

Arbeidsmobiliteit van allochtonen

Een analyse van de evolutie in het beroepsprestige en het loon van allochtone en autochtone mannen en vrouwen in de eerste jaren van hun beroepsloopbaan

Ignace Glorieux, Ilse Laurijssen & Yolis Van Dorsselaer¹

Summary

Labour market mobility of non-natives

An analysis of the change in occupational prestige and wages of non-native and native men and women in the first years of their labour market career

In this contribution we focus on the transition between the first job and the ensuing labour market position of people from a migrant descent in Flanders (Belgium). Previous research showed that second generation migrants perform more poorly than natives when entering the labour market. We compare how native and non-native youngsters make the transition from their first to later jobs at the start of their career. Both native and migrant young adults experience social mobility. On average, both groups acquire higher occupational prestige and higher wages as their career develops. While native and non-native men perform equally well in terms of the wage mobility, non-native women do worse. With regard to occupational prestige, the gap between native and migrant youth narrows over the course of their careers. In general however, the future career is largely determined by the characteristics of the first job. This first job offers less prestige and smaller wages for non-natives compared to that of natives.

I. Inleiding

Hoewel België lang slechts een beperkte immigratie kende, heeft het nu een vrij grote groep tweedegeneratieallochtonen. In 2000 had 6,6 procent van de 15-jarige leerlingen die in België geboren waren, ouders die van elders afkomstig zijn. Daarmee is de groep van tweedegeneratieallochtonen groter dan in Nederland of Frankrijk, maar minder groot dan in Duitsland (Marks, 2005). Kenmerkend voor de Belgische situatie, door

de aanwezigheid van veel internationale instellingen in Brussel, is het relatief grote aandeel personen van binnen de Europese Unie, die we zelden als allochtonen beschouwen. In tegenstelling tot bijvoorbeeld Nederland, heeft België ook geen immigratiegolf vanuit ex-kolonies gekend. Vooral vanaf de jaren zestig werden grotere aantallen migranten aangetrokken als gastarbeider. Een vroege golf betrof vooral migranten uit Zuid-Europa. In de late jaren zestig werd de migratiegolf uitgebreid met vooral Marokkaanse en Turkse gastarbeiders, die nu de twee grootste bevolkingsgroepen van niet-Europese oorsprong in België zijn (Timmerman, Vanderwaeren, & Crul, 2003). Het merendeel van hen is afkomstig van landelijke, minder ontwikkelde gebieden in hun thuisland. Wat bedoeld was als tijdelijke migratie, veranderde in permanente vestiging. De laaggeschoolde immigranten bleken sociaal-economisch benadeeld (Martens, 1973). De industriële herstructurering van de jaren zeventig en tachtig trof de migrantengroepen dan ook bijzonder sterk (Phalet & Swyngedouw, 2003), met grote werkloosheid tot gevolg voor de eersteprogeneratiemigranten.

De beperkte scholingsgraad en de achtergestelde sociaal-economische positie van de eersteprogeneratiemigranten beperkte hun participatie in de Belgische samenleving én de onderwijsverwerving van hun kinderen. Belgische immigranten zijn lager geschoold, en dat nadeel blijft bestaan voor de tweede generatie (Neels, 2000). Hoewel een groot deel van de onderwijsachterstand van allochtonen in België verklaard kan worden door de sociaal-economische positie van hun ouders, blijken met name Turkse en Marokkaanse tweedegeneratieallochtonen nog een bijkomende achterstand te hebben (Duquet, Glorieux, Laurijssen & Van Dorsselaer, 2006; Phalet, Deboosere & Bastiaenssen, 2007). Die vaststellingen liggen in lijn met het patroon dat zich aftekent in andere Europese landen, met name dat de kinderen van migranten afkomstig uit landen buiten de Europese Unie doorgaans de laagste kwalificaties halen, en de allochtonen van Europese herkomst een tussenpositie innemen (Heath, Rothon & Kilpi, 2008). Toch is de tweede generatie hoger geschoold dan de eersteprogeneratiemigranten van Turkse of Marokkaanse herkomst (Timmerman e.a., 2003; ook zo in de meeste Europese landen met allochtonen uit die regio's, zie Crul & Vermeulen, 2003).

De tweede generatie in West-Europa is nog relatief jong, waardoor de arbeidsmarktpositie nog niet zo vaak bestudeerd is als de schoolloopbaan. Niettemin lopen de patronen van de arbeidsmarktuitkomsten sterk parallel aan die in onderwijs (Heath e.a., 2008), wat niet zo verrassend is, gegeven het gekende sterke verband tussen onderwijsniveau en arbeidskansen. In België liggen de werkloosheidscijfers voor allochtonen dan ook beduidend hoger dan voor autochtonen. De werkloosheid is het hoogst onder allochtonen van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst,

allochtonen van Zuid-Europese herkomst nemen een tussenpositie in (Glorieux, Laurijssen & Van Dorsselaer, 2009). In geen van de Europese landen doet de tweede generatie het bij de intrede op de arbeidsmarkt beter dan de autochtonen (Heath e.a., 2008). Voor allochtone vrouwen valt op dat ze systematisch minder participeren op de arbeidsmarkt (hoewel de eerste generatie op dat vlak nog sterker verschilt). In dit artikel onderzoeken we met behulp van Vlaamse gegevens of allochtonen na hun initiële instap op de arbeidsmarkt hun achterstand weten in te lopen.

2. Verklaringen voor etnische verschillen op de arbeidsmarkt

De belangrijkste verklaringsmodellen voor de achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt wijzen op de intergenerationele overerving van menselijk kapitaal (via onderwijs en beroepssegregatie), discriminatie en culturele verschillen (Heath e.a., 2008). Hoewel Europese en Amerikaanse studies in grote mate dezelfde verklarende factoren aanwijzen, zijn er niettemin theoretische verschillen: in de Verenigde Staten gaat meer aandacht naar segmentatie, etnische niches en oppositionele cultuur. Omdat de integratie van bepaalde etnische groepen moeilijker lijkt te verlopen dan van andere, formuleerden Portes en Zhou (1993) de theorie van gesegmenteerde assimilatie. Integratie verloopt daarbij niet noodzakelijk lineair en homogeen, veel hangt af van het segment van de samenleving waarin migranten terechtkomen, en is met andere woorden sociaal gedifferentieerd. Die Amerikaanse verklarende modellen voor de sociale mobiliteit van migranten zijn niet noodzakelijk even relevant voor de situatie in de Europese landen; met name het risico van het ontstaan van een onderklasse lijkt minder groot (Thomson & Crul, 2007) en ook de context van de Europese 'vrijwillige' arbeidsmigratie lijkt homogener (Heath e.a., 2008).

Een eerste belangrijke verklaring voor de kansen van allochtonen op de arbeidsmarkt, net zoals voor autochtonen, heeft te maken met *menselijk kapitaal*. Omdat de tweede generatie de taal en het onderwijs van het land van verblijf verwerft, zou ze niet meer de nadelen ondervinden van de eerste generatie. De verwachting is daarom dat onderwijs een belangrijke verklaring kan bieden. Mechanismen van overerving – die overigens op basis van de beschikbare studies (Heath e.a., 2008) dezelfde blijken te zijn voor allochtonen als voor autochtonen (Phalet, 2007) – dragen bij aan een moeilijke schoolloopbaan en problematische onderwijsuitkomsten (Duquet e.a., 2006). De onderwijsachterstand van allochtonen beperkt vervolgens de kansen op de arbeidsmarkt (Glorieux e.a., 2009). In de mate waarin verschillende kansen volledig verklaard

kunnen worden door eigen verworven vaardigheden en kwalificaties, en toegeschreven kenmerken als sociale achtergrond en etnische herkomst geen onafhankelijke invloed uitoefenen, past dit in het beeld van een meritocratisch werkende arbeidsmarkt. De interessantste vraag is dan ook welke nadelen allochtonen ondervinden op de arbeidsmarkt, nadat gecontroleerd is voor het onderwijsniveau. Vaak blijft dan nog een deel van de verschillen onverklaard; zo ligt het risico op werkloosheid het hoogst voor allochtonen, en dan vooral voor allochtonen van Turkse of Marokkaanse herkomst, ook na controle voor hun opleidingsniveau, en dit niet alleen in België (Phalet & Swyngedouw, 2003), maar in alle Europese landen (Heath e.a., 2008).

Wat de verdere beroepspositie betreft, is het beeld meer gemengd met landen waar de nadelen voor allochtonen cumuleren (onderwijs, werkloosheid, zwakke arbeidsmarktpositie), en landen waar na de initiele instap op de arbeidsmarkt slechts weinig bijkomende hindernissen blijken te zijn. In hun review plaatsen Heath en co-auteurs (2008) België bij de landen die gekenmerkt worden door cumulatieve patronen van nadelen voor allochtonen (in Groot-Brittannië en Zweden daarentegen zijn er weinig verschillen). Net als in de buurlanden, zijn Belgen van Turkse of Marokkaanse herkomst oververtegenwoordigd in ongeschoolde beroepen en is hun toegang tot hogere posities beperkter (Phalet & Swyngedouw, 2003). Een recente studie naar de start van allochtone schoolverlaters op de Vlaamse arbeidsmarkt vindt eveneens bijzonder grote verschillen in intredewerkloosheid naargelang de etnische herkomst (die niet verklaard worden op basis van verschillen in opleidingsniveau), maar concludeert ook dat de kwalitatief ongunstige eerste banen van allochtonen grotendeels verklaard kunnen worden door hun zwakke onderwijsposities (Glorieux e.a., 2009).

De intergenerationele overerving van sociale posities verloopt grotendeels via de onderwijsverwerving, maar ook andere mechanismen spelen een rol. Zo kan de arbeidsmarktsegregatie naar etnische herkomst verder te maken hebben met *discriminatie*. Hoewel moeilijk aan te tonen, laat een studie van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (Van den Broeck, 1999) zien dat werkgevers bij de rekrutering van werknemers niet louter selecteren op basis van kwalificatieniveau, maar ook op basis van (allochtone) naam. Voor de eerstegeneratiemigranten, die migreerden op basis van economische motieven, kan ook verondersteld worden dat zij minder veeleisend waren, en bijvoorbeeld bereid om tegen een lager loon te werken. Hun referentiekader werd gevormd door de situatie in hun thuisland. Voor de tweede (of latere) generatie jongeren is die redenering niet zo evident, hun arbeidsaspiraties zullen grotendeels die van autochtone leeftijdsgenoten volgen (Heath e.a., 2008).

Naast de sociaal-economisch zeer zwakke positie van hun ouders

kunnen meer specifieke *culturele factoren* een rol spelen. De oriëntatie op de eigen etnische gemeenschap, die in het bijzonder sterk is bij de Turkse Belgen (Lesthaeghe, 2000), wordt doorgaans als een negatieve factor beschouwd, onder meer omdat ze (arbeids)segmentatie in stand houdt. Maar ze geeft ook toegang tot sociale netwerken die ingezet kunnen worden om bijvoorbeeld werk te vinden (zo blijkt de informele participatie van Turkse allochtonen relatief groot, niet alleen in etnische maar ook in niet-etnische verenigingen, Phalet & Swyngedouw, 2003). Etnisch ondernemerschap komt in België evenwel slechts in beperkte mate voor (Moors, 2000). Waar de eerste generatie immigranten traditionele oriëntaties hebben, staan de tweedegeneratiemigranten meer open voor de waarden en opvattingen in de Belgische samenleving (Phalet & Swyngedouw, 2003). De nadruk op het belang van gezinswaarden in Turkse en Marokkaanse gemeenschappen (De Valck & Liefbroer, 2007) hindert evenwel de uitbouw van een arbeidsloopbaan voor allochtone vrouwen, die minder actief zijn op de arbeidsmarkt en hogere werkloosheidscijfers laten optekenen (Phalet & Swyngedouw, 2003). Vrouwen van Turkse herkomst, de etnische groep met de sterkste gemeenschapsvorming, lopen het hoogste risico op werkloosheid. Hooggeschoolde allochtone vrouwen, wellicht vanuit hun sterkere positie, zijn daarentegen het sterkst gericht op integratie in de Belgische samenleving.

3. De intragenerationele arbeidsmobiliteit van allochtonen

Sociale mobiliteit van nieuwe generaties allochtonen wordt hoofdzakelijk in kaart gebracht door de positie op een bepaald tijdstip te vergelijken met die van autochtonen of eerstegeneratiemigranten. Wellicht doordat kinderen van migranten nog maar recent in groten getale op de arbeidsmarkt aanwezig zijn, gaat de meeste aandacht naar het verwerven van een eerste baan. De verdere arbeidsmarktmobiliteit bij allochtonen is nog minder onderzocht. Naast de algemene opwaartse sociale mobiliteit over generaties in de laatste helft van vorige eeuw, die vaak wordt toegeschreven aan de zich nog steeds ontwikkelende dienstensector (Breen & Goldthorpe, 1999), wordt er ook binnen de levensloop in het algemeen een verbetering van de beroepspositie vastgesteld (Warren, 2001). De voornaamste opwaartse mobiliteit vindt plaats tussen de eerste baan en deze op middelbare leeftijd (Hauser, Warren, Huang & Carter, 2000). In de onderzoeksliteratuur wordt verder aangegeven dat de aard van de carrièrepaden langzaam aan het veranderen is. Een arbeidsloopbaan wordt in tegenstelling tot eerdere generaties niet langer opgebouwd binnen een en hetzelfde bedrijf. Organisatorische veranderingen binnen het bedrijfsleven maken dat loopbanen tegenwoordig meer gekenmerkt worden door onzekerheid en onderbrekingen, vooral voor

jonge (mannelijke en laaggeschoolde) werknemers (Ip, 2005). Opwaartse sociale mobiliteit zou moeilijker zijn voor personen met atypische of discontinue loopbanen. Hoewel de resultaten met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd dienen te worden, toont het onderzoek van Ip (2005) aan dat dit niet noodzakelijk het geval is. Het veranderen van baan, vooral vroeg in de arbeidsloopbaan, is bovendien de voornaamste manier waarop jonge werknemers hun arbeidscondities verbeteren. Topel en Ward (1992) besluiten bijvoorbeeld dat de baanwisselingen een cruciale fase vormen binnen het proces dat leidt naar stabiele tewerkstelling.

In deze bijdrage richten we ons op sociale mobiliteit zoals die zich voordoet binnen de levensloop (intragenerationele mobiliteit) in plaats van over verschillende generaties (intergenerationele mobiliteit). Daarboven richten we onze aandacht specifiek op verschillen naar etniciteit en gender. We stellen ons de vraag of allochtonen erin slagen om de achterstand die ze hebben bij de intrede op de arbeidsmarkt goed te maken tijdens hun verdere arbeidsloopbaan. Hiervoor kijken we in eerste instantie naar de mate van verandering in het beroepsprestige en het loonniveau tussen de eerste en de laatste/huidige baan bij allochtone en autochtone jongvolwassenen in Vlaanderen. In tweede instantie wordt nagegaan in welke mate toegeschreven, verworven kenmerken en kenmerken van de eerste baan, de wijziging in beroepsprestige en inkomen tussen de eerste en laatste/huidige baan kunnen verklaren.

4. Hypothesen

Vanuit de algemene verklaringen voor de positie van kinderen van migranten op de arbeidsmarkt kunnen we verwachten dat allochtonen na hun intrede op de arbeidsmarkt ook minder kansen hebben om hun positie te verbeteren, door hun zwakke sociale achtergrond en onderwijsachterstand. Door traditionele oriëntaties binnen allochtone gezinnen van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst wordt wellicht ook de uitbouw van een arbeidsloopbaan extra beperkt voor allochtone vrouwen uit die gemeenschappen. Die (negatieve) verwachtingen kunnen echter genuanceerd worden. Op basis van het algemene onderzoek naar intragenerationele mobiliteit verwachten we immers dat kenmerken zoals de sociale achtergrond en het behaalde diploma een minder sterke rol spelen in latere arbeidsloopbanen, en dat een moeilijke arbeidsmarktintrede niet noodzakelijk de verdere kansen beperkt (zie verder).

Terwijl het *opleidingsniveau* bijzonder belangrijk is bij de intrede op de arbeidsmarkt (meer nog voor allochtonen, zie Van der Meer & Wielers, 1997), geven Warren, Hauser en Sheridan (2002) aan dat de invloed van sociale achtergrond en opleiding op de beroepspositie vermindert naargelang men langer op de arbeidsmarkt actief is. Hoewel het opleidings-

niveau een zeer ruwe indicator is van de capaciteiten waarover individuen beschikken, is het voor werkgevers in het geval van intreders vaak het enige *signaal* waarop kan worden afgegaan. Naarmate men langer op de arbeidsmarkt aanwezig is, kunnen werkgevers gebruikmaken van jaren beroepservaring, evaluatierapporten, aanbevelingsbrieven en dergelijke (Warren, 2001; Warren e.a., 2002). Zaken zoals prestatie en marktmechanismen zouden dan belangrijker worden wat opwaartse sociale mobiliteit betreft. De afnemende invloed van het opleidingsniveau tussen de eerste en latere beroepsposities wordt bevestigd in de analyse van Warren (2001), hoewel deze invloed minder snel afneemt voor vrouwen dan voor mannen.

Arbeidsmarktintrede en een succesvolle transitie van het onderwijs naar de arbeidsmarkt zijn belangrijk voor daaropvolgende loopbaan-kansen of -risico's. In de literatuur is er echter onenigheid over de mate waarin een slechte start ook de verdere loopbaan negatief beïnvloedt (zie bijvoorbeeld Scherer, 2004). In de mate dat niet-optimale eerste banen slechts overgangsposities zijn, hoeven ze geen negatieve gevolgen te hebben voor later succes. Dat mismatch tussen beroep en opleiding afneemt met de leeftijd, sluit hierbij aan. Vanuit de theorie van loopbaanmobilititeit van Sicherman (1991) wordt zelfs gesteld dat een slechte instap in feite een opstap kan zijn naar een betere loopbaan. De achterliggende redenering is dat jongeren enkel een lage job zullen aanvaarden wanneer deze betere toekomstperspectieven biedt. Om door te groeien in een interne arbeidsmarkt, moet men soms onderaan beginnen aan de ladder. De redenering veronderstelt wel dat werknemers louter minder optimale banen kiezen met het oog op betere promotiekansen. Het is weinig waarschijnlijk dat dat ook opgaat voor allochtone schoolverlaters die geconfronteerd worden met een lange intredewerkloosheid. Andere perspectieven geven aan dat een niet-succesvolle startpositie langdurig negatieve gevolgen kan hebben. Net zoals opleiding door werkgevers gebruikt wordt als een signaal voor mogelijke productiviteit, wordt ook verder gegaan op vorige werkervaringen en referenties van vroegere werkgevers. Een slechte start kan maken dat men vast komen te zitten in zijn of haar baan of in een arbeidsmarktsegment met weinig kansen tot opwaartse mobiliteit. Tot slot verwerft men in lagere banen doorgaans ook minder bijkomende vaardigheden of is de toegang tot verdere opleiding beperkt, wat verdere mobiliteitskansen beperkt. Longitudinaal onderzoek naar het effect van overscholing bij schoolverlaters in de eerste baan (in Europa) geeft geen bevestiging voor de springplankhypothese; een lage start lijkt vooral negatieve gevolgen te hebben voor de latere positie (Büchel & Mertens, 2004; Scherer, 2004). Toch zou de instap van allochtonen in minder gunstige eerste banen niet dezelfde negatieve gevolgen hoeven te hebben. Het concept van statistische discrimina-

tie verwijst naar werkgevers die selecteren op basis van eigenschappen die zij toeschrijven aan een volledige (etnische) groep. Als allochtonen, eenmaal tewerkgesteld, de kans krijgen om zich te bewijzen, kunnen zij vervolgens meer op hun eigen productiviteit in plaats van hun etnische herkomst beoordeeld worden. Op die manier kan ook meer opwaartse mobiliteit van allochtonen verwacht worden.

In wat volgt, gaan we na in welke mate het beroepsprestige en het loon van allochtonen en autochtonen anders evolueert in de loop van de eerste jaren op de arbeidsmarkt (paragraaf 6) en proberen we de verschillen tussen beide groepen te verklaren in termen van het behaalde *opleidingsniveau* en de *kenmerken van de eerste baan* (paragraaf 7).

5. SONAR²: een longitudinaal onderzoek naar intrede in en mobiliteit op de arbeidsmarkt

Om een beeld te krijgen van de mate waarin jongvolwassenen beroepsmobiliteit ervaren op de Vlaamse arbeidsmarkt, wordt gebruikgemaakt van de longitudinale SONAR-data (afkorting voor Studiegroep van ONderwijs naar ARbeidsmarkt). Daarbij verzamelden wij gegevens door middel van face-to-face enquêtes bij drie cohorten personen, respectievelijk geboren in 1976, 1978 en 1980, die allen bevraagd werden op 23-jarige leeftijd (N=9.010). De jongeren geboren in 1978 werden opnieuw bezocht op 26-jarige leeftijd, net zoals de jongeren geboren in 1976 (N=4.162). Deze laatsten werden eveneens geïnterviewd op 29-jarige leeftijd (N=1.657).³ De loopbanen werden uitvoerig in kaart gebracht door middel van kalenderregistraties (op maandelijkse basis). De schoolloopbaan werd (hoofdzakelijk) retrospectief bevraagd; de arbeidsloopbaan werd bij elke enquête telkens verder aangevuld. Om mobiliteit op de arbeidsmarkt in kaart te brengen werden de analyses beperkt tot diegenen die nadat ze de school definitief verlaten hadden, gewerkt hebben in een eerste baan van minstens een uur per week voor minstens twee weken en een dag (N=7.639). Vooral in de jongste cohorte is nog niet iedereen afgestudeerd of al ingetreden op de arbeidsmarkt. Voor de multivariate analyses hebben we ons verder beperkt tot die respondenten die een geldig antwoord hadden op alle verklarende variabelen (N=6.072).

Etniciteit wordt in eerste instantie afgebakend door autochtonen van allochtonen te onderscheiden. Dit gebeurt aan de hand van vijf voorwaarden. Iemand is autochtoon indien hij of zij (1) de Belgische nationaliteit bezit, (2) het Nederlands als belangrijkste of enige thuistaal hanteert, (3) in België geboren is, een grootmoeder heeft (langs moederszijde) die (4) in België geboren is én die (5) eveneens de Belgische nationaliteit heeft. Iedereen die niet aan één of meerdere van deze criteria voldoet, beschouwen we als allochtoon. Op deze manier wordt 86 procent van

onze steekproef beschouwd als allochtoon, 14 procent is allochtoon. De allochtonen in onze dataset behoren voornamelijk tot de tweede of derde generatie (slechts 26 procent onder hen is niet geboren in België) en allen hebben (minstens) middelbaar onderwijs gevolgd in het Vlaamse onderwijs (anders kwam men niet in aanmerking voor deelname aan het onderzoek). Tevens startten ze allen hun arbeidscarrière in Vlaanderen. Binnen de groep allochtonen bestaan er verschillen naar etnische herkomst, die samenhangen met onder andere het behaalde opleidingsniveau (zie Duquet e.a., 2006) of de aard van de eerste baan (bijvoorbeeld Glorieux e.a., 2009). Daarom wordt voor de analyses steeds een onderscheid gemaakt tussen allochtonen van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst enerzijds en allochtonen met een andere etnische achtergrond anderzijds. Deze laatste groep is heel divers, maar bestaat voornamelijk uit allochtonen met een Europese achtergrond, vaak zelfs afkomstig uit de buurlanden.

Het beroepsprestige en het loon zijn twee belangrijke indicatoren van de beroepspositie of loopbaansucces. Mobiliteit op de arbeidsmarkt bekijken we aan de hand van de wijziging of evolutie in beide baankenmerken tussen de eerste en de laatste/huidige baan. In het SONAR-databestand beschikken wij over uitgebreide informatie over de beroepsposities. Elke wijziging in de functie, zelfs wanneer binnen eenzelfde beroep van functie veranderd werd, werd geregistreerd. Voor zowel de eerste als de laatste/huidige baan omschreven de respondenten hun functie in termen van de taken en handelingen die uitgevoerd dienen te worden. Deze functie-omschrijvingen werden vervolgens gecodeerd aan de hand van het Standaard Beroepen Classificatie systeem (SBC-code systeem uit 1992). Deze beroepencodes werden omgezet in prestigescores, zoals ontwikkeld door Ultee en Sixma (zie Bakker, Sieben, Nieuwbeerta & Ganzeboom, 1997). De prestigeschaal gaat van 15 (laag) tot 86 (hoog prestige). Aangezien we op deze manier beschikken over zowel het beroepsprestige verbonden aan de eerste als de laatste/huidige baan (respectievelijk de begin- en eindsituatie in die baan), kan een wijziging tussen beide vrij gemakkelijk in beeld worden gebracht. Met betrekking tot het loon beschikken we over de netto loongegevens per maand (in euro) eveneens van de eerste en de laatste/huidige baan. Opnieuw maakt dit het mogelijk om een wijziging tussen beide na te gaan. Om eventuele geldontwaardiging over de tijd op te vangen, werden de lonen geïndexeerd (basisjaar = 2004).

6. Arbeidsmobiliteit van autochtonen en allochtonen in de eerste jaren van de beroepsloopbaan

56

6.1 Mobiliteit in het beroepsprestige van autochtonen en allochtonen

Bij het beroepsprestige bij intrede op de arbeidsmarkt (tabel 1) valt meteen het significante verschil op tussen autochtonen en allochtonen. Het beroepsprestige verbonden aan de eerste baan ligt gemiddeld veel hoger voor autochtonen (43) dan voor allochtonen (36) en dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Vooral de eerste baan van allochtonen van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst blijkt gekoppeld te zijn aan een lager beroepsprestige (29), terwijl de groep overige allochtonen een tussenpositie inneemt (39). Enkel bij autochtonen blijken mannen en vrouwen significant van elkaar te verschillen. De banen waarin vrouwen starten op de arbeidsmarkt hebben gemiddeld een iets hoger beroepsprestige dan die van mannen. De verschillen tussen allochtone mannen en vrouwen zijn niet statistisch significant.

Tabel 1 Gemiddelde score op het beroepsprestige van de eerste baan en de laatste/huidige baan naar geslacht en etnische achtergrond

	Eerste baan			Laatste/huidige baan			N
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	
Autochtoon	42,4	43,7	43,1 ^a	45,4	46,0	45,7	6.012
Allochtoon	36,2 ***	35,1 ***	35,6 ***	39,4 ***	38,0 ***	38,7 ***	848
Turk/N.Afrikaan	29,7 ***	28,7 ***	29,2 ***	34,2 ***	32,2 ***	33,2 ***	277
Andere herkomst	39,9 *	38,6 ***	39,2 ***	42,4 **	41,3 ***	41,8 ***	571

*** = $p < 0,001$; ** = $p < 0,01$; * = $p < 0,05$ (significantie van het verschil met autochtonen)

^a Verschil tussen mannen en vrouwen statistisch significant ($p < 0,01$)

In tabel 1 is ook het gemiddelde beroepsprestige terug te vinden voor de laatste/huidige baan. Op het eerste zicht lijken alle etnische groepen er gemiddeld op vooruit te gaan en dit zowel bij de mannen als bij de vrouwen. De etnische verdeling, waarbij allochtonen met een Turkse of Noord-Afrikaanse achtergrond de laagste positie innemen, gevolgd door de overige allochtonen, terwijl de autochtonen het hoogst scoren, blijft bestaan. In tegenstelling tot de startpositie wordt bij de huidige baan geen significant verschil meer vastgesteld tussen autochtone mannen en vrouwen in beroepsprestige. Het verschil in beroepsprestige tussen allochtone mannen en vrouwen was niet significant in de eerste baan en is het evenmin in de laatste of huidige baan.

In tabel 2 is de gemiddelde vooruitgang in het beroepsprestige weergegeven, rekening houdend met de duur dat men gewerkt heeft tussen de eerste en de laatste baan (verworven arbeidservaring). We standaardiseren met deze verhouding (uitgedrukt per jaar) omdat de lengte van

Tabel 2 *Wijziging in het beroepsprestige (per jaar) tussen de eerste en de laatste/huidige baan naar geslacht en etnische achtergrond*

	Mannen	Vrouwen	Totaal	N	Sig.^a
Autochtoon	0,89	0,95	0,92	6.012	0,753
Allochtoon	0,92	1,24	1,08	848	0,421
Turk/N.Afrikaan	1,34	1,49	1,42	277	0,742
Andere herkomst	0,67	1,11	0,89	571	0,334

Verschillen ten opzichte van de autochtonen zijn niet statistisch significant

^a Significantie van de verschillen tussen mannen en vrouwen

57

de loopbanen variabel is.⁴ Alle etnische groepen gaan er gemiddeld op vooruit, en dit zowel bij de mannen als de vrouwen. Hoewel allochtonen er in het algemeen en die van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst in het bijzonder (per jaar gemiddeld) sterker op vooruit lijken te gaan dan autochtonen, zijn de verschillen naar etniciteit, noch naar geslacht statistisch significant.

6.2 Mobiliteit in het loon van autochtonen en allochtonen

Het nettoloon per maand geeft ons, net als het beroepsprestige, een indicatie van de positie die iemand inneemt op de arbeidsmarkt. In tabel 3 is het gemiddelde nettoloon per maand (in euro) van de eerste baan weergegeven. Opnieuw blijkt dat allochtonen het wat betreft hun intrede op de arbeidsmarkt minder goed doen. Allochtonen verdienen significant minder in hun eerste baan dan autochtonen. Deze verschillen naar etniciteit zijn echter alleen significant bij de mannen; autochtone mannen verdienen meer in hun eerste baan dan allochtone mannen. Vooral de groep allochtonen van andere etnische origine start in posities die minder betaald worden. Uitgezonderd die groep blijkt ook dat mannen significant meer verdienen in hun startbaan dan vrouwen.

Tabel 3 *Gemiddeld nettoloon in de eerste en de laatste/huidige baan naar geslacht en etnische achtergrond (euro per maand)*

	Eerste baan			Laatste/huidige baan			N
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	
Autochtoon	1.164	1.055	1.111 ^a	1.340	1.194	1.269 ^a	5.457
Allochtoon	1.103 ^{***}	1.030	1.069 ^{***b}	1.338	1.090 ^{***}	1.223 ^{*a}	677
Turk/N.Afrikaan	1.131	993	1.074 ^b	1.411	975 ^{***}	1.230 ^a	201
Andere herkomst	1.087 ^{***}	1.045	1.067 ^{**}	1.298	1.137	1.219 ^{*a}	476

*** = $p < 0,001$; ** = $p < 0,01$; * = $p < 0,05$ (significantie van het verschil met autochtonen)

^a Verschil tussen mannen en vrouwen statistisch significant ($p < 0,001$)

^b Verschil tussen mannen en vrouwen statistisch significant ($p < 0,01$)

Het nettoloon per maand in de laatste/huidige baan (tabel 3) ligt, net als bij het beroepsprestige, hoger dan in de eerste baan. Ook in hun laatste baan verdienen mannen significant meer dan vrouwen en dit geldt voor alle onderscheiden groepen. Terwijl het er naar uitziet dat allochtone mannen de autochtone mannen hebben bijgebeend tussen de eerste en de laatste baan (de loonverschillen zijn niet langer significant), gaat dit in geen geval op voor de allochtone vrouwen. Allochtone vrouwen en vooral deze van Turkse of Noord-Afrikaanse origine (zij gaan er zelfs op achteruit), verdienen ook in hun huidige baan significant minder dan autochtone vrouwen.

Tabel 4 Gemiddeld verschil (per jaar) in nettoloon tussen de eerste en de laatste/huidige baan naar geslacht en etnische achtergrond (euro per maand)

	Mannen	Vrouwen	Totaal	N	Sig. ^a
Autochtoon	47,4	40,3	43,9	5.457	0,275
Allochtoon	52,4	1,4 **	28,7	677	0,015
Turk/N.Afrikaan	30,6	-81,4 ***	-16,0 ***	201	0,047
Andere herkomst	64,5	35,3	50,2	476	0,064

*** = $p < 0,001$; ** = $p < 0,01$; * = $p < 0,05$ (significantie van het verschil met autochtonen)

^a Verschillen tussen mannen en vrouwen statistisch significant.

In tabel 4 wordt het gemiddelde loonverschil tussen de eerste en de laatste/huidige baan weergegeven, opnieuw rekening houdend met de reeds opgedane arbeidservaring (uitgedrukt in euro per jaar). De algemene stijging in loon tussen de eerste en latere baan wordt bevestigd; zowel allochtonen als autochtonen gaan er gemiddeld op vooruit. In tegenstelling tot het beroepsprestige worden hier wel een aantal significante verschillen aangetroffen naar geslacht en etniciteit. Allochtone mannen gaan ongeveer in dezelfde mate vooruit in hun loon als autochtone mannen. Het niet langer significant zijn van de loonverschillen in de huidige baan (tabel 3) is dan ook te wijten aan de langere observatieduur van allochtone mannen, omdat zij gemiddeld lager geschoold zijn en op jongere leeftijd intreden op de arbeidsmarkt. Allochtone vrouwen ervaren significant minder loongroei dan allochtone mannen en autochtone vrouwen. Dit is vooral te wijten aan de zeer ongunstige evolutie van de lonen van vrouwen met een Turkse of Noord-Afrikaanse achtergrond. Zij verdienen gemiddeld minder naarmate hun loopbaan vordert. De allochtone vrouwen van andere origine doen het beter (gemiddeld een toename), en kennen zo bijna dezelfde loonstijging die autochtone vrouwen ervaren.

7. Verklaringsmodellen voor mobiliteit in de eerste jaren van de beroepsloopbaan

In wat volgt, gaan we na hoe de wijzigingen in het beroepsprestige en het nettoloon tussen de eerste en laatste/huidige baan verklaard kun-

nen worden. We gaan na of de verschillen overeind blijven indien we rekening houden met toegeschreven (sociale achtergrond, etniciteit en geslacht) en verworven kenmerken (opleidingsniveau) en kenmerken verbonden aan de eerste baan (zoals loon en beroepsprestige). Hoewel de zwakke sociale achtergrond een belangrijk element is in de onderwijsachterstand van allochtonen, levert ze slechts een kleine bijdrage in de verklaring van de intrede op de arbeidsmarkt (Glorieux e.a., 2009; Heath e.a., 2008) en lijkt ze zelden van belang in de latere arbeidsloopbaan. In onze analyse blijkt sociaal-economische achtergrond (gemeten op basis van de opleiding en werksituatie van de vader) inderdaad geen verklaring te bieden voor beroepsmobiliteit. Daarom werden deze variabelen niet opgenomen in de eindmodellen.

Wat de andere toegeschreven kenmerken betreft maken we gebruik van cohorte, etniciteit en geslacht. We onderscheiden de respondenten geboren in 1976 (referentiecategorie), 1978 en 1980. De geboortecohorte voeren we louter in als statistische controle voor onder meer verschillen in het tijdstip waarop de arbeidsmarkt betreden kon worden. In de bespreking gaan we niet in op eventuele significante verschillen tussen cohorten, aangezien deze vooral te verklaren zijn op basis van verschillen in waarnemingsduur en selecties die voortvloeien uit het onderzoeksdesign. Binnen etniciteit werden drie groepen onderscheiden; naast (1) de autochtonen (referentiecategorie), onderscheiden we (2) de allochtonen van Turkse of Noord-Afrikaanse origine van (3) de groep allochtonen met een andere etnische herkomst (waarvan het merendeel van Europese herkomst), omdat die groep allochtonen van niet-Europese herkomst op alle gekende indicatoren de meeste achterstand kent. Bij geslacht vormen mannen de referentiecategorie. Omwille van de genderspecifieke relevantie van traditionele oriëntaties binnen allochtone gemeenschappen, toetsen we in de statistische modellen de interactie tussen etniciteit en geslacht. Met betrekking tot de verworven kenmerken nemen we het opleidingsniveau op, opgedeeld in (1) geen diploma (referentiecategorie), (2) diploma secundair onderwijs, (3) niet-universitair hoger onderwijs en (4) universitair onderwijs.

De kenmerken van de eerste baan die we opnemen om de impact van de intrede op de arbeidsmarkt op daaropvolgende mobiliteit te meten, zijn enerzijds het beroepsprestige en het (netto-)maandloon en anderzijds de mate waarin de eerste baan aansluit bij het opleidingsniveau van de respondent en de algemene tevredenheid met die eerste baan. Terwijl het beroepsprestige en het loon in de eerste baan continue variabelen zijn, bestaat de indicator van (mis)match in de eerste baan uit (1) juist goede opleiding (referentiecategorie), (2) te hoge opleiding en (3) te lage opleiding. Baantevredenheid is opgedeeld in (1) noch tevreden, noch ontevreden (referentiecategorie), (2) enigszins tot zeer tevreden

en (3) enigszins tot zeer ontevreden. Hoe meer arbeidservaring iemand heeft opgebouwd, hoe groter ons de kans lijkt op beroepsmobiliteit. Daarom wordt tot slot ook rekening gehouden met de tijd die iemand sinds de intrede op de arbeidsmarkt gewerkt heeft (de arbeidservaring). Bovendien controleren we op deze manier voor verschillen in observatieduur die voortvloeien uit het onderzoeksdesign. Deze continue variabele werd aangemaakt door het aantal maanden waarin werd gewerkt tussen de eerste en laatste/huidige baan te tellen (herschaald naar aantal jaren). De bijlage geeft de verdeling van de respondenten op de verklarende variabelen.

7.1 Beroepsprestigemobiliteit

In Model 0 (tabel 5) zijn de statistisch gemiddelde scores terug te vinden voor de wijziging in beroepsprestige tussen de eerste en de laatste/huidige baan na controle voor cohortenverschillen en verschillen in arbeidservaring. Arbeidservaring gaat gepaard met grotere verschillen in beroepsprestige tussen de eerste en de laatste/huidige baan. Per jaar arbeidservaring stijgt het beroepsprestige gemiddeld met 0,47. Tevens blijken allochtonen met een Turkse of Noord-Afrikaanse achtergrond significant meer te stijgen in beroepsprestige na de eerste baan dan autochtonen. Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet statistisch significant.

Vervolgens werd in een tweede stap (Model 1) gecontroleerd voor het opleidingsniveau. De opname van het opleidingsniveau zorgt voor een kleine verbetering van het model. Wie maximaal een diploma secundair onderwijs behaalde, heeft de grootste kans op een toename in beroepsprestige, meer dan wie geen diploma behaalde of hoger onderwijs volgde. De geringere vooruitgang bij hogeschoolden zou kunnen worden verklaard door het feit dat zij reeds hoog beginnen. Na controle voor het opleidingsniveau neemt het beroepsprestige bij allochtonen van Turkse of Noord-Afrikaanse afkomst nog steeds significant meer toe dan bij de autochtonen. Volgens het gebruikte model betekent dit dat zij bij eenzelfde opleidingsniveau meer kans hebben om op te klimmen op de sociale ladder dan autochtonen.

In het laatste model (Model 2) worden de kenmerken van de eerste baan toegevoegd. Hierdoor stijgt het aandeel verklaarde variantie enorm (toename tot 26 procent). Deze toename is hoofdzakelijk toe te schrijven aan het beroepsprestige van de eerste baan. Slechts in veel mindere mate leveren de overeenstemming van het opleidingsniveau met de vereisten van de eerste baan en de algemene tevredenheid met de eerste baan een bijdrage tot het model. Het effect van het maandloon blijkt niet statistisch significant. Dit betekent dat van de betrokken variabelen in het

Tabel 5 Modellen ter verklaring van de wijziging in beroepsprestige tussen de eerste en de laatste/huidige baan, B-coëfficiënten (N=5.842)

	Model 0	Model 1	Model 2
Intercept	3,50 ***	2,29 ***	-3,24 ***
Cohorte			
76 (ref.)	0	0	0
78	-0,92 *	-0,97 *	-0,13
80	-1,16 *	-1,30 *	-0,59
Arbeidsmarktervaring (in jaren)	0,47 ***	0,43 ***	0,52 ***
Etnische achtergrond			
Autochtoon (ref.)	0	0	0
Turk/N.Afrikaan	1,82 *	2,08 *	0,59
Andere herkomst	-0,15	-0,13	0,02
Geslacht			
Man (ref.)	0	0	0
Vrouw	-0,30	-0,34	-1,68 ***
Opleidingsniveau			
Geen diploma (ref.)		0	0
Secundair onderwijs		1,91 ***	4,60 ***
Niet-universitair hoger onderwijs		1,20 *	12,64 ***
Universitair onderwijs		0,45	15,57 ***
Beroepsprestige eerste baan			-0,44 ***
Nettoloon eerste baan (in euro per maand)			0,00
Opleidingsniveau geschikt voor eerste baan			
Juist goed (ref.)			0
Te lage opleiding			0,74
Te hoge opleiding			1,51 ***
Tevredenheid met eerste baan			
Noch tevreden, noch ontevreden (ref.)			0
Zeer/enigszins tevreden			-1,12 *
Zeer/enigszins ontevreden			1,03
R ² (adjusted)	1,2%	1,4%	25,9%

*** = $p < 0,001$; ** = $p < 0,01$; * = $p < 0,05$

model vooral het beroepsprestige in de eerste baan zal bepalen in welke mate iemand beroepsmobiliteit zal ervaren tussen de eerste en de volgende banen in het begin van de loopbaan. Hoe hoger het prestige in de eerste baan, hoe minder men nadien nog gaat stijgen. Wie reeds hoog begint heeft dus een kleinere kans op statusmobiliteit.

Indien gecontroleerd wordt voor het beroepsprestige, het loon, de geschiktheid van het opleidingsniveau en de tevredenheid in de eerste baan, zijn de verschillen naar etnische herkomst niet meer significant. De sterkere vooruitgang in beroepsprestige van allochtonen van Turkse of Noord-Afrikaanse origine is op deze manier toe te schrijven aan het feit dat zij vaker dan autochtonen tewerkgesteld zijn in eerste banen die meer sociale mobiliteit toelaten. Binnen deze posities hebben zij evenwel evenveel kans op beroepsprestigemobiliteit als autochtonen. Na contro-

le voor de baankenmerken liggen de effecten van het opleidingsniveau meer in de lijn van de verwachtingen. Vertrekt men vanuit een zelfde positie (in termen van kenmerken van de eerste baan) dan nemen de kansen op een stijging in beroepsprestige toe naarmate het opleidingsniveau hoger is. Ook geslacht wordt van belang: rekening houdend met hun startpositie blijken vrouwen minder dan mannen vooruit te gaan in beroepsprestige. Tevens ervaren personen die starten in een eerste baan waarvoor ze overgekwalificeerd zijn, significant meer opwaartse sociale mobiliteit dan diegenen waarvan het opleidingsniveau overeenstemt met het niveau van de eerste baan en gaan zij die (enigszins tot zeer) tevreden zijn met hun eerste baan er minder op vooruit in beroepsprestige dan diegenen die onverschillig of ontevreden zijn.

7.2 Loonmobiliteit

Voor de evolutie van het loon tussen de eerste en de laatste baan werden gelijkaardige analysemodellen opgesteld. In Model 0 (tabel 6) zijn opnieuw de statistisch gemiddelde afwijkingen terug te vinden voor de toename van het nettoloon tussen de eerste en laatste baan, na controle voor cohorte en arbeidsmarktervaring. Hieruit blijkt ten eerste dat hoe langer men arbeidsactief is, hoe meer loongroei men kent tussen de eerste en de laatste baan. De verschillen in loongroei tussen de etnische groepen zijn echter niet statistisch significant.

In tegenstelling tot het model ter verklaring van de wijziging in beroepsprestige, zorgt geslacht hier wel voor een significante bijdrage tot het model en, zoals ook al bleek in de beschrijvende analyse, het effect van geslacht verschilt naargelang etniciteit (Model 1). Vrouwen genieten een beperktere loonsverhoging tussen hun eerste en laatste/huidige baan dan mannen. Het opvallendst is dit bij vrouwen van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst. Om de verschillen tussen allochtone en autochtone vrouwen te achterhalen, moeten de effecten van etniciteit gecombineerd worden met die van de interactie tussen etniciteit en geslacht. De vrouwen van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst gaan gemiddeld veel minder sterk vooruit in hun loon dan autochtone vrouwen ($61 + (-207) = -146$). De scores bij etnische herkomst refereren, als gevolg van de toevoeging van de interactie tussen etniciteit en geslacht, naar de gemiddelde verschillen in loonmobiliteit tussen autochtone en allochtone mannen. Allochtone mannen en voornamelijk deze van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst lijken in tegenstelling tot hun vrouwelijke collega's een grotere toename in hun loon te hebben dan autochtone mannen. De verschillen zijn echter (opnieuw) niet significant.

In Model 2 wordt vervolgens gecontroleerd voor het behaalde onderwijsniveau. Hoger geschoolden lijken meer kans te hebben op positie-

ve loonmobiliteit. Vooral wie hoger onderwijs van universitair niveau afrondde, stijgt sterker dan wie geen diploma van het secundair onderwijs behaalde. Na controle voor het onderwijsniveau blijven de verschillen naar geslacht significant. Verder stellen we vast dat het verschil in loongroei tussen autochtone en allochtone mannen groter wordt, maar opnieuw niet significant is. De verschillen tussen autochtone en allochtone vrouwen worden iets kleiner maar blijven significant voor wat betreft de vrouwen van Turkse of Noord-Afrikaanse afkomst (82 + (-213)

Tabel 6 Modellen ter verklaring van de wijziging in het loon (netto per maand) tussen de eerste en de laatste/huidige baan, B-coëfficiënten (N=5.154)

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3
Intercept	190,3 ***	211,2 ***	156,2 ***	121,0 ***
Cohorte				
76 (ref.)	0	0	0	0
78	-32,5	-35,1	-31,1	1,3
80	-81,4 ***	-87,8 ***	-77,1 ***	-29,8
Arbeidsmarktervaring (in jaren)	18,9 ***	16,9 ***	19,4 ***	25,2 ***
Etnische achtergrond				
Autochtoon (ref.)	0	0	0	0
Turk/N.Afrikaan	-22,4	60,7	81,6	138,5 **
Andere herkomst	5,5	37,3	47,0	29,7
Geslacht				
Man (ref.)		0	0	0
Vrouw		-34,9 *	-36,2 *	-134,3 ***
Geslacht * etnische achtergrond				
Autochtoon		0	0	0
Turk/N.Afrikaan		-207,0*	-213,1**	-223,8**
Andere herkomst		-62,7	-66,6	-32,9
Opleidingsniveau				
Geen diploma (ref.)			0	0
Secundair onderwijs			52,8 *	72,2 ***
Niet-universitair hoger onderwijs			42,3	146,6 ***
Universitair onderwijs			116,9 ***	275,9 ***
Beroepsprestige eerste baan				2,1 ***
Nettoloon eerste baan (in euro per maand)				-0,7 ***
Opleidingsniveau geschikt voor eerste baan				
Juist goed (ref.)				0
Te lage opleiding				40,6
Te hoge opleiding				1,4
Tevredenheid met eerste baan				
Noch tevreden, noch ontevreden (ref.)				0
Zeer/enigszins tevreden				-0,6
Zeer/enigszins ontevreden				-11,9
R ² (adjusted)	1,8%	2,1%	2,3%	15,4%

*** = $p < 0,001$; ** = $p < 0,01$; * = $p < 0,05$

= -131). Zelfs met een zelfde opleidingsniveau is de loonstijging na de eerste baan veel beperkter voor vrouwen van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst in vergelijking met autochtone vrouwen.

64

De toevoeging van de kenmerken van de eerste baan zorgt, net als in het model ter verklaring van de wijziging in beroepsprestige, voor een spectaculaire toename van de verklaringskracht van het model (toename van 2 tot 15 procent). Vertikale (mis)match en baantevredenheid maken geen significant verschil voor de mate waarin het loon verandert; enkel het loon en het beroepsprestige van de eerste baan blijken relevant in Model 3. De verbetering van het model is hoofdzakelijk toe te schrijven aan de variabele nettoloon per maand in de eerste baan. Naarmate het loon hoger is in de eerste baan, neemt de kans op een loonstijging af, terwijl een hoger beroepsprestige (gecontroleerd voor het loon) in de eerste baan gepaard gaat met een grotere loonmobiliteit. Gecontroleerd voor de kenmerken van de eerste baan, blijkt ook het effect van het aantal jaren arbeidservaring toe te nemen. Ook de verschillen naar geslacht worden beduidend groter. Vrouwen kennen niet alleen een beperktere loonmobiliteit dan mannen, ze gaan ook minder vooruit dan op basis van hun startpositie kan worden verwacht. Tevens stellen we vast dat de effecten van etniciteit (voor mannen) en van opleidingsniveau sterker worden na controle voor de kenmerken van de eerste baan. Indien mannen met een Turkse of Noord-Afrikaanse achtergrond op gelijke voet zouden starten op de arbeidsmarkt in termen van beroepsprestige en loon, zouden zij significant meer stijgen in hun loon dan autochtone mannen. Dit in tegenstelling tot hun vrouwelijke collega's. Indien vrouwen van Turkse of Noord-Afrikaanse origine tewerkgesteld zouden zijn in eerste banen met dezelfde kenmerken als autochtone vrouwen dan nog blijft hun loongroei beperkter, wel worden de verschillen minder groot ($139 + (-224) = -85$). De verschillen tussen de overige allochtonen en de autochtonen zijn noch voor mannen, noch voor vrouwen significant. Wat het opleidingsniveau betreft, blijkt dat bij een gelijke start op de arbeidsmarkt (in termen van beroepsprestige en loon) de loonstijging vergroot naarmate het behaalde onderwijsniveau hoger is.

8. Besluit en discussie

Zowel de autochtonen als de allochtonen ervaren opwaartse sociale mobiliteit; beide groepen gaan er gemiddeld op vooruit in termen van beroepsprestige en nettoloon tussen de eerste en huidige/laatste baan. Dit op het eerste zicht positieve beeld moet echter genuanceerd worden. Wat het beroepsprestige betreft is de vastgestelde mobiliteit voor alle onderscheiden etnische groepen ongeveer even groot. Gezien de minder gunstige intredepositie van allochtonen betekent dit dat de kloof

met autochtonen, ondanks de sociale stijging, in de laatste baan even groot blijft. Het op het eerste zicht beter presteren van allochtonen van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst is toe te schrijven aan het feit dat zij vaker dan autochtonen in posities starten die meer sociale mobiliteit toelaten (banen met een laag beroepsprestige, zowel in absolute termen als relatief ten opzichte van het eigen diploma). Dit is verwant aan de bevindingen in de literatuur over de effecten van overscholing bij de start van de beroepsloopbaan. Hoewel overschoolde schoolverlaters meer opwaarts mobiele bewegingen maken, is dit hoofdzakelijk doordat ze geconcentreerd zijn in lage beroepen waar er minder beperkingen zijn tot opwaartse mobiliteit. Binnen deze posities is de kans op sociale mobiliteit evenwel even groot voor allochtonen als autochtonen.

Met betrekking tot loonmobiliteit na de eerste baan, hebben we kunnen vaststellen dat allochtone mannen in dezelfde mate hun loon verbeteren als autochtone mannen. Indien mannen van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst echter tewerkgesteld zouden zijn in eerste banen met dezelfde kenmerken als autochtone mannen, is hun loonstijging na de eerste baan zelfs groter dan voor autochtone mannen. Gegeven de startpositie van allochtone mannen, wordt bijgevolg geen verdere discriminatie op de arbeidsmarkt vastgesteld. Ze maken evenwel hun achterstand bij de start van de arbeidsloopbaan niet goed. Meer nog dan bij het beroepsprestige worden in het geval van het nettoloon grote verschillen naar geslacht vastgesteld. Mannen verdienen gemiddeld niet alleen meer dan vrouwen, de loonmobiliteit is voor vrouwen ook veel kleiner dan voor mannen. Allochtone vrouwen en in het bijzonder vrouwen van Turkse of Noord-Afrikaanse afkomst, maken daarenboven nog minder kans op een toename van het loon na de eerste baan dan autochtone vrouwen. Wellicht is dat toe te schrijven aan de traditionele opvattingen in die groepen allochtonen die de kansen van vrouwen negatief beïnvloeden.

De kansen om op te klimmen op de sociale ladder blijken hoofdzakelijk samen te hangen met de kenmerken van de eerste baan. Het beroepsprestige en het nettoloon van de eerste baan bepalen in welke mate men erop vooruit gaat. Vergelijken we de stijging in beroepsprestige en het loon met elkaar, dan lijken allochtonen door hun relatief lage startpositie meer vooruitgang te kunnen maken in beroepsprestige, maar vertaalt zich dat minder in een inhaalbeweging op het vlak van loon. Gegeven dat een hoger beroepsprestige meer kansen biedt op een sterkere loonstijging, zou dit eventueel wel in de latere arbeidsloopbaan tot uiting kunnen komen. Het opleidingsniveau speelt vooral voor loonmobiliteit een additionele rol; hoe lager het opleidingsniveau, hoe kleiner de kans op opwaartse sociale mobiliteit. Tot zover kunnen we ons aansluiten bij Warrens (2001) bevindingen; namelijk dat de verschillen aanwezig bij

intrede gedurende de verdere beroeps carrière blijven bestaan. De algemeen beperkte bijkomende invloed van de opleiding op sociale stijging na de eerste baan mag evenwel niet doen vergeten dat het onderwijs heel sterk bijdraagt aan een succesvolle instap op de arbeidsmarkt. De grootste verschillen naar etnische herkomst zijn reeds aanwezig bij de intrede op de arbeidsmarkt, en reeds daarvoor in grote mate vastgelegd door de verschillen in onderwijs.

Alles lijkt er dus op te wijzen dat de achterstelling van allochtonen op de arbeidsmarkt niet zo zeer te wijten is aan het gebrekkig functioneren van de arbeidsmarkt, maar veel meer te maken heeft met deficiënties in de selecties in het onderwijs (zie onder meer Duquet e.a., 2006). De ongelijkheid tussen autochtonen en allochtonen moet dan ook vroeger aangepakt worden, nog voor de intrede op de arbeidsmarkt. Immers, de initiële achterstand van allochtonen bij de start van de loopbaan wordt meestal niet meer ingehaald bij het verdere verloop ervan.

Noten

1. De auteurs zijn lid van de onderzoeksgroep Tempus Omnia Revelat (TOR), Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel en van het Vlaamse interuniversitaire onderzoeksnetwerk SONAR (Studiegroep van ONderwijs naar ARbeidsmarkt). Correspondentieadres: Vakgroep Sociologie, Pleinlaan 2, B-1050 Brussel. E-mail: torinfo@vub.ac.be. Website: <http://www.vub.ac.be/TOR/>.
2. Het SONAR-project wordt gefinancierd door het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in het kader van het Programma Beleidsgericht Onderzoek (PBO97/15/42, PBO98/56/76, PBO99B/4/13), werd in 2000 onderdeel van het Steunpunt 'Loopbanen van leerlingen en studenten in het onderwijs en de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt', en maakt sinds 2007 deel uit van het Steunpunt Beleidsrelevant Onderzoek 'Studie- en Schoolloopbanen'. Voor meer informatie zie bijvoorbeeld SONAR (2004, 2006).
3. De paneluitval tussen de eerste en tweede golf bedraagt 30,7 procent en bijkomend 19,6 procent naar de derde golf, en ligt licht hoger bij lager gekwalificeerden (zie Laurijssen, 2005). Bij de allochtonen is er sprake van een hogere paneluitval dan bij de autochtonen (respectievelijk 39 en 30 procent bij de tweede golf, en 27 en 19 procent bij de derde golf), gedeeltelijk door de algemeen lagere panelretentie van lagergeschoolden. Respondenten die niet op latere leeftijd bevraagd werden, blijven evenwel opgenomen in de analyse (in het bijzonder hebben lagergeschoolden op 23-jarige leeftijd reeds meerdere jaren arbeidsservaring).
4. De lengte van de loopbanen verschilt niet alleen omdat het waarnemingsvenster varieert (niet iedereen werd opnieuw bevraagd op 26 of 29 jaar, zie hoger), maar vooral ook omdat niet alle respondenten even lang studeren. De gemiddeld lager geschoolde allochtonen in onze steekproef hebben bijgevolg gemiddeld een langere loopbaan.

Literatuur

- Bakker, B., Sieben, I., Nieuwbeerta, P. & Ganzeboom, H. (1997). Maten voor prestige, sociaal-economische status en sociale klasse voor de standaard beroepenclassificatie 1992. *Sociale wetenschappen*, 40(1), 1-22.
- Breen, R. & Goldthorpe, J.H. (1999). Class inequality and meritocracy: A critique of Saunders and an alternative analysis. *British Journal of Sociology*, 50(1), 1-27.
- Büchel, F. & Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36(8), 803-816.
- Crul, M. & Vermeulen, H. (2003). The second generation in Europe. *International Migration Review*, 37(4), 965-986.
- Duquet, N., Glorieux, I., Laurijssen, I. & Van Dorsselaer, Y. (2006). *Wit krijgt schrijft beter. Schoolloopbanen van allochtone jongeren in beeld*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Glorieux, I., Laurijssen, I. & Van Dorsselaer, Y. (2009). *Zwart op wit. De intrede van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Hauser, R.M., Warren, J.R., Huang, M.-H. & Carter, W.Y. (2000). Occupational status, education, and social mobility in the meritocracy. In K. Arrow, S. Bowles & S. Durlauf (Red.), *Meritocracy and economic inequality* (pp. 179-229). New Jersey: Princeton University Press.
- Heath, A.F., Rothon, C. & Kilpi, E. (2008). The second generation in Western Europe: Education, unemployment and occupational attainment. *Annual Review of Sociology*, 34(1), 211-235.
- Ip, C.Y. (2005). *Changing nature of career? A study of work-life histories by using sequence methods*. Paper presented at the International Sociological Association Research Committee on Social Stratification and Mobility, University of Oslo, 5-8 May.
- Laurijssen, I. (2005). *Respons en wegingscoëfficiënten SONAR-cohorten*. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Lesthaeghe, R. (Red.) (2000). *Communities and generations: Turkish and Moroccan populations in Belgium*. Brussel: VUB University Press.
- Marks, G.N. (2005). Accounting for immigrant nonimmigrant differences in reading and mathematics in twenty countries. *Ethnic and Racial Studies*, 28(5), 925-946.
- Martens, A. (1973). *25 jaar wegwerparbeiders. Het Belgisch immigratiebeleid na 1945*. Leuven: Katholieke Universiteit, Sociologisch onderzoeksinstituut.
- Meer, P. van der & Wielers, R. (1997). Hoe belangrijk is opleiding voor de arbeidsmarktpositie van allochtonen? *Mens & Maatschappij*, 172(1), 40-47.
- Moors, G. (2000). Turkish and Moroccan ethnic enterprises in Belgium. In R. Lesthaeghe (Red.), *Communities and generations: Turkish and Moroccan populations in Belgium* (pp. 321-339). Brussel: VUB Press.

- Neels, K. (2000). Education and the transition to employment: Young Turkish and Moroccan adults in Belgium. In R. Lesthaeghe (Red.), *Communities and generations: Turkish and Moroccan populations in Belgium* (pp. 243-278). Brussel: VUB Press.
- Phalet, K. (2007). Down and out: The children of migrant workers in the Belgian labour market. In A.F. Heath & S.Y. Cheung (Red.), *Unequal chances: Ethnic minorities in Western labour markets* (pp. 413-180). Oxford: Oxford University Press.
- Phalet, K. & Swyngedouw, M. (2003). Measuring immigrant integration: The case of Belgium. *Studi Emigrazione / Migration Studies*, XI(152), 773-803.
- Phalet, K., Deboosere, P. & Bastiaenssen, V. (2007). Old and new inequalities in educational attainment: Ethnic minorities in the Belgian census 1991-2001. *Ethnicities*, 7(3), 390-415.
- Portes, A. & Zhou, M. (1993). The new second generation: Segmented assimilation and its variants among post-1965 immigrant youth. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 530(1), 74-98.
- Scherer, S. (2004). Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment & Society*, 18(2), 369-394.
- Sicherman, N. (1991). 'Overeducation' in the labor market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101-123.
- SONAR (2004). *Hoe maken Vlaamse jongeren de overgang van school naar werk? Cohorte 1980 (Eerste golf). Technisch rapport*. Leuven: Steunpunt Beleidsrelevant Onderzoek 'Loopbanen van leerlingen en studenten in het onderwijs en de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt'.
- SONAR (2006). *Hoe maken Vlaamse jongeren de overgang van school naar werk? Cohorte 1976 (Derde Golf). Technisch rapport*. Leuven: Steunpunt Beleidsrelevant Onderzoek 'Loopbanen van leerlingen en studenten in het onderwijs en de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt'.
- Thomson, M. & Crul, M. (2007). The second generation in Europe and the United States: How is the transatlantic debate relevant for future research on the European second generation? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33(7), 1025-1041.
- Timmerman, C., Vanderwaeren, E. & Crul, M. (2003). The second generation in Belgium. *International Migration Review*, 37(4), 1065-1090.
- Topel, R.H. & Ward, M.P. (1992). Job mobility and the careers of young men. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439-479.
- Valk, H.G. de & Liefbroer, A.C. (2007). Timing preferences for women's family-life transitions: Intergenerational transmission among migrants and Dutch. *Journal of Marriage and the Family*, 69(1), 190-206.
- Van den Broeck, D. (1999). *Nieuwe methoden om allochtone werkloosheid en discriminatie in kaart te brengen*. Brussel: Studiedienst Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).

Warren, J.R. (2001). Changes with age in the process of occupational stratification. *Social Science Research*, 30(2), 264-288.

Warren, J.R., Hauser, R.M. & Sheridan, J.T. (2002). Occupational stratification across the life course: Evidence from the Wisconsin longitudinal study. *American Sociological Review*, 67(3), 432-455.

Bijlage

Tabel 7 Beschrijvende gegevens van de verklarende variabelen (N=6.072)

	%	Gemiddelde ^a
<i>Cohorte</i>		
1976	34,2	
1978	32,7	
1980	33,1	
<i>Geslacht</i>		
Mannen	50,1	
Vrouwen	49,9	
<i>Etnische achtergrond</i>		
Autochtoon	87,6	
Turk/N.Afrikaan	4,1	
Andere herkomst	8,3	
<i>Opleidingsniveau</i>		
Geen diploma	15,1	
Secundair onderwijs	46,2	
Niet-universitair hoger onderwijs	28,7	
Universitair onderwijs	10,0	
<i>Opleidingsniveau geschikt voor eerste baan</i>		
Juist goed	69,5	
Te lage opleiding	5,0	
Te hoge opleiding	25,5	
<i>Tevredenheid met eerste baan</i>		
Noch tevreden, noch ontevreden	14,4	
Zeer/enigszins tevreden	72,8	
Zeer/enigszins ontevreden	12,9	
<i>Arbeidsmarktervaring (in jaren)</i>		4,04
<i>Beroepsprestige eerste baan</i>		41,16
<i>Nettoloon eerste baan (in euro per maand)</i>		1.094,40

^a Dit zijn de gemiddelde waarden van de continue variabelen, in de analyses werd echter de gecentreerde versie gebruikt; d.w.z. dat de score van elke respondent verminderd werd met het gemiddelde en dat met de nieuwe variabelen die hieruit resulteerden werd verder gewerkt.