale loopbaan steeds flexibeler. De toegenomen variatie van de beroepsbevolking wordt aangehaald als katalysator voor de opkomende nieuwe loopbaanpatronen. Flexibel werken zou in grote mate een zaak zijn van vrouwen, jongeren, allochtonen en laagopgeleiden.

Loopbanen zijn met andere woorden niet 'aanbod-ongevoelig'. De sector of het type beroep biedt meer of minder ruimte voor de ontwikkeling van nieuwe loopbaanpatronen. Schippers (2001 *in* Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans ea., 2007, p. 22) maakt in deze context een onderscheid naar het type beroep, het beroepsniveau, de grootte van de organisatie en de bedrijfstak of sector. De beroepen op een lager niveau zouden meer flexibiliteit vertonen en dus eerder neigen naar de ontwikkeling van atypische loopbaanpatronen; dit geldt ook voor grotere bedrijven. Naar sector steken volgende bedrijfstakken eruit op het vlak van flexibele arbeidsmogelijkheden: de transportsector, de industrie en in mindere mate de dienstensector. Ook in de horeca en binnen de overheid komen vaker afwijkende arbeidstypen voor. Een aantal determinanten spelen dus op het niveau van het beroep zelf. Bepaalde sectoren of beroepen lenen zich meer voor de ontwikkeling van nieuwe loopbaanpatronen.

Baruch (2004 *in* Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans ea., 2007, p. 8) geeft een overzicht van de kenmerken van de traditionele deal tussen werknemer en werkgever en het getransformeerde of nieuwe carrièrecontract.

---

<sup>68</sup> Volgens Hall (1996 *in* Heylen, Kuppens; ea., 2007, p. 6) zal de loopbaan van de 21e eeuw 'proteaans zijn', wat betekent dat de sturende kracht ligt bij het individu en niet bij de organisatie en dat een individu zijn carrière van tijd tot tijd een andere wending kan geven wanneer hijzelf verandert of wanneer de organisatie verandert.

Schema 10: Traditionele versus getransformeerde deals (Baruch 2004 *in* Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007)

	<b>Traditionele deal</b>	<b>Getransformeerde deal</b>
Omgevingskarakteristiek	Stabiliteit	Dynamiek
Loopbaankeuze	Eén maal, in het begin van de loopbaan	Meerdere malen, op verschillende leeftijdsstadia
Belangrijkste verantwoordelijkheidsdrager	Organisatie	Individu
Loopbaanhorizon (werkplaats)	Eén organisatie	Meerdere organisaties
Loopbaanhorizon (duur)	Lang	Kort
Werknemer verwacht/werkgever geeft	Loyaliteit en toewijding	Lange werkdagen
Werkgever geeft/werknemer verwacht	Werkzekerheid	Investering in employability
Criteria van vooruitgang	Promotie naargelang de ancienniteit	Promotie ten gevolge van resultaten en kennis
Betekenis van succes	Klimmen op de organisatiekladder	Innerlijk gevoel en verwezenlijking
Training	Formele programma's, generalistisch	On-the-job, bedrijfsspecifiek, soms ad hoc

Veel recent loopbaanonderzoek vertrekt van de theorie van de **transitionele arbeidsmarkt** waarvan Günter Schmid de grondlegger is (Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007; Valgaeren, 2007). Schmid gaat er daarbij van uit dat onze levensloop bestaat uit een opeenvolging van transitie tussen enkele cruciale arbeidsmarktposities. Hij onderscheidt vijf types transitie, telkens in de beide richtingen:

- . opleiding-tewerkstelling
- . werk-werk,
- . huishouden-tewerkstelling,
- . werkloosheid-tewerkstelling,
- . tewerkstelling-pensioen.

Het model van de transitionele arbeidsmarkt vestigt er de aandacht op dat de klassieke

loopbaan van opleiding-werk-pensioen voor veel mensen geen realiteit meer is. Periodes van werk kunnen afgewisseld worden met periodes van werkloosheid, opleiding of zorg voor het huishouden.

Er kunnen zich op verschillende momenten eveneens werk-werk transitieën voordoen. Daarbij vertrekt men van de vaststelling dat mensen niet meer hun ganse loopbaan onder hetzelfde statuut voor dezelfde werkgever werken.<sup>69</sup> (Valgaeren, 2007, p. 50)

### **3.3.2. Perspectieven op loopbanen en hun onderzoekstechnieken**

Loopbanen opgevat als opeenvolging van posities en gebeurtenissen, kunnen volgens Glebbeek (1993) in grote lijnen naar drie **perspectieven** worden geanalyseerd nl. gebeurtenissen, bereikte positie en ketens van posities.

#### **1. Gebeurtenissen**

- Intrede /uittrede uit het arbeidsproces;
- Werkloosheid;
- Maken van promotie.

Doorgaans zijn we geïnteresseerd in de kans dat zich een dergelijke gebeurtenis voordoet en de factoren die op deze kans van invloed zijn. Daarbij kan het zowel gaan om 'individuele factoren' (opleiding, leeftijd), 'structurele factoren' (beroep, bedrijfstak) als om periode- en cohorthe-effecten (bv. de conjuncturele situatie,

---

<sup>69</sup> Deze transitieën worden in het model beperkt tot veranderingen van werktijdregime (deeltijds/voltijds) en van arbeidsstatuut (loondienst/zelfstandige activiteit).

nu en vroeger) en de vraag of de kans dat het voordoen van de gebeurtenis toe- of afneemt met het uitblijven ervan (tijdsduurafhankelijkheid).<sup>70</sup>

## **2. Bereikte positie**

Hier valt te denken aan de verklaring van het inkomens- of beroepsniveau dat iemand op een gegeven moment heeft bereikt. Pas als ook de weg hiernaar in de verklaring is opgenomen, hebben we strikt genomen te maken met een loopbaananalyse.<sup>71</sup>

## **3. Ketens van posities**

In het proefschrift van Glebbeek (1993) wordt een bijzondere plaats ingeruimd voor de gedachte dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt verloopt via min of meer gebaande paden en vaste routes.<sup>72</sup> Deze zijn opgebouwd uit enkelvoudige of meervoudige baanovergangen die aanleiding geven tot loopbaanpatronen en carrièrelijnen.

Hoewel dit gezichtspunt het concept van loopbanen het dichtst benadert, is dit facet naar verhouding het minst onderzocht. Behalve met dataproblemen heeft dit te maken met het feit dat zich voor deze vraagstelling nog geen standaardaanpak heeft ontwikkeld. De meeste vooruitgang op dit gebied lijkt volgens Glebbeek (1993, p. 4-6) te worden geboekt met de analyse van loopbanen binnen de beperkte settings van bedrijfsinterne arbeidsmarkten. Dit komt mede tot doordat loopbaangegevens hier doorgaans aanzienlijk nauwkeuriger zijn dan dit voor de externe arbeidsmarkt het geval is. (zie bv. Groeneveld, 2002; Valgaeren, 2007)

Ten dele heeft dit te maken met dataproblemen, maar ook ten dele met de richting die het mobiliteitsonderzoek vanaf de jaren zestig is ingeslagen. In het

---

<sup>70</sup> De vertekening door het klassieke probleem dat men bij onafgemaakte loopbanen niet weet of de gebeurtenis zich alsnog zal voordoen ('gecensureerde data') is volgens Glebbeek (1993) voor een belangrijk deel ondervangen met de toepassing van 'event-history' technieken, waarbij korte, afzonderlijke tijdsintervallen de eenheden van analyse zijn.

<sup>71</sup> Glebbeek (1993) betreedt hier het terrein van de padmodellen en het 'status attainment' onderzoek. In deze traditie van onderzoek wordt een verbinding gemaakt tussen inter-generatie en intra-generationale mobiliteit. De betreffende modellen werden aanvankelijk geanalyseerd door middel van een stelsel van regressievergelijkingen. Met de doorbraak van LISREL heeft zich sindsdien een 'state-of-the-art' ontwikkeld.

<sup>72</sup> Dit sluit aan bij het concept van de 'mobility chain' van Piore. Met dit concept wordt beoogd 'to formalize the intuitive notion that socioeconomic movement in our society is not random, but tends to occur in more or less regular channels. These channels are such that any given job will tend to draw labor from a limited and distinct number of other particular points. (Piore, 1975, p. 128)

status-attainment onderzoek van Blau en Duncan gaat het om de verklaring van intrede en arbeidsmarktposities vanuit een reeks van individuele, sociale, opleidings- en contextvariabelen, maar niet om het modelleren van de loopbaan als zodanig. Ook de meer recente **'event-history'** modellen stellen afzonderlijke overgangen centraal, en hoewel er in principe de mogelijkheid is de voorafgaande loopbaan in de analyse op te nemen, blijft dit volgens Glebbeek (1993) in de praktijk doorgaans beperkt tot tijdsduurafhankelijkheid in plaats van ketenafhankelijkheid. Abbott en Hrycak (1990) wijten dit met name aan de moeilijkheid voorafgaande loopbaaninformatie op theoretische zinvolle wijze tot bruikbare variabelen om te vormen.

In essentie is dat een vraag naar datareductie. Het benutten van voorafgaande loopbaaninformatie staat of valt met de mogelijkheid de dikwijls zeer complexe en veelvormige loopbaanpaden tot hanteerbare patronen terug te brengen.

**Sequentieanalyse** bekijkt in tegenstelling tot de even-history analyse alle transities (i.p.v. alleen paargewijze) in een hele loopbaan. Omwille hiervan wordt de techniek steeds vaker toegepast binnen de arbeidssociologie (zie bv. Abbott, 1990; Schrerer, 2001; Widmer, ea., 2003 in Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007, p. 29). Abbott en Hrycak (1990) menen hiervoor een geschikte methode te hebben gevonden in de binnen de biologie toegepaste **'optimal matching techniques'**. Deze worden onder meer gebruikt voor het vaststellen van gelijkenis tussen DNA-ketens en moleculen. Het gaat erom een algoritme te ontwikkelen om de afstand tussen de verschillende ketens te kunnen berekenen. Zo kan in de veelvormigheid van loopbanen een familie van ideaaltypische loopbaanpaden worden ontdekt die sommige mensen volgen en andere niet.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Het resultaat van de OM-analyse is een afstandsmatrix waarbij alle loopbanen tot elkaar uitgedrukt worden in intervalafstanden. Op basis van deze afstanden kan in een tweede fase clusteranalyse uitgevoerd worden. Het doel van deze clusteranalyse is het ordenen van de data in homogene groepen. De meerwaarde van OMA ligt in de mogelijkheid elke loopbaan als geheel in de analyse op te nemen. Om te achterhalen of het verloop van een variabele over meetpunten voor respondent 1 verschilt van het verloop voor respondent 2 wordt een afstandsmaat berekend die weergeeft in welke mate sequenties van elkaar verschillen of op elkaar gelijk zijn. Deze afstandsmaten kunnen op zeer verschillende manieren worden berekend. (Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007, p. 30) Een probleem met dit soort benaderingen is dat uitkomst sterk afhankelijk is van de beslissingen omtrent de afstand tussen elementen. (Glebbeek, 1993, p. 115) Ook in Belgisch loopbaanonderzoek wordt deze techniek reeds toegepast (zie bv. Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007 en Verhaest, 2008).

### 3.3.3. De kenmerken van loopbanen

Schema 11: De kenmerken van de loopbanen

Loopbaankenmerken		
Loopbaanpatronen	Carrièrelijnen / Functieketens	Loopbaanoriëntatie
- stabiel/transitioneel: 'jobhoppers', regimehoppers, combinatiehoppers -vrijwillig/gedwongen mobiliteit - intern/extern mobiliteit - verticaal/horizontaal - gematigd/radicaal functionele of numerieke flexibiliteit -stijging/daling & stijgingsbehoefte (objectief of subjectief) - interne mobiliteit(skansen) & externe mobiliteitsgeneigdheid	- gesloten / open / generieke functieketens - 'holding power'	-intrinsiek/extrinsiek - typologie: 'getting ahead', 'getting secure', 'getting high', 'getting free', 'getting balanced' - carrièretypes: lineaire of nomadische loopbaan

#### 3.3.3.1. Van stabiele intreders tot labiele job- en regimehoppers

Het empirisch onderzoek dat de loopbaan in zijn geheel als onderwerp heeft is schaars. Een onderzoek van het HIVA probeert deze lacune voor Vlaanderen op te vullen en slaagde er in om met kwantitatief onderzoek de loopbaan te onderzoeken als een sequentie van transitieën en niet enkel op basis van één specifieke transitie (Forrier, Heylen, & Vandenbrande, 2004 *in* Valgaeren, 2007,

p. 70-71). Hiervoor gebruikten ze de Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH), een longitudinale databank opgebouwd uit jaarlijkse bevragingen.<sup>74</sup>

Voor de laatste bevraging binnen de PSBH-survey (2003) werd op retrospectieve wijze gans de loopbaan bevestigd. Mortelmans (ea., 2006) onderscheidt de volgende intreders:<sup>75</sup>

- De '**stabiele intreders**': deze groep was nog maar een zeer beperkte periode actief op de arbeidsmarkt en hun intrede verliep veelal vlot. Een groot deel vond onmiddellijk een voltijdse job, anderen gingen deeltijds aan de slag. Het aantal transitieën beperkte zich tot maximum één, waarbij het vaak om jobwissels ging.
- De '**minder stabiele intreders**': zijn al iets langer actief en voltijdse tewerkstelling stond ook bij hen centraal. Velen wisselden al enkele keren van job, anderen wisselden de periode van voltijdse tewerkstelling af met een periode van werkloosheid of deeltijdse arbeid.
- De '**jobhoppers**': veranderden regelmatig van statuut. Men springt van de ene veelal voltijdse job naar de andere. Deze personen kennen een label loopbaanpatroon.

Mortelmans (ea., 2006) hanteert verder nog de volgende loopbaantypologie:

- De stabiele voltijdse/deeltijdse loopbaan : deze groep beantwoordt aan het "traditionele" loopbaanbeeld waarin voltijdse tewerkstelling centraal staat waarbij gedurende lange periode dezelfde voltijdse job werd uitgeoefend.
- De transitionele voltijdse/deeltijdse loopbaan: verschilt van de voorafgaandelijk door een minder stabiel loopbaanpatroon waarbij er vaker van baan werd verwisseld of het voltijds loopbaanverloop werd

---

<sup>74</sup> In het onderzoek gebruikt men de gegevens van zeven bevragingsgolven. Transitieën binnen één soort positie, bijvoorbeeld van de ene voltijdse baan naar de andere, konden omwille van methodologische redenen niet worden opgenomen. De onderzoekers onderscheidden tien clusters waarin de respondenten gelijkaardige loopbanen hebben, bijvoorbeeld een cluster van respondenten die altijd voltijds werken of een cluster van respondenten die het grootste deel van de tijd werkloos zijn. De meeste van deze clusters bevatten tamelijk stabiele loopbanen. Werkende vrouwen bevinden zich meer dan werkende mannen in dynamische clusters aangezien ze zowel deeltijds werk als voltijds werk vaak afwisselen met andere arbeidsmarktposities.

<sup>75</sup> Die ook voor ons onderzoek interessant kunnen zijn aangezien immigranten een bijzondere soort van intreders zijn.



onderbroken door korte periodes van werkloosheid, onbetaalde activiteit, ziekte of deeltijdse arbeid.

- De 'labiele loopbaan van onbetaalde activiteit' blijkt vooral voor vrouwelijke oudere cohorten (1930-1949) nog belangrijk. Periodes van onbetaalde activiteit worden afgewisseld met andere statuten zoals tewerkstelling of werkloosheid.
- De 'atypische loopbanen': kenmerken zich door een grillig en onzeker loopbaanverloop.

Uit de analyses blijkt dat er een kloof groeit tussen enerzijds een aantal kwetsbare loopbaantypes (zoals moeizame intreders en werkonderbrekers) en anderzijds een aantal sterke loopbaanpatronen (zoals de vlotte intrede, de jobhopper en de one-step uittreder). Verder wint de a-typische loopbaan aan belang, zeker bij de vrouwen. De 'stabiele voltijdse loopbaan' is zowel bij de mannen als de vrouwen op zijn retour.

In het onderzoek 'Belgische loopbanen in kaart' wordt een typologie ontwikkeld op basis van de eerste negen golven (1992-2000) van het PSBH-bestand. (Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007, p. 46-47) Interessant in dit onderzoek is de link tussen determinanten op twee niveaus. Op de eerste plaats zijn er een aantal **persoonsgebonden** variabelen: geslacht, geboortecohort, hoogst behaalde diploma, burgerlijke staat, het aantal kinderen en het loopbaanverloop van de partner. Een tweede groep determinanten zijn **beroepsgebonden**. Het gaat om netto-inkomen, het contracttype, het beroepsstatuut, de sector van tewerkstelling en de bedrijfsgrootte gemeten aan de hand van het aantal werknemers. Als afhankelijke variabele wordt het loopbaantype opgenomen in de multi-nominale regressievergelijking. Omdat deze vergelijking inhoudelijk relevant zou zijn, worden de analyses opgesplitst naar 'intreders', 'hoppers' en 'werkonderbrekers' en 'uittrekers'.

Wederom blijkt dat de vaste, voltijdse loopbaan een prominente plaats inneemt binnen de loopbaantypologie (18%). Bovendien onderneemt 40% van de respondenten gedurende de negen jaar geen transitie. Uit de analyse van de loopbaantypologie komt naar voor dat vrouwen vaker een atypisch en onzekerder loopbaanverloop kennen. De intrede op de arbeidsmarkt loopt vlotter bij mannen dan bij vrouwen. Ook deeltijdse arbeid wordt gedomineerd door vrouwen, evenals onbetaalde activiteit. Deeltijdse arbeid is een strategie van jongere vrouwen om de combinatie zorg en arbeid op te vangen, waar onbetaalde activiteit veeleer bij de oudere vrouwelijke cohorten terug te vinden is. Nieuwe loopbaanpatronen zijn eigen aan jongeren. Ook hopen is veeleer

besteed aan de jongere cohorten. Oudere cohorten kennen daarentegen een meer traditionele loopbaan. Opleidingsniveau heeft een significante impact op dit loopbaanverloop. Lageropgeleiden belanden makkelijker in precare arbeidsmarktposities. De intrede loopt minder vlot, ze veranderen vaker van job en kennen vaker werkonderbrekingen in hun loopbaan.

Het aantal kinderen speelt vooral bij de **regimehoppers** (afwisselen voltijds en deeltijds werk) en **combinatiehoppers** (afwisselen voltijds en deeltijds werk en opeenvolging jobs) een significante rol.<sup>76</sup> Meer kinderen impliceert een groter kans op regime- of combinatiehoppen. Hetzelfde geldt voor onbetaalde werkonderbrekers.

Naar burgerlijke staat sporen labiele relatiepatronen samen met labiele loopbaanpatronen. Daarnaast blijken hoofdzakelijk de oudere vrouwelijke cohorten met partner zich binnen het loopbaantype werkonderbreking door onbetaalde activiteit te situeren. (Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007, p. 56-57, 65)

Uit de analyses van de **persoonsgebonden** variabelen wordt duidelijk dat deze gedeeltelijk het loopbaantype verklaren, maar niet voldoende. Dit impliceert dat **bedrijfsvariabelen** ook een belangrijke rol spelen in het optreden van loopbaantypes. Op beroepsvlak komen volgende indicatoren aan bod in de analyses: het beroepstype, het contracttype, het netto-inkomen, de sector van tewerkstelling en de bedrijfsgrootte aan de hand van het aantal werknemers. Deze arbeidsvariabelen zijn moeilijk om te zetten in longitudinale variabelen. Meestal zijn ze alleen aanwezig voor respondenten die werken. Voor studenten, gepensioneerden, werklozen, inactieve gehandicapten of personen binnen onbetaalde activiteit zijn deze indicatoren onbekend of niet van toepassing.

---

<sup>76</sup> 'Regimehoppen' komt voornamelijk voor binnen dezelfde job. Binnen het kader van een vaste job wisselen periodes vol- en deeltijdse tewerkstelling elkaar af. Het korter termijn karakter van deeltijds werk valt op. Zoals voor de 'jobhopper' (die zich kenmerkt door een opeenvolging van voltijdse jobs) geldt ook voor dit type hopper de opmerking dat de keuze voor deeltijds werk niet noodzakelijk een persoonlijke weloverwogen strategie is, maar een stramien waartoe men gedwongen wordt door bepaalde omstandigheden. Een kleine groep (3,4%) combineert job- en regimehoppen. Er wordt dan tegelijk of achtereenvolgens gewisseld van job en veranderd van arbeidsregime. Soms wordt de overgang naar een nieuwe job gecombineerd met het overstappen van regime. In andere gevallen stapt men eerst over naar een nieuwe baan, het volgende jaar volgt een andere arbeidsregime. Dit zijn zeer transitionele loopbanen. (Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007, p. 43-44)

Voornamelijk het beroepstype en het netto-inkomen vertonen verschillen over de intredende loopbaantypes heen. Zo hebben vlotte intreders het hoogste inkomen.

Wat de beroepsvariabelen betreft bestaat er een samenhang tussen jobstatuut en de hoppelende loopbaantypes. De loontrekkende beroepen lenen zich meer voor transitionele loopbaantypes. Onder de hogere bedienden zijn meer jobhoppers terug te vinden: veranderen van werk komt vaker voor onder hogere bedienden maar ook bedienden en in mindere mate ambtenaren. Binnen de categorie arbeiders komt dit patroon beduidend minder voor dan in de bediendengroep. Arbeiders vertonen ook minder vaak een patroon dat duidt op regimehoppen. Algemeen blijkt dat de hoppelende loopbaantypes vaker gepaard gaan met een lager inkomen dan de vaste tewerkstelling. Hoe lager het inkomen, hoe meer kans op een hoppelende in plaats van vaste, stabiele loopbaan. Jobhoppen is het minst sectorgebonden. Regimehoppen (bv. onderwijs, gezondheidszorg, openbaar bestuur enz), combinatiehoppen of een transitionele loopbaan komen vaker voor in de dienstensector. (Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007, p. 57-59)

### 3.3.3.2. Vrijwillige versus gedwongen mobiliteit

Verandering van baan of functie dient volgens de arbeidseconomische theorie in hoofdzaak twee doelen. Voor de arbeidsmarkt als geheel heeft het de functie onevenwichtigheden tussen deelmarkten glad te strijken (**aanpassingsmobiliteit**), voor het individu om zijn loopbaan te bevorderen (**carrière mobiliteit**). Deze beide mobiliteitstypen kunnen volgens Glebbeek (1993, p. 120) empirisch niet direct van elkaar worden onderscheiden. Mobiliteit als reactie op onevenwichtigheden heeft doorgaans een extern karakter (tussen werkgevers), terwijl interne mobiliteit veelal met carrière maken wordt geassocieerd. Mobiliteit van het carrière type heeft bovendien in beginsel een vrijwillig karakter, hetgeen bij mobiliteit van het aanpassingstype niet het geval hoeft te zijn. Ook voor een aantal **structuuraspecten** van de arbeidsmarkt vormen deze verhoudingsgetallen belangrijke indicatoren. Een hoge mate van onvrijwillige mobiliteit is een aanwijzing voor een regime van korte arbeidscontracten en geringe arbeidszekerheid, wat wordt opgelegd aan instabiele bedrijfssectoren en/of zwakke aanbodcategorieën. Een hoge mate van interne mobiliteit is een directe aanwijzing voor een structuur van interne

arbeidsmarkten en leert ons voor welke groepen en op welke plaatsen deze markten de belangrijkste rol spelen.<sup>77</sup>

Glebbeek drukt de mate van **vrijwilligheid**, uitgedrukt in de verhouding tussen vrijwillige en gedwongen positiewisselingen. Hij neemt in zijn onderzoek niet alleen directe baanovergangen, maar alle mogelijke positieveranderingen in rekening (dus inclusief intrede/uittrede, werkloosheid, het gaan volgen van een opleiding). De variabele loopt van -1.00 (uitsluitend onvrijwillige positieveranderingen) tot +1.00 (uitsluitend vrijwillige positieveranderingen).

Glebbeek stelt vast dat leeftijd een sterk bepalende factor is voor de aard van de positieverandering. In de jonge jaren is de vrijwillige mobiliteit sterk overheersend, daarna wordt de verhouding gaandeweg slechter.

Wanneer vrijwillige mobiliteit niet langer een reëel alternatief vormt, rest slechts de mogelijkheid te blijven zitten waar je zit: afhankelijk geworden van één werkgever, in afwachting van een afkeurings- of afvloeiingsregeling. Volgens Glebbeek (1993) is daardoor juist de verhouding tussen vrijwillige en onvrijwillige mobiliteit een krachtige indicator voor de sterkte van de arbeidsmarktpositie van aanbodcategorieën.

### 3.3.3.3. Loopbaanstappen

Valgaeren (2007, p. 147) gebruikt drie criteria voor het beoordelen van de individuele loopbaanstappen:

1. het al dan niet veranderen van **werkgever**: interne versus externe loopbaanstappen;
2. het al dan niet veranderen van **functiedomein**: gematigde versus radicale loopbaanstappen;
3. het al dan niet veranderen van **functieniveau**: verticale versus horizontale loopbaanstappen.

---

<sup>77</sup> Een interessant resultaat in de analyse van Glebbeek (1993) is het verschil tussen de opleidingsniveaus. Bij de lager opgeleiden is de externe mobiliteit sterk overheersend, terwijl het traject van interne mobiliteit vooral blijkt voorbehouden aan de hogere opleidingsniveaus. Het komt overeen met de verklaring die de interne arbeidsmarkt eerst en vooral opvat als beheersingsinstrumenten van werknemers met hoogwaardige kennis en discretionaire bevoegdheden.

### Interne/externe loopbaanstappen

Grofweg bestaan er twee methodes om interne mobiliteit te meten. In de eerste methode gebruikt men een beroepenclassificatiesysteem en beperkt men de interne mobiliteit tot veranderingen van beroep. Dit heeft als nadeel dat functieveranderingen binnen dezelfde beroepsklasse niet geteld worden en kleine veranderingen ontsnappen aan de aandacht. De tweede methode is gebaseerd op zelfrapportering van de respondenten. Wanneer de respondenten zelf vinden dat ze binnen hetzelfde bedrijf van job veranderd zijn, wordt dat aanzien als een interne loopbaanstap. (Valgaeren, 2007, p. 148)

### Verticale/horizontale loopbaanstappen

In strak hiërarchisch georganiseerde organisaties is **intern** het onderscheid tussen verticale en horizontale transities vrij eenvoudig na te gaan op basis van de formele hiërarchische niveaus. In grote organisaties met een vlakke hiërarchische structuur en in kleine organisaties is dit moeilijker omdat er per definitie minder verticale transities mogelijk zijn. Bovendien is het minder gemakkelijk te beoordelen of de loopbaanstappen die iemand zet al dan niet verticaal zijn. Om dit op te lossen heeft Valgaeren (2007, p. 148) zich gebaseerd op de inhoud van functies en niet op de functietitels. Om te kunnen spreken van een verticale carrièrestap moet daarom één van de volgende twee voorwaarden vervuld zijn:

1. de strategische beleidsbevoegdheid of de impact op het bedrijfsbeleid vergroot,
2. het aantal medewerkers waar men verantwoordelijk voor draagt, is vergroot.

Het vergelijken van verschillende loopbaanstappen wordt bovendien nog bemoeilijkt doordat organisaties zich voortdurend aanpassen en bijgevolg veranderen doorheen de tijd. Een oplossing hiervoor kan er uit bestaan om te vertrekken van de manier waarop de respondenten zelf hun loopbaanstappen omschrijven.

**Externe** loopbaanstappen beoordelen op hun verticale karakter is echter evenmin eenvoudig. Valgaeren (2007) heeft geprobeerd om dezelfde criteria te gebruiken, maar er bleken nog andere factoren een rol spelen. Daarom liet ze zich leiden door de inschatting van de respondenten zelf: gaat het voor hen om een promotie of niet? Wanneer men bijvoorbeeld de overstap maakt naar de marktleider in een bepaald gebied kan dat voor de respondent een promotie betekenen, ook al verandert er niets op het vlak van impact op het bedrijfsbeleid

of het aantal medewerkers waar men verantwoordelijk voor is. (Valgaeren, 2007, p. 148)

#### Gematigde/radicale loopbaanstappen

Van Hoof (1998 *in* Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007, p. 12) onderscheidt **functionele** en **numerieke flexibiliteit**. De eerste term duidt op een verandering in de taak of de opdracht van arbeid. Dit houdt een inhoudelijke wijziging van de arbeidstaak in. Verandering van functiedomein is een vorm van functionele flexibiliteit. Functies toewijzen aan de verschillende functiedomeinen is niet eenvoudig. Er zijn namelijk ook functies die op de wip zitten tussen twee functiedomeinen. Weerom kan een oplossing erin bestaan dat de respondenten zelf hun loopbaanstappen omschrijven. (Valgaeren, 2007, p. 150)

Numerieke flexibiliteit doelt op de arbeidstijd en de arbeidsduur die kan wijzigen. Deze twee transitieën kunnen zich binnen de organisatie voordoen of een transitie naar een ander bedrijf inhouden en zijn dan respectievelijk intern of extern. Zo ontstaan vier mogelijke overgangen binnen de fase van tewerkstelling: intern-functioneel, extern-functioneel, intern-numeriek en extern-numeriek. Elke vorm kent zijn concrete invulling op de arbeidsmarkt. Een transitie die intern-functioneel is, houdt een taakwijziging binnen hetzelfde bedrijf in, extern-functionele transitieën zijn freelancerwerk, detachering, advisering en dergelijke. Intern-numerieke overgangen behoren tot de meest besproken flexibele arbeidsvormen en omvatten deeltijds werk, overwerken, een tweede baan maar ook weekendwerk, ploegenarbeid, schuivende werktijden of loopbaanonderbrekingen. Deze overgangen spelen zich af binnen dezelfde organisatie. Een extern-numerieke wijziging heeft vooral met contractflexibilisering te maken, concreet zijn dit alle vormen van uitzendwerk, tijdelijke contracten, thuiswerken, arbeidspools, .... (De Lange, 2001 *in* Heylen, Kuppens, Van Puyvelde, Mortelmans, ea., 2007, p. 12)

Een combinatie van deze drie criteria levert de volgende **types loopbaanstappen** op die zowel **intern**, binnen hetzelfde bedrijf, als **extern**, over bedrijfsgrenzen heen kunnen plaatsvinden:

1. radicaal, horizontaal: enkel het functiedomein verandert, het functieniveau blijft hetzelfde;
2. radicaal, verticaal: zowel het functiedomein als het functieniveau veranderen;

3. gematigd, horizontaal: men verandert van baan, maar blijft binnen hetzelfde
4. functiedomein en men behoudt hetzelfde functieniveau;
5. gematigd, verticaal: men stijgt of daalt binnen de bedrijfshiërarchie, maar blijft binnen hetzelfde functiedomein.

Schema 12: typologie van loopbaanstappen (Bron: Valgaeren, 2007)

	Werkgever blijft dezelfde		Werkgever verandert	
	Functie-domein blijft hetzelfde	Functie-domein verandert	Functie-domein blijft hetzelfde	Functie-domein verandert
<b>Functie-niveau blijft hetzelfde</b>	Gematigd, horizontaal, intern	Radicaal, Horizontaal, intern	Gematigd, Horizontaal, Extern	Radicaal, horizontaal, Extern
<b>Functie-niveau verandert</b>	Gematigd, Verticaal, intern	Radicaal, verticaal, intern	Gematigd, verticaal, extern	Radicaal, verticaal, extern

#### 3.3.3.4. Validiteit van mobiliteitsindicatoren

Voor het bestuderen van loopbanen formuleert Glebbeek (1993, p. 10-12) het volgende **analyseprobleem**: hoe stellen we een **beroepsovergang** vast en hoe stellen we de **richting** van de overgang vast?<sup>78</sup>

In veel gevallen zijn we niet geïnteresseerd in de overgang als zodanig, maar in de vraag of de overgang een verbetering van de positie impliceert. Deze vragen naar stijging en daling, de kern van stratificatie- en mobiliteitsonderzoek, zijn

---

<sup>78</sup> Andere analyseproblemen om de loopbaan te analyseren zijn: hoe brengt men samenhangen tussen posities in beeld? (Dit is de kwestie van het verklaren van de bereikte positie vanuit de weg die daarheen is afgelegd). Hoe brengt men loopbaanpatronen in beeld? (Betreft de opeenvolgingen van meerdere posities of gebeurtenissen). Hoe de arbeidsmarktstructuur representeren? (Hier gaat het om verschillende invalshoeken om contextuele en structurele invloeden op mobiliteit in kaart te brengen).

alleen te beantwoorden als we eenduidig kunnen vaststellen of van stijging of daling sprake is.

De vooraanstaande Duitse stratificatieonderzoeker Karl Ulrich Mayer heeft in de jaren zeventig een onderzoek gewijd aan de vraag of de veelal impliciete assumpties van het sociale mobiliteitsonderzoek in overeenstemming zijn met hoe mensen zelf mobiliteit ervaren. In het bijzonder de aan beroepsgegevens ontleende '**objectieve**' mobiliteitsmaatstaven werden gecontrasteerd met de **subjectieve** definities van vooruitkomen die werknemers en zelfstandigen hanteren. De resultaten logen er niet om. Er werden grote verschillen gevonden tussen objectieve en subjectieve mobiliteitsindicatoren. (Glebbeek, 1993, p. 72-73)

Van belang is vooral Mayer's bevinding dat ondervraagden veel vaker zelf vonden dat ze gestegen waren dan volgens de objectieve maatstaven het geval was. Omgekeerd was de hoeveelheid subjectieve sociale daling geringer dan op basis van de beroeps coderingen was geregistreerd. Tussen de objectieve ontwikkeling in beroepsstatus en de subjectieve beoordeling van de loopbaan over de laatste zeven jaar werd slechts een associatie van .20 (gamma) waargenomen. Dit roept de vraag op welke waarde moet worden toegekend aan uit objectieve indicatoren afgeleide arbeidsmarkt bewegingen. Vaak gaat het bij loopbanen om meer subtiele positie- of beroepenwisselingen. Dit laatste geeft meteen het probleem aan met de objectieve maatstaven die het beroepsprestige of functieniveau<sup>79</sup> volgens een zeer globaal beroepsniveau meten.

Zo beschouwd hoeft het volgens Glebbeek (1993, p. 72-73) niet te verbazen dat de globale beroepsindelingen de werkelijkheid slechts in beperkte mate kunnen vangen en er een verschil bestaat tussen objectieve en subjectieve getuigenissen van mobiliteit. Daar staat echter tegenover dat ook subjectieve maatstaven niet meteen vertrouwd kunnen worden: ze zijn gevoelig voor het rationaliseringsstreven. Juist in een samenleving met een sterk stijgingsbewustzijn hebben mensen de behoefte hun wedervaren als een opgaande lijn te interpreteren. Hier wordt door bedrijven ook bewust op ingespeeld door middel van de subtiele systematiek van loonschalen en functiegradaties, die werknemers het idee geven dat ze in stijgende lijn gaan.

Glebbeek (1993, p. 73-74) stelt zich de vraag of de onderzoeksresultaten van Mayer een aanwijzing leveren voor de juistheid van één van beide interpretaties. Volgens Glebbeek is voor beide standpunten wat te zeggen. Dat de subjectieve

---

<sup>79</sup> Dit is een door deskundigen ingeschat niveau van kennis en vaardigheden dat nodig is om het beroep naar behoren te beoefenen.



stijging groter is dan de objectieve strookt met de interpretatie van rationalisering. De subjectieve stijgingservaring vertoont bovendien een opvallende differentiatie naar gelang het referentiepunt. Op de vraag hoe men ervoor staat in vergelijking met zeven jaren eerder, geeft maar liefst 82% te kennen dat men is vooruitgegaan (Mayer, 1978, p. 137). Hier staat echter tegenover dat mensen in hogere beroepen veruit het meest tevreden zijn met hun beroepssituatie en dat subjectieve stijgingsrapportages consistent samenhangen met de huidige statuspositie. De subjectieve indicatoren hebben dus wel degelijk een ankerpunt in een meer objectieve werkelijkheid.

Dit brengt Glebbeek (1993, p. 74-75) tot de vraag wat objectieve Nederlandse loopbaangegevens in subjectieve termen waard blijken te zijn. In het door hem gebruikte databestand werden alle beroeps- en functiewisselingen opgenomen en werd aan de respondent gevraagd of de nieuwe positie van een 'hoger', 'gelijk' of 'lager' niveau was dan de voorafgaandelijke. Hierdoor kon hij voor een groot aantal baan- en functiewisselingen objectieve veranderingen in functieniveau of beroepsprestige contrasteren met subjectieve oordelen.

De resultaten zijn veelzeggend en komen overeen met die van Mayer. In de eerste plaats vinden mensen zelf aanzienlijk vaker dat ze qua niveau zijn gestegen dan volgens de objectieve maatstaven kan worden vastgesteld. Met betrekking tot daling lopen de verhoudingen nog sterker uiteen. In de tweede plaats zijn er flinke verschillen tussen wat de objectieve en subjectieve indicatoren als stijging en daling registreren. Maar liefst 50% van de mensen die in beroepsprestige zijn gedaald vindt zichzelf gestegen. Voor de beroepsniveau-code ligt dit op 43%. Hooguit een vijfde is ook zelf van mening in beroeps- of functieniveau achteruit te zijn gegaan. Met objectieve stijging zijn respondenten het vaker eens, zij het dan ook hier nog een kwart tot een derde er anders over denkt.

Het maakt dus een groot verschil of we mobiliteit op de arbeidsmarkt in objectieve of subjectieve termen proberen vast te stellen. (Glebbeek, 1993, p. 76) Door de objectieve en subjectieve indicatoren van elkaar af te trekken creëert Glebbeek een nieuwe variabele die men zou kunnen interpreteren als **stijgingsbehoefte**: aan het ene uiterste treffen we dan de respondenten die zelf vinden dat ze zijn gestegen terwijl ze objectief zijn gedaald, aan het andere uiterste hun tegenpolen. Als het waar is dat het verschil tussen objectieve en subjectieve stijging vooral aan rationalisering of een psychologische stijgingsbehoefte moet worden toegeschreven, mag worden verwacht dat dit zich manifesteert in een samenhang met bepaalde achtergrondkenmerken. Zo kan verondersteld worden dat mannen meer carrièregericht zijn dan vrouwen,

hoger opgeleiden meer dan lager opgeleiden en jongeren meer dan ouderen. Ook tussen werknemers in het particulier bedrijfsleven en bij de overheid mogen verschillen worden verwacht. Uit de analyse van Glebbeek blijkt dat er onvoldoende grond is om de discrepantie tussen objectieve en subjectieve indicatoren af te doen als louter het resultaat van een maatschappelijk geïnduceerd rationaliseringsstreven.

Dit roept bij hem de vraag of op beide maten met een andere mobiliteitsindicator samenhangen zoals de **inkomensontwikkeling**. Glebbeek (1993, p. 76-78) stelt inderdaad vast dat er een substantiële samenhang is tussen subjectieve mobiliteit en inkomensverandering ( $\text{Tau} = .19, p < .001$ ). De samenhang tussen functieniveau en inkomensverandering is een stuk zwakker, zij statistisch nog significant ( $\text{Tau} = .08, p < .01$ ). Met beroepsprestige wordt de samenhang bijna gereduceerd tot nul. Dit vormt voor Glebbeek een aanwijzing dat de relevantie van beroepsprestige voor de inschatting van maatschappelijke posities verre van onproblematisch is. Het ziet er naar uit dat mensen een positiewijziging althans voor een deel als stijging interpreteren omdat hun inkomen erop vooruitgaat. Dat maakt het zelfstandig patroon van subjectieve mobiliteit heel begrijpelijk. Daarmee is echter nog niet aangetoond dat de subjectieve indicator een reëler beeld geeft van mobiliteit dan de objectieve. Het is immers denkbaar dat de inkomensverbetering minder gunstige aspecten van de positieverandering compenseert.

Dit brengt Glebbeek (1993, p. 81-82) tot de conclusie dat: subjectieve en objectieve indicatoren mobiliteit op uiteenlopende wijze meten. Subjectieve mobiliteit hangt meer samen met inkomensontwikkeling dan objectieve. Voor zover we het inkomen als een indicator voor het niveau opvatten, zou dit betekenen dat de subjectieve maatstaf meer valide is. Het is echter ook mogelijk dat de inkomensstijging eenvoudigweg de reden is dat mensen vinden dat ze qua niveau vooruit zijn gegaan. Aan de validiteit van beide maatstaven valt op voorhand dus wat af te dingen. Duidelijke aanwijzingen voor welke 'de beste' is, zijn er niet.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> Het verschil in uitkomsten tussen beide maatstaven is niet alleen voor de beschrijving van mobiliteit van belang, maar heeft ook theoretische implicaties. De relatieve mate van daling tijdens de loopbaan kan worden opgevat als een cruciale test voor de geldigheid van 'human capital' en 'vacancy-competition' modellen van de arbeidsmarkt. In de visie van de eerste zou arbeidsmarktmobiliteit er vooral toe dienen om aanvankelijke 'mismatches' in een imperfecte markt te corrigeren, waardoor stijging en daling elkaar globaal in evenwicht houden. Volgens de ratio van het vacancy-competition model zou daling tijdens de loopbaan daarentegen een uitzondering zijn. (Tuma, 1985; Blossfeld, 1986). Het verschil in uitkomsten tussen beide indicatoren maakt deze theoretische discussie onbeslist. De human capital theorie zou gelijk krijgen volgens de objectieve

Een mogelijke **oplossing** zou zijn pas dan van stijging of daling te spreken als beide indicatoren –objectief en subjectief- in dezelfde richting wijzen. Dit heeft het nadeel dat slechts weinig gevallen voor analyse overblijven.

Er is weinig reden om aan te nemen dat 'beroepshoogte' een valide en betrouwbaar gemeten concept is. Volgens Glebbeek (1993, p. 84-87) is het dan ook riskant om ons te verlaten op slechts één indicator of om het beoogde concept eenvoudig te representeren als een lineaire combinatie van beschikbare indicatoren. De argumentatie voor dit laatste luidt doorgaans dat variabelen als beroepsstatus en milieu niet meer zijn dan constructen van de onderzoeker. Een mogelijke oplossing ligt in het construeren van samengestelde '**latente variabelen**' wat tot een meer betrouwbare meting leidt van het concept. Latente variabelen bekomen door een factoranalytische oplossing, gaan ervan uit dan er een ongemeten grondeigenschap is die de variatie in de gemeten indicatoren teweeg brengt. Als er voor een concept meerdere indicatoren ter beschikking staan, kan aldus een meer betrouwbare meting van het concept worden verkregen. Het langs deze weg corrigeren voor meetfouten en anderzijds gebrekkig waarneembare concepten is uitgegroeid tot een standaardpraktijk van het status-attainment onderzoek. Willen de resultaten interpreteerbaar zijn in termen van 'gelijke kansen' ed. dan zullen de gemeten concepten op zijn minst een verwantschap moeten hebben met de door de respondenten gewenste beroepshoogte: de 'nagestreefde' en 'bereikte' beroepshoogte. Bijgevolg zou idealiter naast 'objectieve' ook 'subjectieve' indicatoren moeten worden opgenomen.<sup>81</sup>

### **3.3.3.5. interne mobiliteit(skansen) & externe mobiliteitsgeneigdheid**

De interne mobiliteit(skansen) & externe mobiliteitsgeneigdheid worden door Dagevos (1998, p. 170) geoperationaliseerd met de volgende vragenbatterij: heeft u tussen nu en 3 jaar geleden een opleiding/cursus gevolgd die (gedeeltelijk) door uw werkgever is betaald? / Is er in de laatste 2 jaar met u gesproken over loopbaanperspectieven (door chef of personeelsfunctionaris)?/ Zijn er met u in de afgelopen 2 jaar afspraken gemaakt over een opleidingsprogramma of een stage ter voorbereiding op een nieuwe functie?

---

maatstaf (bijna evenveel daling als stijging), het vacancy competition model volgens de subjectieve.

<sup>81</sup> Bij afwezigheid van subjectieve indicatoren hanteert Glebbeek in zijn onderzoek een latente variabele van 'beroepsniveau' die twee indicatoren omvat, namelijk de beroepsprestigescore (van Ultee en Sixma) en de functieniveauscore.

Deze wijze van operationalisering impliceert dat Dagevos niet de 'objectieve' kenmerken van een interne markt, zoals bijvoorbeeld de aansluiting op functieladders en de wijze van regelgeving op het terrein van promoties, analyseert. Hiervoor ontbreekt het hem aan adequate gegevens. Dagevos vergelijkt personen die gunstige promotiekansen percipiëren en promotie hebben gemaakt met hun tegenhangers. In onderhavig onderzoek worden we met gelijkaardige operationele problemen geconfronteerd: gezien het ontbreken van 'objectieve' kenmerken, zijn we eveneens aangewezen op de subjectieve dimensie.

### 3.3.3.6. Carrièrelijnen en functieketens

Als we over loopbanen spreken, hebben we het strikt genomen over ketens van posities of gebeurtenissen. Een loopbaan bestaat uit de banen die men op verschillende tijdstippen bezette. Totale loopbanen kunnen worden opgevat als aaneenschakelingen van specifieke functies of meer abstracte functietyperingen. Kassier → winkelbediende → verkoopschef → bedrijfsleider is zo'n specifieke loopbaanbeschrijving, die ook als 2 - 2 - 4 - 5 kan worden weergegeven (niveaucodes) of als 25 - 22 - 52 - 52 (prestigescores). Perioden van werkloosheid of andere niet-activiteit kunnen indien relevant in de keten worden opgenomen.

Glebbeek hanteert twee concepten om zulke ketens te analyseren nl. carrièrelijnen en functieketens. Carrièrelijnen definieert hij 'als voor een beroepsgroep kenmerkende patronen van loopbaanopbouw en mobiliteit, die voortvloeien uit de vereisten van het beroep en de wijze waarop arbeid binnen het beroep is georganiseerd, en waarvan de bepalende elementen voor de individuele beroepsbeoefenaren zodanige handelingsrestricties vormen dat een groot deel van hen deze carrièrelijnen volgt'. (Glebbeek, 1993, p. 155) Kenmerkend voor het concept van carrièrelijnen is de gedachte dat verschillen in mobiliteitsmogelijkheden niet stabiel zijn, maar afhangen van de loopbaanfase. Dat vindt zijn grondslag in de overweging dat kwalificatieprocessen en promotieprikkels verbonden zijn met investeringsbeslissingen en dat de bijhorende rendementsberekeningen ander uitkomsten opleveren naar gelang het tijdsperspectief dat men hanteert.

**Functieketens** vormen een onderdeel van carrièrelijnen. Het zijn aaneenschakelingen van functies, die in principe in één volgorde worden uitgeoefend, waarbij de eerste functie (F1) een voorwaarde of een vergemakkeling vormt om de tweede (F2) te bereiken. Volgens Glebbeek (1993, p. 155) zijn er drie soorten functieketens;

1. **Gesloten** specifieke functieketens, waarbij F2 uitsluitend via F1 kan worden bereikt (bv. in het leger, politie, kerk).
2. **Open** specifieke functieketens, waarbij F1 regelmatig leidt tot F2, maar F2 ook langs andere weg kan worden bereikt. Deze zijn waarschijnlijk van meer betekenis op de hedendaagse arbeidsmarkt. Voor veel functies wordt de benodigde kennis en vaardigheid in formele opleidingen of gekwalificeerde beroepsuitoefening verkregen, zodat er reden is om op diverse niveaus intredepoorten in stand te houden. Open functieketens zijn daarom in marktgerichte organisaties, maar ook in de collectieve sector te verwachten.
3. **Generieke** functieketens, waarbij de kwalificerings- en organisatiekenmerken van F1 de overgangskansen naar een bepaald niveaudomein van F2 bepalen

Voor de arbeidsmarkt als geheel gaat Glebbeek er vanuit dat open en generieke functieketens het belangrijkste zijn. Misschien kunnen gesloten specifieke functieketens van meer betekenis zijn op het gedetailleerde niveau van een bedrijfsinterne arbeidsmarkt. Volgens Althausen en Kalleberg zijn carrièrelijnen/functieketens zodanig bedrijfsspecifiek, door hun oorsprong in de opbouw van bedrijfsspecifieke vaardigheden, dat ze per definitie niet waarneembaar zijn in een survey. Ze liggen dan op het niveau van personeelsregistratiesystemen van organisaties en zijn vervat in het idiosyncratische jargon van de betreffende functieclassificaties of het betreffende rangensysteem (bv. docent – hoofddocent, hoogleraar – gewoon hoogleraar). Ondanks vernoemde beperkingen gaat Glebbeek op zoek naar zulke ketens en maakt daarbij gebruik van de volgende operationele definitie: een specifieke functieketen is een regelmatige overgang tussen twee specifieke beroepen, waarbij hij als onderzoekstechnische eis stelt dat tenminste 75% van de uitwisseling tussen deze beroepen in één richting is.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> Het succes van deze werkwijze bleek beperkt. Tussen veel beroepsgroepen is een regelmatige uitwisseling waarneembaar (bejaardenhelpster – gezinshelpster; buschauffeur – vrachtwagenchauffeur; diverse administratieve functies) zonder dat er sprake is van het éénrichtingsverkeer waar het in het functieketenconcept om te doen is. In het bijzonder kunnen er een aantal typische opstroompatronen (bv. leraar-schooldirecteur) en afstroompatronen (horeca, winkelbediende – schoonmaak) worden herkend. Deze eerste doet zich ook voort in een aantal fysiek belastende beroeps categorieën. Deze laatste doet zich regelmatig voor als personeel te oud en de duur wordt voor de winkel. Algemeen beschouwd leveren deze oefeningen volgens Glebbeek (1993, p. 157-158) niet veel specifieke functieketens op (binnen de gestelde criteria).

Van een structureel effect kan pas eenduidig worden gesproken indien wordt vastgesteld dat banen van het type A betere stijngsmogelijkheden bieden dan banen van type B. Als het waar is dat banen systematisch verschillen in de mobiliteitsmogelijkheden die zij hun baanbezitters bieden, dan moet dit tot uitdrukking komen in generieke functieketens, waarbij de kwalificerings- en organisatiekenmerken van F1 de overgangskansen naar een bepaald niveaudomein van F2 bepalen.

In de theorievorming hieromtrent ligt besloten dat een patroon van (generieke) functieketens via dezelfde drie mechanismen tot stand komen:

- a) de human capital hypothese: door het vervullen van functie F1 is de werknemers geschikter geworden voor functie F2.
- b) De screening hypothese: door het vervullen van functie F1 is de werknemer niet zozeer geschikter geworden voor functie F 2, maar het vormt de beste voorhande zijnde indicatie voor geschiktheid.
- c) De bureaucratische of credential hypothese: op zichzelf zegt het vervullen van functie F1 weinig over geschiktheid voor functie F2, maar er zijn rechten en status (legitieme aanspraken) mee verbonden en de overgang maakt deel uit van motiverings- en beheerssysteem van de bureaucratische arbeidsorganisatie.

De drie hypothesen worden vaak beschouwd als rivaliserend, maar zij sluiten elkaar niet uit. Afhankelijk van de omstandigheden kan het ene of het andere mechanisme meer op de voorgrond treden. (Glebbeck, 1993, p. 222)

### **3.3.3.7. Loopbaanoriëntatie**

Uit onderzoek blijkt dat de arbeidsoriëntatie de laatste jaren sterk veranderd is. Tot halfweg de jaren '90 kwam in Vlaanderen loon op de eerste plaats kwam als beweegreden om te gaan werken. Vandaag zijn motieven als werkzekerheid, loon of andere carrièregerichte extrinsieke voordelen naar de achtergrond verdwenen en blijken de contacten op het werk en de jobinhoud zijn veel belangrijker geworden. Vertaald naar de typologie van Derr betekent dit dat getting high en getting free de plaats hebben ingenomen van getting ahead en getting secure als dominante loopbaanoriëntaties. Daarnaast blijkt ook de combinatie van arbeid en gezin, in eerste instantie voor vrouwen, maar geleidelijk aan ook voor mannen, steeds belangrijker te worden. (Vanderweyden, 2002, p. 56 in Valgaeren, 2007, p. 63-64)

Opdat de resultaten van een loopbaanonderzoek interpreteerbaar zouden zijn in termen van 'gelijke kansen', moet men volgens Glebbeek (1993) best ook aandacht besteedt aan subjectieve elementen zoals de loopbaanoriëntatie.

Een onderzoek naar loopbanen dat, in tegenstelling tot het onderzoek 'Belgische loopbanen in kaart' (Heylen, ea., 2007) rekening houdt met de subjectieve loopbaanoriëntatie, is het onderzoek naar 'De loopbanen van mannen en vrouwen in de ICT-sector' (Valgaeren, 2007).

Valgaeren (2007, p. 56) vertaalt het onderscheid, dat klassiek gehanteerd wordt bij arbeidsethos en -oriëntatie, tussen **intrinsieke** en **extrinsieke motivatie** voor het uitvoeren van een bepaalde taak, naar loopbaantransities. De extrinsieke motivatie omvat zowel carrièregerichte als gezinsgerichte motieven. Carrièregerichte transities kunnen ingegeven zijn door het streven naar meer loon, status of promotie. Het kan daarnaast ook gaan om het streven naar meer werkzekerheid. Bij gezinsgerichte transities zoekt men een betere combinatie arbeid-gezin of men laat zich leiden door de loopbaan van de partner. De intrinsieke motieven zijn driedig: men verandert omwille van de inhoud van de oude of nieuwe functie, omdat men iets nieuws wil doen of omwille van de sfeer op het bedrijf. Ze maakt een onderscheid tussen de volgende motieven voor een bepaalde loopbaantransitie:

#### 1. Extrinsieke motieven

- carrièregerichte extrinsieke motivatie
  - o loon, status, promotie maken
  - o werkzekerheid
- gezinsgerichte extrinsieke motivatie
  - o combinatie arbeid/gezin
  - o loopbaan partner

#### 2. Intrinsieke motieven (inhoudelijke motieven)

- functie-inhoud
- afwisseling - uitdaging
- organisatiespecifieke factoren

Er bestaan verschillende **typologieën van loopbaanoriëntaties**. Valgaeren (2007, p. 56) gebruikte in haar onderzoek de typologie van Derr (Derr, 1986).

Schema 13: loopbaantypologie van Derr (1986 *in* Valgaeren, 2007)

Typologie van Derr		Dominante motivatie bij afzonderlijke loopbaantransities
Loopbaanoriëntatie	Streefdoel	
1. Getting ahead	Omhoogklimmen op de carrièreladder	Extrinsieke, carrièregerichte motivatie
2. Getting secure	Werkzekerheid verwerven	Extrinsieke, carrièregerichte motivatie
3. Getting high	Uitdagingen aangaan	Intrinsieke motivatie
4. Getting free	Maximale controle verwerven over je loopbaan	Intrinsieke motivatie
5. Getting balanced	Optimale combinatie bereiken tussen arbeid en privéleven	Extrinsieke, gezinsgerichte mitivatie

Valgaeren (2007, p. 179, 193-194) omschrijft deze loopbaanoriëntaties als volgt:

Bij de loopbaanoriëntatie **'Getting ahead'** is de belangrijkste drijfveer de stijging op de carrièreladder. Dit betekent dat de respondent bij de meeste loopbaanstappen op zoek is naar meer status, loon en een formele stijging op de carrièreladder.

**'Getting high'** is de verzamelnaam voor mensen die in hun loopbaan in de eerste plaats uitdagingen zoeken. Die uitdagingen kunnen op verschillende terreinen liggen: meer verantwoordelijkheid dragen, beter presteren, nieuwe dingen doen, plezier beleven in je job. Deze respondenten combineren verschillende vormen van uitdagingen op verschillende momenten in hun carrière.

Bij de loopbaanoriëntatie **'Getting free'** wil men zelf de volledige controle verkrijgen over de manier waarop men zijn of haar arbeidsleven invult. Vrijheid,



zowel op het vlak van de inhoud van het werk als op het vlak van de organisatie ervan staan centraal.

Bij **'Getting balanced'** gaat het om het nastreven van de ideale combinatie tussen arbeid en privéleven.

Wie **'Getting secure'** als loopbaanoriëntatie heeft, streeft in de eerste plaats werkzekerheid na.

Op basis van de formele kenmerken van de carrièrestappen onderscheidt Valgaeren (2007, p. 232) **vier carrièretypes**: de klassiek lineaire, de serieel lineaire, de intern nomadische en de extern nomadische loopbaan.

– Een **lineaire loopbaan** is een loopbaan die voornamelijk bestaat uit verticale carrièrestappen binnen één bedrijf. De carrièreoriëntatie is gericht op het verwerven van meer loon, status of promotie en de individuele loopbaanstappen zijn hierop afgestemd.

– een **nomadische loopbaan** is een loopbaan die zowel uit verticale als uit horizontale, zowel uit interne als uit externe carrièrestappen bestaat. De carrièreoriëntatie is niet gericht op het verwerven van meer loon, status of promotie. De individuele loopbaanstappen gebeuren op eigen initiatief en zijn ingegeven vanuit intrinsieke en extrinsieke motieven. (Valgaeren, 2007, p. 58-59)

In de nomadische carrière wordt carrièresucces niet langer afgemeten aan de voortgang op de carrièreladder, met de daarbijbehorende loonsverhogingen en statusverhogingen. Dit weerspiegelt zich in de loopbaandoelstellingen die men nastreeft: in een nomadische carrière streeft men in hoofdzaak jobinhoudelijke waarden na, een lineaire carrière wordt gedreven door extrinsieke carrièredoelstellingen zoals loon of status. De inhoud van het werk staat centraal in de nomadische loopbaan. De werknemer vergaart een steeds grotere kennis en steeds meer vaardigheden en benut deze kennisopbouw bij elke verdere carrièrestap, zonder dat hierbij sprake moet zijn van een trede hoger op de klassieke carrièreladder. De idee van hiërarchische vooruitgang vinden we ook bij nomadische carrières terug, het is echter niet de belangrijkste drijfveer van het loopbaanverloop en verticale en horizontale carrièrestappen wisselen elkaar af. In de traditionele, lineaire carrière is de kennis die wordt opgebouwd organisatiespecifiek. Werkenden met een nomadische carrière kunnen hun competenties echter gebruiken in verschillende settings. De verantwoordelijkheid voor de loopbaan verschuift van de werkgever naar de

werknemer die zijn of haar carrière zelf in handen moet nemen en daarbij zijn of haar individuele aspiraties als leidraad neemt.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de fysieke en de subjectieve kenmerken van de loopbaan niet parallel lopen. Valgaeren (2007, p. 228-234) vindt zowel loopbanen die op basis van de fysieke kenmerken lineair te noemen zijn, maar op basis van de subjectieve kenmerken nomadisch, als loopbanen waar het omgekeerde het geval is. Het nomadische gehalte van de fysieke loopbaan wordt groter naarmate er meer externe, horizontale en radicale functieveranderingen in voorkomen. Het nomadische gehalte van de subjectieve loopbaan wordt groter naarmate er meer transities ingegeven zijn door niet-carrièregerichte motieven, naarmate de overdraagbaarheid van de competenties groter is en de eigen verantwoordelijkheid sterker benadrukt wordt. De carrièreoriëntatie is 'getting high', 'getting free', 'getting secure' of 'getting balanced'.

## 4. Bij wijze van besluit

---

### 4.1. Drie theoretische perspectieven

In deze literatuurstudie liggen aan de beantwoording van de vraag naar de verklaring van de positie en mobiliteit **drie perspectieven** ten grondslagen: (varianten van) de 'human capital theorie', (varianten van) de selectietheorie en (varianten van) de segmentatietheorie.

#### 1. Het individualistische perspectief

Vanuit dit perspectief worden loopbanen primair verklaard op basis van individuele kenmerken en verrichtingen. Door de neoklassieke economische theorie wordt daarbij in het bijzonder de nadruk gelegd op de individuele productiviteit, hetgeen het duidelijkst tot uitdrukking is gekomen in de '**human capital theorie**'. De grondgedachte is dat individuen zelf hun loopbaan gestalte geven door middel van hun prestaties en investeringen.

In de sociologie vinden we dit perspectief weerspiegeld in het status-attainment model, vooral in versies waarin zogenaamde 'sociaal-psychologische variabelen' zijn opgenomen (IQ, prestatie-motivatie, het zogeheten 'Wisconsin-model'). De '**status-attainment**' benadering staat echter ruimere interpretaties toe, waarin ook plaats wordt geboden aan maatschappelijke hulpbronnen zoals sociaal milieu, cultureel en sociaal kapitaal. Ook vormen van segmentering of discriminatie kunnen binnen het kader van dit model worden geanalyseerd. (Glebbeek, 1993, p. 6-8)

#### 2. Het structuralistische perspectief

Dit perspectief benadrukt dat individuen nog zoveel mogen of willen of kunnen, maar dat er uiteindelijk banen nodig zijn om deze verdiensten te realiseren. Loopbanen hangen met andere woorden af van de mogelijkhedenstructuur of 'opportunity structure'.

Essentieel voor deze benadering is de verklaring van mobiliteit uit factoren die niet op individuele kenmerken kunnen worden teruggevoerd. Het gaat dan in het bijzonder om facetten van de **organisatiestructuur** (het aantal hiërarchische lagen; de 'span of control') en de **organisatiedemografie** (de leeftijdsopbouw; de groepsspecifieke vertrekansen). Samen met de algehele groei of krimp van de organisatie leveren deze de structurele parameters op grond waarvan onderzoekers mobiliteit kunnen voorspellen en vooruitziende werknemers hun kansen kunnen wegen.

De analyse met demografische organisatiemodellen (vacatureketens, promotieladders) vertegenwoordigt weliswaar de meest stringente invulling van het structuralistische perspectief; dat neemt niet weg dat ook minder strikte benaderingen onder deze invalshoek kunnen worden geschaard. Het gaat dan met name om de veelheid aan analyses waarin men zich geïnteresseerd toont in periode-, sector- en regio-effecten op loopbanen en die onder de verzamelnaam 'newstrucalism' (Baron en Boelby, 1980 *in* Glebbeek, 1993) een plaats in de mobiliteitssociologie hebben gekregen. Kenmerkend voor deze benadering, waartoe de **segmentatietheorie** behoort, is doorgaans de veronderstelling dat de structuren een universeel effect hebben in hun werking zonder aanzien des persoons.

### 3. Het selectieperspectief

Vanuit dit perspectief wordt de structuralisten een onjuist en te rigide voorstelling van zaken verweten, zonder dat de critici evenwel willen terugvallen op een louter individualistische verklaring. De essentie van deze benadering is dat structurele effecten niet het gevolg zijn van structuur, maar van beleid. Selectiebeslissingen van werkgevers zijn in dit verband de belangrijkste factor. Theoretisch vindt dit zijn grondslag in de '**job-competition theorie**' van Lester Thurow (1975) en binnen het mobiliteitsonderzoek is deze positie vooral gestalte gegeven in het werk van Rosenbaum (1984, 1990). In deze opvatting zijn structuren wel degelijk van belang, maar hun effect is gedifferentieerd. Het gaat in dit perspectief met andere woorden om een interactie tussen individuele en structurele kenmerken, die tot stand komt via het mechanisme van selectie. De visie van Rosenbaum (1990) omtrent de rol die beide kenmerken spelen kan worden samengevat in een drietal proposities. Organisatiestructuren en beleidsbeslissingen:

- structureren de competitie (bv. 'tournament mobility');
- bepalen wie welke vaardigheden kan ontwikkelen en demonstreren ('structurally constrained human capital');
- bepalen van de lengte van de 'labor queues' en daarmee het effect van selectiecriteria.

Naar ons aanvoelen bieden de theoretische inzichten die we tot dusver besproken hebben een interessante kijk op de allocatiemechanismen die werkzaam zijn op de arbeidsmarkt. Gezien de empirische ondersteuning die voor beide perspectieven werd gevonden (bv. Dagevos (1998) en Glebbeek (1993) in Nederland en Sels & Overlaet (1999) in België) lijkt het ons dan ook niet aangewezen om het nut van beide perspectieven te onderkennen. We wensen

dan ook op zoek te gaan naar een (aanvullend) theoretisch kader dat zich situeert **tussen** de twee 'extremen' van 'aanbod-' versus 'vraaggericht' theoretische benaderingen. We vinden een derde weg in de 'job assignment theorie' & **matchingtheorie** die terug gaat op Roy (1951) en Tingbergen (1956) en die verder ontwikkeld werd door Hartog (1977) en Sattinger (1993). De matchingtheorie zegt niets over de aansluiting tussen opleiding en de functie. Productiviteitsverschillen tussen individuen zijn onafhankelijk van de functie en dus constant. Kort gezegd komt de theorie erop neer dat hoe beter de aansluiting is tussen persoon en functie, hoe productiever de persoon in kwestie zal zijn en dus hoe beter de allocatie. Volgens de theorie kunnen zowel de kenmerken van werknemers als de kenmerken van de functie invloed hebben op het loon en kan er interactie bestaan tussen beide variabelen.

De specificatie van het matching model door Hartog wordt ook wel de ORU-specificatie genoemd (zie ondermeer Hartog, 1992, 1998). De afkorting ORU staat voor de Engelse termen 'Overeducation', 'Required education' en 'Undereducation'. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen situaties van overscholing en van onderscholing. Er wordt verondersteld dat het inkomen gerelateerd is aan het voor de functie vereiste opleidingsniveau en dat discrepanties tussen vereiste en genoten opleiding apart worden beloond.

## 4.2. Job(mis)match

Een van de pioniers in de economische literatuur met betrekking tot de algemene evolutie van het rendement van onderwijs was Richard **Freeman**, die in 1976 het boek '**The Overeducated American**' publiceerde. Hij stelde vast dat, na de massale investeringen in onderwijs in het Amerika van de jaren zestig, het rendement van onderwijs begon te dalen vanaf het begin van de jaren zeventig. Een afgeleide van het rendementsonderzoek van onderwijs is de studie van 'overscholing'.

De interesse voor deze thematiek is volgens Verhaest (2006) de voorbije jaren aanzienlijk gestegen. Een aantal recente publicaties over dit onderwerp (Borghans & de Grip, 2000; Büchel e.a., 2003) en een speciale uitgave van het vaktijdschrift *Economics of Education Review* (Oosterbeek, 2000) beamen dit. Ook in Vlaanderen kreeg dit topic recentelijk aandacht. Zo brengt de SONAR-data <sup>84</sup> de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt in kaart. Deze data maakt

---

<sup>84</sup> Een schriftelijke enquête bij 3015 Vlaamse 23-jarigen, waarin de school- en vroege arbeidsmarktcarrière wordt bevraagd.

het mogelijk om zowel discrepanties tussen enerzijds werk en anderzijds studierichting of -niveau te bestuderen. (Verhaest, 2006; Humblet, 2007).

In de literatuur kan men twee soorten mismatch onderscheiden. Van **verticale** mismatch of mismatch wat het niveau betreft is er sprake als het onderwijsniveau, gemeten in het aantal jaren scholing of het niveau van het diploma, niet overeenstemt met het niveau van de baan die wordt uitgeoefend. Zo kan een persoon 'overgeschoold' zijn (te hoge kwalificaties voor de baan) of 'ondergeschoold' (te lage kwalificaties voor de baan). Verticale mismatch zegt met andere woorden tot op zekere hoogte iets over het over- of onderaanbod van een bepaald opleidingsniveau. Beleidsmatig is de studie hiervan interessant voor het beoordelen van over- of onderinvestering in scholing. **Horizontale** of inhoudelijke mismatch heeft betrekking op de discrepantie tussen het domein van de opleiding en het domein van de job. Horizontale mismatch kan gezien worden in een context van een over- of onderaanbod van afgestudeerden uit een bepaalde onderwijsrichting. Indien er te veel schoolverlaters zijn in een bepaalde richting in vergelijking met de vraag, dan spreekt men van een aanbodoverschot. In het andere geval is er een tekort wat aanleiding kan geven tot het bestaan van knelpuntberoepen. (Humblet, 2007)

De **gevolgen** van een jobmismatch blijken aanzienlijk. Het effect van een mismatch (verticaal en horizontaal) op loon, jobtevredenheid en zoekgedrag naar een nieuwe betrekking (job turnover of jobmobiliteit), is al in verschillende studies onderzocht, onder meer door Allen en van der Velden (2001), Garcia-Espejo en Ibanez (2006), Bender en Heywood (2006) en Verhaest (2006). Doorgaans wordt uit deze onderzoeken geconcludeerd dat mismatch leidt tot lagere lonen, lagere jobtevredenheid en een hogere jobmobiliteit, wat niet wenselijk is voor werknemer (en werkgever). Bestaand onderzoek maakt duidelijk dat schoolverlaters, vrouwen en etnische minderheden het meest kwetsbaar zijn voor overkwalificatie.

**Immigranten** en **allochtonen** kunnen hiervoor **extra gevoelig** zijn in vergelijking met de autochtone bevolking (Flatau ea., 1995). De redenen hiervoor zijn volgens Wolbers (2003) opvallend gelijklopend als deze voor vrouwen: oververtegenwoordiging op de secundaire arbeidsmarkt waar weinig stijngingsmogelijkheid bestaat en statistische discriminatie. We vinden hiervoor bevestiging in het onderzoek van Dagevos (1998). Dagevos (1998, p. 90) gaat aan de hand van de **Nederlandse SPVA-surveygegevens** in op twee vragen: (1) in welke mate zijn allochtonen op de onderscheiden segmenten

vertegenwoordigd, en (2) in welke mate zijn de voor segmenten typerende beloningspraktijken en mobiliteitspatronen van betekenis voor de positie van allochtone werkenden? De resultaten wezen uit dat Turken en Marokkanen, in tegenstelling tot Surinamers en Antillianen aanzienlijk vaker dan autochtonen met gelijke 'productieve vaardigheden' werkzaam zijn op de secundaire markt. **Geblokkeerde stijngsmogelijkheden** en **onderbenutting** vormen belangrijke drijfveren om uit te zien naar een andere baan. Maar liefst 90% van vertrekgeneigde allochtonen geeft aan dat ze een baan wensen waarin ze beter vooruit kunnen komen. Deze uitkomst impliceert dat in de huidige baan de promotiemogelijkheden (te) beperkt worden gevonden. Voorts ziet driekwart van de vertrekgeneigde allochtone respondenten uit naar een andere baan omdat de huidige baan onvoldoende uitdagingen biedt. Ook het grote aandeel respondenten dat wijst op het feit dat ze beter betaald werk willen en werk wensen dat beter aansluit op het opleidingsniveau, duidt op gevoelens van onderbenutting.<sup>85</sup> Een belangrijk deel van de allochtone respondenten is van mening dat ze onder hun niveau werkzaam zijn en met name personen in de lagere functies, waar allochtonen sterk zijn vertegenwoordigd, zien voor zichzelf weinig stijngskansen. (Dagevos, 1998, p. 161)

Er bestaat beduidend wat literatuur over de arbeidmarktpositie van etnische minderheden. Niettegenstaande is er volgens Battu & Sloane (2003) weinig onderzoek verricht naar **overkwalificatie** bij **etnische minderheden**. Battu & Sloane (2003) komen tot de bevinding dat 'blanken' minder kans op overkwalificatie en meer kans op onderkwalificatie hebben dan kleurlingen. Er zijn wel aanzienlijke verschillen waar te nemen onderling de etnische minderheidsgroeperingen. Volgens de auteurs dringt verder onderzoekswerk zich op om na te gaan of er een verband is tussen de zoekkanalen en de jobmatch; het gebruik van persoonlijke netwerken, enz. (Battu & Sloane, 2003)

Het onderzoek van Kler (2006) spitst zich toe op hooggeschoolde nieuwkomers en het gebruik van hun onderwijskwalificaties op de Australische arbeidsmarkt.

---

<sup>85</sup> Uitkomsten over het belangrijkste vertrekmotief onderstrepen de betekenis van promotiekansen. Respondenten is gevraagd om uit de 15 vertrekmotieven, de belangrijkste te noemen. Een baan waarin men beter vooruit kan komen, vindt 32% van de allochtone vertrekgeneigden de belangrijkste overweging om van baan te veranderen. Voor autochtonen is dit men andere woorden niet alleen de vaakst genoemde overweging, maar ook verreweg de belangrijkste. Dat de huidige baan onvoldoende uitdagingen biedt, is voor 12% van de allochtonen de belangrijkste factor en staat daarmee op de tweede plaats. Bij de autochtonen is er niet één enkele factor die er uit springt. Vier factoren worden door steeds 15% van de autochtonen respondenten het belangrijkste gevonden: werk dat beter betaald, een baan waarin men beter kan vooruit komen, de huidige functie biedt onvoldoende uitdagingen en men heeft lang genoeg in de huidige baan gewerkt en wil wat anders. (Dagevos, 1998, p. 185)

Kler (2006) gebruikt de zogenaamde objectieve meetmethode om 'overkwalificatie' te meten. De gehanteerde beroepenlijst (ASCO codes) voorziet een gedetailleerde lijst van minimum diplomavereisten voor het uitoefenen van een bepaalde job. Deze worden vervolgens vergeleken met het behaald diploma van de respondent. De respondenten kunnen dan overgekwalificeerd of adequaat geschoold zijn. De kans op overkwalificatie wordt gezien in functie van persoonlijke eigenschappen, visacategorie en de verblijfstijd.

De grote moeilijkheid van het onderzoek naar 'overkwalificatie' is niet zozeer de studie van de gevolgen ervan maar wel deze van de **oorzaken**. Zo is volgens Sloane (2003) een aanzienlijk aandeel van wat men in de literatuur gemeenzaam 'overkwalificatie' is gaan heten, eigenlijk een reflectie van de heterogeniteit in vaardigheden binnen bepaalde scholingsniveaus. In plaats van een mogelijke inefficiënte allocatie van werknemers, is het eerder een indicatie van een efficiënte allocatie van werknemers in bepaalde jobs volgens de competenties. Een meer 'objectieve' benadering van het probleem '**studie versus skill mismatch**' kan gevonden worden in onderzoek dat gebruik maakt van **vaardigheidstesten**. Deze zijn echter uiterst schaars. Een dergelijke aanpak vinden we terug bij de '**International Adult Literacy Survey**' (IALS). In deze vragenlijst wordt gebruik gemaakt van testen om de cognitieve en taalkundige vaardigheden van 'native born' en 'foreign born' in kaart te brengen. De survey bevat eveneens data omtrent scholing en tewerkstelling. Overkwalificatie wordt gemeten via de zogenaamde 'objectieve maatstaf'. Uit de resultaten voor Australië en een aantal Europese landen blijkt dat er een duidelijk verband bestaat tussen 'literacy' en effectief gebruik van de verworven competenties. De 'literacy variabelen' hebben allen een significant effect op overkwalificatie. Het verband wordt meer uitgesproken indien alleen de hooggeschoolden worden geselecteerd. Een hoger onderwijs diploma doet de kans op overkwalificatie en de kans op een mismatch tussen onderwijs en tewerkstelling stijgen. (OECD, 2007) Ferrer, Green and Riddell (2004 in OECD, 2007) komen tot gelijkaardige resultaten in Canada op basis van de 'Ontario Immigrant Literacy Survey' (OILS). Twee derde van de inkomensverschillen tussen immigranten en 'native born' valt op het conto te schrijven van de 'literacy scores'. Wanneer de '**origine** van het **diploma**' wordt opgenomen in het model dan heeft dit aanzienlijke veranderingen tot gevolg in de resultaten. De 'immigrant' variabele blijkt niet langer significant in Australië en Europa wanneer men controleert voor 'herkomst van het diploma'. Dit geeft voeding aan de idee dat overkwalificatie kan uitgelegd worden door een verschillende waardering van (buitenlandse) diploma's en/of intrinsieke vaardigheden die ermee verbonden zijn. In de Canadese studie wordt dit gegeven uitgelegd vanuit de 'lower-quality education systems' (gemeten door internationale



testresultaten, cfr. Hanushek en Kimko, 2000) die een lagere return hebben voor scholing (Sweetman, 2004). Volgens Dumont (*in* OECD, 2007) moet de nodige **voorzichtigheid** aan de dag worden gelegd om 'diploma-origine' te interpreteren. Het is best mogelijk dat er selectiemechanismen optreden bijvoorbeeld door institutionele barrières van diploma-erkenning of bepaald discriminatoire gedrag. Ook de 'literacy' indicatoren zijn misschien ontoereikend om de heterogeniteit in vaardigheden te vatten.

### 4.3. Mogelijke verklaringen

Het verklaren van loopbanen binnen de structuur van de arbeidsmarkt is als het verklaren van verkeersstromen binnen het stratenplan van een stad. Maar de vraag **waarom** sommige werknemers met dezelfde of gelijkaardige scholing, **overgeschoold** zijn en anderen niet, is niet eenvoudig te beantwoorden.

Onze hypothese die we naar voor schuiven, dat de verschillende immigrantengroepen verschillende economische en socio-culturele profielen hebben en mede daardoor verschillen vertonen in de wijze waarop zij de arbeidsmarkt betreden wordt bevestigd door de geraadpleegde studies. Op basis van de literatuur vinden we diverse verklaringen voor 'overkwalificatie' en 'onderbenutting'. Een eerste verklaring is een problematische '**human capital transfer**' (Friedberg, 2000). Gegeven het feit dat het studieniveau van de etnische minderheden de laatste jaren (sterk) is gestegen, (OECD, 2007; Owen, ea., 2000) kan overkwalificatie vraagtekens plaatsen bij de waarde van menselijk kapitaal als een mechanisme voor bepaalde achterstellingen te compenseren (Leslie & Drinkwater, 1999). Aangezien etnische minderheden het omwille van de problematische 'human capital transfer' moeilijker hebben op de arbeidsmarkt, zijn ze bereid tot grotere compromissen, met andere woorden een job aanvaarden die verder verwijderd ligt van hun opleiding en vaardigheden. De 'opportunity structure' van de ontvangende samenleving is hierbij wellicht van groot belang: bestaat er een kwalitatief hoogstaand inburgerings- en integratiebeleid, is er voldoende aanbod van taalcursussen en beroepsopleidingen, hoe staat het met de toegankelijkheid van deze voorzieningen en welke drempels bestaan er enz.

Een andere mogelijke verklaring vinden we in het **keuze- of selectieproces**. Als 'minder competente' werknemers met een 'gebrekkige motivatie' een tijdelijke aanstelling hebben of in een baan terechtkomen waarvoor ze overgeschoold zijn, dan zullen zij daar wellicht lange tijd hinder van ondervinden. Hoewel er meestal geen eenvoudige oplossing voor dit selectieprobleem voorhanden is, wordt verondersteld dat deze vertekening

weggenomen kan worden door specifieke controlevariabelen op te nemen. Zo blijkt uit de analyse van Wolbers (2008) dat werkenden die altijd of vaak hoge cijfers behaalden in het voortgezet onderwijs minder vaak overgeschoold zijn in hun huidige baan, dan degenen die dat soms of (bijna) nooit deden. Hij besluit hieruit dat **cognitieve capaciteiten** een rol spelen bij het voorkomen van overscholing. Ook Carneiro en Heckman (2003) benadrukken dat de heterogeniteit van werknemers met een bepaald scholingsniveau niet alleen verschillen in cognitieve vaardigheden, maar ook verschillen in niet-cognitieve vaardigheden zoals motivatie, doorzettingsvermogen, betrouwbaarheid, zelfdiscipline. Büchel (2003) merkt echter op dat men niet mag vergeten dat dit niet alleen een **gevolg** van overkwalificatie kan zijn maar ook een **oorzaak**. Zo tonen Tsang en Levin (1985) aan dat overkwalificatie leidt tot contraproductief gedrag op de werkvloer.

Een andere mogelijke verklaring hiervoor wordt gebonden door de **queue theorie**. Volgens de queue theorie van Thurow (1975) geeft het behaalde onderwijsdiploma werkgevers vooral informatie over 'trainability'. Dit is van belang omdat het bepaalt hoeveel de werkgever nog in de nieuwe werknemer moet investeren. Personen waarvoor de trainingskosten laag zijn, zullen als eerste in aanmerking komen voor werk; zij staan voor in de rij van werkzoekenden ('labour-queue'). Personen zullen onderling met elkaar concurreren door het volgen van onderwijs, om een zo goed mogelijke plaats in de rij te bemachtigen. Ook Collins (1979) gaat ervan uit dat (groepen) personen onderwijs volgen om zich te kunnen onderscheiden van anderen. Dit heeft echter tot gevolg dat een 'competitieinflatie-mechanisme' gaat ontstaan. Doordat steeds meer mensen langer onderwijs volgen vermindert de waarde van de onderwijskwalificatie en treedt **diploma-inflatie** en **verdringing** op. De hoger opgeleiden nemen de posities in die in het verleden door lager opgeleiden werden ingenomen.

Een alternatieve/aanvullende verklaring heeft betrekking op vormen van **(in)directe discriminatie** (Battu & Sloane, 2003). Uit een onthullend Canadees experiment naar selectie en recrutering van hooggeschoolde immigranten blijkt dat het voornaamste probleem bestaat, ondanks gelijkaardige kwalificaties en competenties met autochtonen, uit het opgenomen worden in de recruiteringspool (met andere woorden uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek of -proef). (Oreopoulos, P., 2009) Nederlandse studies naar (in)directe loondiscriminatie (bv. Dagevos, 2007; Jennissen, 2007) leveren relevante informatie op over de wijze waarop allocatie en beloning van allochtone werkenden verloopt.

Verscheidende auteurs stellen dat (a) de instroom van allochtonen in etnische functies vooral het gevolg is van uitsluiting van algemene functies, (b) dat op de etnische arbeidsmarkt de kansen op opwaartse mobiliteit gering zijn en (c) dat ontsnappen aan de etnische arbeidsmarkt niet of uitsluitend tegen hoge kosten realiseerbaar is. Dit laatste heeft met discriminatie te maken, maar ook met de specificiteit van de kennis en vaardigheden die op de etnische arbeidsmarkt worden opgebouwd. Dit brengt ons op de **segmentatietheorie**. De 'klassieke' segmenteringstheorie richt zich in het bijzonder op de verklaring van de positie van minderheden op de minder aantrekkelijke segmenten. Zij stelt dat minderheidsgroeperingen oververtegenwoordigd zijn in dergelijke segmenten en dat het ontsnappen hieraan voor weinigen is weggelegd.<sup>86</sup> De bevindingen van Dagevos (1998, p. 215) nuanceert deze stellingen en laat zien dat zowel individuele als structurele factoren zeggingskracht hebben in de verklaring van de arbeidsallocatie in Nederland. De onderzoeksresultaten voor Vlaanderen, ondanks het ontbreken van cruciale variabelen in de analyses zoals opleiding, wijzen in dezelfde richting.<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> Zowel werkgevers als werknemers hebben er belang bij dat er een secundaire markt bestaat. Bij een krappe arbeidsmarkt worden jobs van de primaire sector naar de secundaire sector verschoven door middel van tijdelijk of interim-werk. Daardoor is dit type betrekkingen weinig aantrekkelijk voor lokale werknemers. Door de weerstand van de zwak opgeleide plaatselijke bevolking om laagbetaalde en weinig gewaardeerde jobs aan te nemen, ontstaat er een vraag naar migranten (pull-effect). Wanneer er onderaan in de hiërarchie geen laagopgeleide plaatselijke bevolking beschikbaar is die aan de arbeidsvraag kan voldoen, zullen de lonen toch niet stijgen en zal er geopteerd worden voor migranten (die de lage lonen aanvaarden; status is voor hen minder belangrijk). Migratie is bijgevolg een "chronische en onvermijdelijke vraag naar buitenlandse werkkrachten vanwege de moderne geïndustrialiseerde maatschappij" (EFILWC, 2004 in Fehmieva, 2007). Zelfs al bestaat er werkloosheid in het gastland, kan er toch vraag zijn naar immigranten (Green, 2002). De allocatie van vacante betrekkingen aan minderheidsgroepen interageert met de veranderende economische structuur en creëert industriële niches en beroepsspecialisaties. Zo heeft bijvoorbeeld de stijgende activiteitsgraad van vrouwen in West-Europa geleid tot een grotere vraag naar reproductieve dienstverlening in het huishouden.

<sup>87</sup> Verhoeven (2000) stelde voor Vlaanderen en Brussel vast dat er sprake is van een etnostratificatie van de arbeidsmarkt. Tielens (2005) concludeert op basis recentere gegevens van de twee belangrijkste arbeidsmarktindicatoren, de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad, dat de discrepantie tussen de kansen op de arbeidsmarkt voor vreemdelingen buiten de EU-15 en de autochtonen nergens in Europa zo groot is als in Vlaanderen en België. Vertommen & Martens (2005) richten hun analyse op het inkomen. De belangrijkste vaststellingen zijn dat autochtone Belgen (met uitzondering van diegenen met een Noord- en West-Europese nationaliteit) ceteris paribus een hoger dagloon hebben dan de verschillende groepen nieuwe en niet-Belgen en dat nieuwe Belgen het beter doen dan hun niet-Belgische herkomstgenoten.

#### 4.4. Conceptualisering & operationalisering

De belangrijkste constituerende kenmerken van de **arbeidsmarktpositie** van **werkenden** in loondienst bestaan uit intrede-, marktsegment-, functiekenmerken, de maatschappelijke positie, de kwaliteit van het werk en de afstemming tussen studies en werk (jobmatch). Onze literatuurstudie maakt duidelijk dat het, in het licht van het gelijke kansen debat, aangewezen is om naast objectieve indicatoren van de arbeidsmarktpositie en loopbaan ook subjectieve belevingselementen op te nemen. Dit geldt evenzeer voor de studie naar de verticale en/of horizontale **jobmatch**. Er zijn verschillende manieren om dit fenomeen empirisch te meten. Globaal gezien zijn er in de literatuur drie grote technieken voorhanden om tot een meting van mismatch te komen: de objectieve, de subjectieve en de statistische. Deze maatstaven zijn in de eerste plaats ontwikkeld om verticale mismatch te meten. (zie bv. Verhaest, 2006) Met betrekking tot de objectieve indicatoren van de jobmatch moeten we rekening houden met een aantal beperkingen zoals de onmogelijkheid om in survey vaardigheids- of taaltesten af te nemen. De objectivering dient te gebeuren door te peilen of de kwalificaties in België erkend worden, de richtgraad bevragen die verwijst naar het taalniveau Nederlands enz. Een lacune die we in de bestaande studies naar jobmatch vinden, is het ontbreken van de vraag of de jobmismatch al dan niet een bewuste keuze was van de respondent. Zo is het niet ondenkbaar dat de jobmismatch bij autochtonen vaker een 'bewuste keuze' is, dan dit het geval is bij allochtonen of immigranten. In de discussie naar onderwijsreturns en 'onderbenutting' van bestaande competenties op de arbeidsmarkt lijkt dit beleidsmatig alvast een belangrijk onderscheid.

In de studie van de arbeidsmarktpositie van **werklozen** moet er aandacht bestaan voor de objectieve (bv. duur, frequentie, zoek- en wervingskanalen) en de subjectieve (werkloosheidsbeleving, arbeidsethos en -oriëntatie) elementen. Diverse theorieën zoals de 'search theory' en 'balance theories' kunnen als leidraad dienen om voorspellingen hieromtrent te doen.<sup>88</sup>

Het concept **loopbaan** verwijst los van de descriptieve betekenis van loopbaanpatronen – en oriëntaties, impliciet naar een kernvraag van de sociale ongelijkheidsproblematiek die in de arbeidssociologie een dominante plaats

---

<sup>88</sup> Veenman (1990) waarschuwt echter voor de causaliteit tussen de verbanden en het ontstaan van schijnverbanden. Hij wijst op de noodzaak aan panelonderzoek, een vereiste waar we in dit onderzoek niet aan kunnen voldoen, maar wel terdege kunnen mee rekening houden bij de interpretatie van de data.

inneemt: namelijk de vraag naar belemmerende factoren voor 'opwaartse mobiliteit'. Dit brengt ons op het analyseprobleem 'hoe een beroepsovergang en de richting ervan vast te stellen'. Glebbeek (1993) stelt vast dat er een substantiële samenhang is tussen subjectieve mobiliteit en inkomensverandering. De samenhang tussen functieniveau en inkomensverandering is een stuk zwakker. Met beroepsprestige wordt de samenhang bijna gereduceerd tot nul. Dit vormt voor Glebbeek een aanwijzing dat de relevantie van beroepsprestige voor de inschatting van maatschappelijke posities verre van onproblematisch is. Het ziet er naar uit dat mensen een positiewijziging althans voor een deel als stijging interpreteren omdat hun inkomen erop vooruitgaat. Dat maakt het zelfstandig patroon van subjectieve mobiliteit heel begrijpelijk. Daarmee is echter nog niet aangetoond dat de subjectieve indicator een reëler beeld geeft van mobiliteit dan de objectieve. Het is immers denkbaar dat de inkomensverbetering minder gunstige aspecten van de positieverandering compenseert. Glebbeek (1993) komt tot de conclusie dat subjectieve en objectieve indicatoren mobiliteit op uiteenlopende wijze meten. Subjectieve mobiliteit hangt meer samen met inkomensontwikkeling dan objectieve. Voor zover we het inkomen als een indicator voor het niveau opvatten, zou dit betekenen dat de subjectieve maatstaf meer valide is. Het is echter ook mogelijk dat de inkomensstijging eenvoudigweg de reden is dat mensen vinden dat ze qua niveau vooruit zijn gegaan. Aan de validiteit van beide maatstaven valt op voorhand dus wat af te dingen. Duidelijke aanwijzingen voor welke 'de beste' is, zijn er niet.<sup>89</sup> Een mogelijke oplossing ligt in het construeren van samengestelde 'latente variabelen' bestaande uit objectieve en subjectieve indicatoren wat tot een meer betrouwbare meting leidt van het concept. (Glebbeek, 1993)

---

<sup>89</sup> Het verschil in uitkomsten tussen beide maatstaven is niet alleen voor de beschrijving van mobiliteit van belang, maar heeft ook theoretische implicaties. De relatieve mate van daling tijdens de loopbaan kan worden opgevat als een cruciale test voor de geldigheid van 'human capital' en 'vacancy-competition' modellen van de arbeidsmarkt. In de visie van de eerste zou arbeidsmarktmobiliteit er vooral toe dienen om aanvankelijke 'mismatches' in een imperfecte markt te corrigeren, waardoor stijging en daling elkaar globaal in evenwicht houden. Volgens de ratio van het vacancy-competition model zou daling tijdens de loopbaan daarentegen een uitzondering zijn. (Tuma, 1985; Blossfeld, 1986). Het verschil in uitkomsten tussen beide indicatoren maakt deze theoretische discussie onbeslist. De human capital theorie zou gelijk krijgen volgens de objectieve maatstaf (bijna evenveel daling als stijging), het vacancy competition model volgens de subjectieve.



## 5. Bijlage

---

### Bijlage I : Enkele resultaten van de Vlaamse Werkbaarheidmonitor 2004

Voor de Vlaamse arbeidsmarkt 2004 geldt dat 28,9% van de loontrekkenden zich in een problematische situatie bevindt op het vlak van psychische vermoeidheid. Op het vlak van welbevinden geldt een problematische situatie voor 18,7% van de werknemers. De leermogelijkheden en de werk-privé-balans zijn voor respectievelijk 22,6% en 11,8% van de werknemers problematisch.

29,8% of 600.000 Vlaamse werknemers worden geconfronteerd met psychische vermoeidheidsproblemen.

Uit de analyse blijkt dat de zes risicofactoren de kans op problematische psychische vermoeidheid doen toenemen, maar werkdruk vormt het meest ernstige risico.

Niet alle werknemers worden in hun arbeidssituatie in dezelfde mate met de risico's voor psychische vermoeidheid geconfronteerd. Bij middenkader/professionals en kader/directiefuncties is ongeveer een derde van de werknemers problematisch psychisch vermoeid. Bij deze beroepsgroepen ligt het aandeel dat zowel een zeer drukke (hoge werkdruk) als emotioneel belastende job heeft, hoger dan bij de andere. Ook bij de werknemers in onderwijs- en zorgberoepen kampt een groot deel (31,3%) met een problematisch psychische vermoeidheid. Ook ongeschoolde arbeiders kennen met 30,8% een relatief hoog aandeel problematisch psychisch vermoeiden. Niet enkel de hoge werkdruk kenmerkt veel jobs van ongeschoolde arbeiders (bij 26%) maar vooral ook onvoldoende taakvariatie (49,1), onvoldoende autonomie (44,1%) en belastende arbeidsomstandigheden (28,0%). Meer dan 1 op 5 (27,3%) heeft een job die zowel onvoldoende autonomie als onvoldoende taakvariatie biedt. (Bourdaud'hui, Vanderhaeghe, 2005, p. 71)

Bij 18,7% of 390.000 werknemers is de arbeidssituatie op het vlak van **welbevinden** in het werk problematisch. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en onvoldoende taakvariatie zijn de sterkste risicofactoren. Ook hoge werkdruk is een sterk risicoverhogende factor voor problemen met welbevinden in het werk.

Vooraf bij arbeiders en uitvoerend bedienden is voor een grote groep het welbevinden in het werk problematisch. Bij geschoolde arbeiders/technici en

uitvoerend bedienden gaat het om ongeveer 20%, bij ongeschoolde arbeiders om ca. 30%. Bij de laatstgenoemde groep heeft dan ook bijna de helft (49%) van de werknemers een job met onvoldoende taakvariatie. Opvallend is dat ook bij de uitvoerend bedienden bijna 1 op 3 (30,1%) een job heeft die onvoldoende taakvariatie biedt. Bij de beroepsgroepen 'middenkader/professional' en 'kader/directie' liggen die cijfers veel lager (resp. 6,7% en 3,7 %). (Bourdeaud'hui, Vanderhaeghe, 2005, p. 71)

22,6% of 470.000 werknemers hebben een job die op het vlak van de **leermogelijkheden** problematisch is. Hoge werkdruk en emotionele belasting zijn geen risicofactoren voor problemen met leermogelijkheden. Dat arbeidssituaties onvoldoende leermogelijkheden in zich hebben kan vooral verklaard worden door het gebrek aan taakvariatie, autonomie en ondersteuning door de directe leiding. Niet alle werknemers worden in hun arbeidssituatie in dezelfde mate geconfronteerd met de risico's voor onvoldoende leermogelijkheden. Bij 52,3% van de ongeschoolde arbeiders, 26,4% van de geschoolde arbeiders en 26% van de uitvoerend bedienden is de arbeidssituatie vanuit het oogpunt van leermogelijkheden problematisch. Bij de andere beroepsgroepen (zorg/onderwijsfuncties, middenkader/professionals, kader/directie) gaat om telkens minder dan 10%. Bij uitvoerend bedienden vindt het probleem vooral zijn verklaringgrond in het gebrek aan taakvariatie. Bij arbeiders heeft het ook te maken met het probleem dat veel jobs ook onvoldoende autonomie bieden. (Bourdeaud'hui, Vanderhaeghe, 2005, p. 72)

Voor 11,8% of zo'n 245.000 werknemers is de **werk-privé-balans** problematisch. Jobs waarin onder hoge werkdruk moet gepresteerd worden vormen het belangrijkste risico voor dit probleem maar ook emotioneel belastend werk draagt sterk bij tot een onevenwichtige balans. Bij middenkader/kaderfuncties (en bij kader/directiefuncties nog meer dan middenkaders/professionals) is het aandeel met een problematische werk-privé-balans het grootst. Meer dan bij de andere beroepsgroepen treffen we hier dan ook jobs die emotioneel belastend zijn en door hoge werkdruk getypeerd worden. Ook bij de werknemers in onderwijs- en zorgberoepen kampen velen (13%) met een problematische werk-privé-balans. (Bourdeaud'hui, Vanderhaeghe, 2005, p. 73)



## **Bijlage II: Belangrijkste bevindingen van Glebbeek**<sup>90</sup>

We overlopen kort Glebbeeks bevindingen op zijn onderzoeksvragen.

- *Neemt de variantie in loopbaanresultaten toe met de **leeftijd**, zoals we bij het optreden van structurele effecten mogen verwachten?*

Het antwoord is 'ja'. Aan een noodzakelijke voorwaarde om van het optreden van structurele effecten te kunnen spreken is daarmee voldaan, maar de werking is er nog niet mee bewezen. Alternatieve hypothesen zijn eveneens in staat om deze toenemende ongelijkheid een verklaring te bieden ('tijdens de loopbaan wordt de ware productiviteit onthuld', 'tijdens de loopbaan neemt de kwaliteit van de 'match' toe'.)

- *Zijn er aanwijzingen dat in een door selectie gedomineerd arbeidsbestel het **opleidingsniveau** een betekenis krijgt die ver uitstijgt boven zijn productieve waarde ('credentialisme')?*

De opbrengst van opleiding is in de collectieve sector niet groter dan in de marktsector, zoals men voor een niet op productiviteit gebaseerde rol van opleidingen had mogen verwachten. Ook de weg waarlangs het opleidingsniveau zijn effect uitoefent gaf geen aanleiding tot het in twijfel trekken van de productieve waarde. Daarmee is niet gezegd dat de rol van opleiding op de arbeidsmarkt overall en in alle opzichten 'economisch rationeel' kan worden beschouwd. Het feit dat opleiding inderdaad productiviteit vertegenwoordigt impliceert nog niet dat de hoeveelheid opleiding in overeenstemming is met de verlangde hoeveelheid productiviteit en dat er geen sprake is van 'overscholing'. De gestandaardiseerde effecten wijzen uit dat in de collectieve sector een nauwere samenhang is tussen opleidings- en baankenmerken en dat men er meer opleiding nodig heeft om hetzelfde te bereiken. Theoretisch nog empirisch hoeven vormen van 'lokaal' credentialism daarom worden uitgesloten. De globale rol van het opleidingsniveau in onze samenleving lijkt met de 'credentialthese' echter ontoereikend getypeerd.

- *Zijn er op grond van patronen van bedrijfsbinding, beloningsopbouw en interne mobiliteit aanwijzingen dat **interne arbeidsmarkten** zich vooral bevinden in de*

---

<sup>90</sup> De data die Glebbeek hiervoor hanteerde zijn afkomstig van het OSA-labour demand panel (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek).

*bedrijfssectoren waar wij ze uit theoretische overwegingen (beheersing van de arbeidsrelaties) het sterkst verwachten?*

Om deze vraag te beantwoorden introduceerde Glebbeek (1993) voor Nederland de internationaal al vaker toegepaste bedrijfssegmenten-typologie van Stinchcombe, die zich goed laat interpreteren in termen van moderne theorieën over de beheersing van de arbeidsrelaties. De onderscheiden segmenten waren goed in staat de vanuit de theorie voorspelde mobiliteitspatronen te reproduceren en ook de waargenomen patronen van beloningsopbouw corresponderen met de kwalificerings- en beheersingproblemen die wij de verschillende segmenten hadden toegedacht. Het ziet ernaar uit dat interne arbeidsmarkten zich vooral bevinden in de grote kapitaalintensieve industrieën en de professionele dienstverlening, waar meetbaarheidsproblemen en afbreukrisico's het grootst zijn en de vertrouwensaspecten van de arbeidsrelatie het sterkst op de proef worden gesteld.

- *Op welke wijzen kunnen **loopbaanpatronen** in beeld worden gebracht en weerspiegelen deze de signatuur van het arbeidsmarktsegment?*

Het komt ons voor dat met de verhoudingen tussen interne en externe en vrijwillige en onvrijwillige mobiliteit een tweetal variabelen zijn geschapen die ook in verder loopbaanonderzoek goed bruikbaar zijn. Externe mobiliteit, dat wil zeggen dat van werkgever wordt veranderd, is vooral dominant op de secundaire markt, binnen spotmarktrelaties, in organisaties die getypeerd worden als 'simple structure' en in de klassieke industrie. Het gevolg is dat werknemers die op genoemde marktstructuren aangewezen zijn, vanwege frequente werkgeverswisselingen vaak gebroken loopbanen kennen en weinig opwaartse mobiliteit hebben doorgemaakt. Horizontale beroepsmobiliteit komt vooral voor op de vakdeelmarkt, of zo men wil, op de beroepsdeelmarkt, in professionele relaties, professional bureaucracies en in de concurrerende industrie en professionele diensten. De kansen op verticale, interne mobiliteit zijn hier geringer. De poging om op grond van de opeenvolging van niveaucodes loopbaanpatronen te typeren had daarentegen aanzienlijk minder succes.

- *Verloopt een belangrijk deel van de mobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt via **specifieke ketens** van functies en beroepen?*

De oogst van specifieke functieketens was mager. Wellicht is interne mobiliteit in sterke mate gekanaliseerd in aanwijsbare trajecten, maar voor de externe arbeidsmarkt lijkt het concept functieketens vooralsnog van weinig betekenis.

*- Zijn er aanwijzingen voor het bestaan van beperkte mobiliteitscircuits waarbinnen secundaire aanbodgroepen volgens de segmenteringstheorie gevangen zitten?*

Ten aanzien van deze maatstaf was het beeld niet overduidelijk. Dat heeft voor een belangrijk deel te maken met de moeilijkheid dit zeer gedeaggreerde concept in redelijke mate binnen het in omvang beperkte databestand te representeren. De verwachte verschillen naar arbeidsmarktsegment konden niet in alle opzichten worden aangetoond. Wat wel duidelijk bleek, is dat de 'trajectvorming' vooral spectaculair is in vrouwenberoepen. Een 'crowding' in beroepen heeft onmiskenbaar zijn tegenhanger in een 'crowding' in mobiliteit.

*- Zijn er aanwijzingen dat gekwalificeerde beroepen en deelmarkten zich gaandeweg afsluiten voor nieuwkomers, zoals de segmenteringstheorie in essentie veronderstelt?*

Dit vermoeden wordt duidelijk door de data bevestigd. Voor intreders van buiten de arbeidsmarkt rest vanaf middelbare leeftijd slechts toetreding tot de secundaire segmenten. Vanuit gekwalificeerde carrièrelijnen staan daarentegen tot ver in de loopbaan overgangsmogelijkheden naar andere beroepsvelden ter beschikking. Daarbij valt op dat de mogelijkheden vanuit lager gekwalificeerde beroepen zich op jongere leeftijd sluiten dan vanuit hoger gekwalificeerde.

Wat betreft dit laatste dient met nadruk te worden gewezen op de uitzonderlijke positie die de arbeidsberoepen blijkens onze resultaten innemen. Enerzijds biedt het arbeidsberoep na verloop van tijd nog slechts weinig mogelijkheden om naar andere beroepsvelden over te stappen; anderzijds blijft de toetreding tot deze carrièrelijn grotendeels beperkt tot jongeren en schoolverlaters.

### **Bijlage III: gevolgen van 'mismatch'**

#### **Inkomen:**

Volgens Bender en Heywood (2006 *in* Humblet, 2007, p. 17) verdienen academici die beweren dat hun opleiding slechts gedeeltelijk overeenstemt met hun werk 6,9% minder dan diegenen die wel volledig op hun plaats zitten. Indien hun opleiding op geen enkele manier gerelateerd is aan hun werk is dat zelfs 13,8% minder. Het loonverlies in geval van een gedeeltelijke mismatch voor niet-academici is 4,7%, voor een volledige mismatch is dat 9,8%.

Uit de empirische resultaten van het onderzoek van Hartog kan worden opgemaakt dat individuen die werkzaam zijn in banen waarvoor een lager **opleidingsniveau** is vereist dan zij hebben behaald (dat wil zeggen overgeschoolden) minder verdienen dan individuen met een bij het behaalde opleidingsniveau aansluitende baan (Hartog, 2000). Bij mismatches tussen **opleidingsrichting** en beroep zijn ook inkomenseffecten aangetoond: individuen die binnen de eigen opleidingsrichting werken, hebben een hoger salaris dan degenen die buiten de eigen opleidingsrichting werkzaam zijn (Van de Werfhorst, 2001). Beide bevindingen sluiten aan bij 'job matching'-theorie.

Sicherman formuleert de volgende **hypothesen** met betrekking tot het inkomen van over- en ondergekwalficeerde werknemers.

H1: het inkomen ligt lager bij over-educated workers bij het uitoefenen van een bepaalde job; maar hoger dan adequaat geschoolden bij dezelfde job.

H2: lonen van de ondergekwalficeerden liggen hoger dan het inkomen van werknemers met hetzelfde scholingsniveau maar in een job waarvoor ze adequaat geschoold zijn; doch lager dan de lonen van adequaat geschoolden met een hoger scholingsniveau. Deze hypothesen werden in een aantal studies aangetoond; maar het is ver van duidelijk hoe en waarom werkgevers hiertoe komen. Een mogelijke verklaring is gelinkt aan de 'internal labour market' **theorie**. Werknemers zullen initieel aangeworven worden beneden hun studieniveau met de verwachting van **interne promotie**. (Sicherman en Galor, 1990). Een Spaanse studie (Garcia-Serrano en Malo-Ocana, 1996) vond, onder controle van persoonsgebonden achtergrondkenmerken, in een logistische regressieanalyse dat overgekwalficeerden minder kans maken op interne promotie dan adequaat geschoolden.

Allen en van der Velden (2001 *in* Humblet, 2007, p. 21) hebben de effecten van mismatch op het loon bestudeerd. Hun bevindingen waren dat **scholingsmismatch** (cfr. supra) een sterk effect op het loon heeft (vooral

overscholing veroorzaakt een loonsverlaging) en **vaardighedenmismatch** daarentegen een zwak effect. Ze kwamen ook tot de vaststelling dat scholingsmismatch een zwak effect heeft op jobtevredenheid, terwijl vaardighedenmismatch deze sterk beïnvloedt. Vooral bij een onderbenutting van de vaardigheden zijn de werknemers significant minder tevreden.

Dolton en Vignoles (2000) zien eveneens geen invloed op het loon tussen 'overgekwalificeerden met goede resultaten' en 'overgekwalificeerden met slechte studieresultaten'. Ze vonden wel dat goede studieresultaten en diploma's van vooraanstaande universiteiten de kans verkleint op overkwalificatie.

#### **Jobmobiliteit & arbeidstevredenheid:**

Allen en van der Velden (2001) kwamen tot de vaststelling dat een zwakke link tussen de feitelijke en de meest geschikte opleiding (scholingsmismatch) de waarschijnlijkheid niet verhoogt dat de werknemer zal zoeken naar een andere betrekking. **Vaardighedenmismatch** leidt daarentegen wél tot het zoeken naar een andere job. In het geval van een onderbenutting van de vaardigheden is men minder tevreden en zal men bijgevolg eerder geneigd zijn deze betrekking te vervangen door een nieuwe die beter aansluit bij de vaardigheden waarover men beschikt.

McGuinness en Wooden (2007) kwamen tot gelijkaardige bevindingen. Werknemers met meer vaardigheden dan nodig voor hun baan veranderen vaker van job. Bovendien doen ze dit vaker op vrijwillige basis dan werknemers met een goede vaardighedenmatch. Dit ligt in de lijn van de conclusies van Allen en van der Velden. (Humblet, 2007)

Verhaest (2006) merkt op dat het effect van overscholing breder is dan een inkomens- of mobiliteitseffect; ook andere variabelen kunnen spelen. Als indicatoren voor de kwaliteit van de tewerkstelling werd de arbeidstevredenheid, jobduur, participatie in bedrijfsopleidingen en verloning onderzocht. De overgeschoolden werden telkens met twee groepen van adequaat geschoolde werknemers vergeleken: enerzijds met adequaat geschoolden die eenzelfde scholingsachtergrond hebben en anderzijds met adequaat geschoolden die in gelijkaardige jobs tewerkgesteld zijn. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat overgeschoolde werknemers minder tevreden zijn, vlugger hun job verlaten, minder participeren in opleidingen<sup>91</sup> en minder verdienen dan adequaat geschoolde schoolverlaters met eenzelfde onderwijsniveau. Overgeschoolden

---

<sup>91</sup> Er zijn geen indicaties dat overgeschoolden verschillende trainingsmogelijkheden hebben vergeleken met hun correct geschoolde collega's.

zijn ook mobieler dan hun adequaat geschoolde collega's die een gelijkaardige job uitoefenen. Daarnaast blijkt dat ze beter verloond worden ten opzichte van dezelfde groep.<sup>92</sup> Voor ondergeschoolden zijn er geen eenduidige resultaten te vinden.

#### **Bijlage IV:**

##### **Tijdelijk of permanent:**

Uit Wolbers' (2008) **analyse** blijkt dat het percentage individuen die overgeschoold waren in hun eerste baan, maar tegenwoordig werkzaam zijn op het eigen opleidingsniveau, ongeveer even groot is als het percentage individuen die overgeschoold zijn gebleven. Voor degenen die direct bij aanvang op de arbeidsmarkt al een passende baan hadden, is daarentegen ruim 80 procent op het moment van ondervraging werkzaam in een dergelijke baan tegenover een schamele 6 procent die van een adequaat geschoolde naar een overgeschoolde positie is overgestapt. Met andere woorden: jonge werknemers die overgeschoold waren ten tijde van hun arbeidsmarktintrede hebben een veel grotere kans (odds ratio<sup>93</sup> van 14) om dat nog steeds te zijn in vergelijking met degenen die in een passende baan startten. Bovendien tonen de resultaten dat jonge werknemers die als overgeschoold startten, tegenwoordig relatief vaker werkloos zijn. De relatie tussen overscholing in de eerste en huidige baan zwakt af tijdens de beroepsloopbaan van individuen, ook al is de afname hier een stuk geringer. Binnen de groep van werknemers die over minder dan 10 jaar arbeidsmarktervaring beschikken, is de kansverhouding op overgeschoold tegenover adequaat geschoold werk maar liefst 20 keer groter voor individuen die overgeschoold waren in hun eerste baan dan voor degenen die in een bij de opleiding passende baan begonnen. Binnen de groep van meest ervaren werknemers (met 20 of meer jaren ervaring) is de overeenkomstige odds ratio beduidend lager, maar nog steeds aanzienlijk (namelijk 12). (Wolbers, 2008)

---

<sup>92</sup> Deze bevindingen tonen duidelijk aan dat overscholing onder schoolverlaters in hoge mate onvrijwillig is. Wel lijken de negatieve consequenties van overscholing voor de tevredenheid van deze werknemers af te nemen naarmate het aantal jaren werkervaring toeneemt.

<sup>93</sup> De odds is de verhouding van de kans op het optreden gebeurtenis en de kans op het niet-optreden ervan. De odds ratio (OR) is de verhouding van twee odds.

Tabel 5: De arbeidsmarktsituatie van personen die in hun eerste baan overgeschoold waren in functie van het aantal jaren arbeidsmarktervaring (Bron: ISSP 2005 & 2006 in Wolbers, 2008)

Aantal jaren arbeidsmarkt-ervaring	Inactief* %	Werkloos* %	Overgeschoold* %	Adequaat geschoold* %
0-9 jaar	6 (14)	6 (4)	56 (7)	33 (76)
10-19 jaar	10 (12)	4 (2)	34 (7)	52 (80)
20 +	17 (8)	9 (2)	28 (4)	45 (85)
Totaal	8 (11)	6 (3)	43 (6)	42 (81)

\*Tussen haakjes staan de overeenkomstige percentages voor degenen die in hun eerste baan adequaat geschoold waren.

Uit de resultaten van de multinomiale logistische regressie-analyse blijkt dat voor personen die overgeschoold waren in hun eerste baan, de kansverhouding op overgeschoold tegenover adequaat geschoold werk in de huidige baan meer dan 10 keer groter is dan de overeenkomstige kansverhouding voor degenen die een bij de opleiding passende baan hadden bij aanvang op de arbeidsmarkt. Deze bevindingen betekenen steun voor de valhypothese: een slechte start op de arbeidsmarkt heeft negatieve gevolgen voor de latere arbeidsmarktsituatie van individuen. Deze resultaten worden ondersteund door ander onderzoek.<sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> Rubb (2003) beweert dat ongeveer 75% van de overgeschoolde werknemers in jaar t, in jaar t+1 overgeschoold blijven. Dit zou er op kunnen wijzen dat mismatch toch persistent kan zijn. Hij voegt hieraan toe dat voor sommige werknemers de mismatch slechts een tijdelijk verschijnsel is, waarbij individuen loopbaanopportuniteiten kunnen ontwikkelen of ervaring opdoen. Voor andere werknemers blijft de overscholing echter voortbestaan: in dit geval werkt het als een soort compensatie voor zwakheden in andere vormen van menselijk kapitaal (bv. de kwaliteit van de school, ervaring,...). (Humblet, 2007, p. 27) Dolton en Vignoles (2000) vonden op basis van Britse data dat overkwalificatie een langdurig fenomeen is. Zo vonden Dolton en Vignoles (2000) een prevalentie van 30% na 6 jaar in vergelijking met 36% in de eerste job. De idee dat een 'mismatch' exogeen veroorzaakt wordt door een 'random proces' wordt weerlegd door Dolton en Silles (2001). Op basis van longitudinaal cijfermateriaal komen zij tot de vaststelling dat overgekwalificeerden in een eerste betrekking, problemen ondervinden om naderhand in te stromen in een job op niveau.

### **Schoolverlaters:**

Ten minste twee elementen zijn hier van belang: ten eerste de macro-economische omstandigheden van intrede en ten tweede de noodzaak aan additionele training (wat beiden ook geldt voor immigranten).

Dekker, de Grip en Heijke (2002) vonden in hun Nederlandse dataset dat het aandeel van overgeschoolden daalde naarmate de leeftijd toenam. Zo was 42% van de 15-19 jarigen overgekwalificeerd, 27% van de 30-44 jarigen en 18% van de 49-64 jarigen.

Schoolverlaters betreden de arbeidsmarkt onder verschillende **macro-economisch omstandigheden**. Sommige arbeidsmarktcohorten betreden de arbeidsmarkt tijdens een economische recessie, terwijl andere onder een gunstig gesternte hun intrede doen. Waarschijnlijk is voor individuen uit cohorten die de arbeidsmarkt onder ongunstige macro-economische omstandigheden betreden, een slechte start minder erg. In een dergelijke periode overkomt het je gewoon dat je start in een tijdelijke aanstelling of in een baan onder niveau, net als zovele anderen. Een gebrekkige arbeidsmarktintrede ten tijde van een gunstig economisch klimaat, daarentegen, is veel eerder een negatief signaal voor werkgevers. (Wolbers, 2008)

Wolbers (2008) testte of de negatieve gevolgen van een slechte start op de arbeidsmarkt voor de latere arbeidsmarktsituatie sterker zijn voor degenen die ten tijde van lage **werkloosheid** de arbeidsmarkt hebben betreden dan degenen die dat ten tijde van hoge werkloosheid deden.

Uit de resultaten blijkt dat de effecten van overscholing bij arbeidsmarktintrede op de huidige kans op overscholing en werkloosheid kleiner zijn in tijden van hoge werkloosheid dan in tijden van lage werkloosheid.

### **Vrouwen:**

Over het algemeen wordt geconstateerd dat vrouwen minder gunstige vooruitzichten op de arbeidsmarkt hebben dan mannen (Blossfeld & Hakim, 1997; Sels & Overlaet, 1999)<sup>95</sup>. Het werkloosheidsrisico is groter, de kans op

---

<sup>95</sup> Volgens de Vlaamse salarisenquête van 1998 (Sels & Overlaet, 1999) verdienen vrouwen, ceteris paribus, gemiddeld 7.5% minder dan mannen. Deze loondiscrepantie is veruit het grootst in de industrie. De seksneutraliteit van het beloningsbeleid wordt het sterkst gerespecteerd in overheid en non-profit. Ook dit verschil tussen mannen en vrouwen wordt vaak vanuit een human capital-perspectief geïnterpreteerd. Daarbij wordt veelal gewezen op het groter aantal loopbaanonderbrekingen bij vrouwen. Het verwachte rendement van hun investering in menselijk kapitaal zou hierdoor lager uitvallen. Dit zou zich op zijn beurt vertalen in een lagere bereidheid tot investering. Dit resulteert dan in



loopbaanmobiliteit kleiner, de deelname aan scholing geringer, tewerkstelling wordt vaker onderbroken door gezinsverplichtingen, enzovoort. Het ligt voor de hand dat deze verschillen tussen mannen en vrouwen ook een rol spelen bij het al dan niet hebben van job mismatch. (Wolbers, 2008)

Groot, Maassen van den Brink (2000) vinden in hun meta-analyse aanwijzingen dat de kans op overkwalificatie hoger ligt voor vrouwen dan voor mannen, terwijl het omgekeerde geldt voor onderkwalificatie.

Maar er wordt ook ondersteuning voor de **compensatiehypothese** gevonden (Groot en Maassen van den Brink, 1996). Werknemers die parttime werken hebben een veel grotere kans om overgeschoold te zijn. Aangezien twee derde van de parttimers vrouwen zijn, betekent dit dat het effect van het geslacht geneutraliseerd wordt zodra men deze variabele opneemt in de vergelijking. Dit suggereert dat overkwalificatie een compensatie is bij parttime werk door een gebrek aan werkervaring, de lagere productiviteit en de hogere kostprijs voor de werkgever.

#### **Hooggeschoolden:**

Slechts een beperkt aantal studies concentreert zich op de **hooggeschoolden**. Robst (1995) maakt gebruik van een subjectieve maatstaf van overkwalificatie. Hij komt uit op een overkwalificatiegraad van 44,6% in de Verenigde Staten en een onderkwalificatiegraad van 11,3%. Voor Griekenland vindt Patrinos (1997) een overkwalificatiegraad bij hooggeschoolden van 16% (objectieve maatstaf) terwijl Lianos (ea., 2004) een overkwalificatiegraad vindt van 27% (subjectieve maatstaf) .

In het Verenigd Koninkrijk komt Alpin (ea., 1998) met een objectieve meetstaf tot een overkwalificatiegraad bij hooggeschoolden van 27% (en een

---

een vlakker loonprofiel voor vrouwen, met een even hoge of hogere startwedde, maar een kleinere groei. Uit de analyses van de salarisenquête blijkt inderdaad dat het loonprofiel vlakker is voor vrouwen. Dat vrouwen een even hoge of zelfs hogere startwedde zouden hebben, wordt echter weerlegd. Vrouwen bouwen de achterstand niet (alleen) op door meer frequente loopbaanonderbrekingen, maar staan al met een loonhandicap aan de startlijn. Dit wijst er op dat de bepaling van het loon niet enkel gebeurt op basis van een inschatting van de vooropleiding, maar ook op basis van (veronderstelde) groepsgemiddelden. Dit houdt in dat werkgevers bij de loonbepaling de 'aantrekkingskracht' van vrouwen 'als groep' lager inschatten, bijvoorbeeld omdat ze verwachten dat vrouwen sneller voor deeltijdse arbeid zullen kiezen of hun loopbaan zullen onderbreken. Op die wijze ontstaat een denkbeeldige 'labor queue' die per functiegroep kan verschillen, maar er wel toe leidt dat vrouwen (naast de lager opgeleiden, leden van etnische minderheden, etc.) bij de banen met de meeste perspectieven, de beste scholingskansen en de hoogste lonen doorgaans achteraan staan.

onderkwalificatiegraad van 17,8%). Battu (ea., 1999) onderzochten twee cohorten van afgestudeerden over een langere periode. Ze komen tot de vaststelling dat initiële jobmatch van de cohorte van 1990 beduidend lager is dan deze van de afgestudeerden van 1985 maar dat de kloof tussen beiden wel afnam over de tijd.

Dolton & Vignoles (2000 in Kler, 2006) gebruikten een subjectieve meetstaf en komen op een overkwalificatiegraad van 38% bij gegradueerde schoolverlaters. Diegenen met betere studieresultaten hadden een kleinere kans op een jobmismatch, zoals ook afgestudeerden met universitaire in plaats van diploma's hoger onderwijs (professionele bachelors) en bepaalde studierichtingen zoals ingenieurs, technische of wetenschappelijke diploma's. De inkomensachterstand van de overgekwalificeerden in 1980 was afhankelijk van het soort van job, de sector en het geslacht. In 1986 was de overkwalificatiegraad gedaald, maar minder bij vrouwen dan bij mannen.

Wolbers (2003) verwacht ook dat **opleidingsrichtingen** die leerlingen voorbereiden op enkele specifieke beroepen het onderwijs beter zal aansluiten op de beroepspraktijk dan bij opleidingsrichtingen die een brede arbeidsmarktoriëntatie hebben.

Deze hypothese wordt bevestigd door ander onderzoek. Battu, Belfield en Sloane (1999) onderzochten met een panelstudie tussen 1985 en 1990 na 1, 6 en 11 jaar na de hogeronderwijsstudies. Ze komen tot de bevinding dat 30% van de afgestudeerden nooit een job uitoefende waarvoor enige scholing vereist was en ook elk van de onderzochte momenten 40% van de afgestudeerden een job hadden waarvoor geen scholing vereist was. Beide studies komen tot de bevinding dat diegenen met meer beroepsgerichte opleiding zoals ingenieurs, wetenschappen en rechten een grotere kans op een adequate jobmatch hebben.

## 6. Beknopte bibliografie

---

- Allen, J., van der Velden R.(2001), Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction and on-the-job search, Oxford Economic Papers, 53 (3), 434-452.
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., Boog, I., (2007) Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag, Nederland.
- Battu, H., Sloane, P, (2003), Educational mismatch and ethnic minorities in England and Wales, in Büchel, F., de Grip, A., Mertens, A., (ed.), (2003), Overeducation in Europe: current issues in theory and policy, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK.
- Bollens, J., (2004), De kosten & baten van deelname aan arbeidsmarktgerelateerde opleiding vanuit het perspectief van de deelnemer, VIONA-onderzoeksrapport, Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, p. 70
- Borghans L., de Grip A., (2000), *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization*, Edward Elgar Publishers, Cheltenham.
- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S., 2005, Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004, SERV, p. 88
- Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S., 2008, Arbeidsethos en arbeidsoriëntatie op de Vlaamse arbeidsmarkt, SERV, p. 81
- Büchel, F., de Grip, A., Mertens, A., (ed.), (2003), Overeducation in Europe: current issues in theory and policy, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK.
- Dagevos, J.J. en J. Veenman (1992), Succesvolle allochtonen, over de maatschappelijke carrière van Turken, Marokkanen, Surinamers en Molukkers in hoge functies, Boom, Meppel-Amsterdam.
- Dagevos, J. (1998) Begrensdde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland, Assen, Van Gorcum, (proefschrift).

- Dagevos, J & Arend, O., (1999), Hoger opgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt, in: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1999 – 15, nr. 4.
- Dagevos (2007), Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt, Sociaal-Cultureel Planbureau, Nederland.
- De Grip, A., (1987), Onderwijs en arbeidsmarkt: scholingsdiscrepanties, VU Uitgeverij Amsterdam.
- Dekker, R., de Grip, A., en Heijke, H., (2002), The effects of training and over-education on career mobility in a sequential labour market. *International Journal of Manpower*, 23 (2), 106-136.
- De Koning, J., Gravesteyn, J., Van den Maagdenberg, V., Zandvliet, K., (2006), Balanceren tussen twee culturen: een onderzoek naar succesvolle allochtonen op de arbeidsmarkt, SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam, p. 124
- De Koning J., Gravesteyn, J., Tanis, O., (2008), Wat bepaalt succes van allochtonen op de arbeidsmarkt, SEOR-workingpaper 2008/1, p. 40
- De Witte, H. (2000), 'Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk', in R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (red.), Van groep naar gemeenschap. Liber amicorum voor Prof. Dr. L. Lagrou. Leuven: Garant, 325-350.
- De Witte, H., J. Hooge, J. Vandoorne & I. Glorieux (2001), Prettig werken in een gezonde samenleving. Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen, in Administratie Planning en Statistiek (red.), Vlaanderen gepeild! De Vlaamse overheid en burgeronderzoek 2001. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 73-98.
- Geets, J., Pauwels, F., Wets, J., Lamberts, M., Timmerman, C., (2007), Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt, VIONA, Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Geets, J., Timmerman, C., (2008), *Belgische immigratiecijfers: enkele demografische gegevens in het licht van scholing & tewerkstelling.*- In: Nouvelles migrations et nouveaux migrants en Belgique Martiniello, Marco [edit.], Brussel, p. 25-53

- Glebbeeck, A. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Groeneveld, S., (2002), *Loopbanen onder de loep: allocatie en promotiekansen van werknemers van een organisatie in verandering*, ISEO, Erasmus Universiteit Rotterdam, Van Gorcum, p. 271
- Groeneveld, S.M. & Bevelander, P. (2007). *De arbeidspositie van allochtone en autochtone vrouwen in Nederland. Arbeidsparticipatie en aantal gewerkte uren*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 23(4).
- Groeneveld, S.M. & Jetten, B. (2001). *Werken op niveau. Over overscholing en onderbenutting van kennis en vaardigheden*. Mens en Maatschappij, 76, 240-257.
- Heylen, L., Kuppens, A., Van Puyvelde, I., Mortelmans, D., Soens, N., De Vos, A., Buyens, D., (2007), *Belgische loopbanen in kaart: traditioneel of transitioneel: eindrapport van het onderzoek naar 'Het begrip loopbaan' in opdracht van Federaal Wetenschapsbeleid*, p. 222
- Humblet, S., (2007), *Horizontale mismatch op de arbeidsmarkt: literatuurstudie*, Steunpunt Studie en Schoolloopbanen, Universiteit Antwerpen.
- Humblet, S., (2008), *Hoe meet men horizontale mismatch? Een verkennende illustratie op basis van SONAR-gegevens*, Steunpunt Studie en Schoolloopbanen, Universiteit Antwerpen.
- Jehoel-Gijsbers, G., (1989), *Geen betaalde baan ... en dan? Reacties van uitkeringsgerechtigden onderzocht*, Reeks Sociale Zekerheidswetenschap, Katholieke Universiteit Brabant, Tilburg, p. 73
- Jehoel-Gijsbers, G. & Heijnen, A., (1991), *Mentale incongruentie en arbeidsmarktgedrag: resultaten van panel-onderzoek*, Reeks Sociale Zekerheidswetenschap, Katholieke Universiteit Brabant, Tilburg, p. 105
- Jennissen, R.P.W. & Oudhof, J. (Reds.). 2007. *Ontwikkelingen in de maatschappelijke participatie van allochtonen: Een theoretische verdieping en een thematische verbreding van de Integratiekaart 2006*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.
- Kee, P., (1993), *The economic status of male immigrants in the Netherlands*, Universiteit van Amsterdam.

- Kler, P., (2006), Graduate overeducation and its effects among recently arrived immigrants to Australia: a longitudinal survey, *International Migration* vol. 44 (5), p. 93-128
- Knoop en Schouteten (2006), *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22 nr. 4 Arbeidstevredenheid als maat voor kwaliteit van de arbeid, p. 310-327
- Liversage, A. (2005) *Finding a Path – Labour Market Life Stories of Immigrant Professionals*, Department of Organization and Industrial Sociology, Copenhagen Business School, Copenhagen: Samfundslitteratur.
- Liversage, A. (2006) *The Interrelation of Trajectory and Identity, the re-education of a high-skilled immigrant*, Department of Organization and Industrial Sociology, Copenhagen Business School, Copenhagen, AMID Working Paper Series 51/2006
- Martens A., Ouali N., Van de maele M., Vertommen S. & Dryon P. (2005). *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars*. Brussel/Leuven: ULB/KU Leuven, Institut de sociologie / Departement Sociologie, Centre de sociologie du Travail, de l'emploi et de la formation/Afdeling Arbeids- en Organisatiesociologie.
- McGuinness, S. & Wooden, M., (2007) *Overskilling, Job Insecurity and Career Mobility*, IZA Discussion Paper No. 2938. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1004502>
- OECD, (2007), *International Migration Outlook, Annual Report*.
- Odé, A.V.M. en J.M. Dagevos (1999), *Vreemd kapitaal, hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Oosterbeek, H. (1995). *Choosing the optimum mix of duration and effort in education*. *Economics of Education Review*, 14 , 253-263.
- Oreopoulos, P., (2009), *Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with six thousand resumes*, NBER working paper n° 15036, June 2009, p. 33

- Rettab, B. (1995), Economic performance of the immigrant workforce: a case study of Moroccans in the Netherlands, Erasmus Unievrsiteit Rotterdam.
- Riano, Y., Baghdadi, N., (2007), Understanding the labour market participation of skilled immigrant women in Switzerland: the interplay of class, ethnicity, and gender, *International Migration & Integration*, 8:163-183.
- Sels & Van Overlaet, (1999), Lonen in Vlaanderen: onderzoek naar de loonhoogte, -samenstelling en -tevredenheid *In Business Inzicht*, n° 3 oktober 1999, p. 4.
- Sloane, (2003), Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us?, *in* Büchel, F., de Grip, A., Mertens, A., (ed.), (2003), *Overeducation in Europe: current issues in theory and policy*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham UK.
- Tazelaar, F. & Sprengers M., (1987), Reacties op werkloosheid in theorie en praktijk. (pp. 19-38) *in*: I. P. Spruit & F. Tazelaar (Red.) *Leven met werkloosheid*. Groningen: Wolters Noordhoff
- Tazelaar, F. & Sprengers M., (2004) Werkloosheid en sociaal isolement *In: Sociologische Gids*, Jaargang 51, Nr. 4: 419-451
- Tielens, M (2005) Eens allochtoon, altijd allochtoon? De socio-economische etnostratificatie in Vlaanderen, Steunpunt WAV.
- Vandoorne, J., De Witte, H., (2003), Arbeidsethos in Vlaanderen. Een exploratie van de morele inbedding van arbeid op basis van het APS-survey van 1998, *Tijdschrift voor Sociologie*, volume 24, nr. 1
- Valgaeren, E., (2007) De loopbanen van mannen en vrouwen in de ICT-sector. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- Veenman, J. (1990), De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers, Wolters-Noordhoff, Groningen.
- Verhaest D, (2006), Over-education in the Labour Market , Doctoral Dissertation, Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration, 2006.
- Verhaest D., (2006), 'Overscholing: statistische fictie of realiteit?', *Over.Werk* , 16 (4), p. 112-116.

- Verhaest D. & Omey E. (2006), 'The impact of over-education and its measurement', *Social Indicators Research*, 77 (3), p. 419-448.
- Verhaest D., Omey E., (2006), *Measuring the incidence of over- and undereducation*  
In : Quality and quantity – International Journal of methodology, 40 (5), p. 783-803
- Verhaest, D., Omey, E., (2008), Objective overeducation and worker well-being: a shadow price approach, Workingpaper UGent, D/2008/7012/23.
- Vertommen, S. & Martens, A., (2005) Allochtonen beloond: etnostratificatie op de loonmarkt in Jaarboek Steunpunt WAV.
- Wolbers, M.H.J. (1998), Diploma-inflatie en verdringing op de arbeidsmarkt. Een studie naar ontwikkelingen in de opbrengsten van diploma's in Nederland, ICS dissertatiereeks nr. 50, Thesis Publishers, Amsterdam.
- Wolbers, M.H.J.,(2003), 'Mismatches' tussen opleidingrichting en beroep onder schoolverlaters, Mens en Maatschappij, Jaargang 78 nr. 3
- Wolbers, M.H.J., (2008), Blijvende gevolgen van een slechte start? Het effect van tijdelijk werk en overscholing bij arbeidsmarktintrede op de latere arbeidsmarktsituatie van individuen in Nederland.