

Beroepsmobiliteit in de vroege arbeidsloopbaan van Turkse en Marokkaanse allochtonen

*Ilse Laurijssen*¹ & Ignace Glorieux¹*

Samenvatting

Uit onderzoek naar de sociale integratie van migranten en hun kinderen weten we dat de onderwijsloopbaan evenals de arbeidsmarktintrede bij allochtonen vaak moeizaam verloopt. In dit artikel gaan we in op de beroepsmobiliteit van allochtonen tijdens de vroege arbeidsloopbaan, na de eerste arbeidsmarktintrede. We vergelijken de vooruitgang die jongvolwassenen van allochtone herkomst en autochtonen in Vlaanderen maken in de socio-economische status van het beroep (SES) tijdens de eerste jaren op de arbeidsmarkt. Zowel allochtonen als autochtonen ervaren opwaartse mobiliteit tijdens deze cruciale fase van hun beroepsloopbaan. De initiële achterstand van allochtonen bij de start van de loopbaan wordt evenwel niet goedgemaakt, hoewel jongvolwassenen met een niet-traditionele herkomst die op jonge leeftijd naar België migreerden meer opwaartse mobiliteit kennen tijdens de eerste jaren van hun loopbaan dan autochtonen. De verdere beroepsloopbaan is grotendeels bepaald door de kenmerken van de start op de arbeidsmarkt en het bereikte opleidingsniveau. Een relatief lage eerste baan laat wel een zekere ruimte voor het inhalen van de leeftijdsgenoten met een meer succesvolle arbeidsmarktintrede, en tweedegeratieallochtonen van Turkse en Marokkaanse herkomst met een nadelige arbeidsmarktintrede in het bijzonder hebben betere kansen om hun leeftijdsgenoten in te lopen. In combinatie met de bevinding van een langdurig negatieve impact van de intredewerkloosheidsduur, beginnen deze allochtonen het best zo snel mogelijk na schoolverlaten te werken.

Kernwoorden

arbeidsmarkt, etnische herkomst, migratiegeneratie, sociale mobiliteit

* torinfo@vub.ac.be

¹ Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel

Inleiding

De arbeidsmarktkansen van kinderen van migranten zeggen iets over de structurele integratie van etnische minderheden op lange termijn. Sociale mobiliteit van nieuwe generaties allochtonen wordt hoofdzakelijk in kaart gebracht door hun positie te vergelijken met die van autochtonen of van eerstegeneratiemigranten. Omdat de kinderen van migranten, de zogenaamde tweedegeneratiemigranten, de taal en het onderwijs van het land van verblijf verwerven, zouden ze meer dan hun ouders toegang moeten verkrijgen tot werk en gunstige arbeidsmarktposities, en ideaal gezien op gelijke voet komen met autochtonen.

Al heel wat onderzoek boog zich de laatste jaren over de sociale integratie van migranten en hun kinderen. 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 allochtonen nog 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 de kinderen van migranten afkomstig uit landen buiten de Europese Unie die de laagste kwalificaties halen, en de allochtonen van Europese herkomst die een tussenpositie innemen (Crul et al., 2012; Heath, Rethon & Kilpi, 2008).

De patronen van de arbeidsmarktuitskomsten lopen sterk parallel met die in onderwijs (Heath et al., 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).

Wellicht doordat kinderen van migranten nog maar recent in groten getale op de arbeidsmarkt aanwezig zijn, zijn de meeste studies evenwel beperkt tot de onderwijsloopbaan en de eerste baan. De verdere arbeidsmarktmobiliteit bij allochtonen is nog minder onderzocht. In dit artikel onderzoeken we met behulp van Vlaamse gegevens etnische herkomstverschillen in de beroepsmobiliteit tijdens de eerste jaren op de arbeidsmarkt. We gaan na of Turkse en Marokkaanse allochtonen in Vlaanderen dezelfde kansen voor beroepsmobiliteit hebben als autochtonen met gelijkaardige onderwijskwalificaties. We bekijken in het bijzonder ook de rol van de start op de arbeidsmarkt in de kansen voor allochtone jongvolwassenen om de achterstand die ze hebben bij intrede op de arbeidsmarkt goed te maken tijdens hun verdere arbeidsloopbaan. Weten allochtonen na hun initiële instap op de arbeidsmarkt hun achterstand in te lopen, of nemen verschillen naar etnische achtergrond alleen maar verder toe?

De verschillen tussen etnische groepen op de arbeidsmarkt zijn nog maar zelden bestudeerd vanuit een levensloopperspectief. Deze studie breidt bijgevolg het bestaande onderzoek uit omdat het de verschillen op de arbeidsmarkt uitdiept door de initiële fase van arbeidsmarktintrede te onderscheiden van de daaropvolgende veranderingen

in arbeidsloopbaan. Meer bepaald bekijken we hoe verschillen naar etnische achtergrond in de beroepsstatus evolueren tijdens de jaren die volgen op de initiële intrede op de arbeidsmarkt.

Verklaringen voor etnische verschillen op de arbeidsmarkt

De belangrijkste verklaringsmodellen voor de achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt wijzen op de intergenerationale overerving van menselijk kapitaal (via onderwijs en beroepssegregatie), discriminatie en culturele verschillen (Heath et al., 2008).

Menselijk kapitaal

Een eerste verklaring voor de kansen van allochtonen op de arbeidsmarkt, net zoals voor autochtonen, heeft te maken met *menselijk kapitaal*. Omdat tweedegeneratieallochtonen al op jonge leeftijd de taal en het onderwijs van het land van verblijf verwerven, evenals kennis van standaardpraktijken en de arbeidsmarkt, zouden ze niet meer dezelfde barrières ondervinden als de eerstegeneratiemigranten. De verwachting is daarom dat onderwijs een belangrijke verklaring kan bieden. Mechanismen van intergenerationale overerving - die overigens op basis van de beschikbare studies (Heath et al., 2008) dezelfde blijken te zijn voor allochtonen als voor autochtonen (Phalet et al., 2007) - dragen bij tot een moeilijke schoolloopbaan en problematische onderwijsuitkomsten voor allochtonen (Duquet et al., 2006).

De onderwijsachterstand van allochtonen beperkt vervolgens hun kansen op de arbeidsmarkt (Glorieux et al., 2009). In de mate dat 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 meest interessante vraag is dan ook welke nadelen allochtonen ondervinden op de arbeidsmarkt, nadat gecontroleerd is voor het onderwijsniveau.

Tewerkstellingsdiscriminatie

De intergenerationale overerving van sociale posities verloopt grotendeels via de onderwijsloopbaan, maar ook andere mechanismen zijn aan het werk. Zo kan de arbeidsmarktsegregatie naar etnische herkomst verder te maken hebben met *discriminatie* (aangetoond in Vlaamse studies, bv. Van den Broeck, 1999; Baert et al., 2013).

Deze discriminatie kan te wijten zijn aan persoonlijke vooroordelen, maar kan eveneens rationeel zijn vanuit het standpunt van een werkgever wanneer die risico's probeert te beperken in situaties waarin men over onvoldoende informatie beschikt over de 'echte' productiviteit van een potentiële werknemer (Arrow, 1998), en waar-

bij veronderstelde of gemiddelde kenmerken van een etnische groep toegeschreven worden aan alle leden van de groep (statistische discriminatie). Deze vorm van risicoaversie bij werkgevers zou in het bijzonder tot uiting kunnen komen bij (eerste) arbeidsmarktintrede, maar zou nadien minder zwaar zijn.

Culturele factoren

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 et al., 2008). Enige voorzichtigheid is evenwel geboden met deze veronderstelling, omdat ze overblijvende arbeidsmarktverschillen na controle voor menselijk kapitaal te gemakkelijk zou toewijzen aan het mechanisme van tewerkstellingsdiscriminatie. Kinderen van migranten zouden hun onderwijs- en beroepsaspiratie immers mogelijk beperken, omdat ze de integratiemoeilijkheden bij hun ouders zien, of anticiperen op discriminatie.

Naast de sociaal-economisch zeer zwakke positie van hun ouders, kunnen meer specifieke *culturele factoren* een rol spelen. Zo wordt de oriëntatie op de eigen etnische gemeenschap, die in het bijzonder sterk is bij de Turkse Belgen (Lesthaeghe, 2000), doorgaans als een negatieve factor beschouwd, onder meer omdat ze (arbeids) segmentatie in stand houdt. Maar ze geeft ook toegang tot sociale netwerken, ook 'etnisch kapitaal' genoemd, die ingezet kunnen worden om bijvoorbeeld werk te vinden. Een 'kwalitatieve etnische omgeving' kan zo de weg openen voor opwaartse mobiliteit (Borjas, 1992). In die context blijkt de informele participatie van Turkse allochtonen relatief groot, niet alleen in etnische maar ook in niet-etnische verenigingen (Phalet & Swyngedouw, 2003). Waar de eerstegeneratie-immigranten traditionele oriëntaties hebben, staan de tweedegeneratiemigranten meer open voor de waarden en opvattingen in de Belgische samenleving (Phalet & Swyngedouw, 2003).

Vroeger onderzoek

De meeste studies vinden dat, ook nadat ze rekening houden met het nadeel dat allochtonen ondervinden door hun lagere opleidingskwalificaties, een deel van de arbeidsmarktverschillen onverklaard blijft. Zo ligt het risico op werkloosheid hoger 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 vele Europese landen (Heath et al., 2008; Lessard-Phillips et al., 2012).

Wat de verdere beroepspositie betreft, is het beeld minder eenduidig. In sommige landen cumuleren de nadelen voor allochtonen (onderwijs, werkloosheid, zwakke ar-

beidsmarktpositie), terwijl in andere landen slechts weinig bijkomende hindernissen blijken te zijn na de initiële instap op de arbeidsmarkt. In hun review plaatsen Heath en coauteurs (2008) België bij de landen die gekenmerkt worden door cumulatieve patronen van nadelen voor allochtonen (in Groot-Brittannië en Zweden zijn er daarentegen 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 (Lessard-Phillips et al., 2012; 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 et al., 2009).

De voorliggende studie is de eerste over beroepsmobiliteit van allochtonen in België die focust op *intragenerationele* veranderingen in beroepsstatus tijdens de vroege loopbaan, na de eerste arbeidsmarktintrede. We bekijken hoeveel de socio-economische status van het beroep (SES) verandert tijdens de eerste jaren op de arbeidsmarkt bij jongvolwassenen van allochtone herkomst en autochtonen in Vlaanderen, en we onderzoeken in welke mate de veranderingen in SES tussen de eerste en de laatste baan verklaard kunnen worden door toegeschreven en verworven kenmerken en door kenmerken van de eerste tewerkstelling.

Beroepsmobiliteit en de impact van arbeidsmarktintrede

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. 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 (zie (a) hieronder). Tevens beperkt een moeilijke arbeidsmarktintrede niet noodzakelijk de verdere kansen; evengoed kunnen degenen met een benadeelde start later inlopen (zie (b) hierna).

(a) Terwijl het *opleidingsniveau* bijzonder belangrijk is bij de intrede op de arbeidsmarkt, 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 opleidingsniveau 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 afgegaan kan worden. Naarmate men langer op de arbeidsmarkt aanwezig is, kun-

nen werkgevers gebruikmaken van jaren beroepservaring, evaluatierapporten, aanbevelingsbrieven en dergelijke (Warren, 2001; Warren et al., 2002). Later in de arbeidsloopbaan zouden zaken zoals prestatie en marktmechanismen dan belangrijker worden.

- (b) *Arbeidsmarktintrede* en een succesvolle transitie van het onderwijs naar de arbeidsmarkt zijn belangrijk voor daaropvolgende loopbaankansen of -risico's. In de literatuur is er echter onenigheid over de mate waarin een slechte start ook de verdere loopbaan negatief beïnvloedt (zie bv. Scherer, 2004; Gash, 2008). 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. Volgens Sicherman (1991) maakt overscholing gewoon deel uit van het loopbaanmobiliteitsproces. Een slechte instap kan immers een noodzakelijke opstap zijn naar een betere loopbaan ('springplankhypothese'). De achterliggende redenering is dat een lage job voornamelijk aanvaard zal worden door schoolverlaters om vaardigheden en ervaring te verwerven die vervolgens de toekomstperspectieven vergroten.

Longitudinaal onderzoek van het effect van overscholing bij schoolverlaters in de eerste baan (in Europa) geeft evenwel geen bevestiging voor de springplankhypothese; een lage start lijkt vooral negatieve gevolgen te hebben voor de latere positie (Büchel & Mertens, 2004; Scherer, 2004). Bovendien vindt heel wat onderzoek naar de effecten van werkloosheid in het begin van de loopbaan nadelige effecten op lange termijn voor de arbeidsloopbaan (de zogenaamde 'littekeneffecten'; bv. Cockx & Picchio, 2013; Luijckx & Wolbers, 2009).

Uit dit literatuuroverzicht distilleren we twee onderzoeksvragen met betrekking tot loopbaanmobiliteit, met variërende en tegengestelde verwachtingen (hypothesen). Ten eerste: in welke mate heeft het onderwijsniveau een impact op de loopbaanmobiliteit na de eerste instap op de arbeidsmarkt? Is het de belangrijkste factor voor verdere mobiliteitskansen of dooft de impact ervan langzaam uit nadat het de eerste baan beïnvloed heeft? En ten tweede: in welke mate zet een succesvolle instap op de arbeidsmarkt de toon voor verdere mobiliteit, en is initieel falen de start van een negatieve spiraal (of ook het 'littekeneffect') of eerder enkel een tijdelijk stadium dat kansen biedt tot inlopen (springplank- of integratieperspectief)? Meer specifiek kunnen we verwachten dat een relatief ongunstige start op de arbeidsmarkt (mogelijk door discriminatie) nadien meer goedgemaakt kan worden door allochtonen, in de mate dat discriminatie minder doorslaggevend wordt naarmate ze meer werkervaring kunnen voorleggen.

SONAR-data: 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, maken we gebruik 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, respectievelijk geboren in 1976, 1978 en 1980, die allen bevroegd werden op 23-jarige leeftijd ($n=9.010$). De jongeren geboren in 1976 en 1978 werden opnieuw bezocht op 26-jarige leeftijd ($n=4.162$). De respondenten van cohorten 1976 en 1980 werden opnieuw bevroegd op 29-jarige leeftijd, voor wie dit een, respectievelijk, derde en tweede golf was ($n=3.579$). Voor de analyses hier behielden we enkel de respondenten met een duidelijke autochtone of allochtone herkomst, met geldige gegevens voor de beroepsmobiliteitsvariabelen ($n=7.657$).

Sociodemografische variabelen

Etniciteit wordt afgebakend door autochtonen van allochtonen te onderscheiden, 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 moederzijde) die (4) in België geboren is én die (5) eveneens de Belgische nationaliteit heeft. Voor onze analyses onderscheiden we de eerstegeneratieallochtonen (25% van de allochtonen in onze steekproef is geboren buiten België) van de tweede- en zelfs derdegeneratieallochtonen. Voor alle allochtonen in de steekproef geldt evenwel dat ze onderwijs volgden in Vlaanderen (selectiecriteria voor opname in de steekproef); de eerstegeneratieallochtonen migreerden bijgevolg op relatief jonge leeftijd naar België. Binnen de groep allochtonen onderscheiden we telkens verder de allochtonen van Turkse of Noord-Afrikaanse (hoofdzakelijk Marokkaanse) herkomst van de verder heel diverse groep allochtonen met een andere etnische achtergrond.

Bij *geslacht* vormen mannen de referentiecategorie.

Als centraal verworven kenmerk nemen we het *opleidingsniveau* op, opgedeeld in (1) geen diploma (referentiecategorie), (2) diploma secundair onderwijs, (3) niet-universitair hoger onderwijs en (4) universitair onderwijs. Uit Tabel 1 blijkt duidelijk dat jongvolwassenen van allochtone herkomst in onze steekproef veel vaker ongekwalificeerd of laaggekwalificeerd zijn. In het bijzonder bij de allochtonen van Turkse of Marokkaanse herkomst heeft slechts een kleine groep een diploma van hoger onderwijs (11% voor de eerste generatie, 14% voor de tweede generatie, tegen 48% voor de autochtonen) en is het aandeel van vroegtijdige schoolverlaters erg groot (respectievelijk 48% en 39% tegen 12%).

Afhankelijke variabele

In het SONAR-databestand beschikken wij over uitgebreide informatie over de eerste baan en de laatste of huidige baan bij elke bevraging. We codeerden elk van de beroepen, en van de beroepcodes leidden we vervolgens de SES van het beroep af, zoals die gemeten wordt door de International Socio-Economic Index of occupational status (ISEI; zie Bakker, Sieben, Nieuwbeerta & Ganzeboom, 1997). De SES-schaal gaat van 16 (laag) tot 87 (hoog). We analyseren de verandering in beroepsstatus op basis van het verschil tussen de beroepsstatus van de laatste en die van de eerste baan. Deze indicator kan beschouwd worden als een algemene proxy voor de hoeveelheid mobiliteit in beroepsniveau en overeenkomstige beroepskenmerken.

Tabel 1 met beschrijvende statistieken van de variabelen illustreert dat de mate van verandering in SES tussen de eerste en de laatste baan niet (statistisch significant) verschillend is voor jongvolwassenen van autochtone en allochtone origine, ook al is de SES van de eerste en de laatste baan lager voor de eerste- en de tweedegeneratieallochtonen, en het laagst voor deze met een Turkse of Noord-Afrikaanse achtergrond. Ook wanneer we de hoeveelheid verandering in beroepsstatus standaardiseren - door te delen door het aantal jaren arbeidsmarktervaring - laten allochtonen ongeveer dezelfde opwaartse mobiliteit optekenen als de autochtonen.

Tabel 1. Gemiddelde scores naar etnische herkomst (n=7.657)

	Autochtoon		Eerste generatie		Tweede/derde generatie	
	Turks / Maghreb	Andere herkomst	Turks / Maghreb	Andere herkomst	Turks / Maghreb	Andere herkomst
SES eerste baan	44,98	32,17 *	40,37 *	35,94 *	42,04 *	43,62 *
SES laatste baan	47,10	33,17 *	44,13 *	38,20 *	43,62 *	43,62 *
Verandering in SES tussen eerste en laatste baan	2,11	1,00	3,75 *	2,26	1,58	1,58
Verandering in SES geschaald: per jaar werkervaring	0,51	0,01	1,07 °	0,66	0,30	0,30
Onderwijsniveau						
<i>ongekwalificeerd</i>	11,6%	48,4% *	23,3% *	39,0% *	20,0% *	20,0% *
<i>secundair onderwijs</i>	40,7%	40,9%	45,7%	47,2%	45,0%	45,0%
<i>hoger niet-universitair onderwijs</i>	29,9%	6,5% *	16,4% *	9,6% *	24,1% *	24,1% *
<i>universitair onderwijs</i>	17,8%	4,3% *	14,6%	4,1% *	10,9% *	10,9% *
Relatieve SES eerste baan	0,11	-3,93 *	-1,03	-1,09	0,15	0,15
Match onderwijs en eerste baan	25,3%	24,7%	32,0% *	29,4%	27,3%	27,3%
<i>overschoold</i>	4,4%	7,5%	2,7%	6,0%	5,4%	5,4%
<i>onderschoold</i>	70,2%	67,7%	65,3%	64,7%	67,4%	67,4%
match						
Tevredenheid met eerste baan						
<i>ontevreden</i>	12,8%	16,1%	16,0%	15,6%	13,9%	13,9%
<i>neutraal</i>	13,9%	22,6% *	13,7%	17,4%	15,3%	15,3%
<i>tevreden</i>	73,2%	61,3% *	70,3%	67,0% *	70,8%	70,8%
Initiële werkloosheidsduur, in maanden	1,67	6,75 *	1,66	6,87 *	2,18	2,18
Werkloosheidsduur, gecentreerd, in jaren	-0,02	0,41 *	-0,02	0,42 *	0,03	0,03
Werkervaring tussen eerste en laatste baan, in maanden	61,34	53,37 *	56,16 *	49,79 *	58,98	58,98
Werkervaring, gecentreerd, in jaren	0,04	-0,63 *	-0,39 *	-0,92 *	-0,16	-0,16
N	6.716	93	219	218	411	411

Noot: Significantietoetsen voor etnische verschillen: * indien waarde van de betrokken etnische groep statistisch significant verschillend ($p < .05$) is van de waarde van de autochtonen (referentiegroep).

Arbeidsmarktintrede indicatoren

De kenmerken van de eerste baan die we opnemen zijn relatieve SES en twee subjectieve indicatoren van passende eerste baan. De *relatieve SES van de eerste baan* kan beschouwd worden als een objectieve indicator van de mate waarin de zoektocht naar een eerste baan als succesvol beschouwd kan worden in vergelijking met wat verwacht kan worden op basis van iemands onderwijskwalificaties. Deze variabele construeerden we door van de ISEI-score van de eerste baan de gemiddelde ISEI van de eerste baan van respondenten met hetzelfde opleidingsniveau in de steekproef af te trekken. De gemiddelde score van allochtonen van Turkse of Marokkaanse herkomst ligt lager dan die van autochtonen (zie Tabel 1), al is het verschil enkel statistisch significant voor de eerste generatie.

Als subjectieve indicatoren voor het vinden van een gepaste baan nemen we de mate van (mis)match met het opleidingsniveau en de algemene tevredenheid met de eerste baan op. De *verticale mismatch in de eerste baan* is gemeten als (1) juist goede opleiding (referentiecategorie), (2) te hoge opleiding (overschoold) en (3) te lage opleiding (onderschoold) in vergelijking met de werkvereisten. *Eerste baantevredenheid* is opgedeeld in (1) enigszins tot zeer ontevreden (2) noch tevreden, noch ontevreden, en (3) enigszins tot zeer tevreden (referentiecategorie). De allochtonen hebben een minder gunstige arbeidsmarktstart zoals blijkt uit een lagere mate van jobmatch en beperktere jobtevredenheid, al zijn niet alle verschillen statistisch significant (Tabel 1).

Naast de kenmerken van de eerste baan, nemen we ook de lengte van initiële werkloosheid mee op. Hoewel etnische herkomst maar matig samenhangt met de kenmerken van de eerste baan, blijkt hier dat allochtonen en in het bijzonder deze van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst gemiddeld heel wat langer werkloos zijn vooraleer ze hun eerste baan vinden (gemiddeld bijna 7 maanden, tegen minder dan 2 maanden bij autochtonen, zie Tabel 1).

Controlevariabelen

Geboortecohorte gebruiken we hoofdzakelijk als statistische controle voor verschillen in het tijdstip waarop de arbeidsmarkt betreden kon worden. We onderscheiden de respondenten geboren in 1976 (referentiecategorie), 1978 en 1980.

Hoe meer *arbeidservaring* iemand opgebouwd heeft, hoe groter de kans op beroepsmobiliteit. Daarom wordt tot slot ook rekening gehouden met de tijd die iemand sinds de intrede op de arbeidsmarkt gewerkt heeft (de arbeidservaring). Autochtone respondenten hebben meer werkervaring dan de allochtonen in onze steekproef (zie Tabel 1).

Multivariate analyse van beroepsmobiliteit in de eerste jaren op de arbeidsmarkt

We gaan na of de mate van vroege arbeidsmobiliteit verschilt naargelang de start op de arbeidsmarkt en individuele verschillen, in het bijzonder wanneer we allochtonen vergelijken met autochtonen, met drie opeenvolgende lineaire regressiemodellen die de mate van mobiliteit in SES tussen de eerste en de laatste gekende baan in onze dataset schatten.

Model 1 (Tabel 2) beschrijft de mate van verandering tussen de eerste en de laatste baan naargelang achtergrondkenmerken, waaronder geslacht, etnische herkomst en onderwijsniveau (gecontroleerd voor cohorteversillen en verschillen in arbeidservaring). Vrouwen zijn minder opwaarts mobiel dan mannen (-1,15) gedurende de eerste jaren op de arbeidsmarkt. Allochtonen met een Turkse of Noord-Afrikaanse achtergrond blijken min of meer evenveel te stijgen in SES na de eerste baan. Enkel voor de eerstegeneratiemigranten met een andere herkomst is er een statistisch significant verschil; deze groep stijgt meer in SES (1,93) dan de autochtonen. Respondenten met hogere onderwijskwalificaties, ten slotte, bereiken een hogere SES in de eerste jaren op de arbeidsmarkt, zodanig dat het verschil dat al bestaat bij de start op de arbeidsmarkt tussen de lager- en hogergeschoolden verder vergroot met de tijd.

Tabel 2. Lineaire regressie modellen voor socio-economische statusmobiliteit (n=7.657)

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Intercept	2,12	0,000	1,49	0,000	1,54	0,000
Cohorte (1976 = ref.)						
1978	-0,96	0,001	-0,59	0,027	-0,65	0,015
1980	-0,52	0,066	-0,54	0,033	-0,57	0,024
Werkervaring*	0,24	0,000	0,21	0,000	0,22	0,000
Werkervaring ² *	-0,02	0,089	-0,04	0,002	-0,04	0,001
Ethniciteit (autochtoon = ref.)						
1 ^e gen. Turks/Maghreb	-0,57	0,593	-2,03	0,036	-1,50	0,157
1 ^e gen. andere herkomst	1,93	0,006	1,37	0,029	1,23	0,049
2/3 ^e gen. Turks/Maghreb	0,94	0,187	0,53	0,410	0,42	0,514
2/3 ^e gen. andere herkomst	-0,34	0,509	-0,39	0,397	-0,38	0,412
Vrouw (ref=man)	-1,15	0,000	-0,80	0,000	-0,79	0,000
Onderwijsniveau (ongekwalificeerd = ref.)						
secundair onderwijs	1,08	0,003	0,70	0,036	0,61	0,065
hoger niet-universitair onderwijs	1,56	0,000	1,31	0,000	1,32	0,000
universiteitsdiploma	1,79	0,000	1,32	0,001	1,37	0,001

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
<i>Initiële werkloosheidsduur</i> *			-0,36	0,000	-0,46	0,000
<i>Relatieve SES eerste baan</i>			-0,56	0,008	-0,45	0,034
Verticale match eerste baan (gepast = ref.)						
<i>overschoold</i>			1,65	0,000	1,65	0,000
<i>onderschoold</i>			1,31	0,010	1,37	0,007
Tevredenheid eerste baan (tevreden = ref.)						
<i>ontevreden</i>			1,49	0,000	1,43	0,000
<i>neutraal</i>			1,01	0,001	0,95	0,002
Interacties met relatieve eerste SES						
– met cohorte (1976 = ref.)						
1978					0,02	0,388
1980					0,00	0,915
– met werkervaring *					-0,04	0,000
– met werkervaring ² *					0,00	0,000
– met etniciteit (autochtoon = ref.)						
1° gen. Turks/Maghreb					0,09	0,457
1° gen. andere herkomst					-0,09	0,109
2/3° gen. Turks/Maghreb					-0,14	0,045
2/3° gen. andere herkomst					0,07	0,093
– met geslacht: vrouw (ref=man)					0,01	0,559
– met onderwijsniveau (ongekwalificeerd = ref.)						
<i>secundair onderwijs</i>					0,08	0,033
<i>hoger niet-universitair onderwijs</i>					0,07	0,051
<i>universiteitsdiploma</i>					-0,03	0,380
R ²			1,2%		20,9%	
					22,5%	

*: geschaald naar aantal jaren en gecentreerd op het gemiddelde

In Model 2 worden de kenmerken van de arbeidsmarktintrede toegevoegd om de blijvende negatieve impact van een zwakke startpositie te toetsen. Hierdoor stijgt het aandeel verklaarde variantie enorm (van 1 naar 21%). Deze toename is hoofdzakelijk toe te schrijven aan de relatieve SES van de eerste baan. Voor degenen die relatief hoog starten in de eerste baan (dan, gemiddeld, verwacht kan worden op basis van het behaalde onderwijsniveau), zijn de kansen op opwaartse statusmobiliteit beperkter (-0,56). Dit wijst op een zeker plafondeffect, maar omgekeerd suggereert het eveneens dat degenen die startten in een baan met lagere SES dan verwacht kon worden, nadien hun leeftijdsgenoten met een betere start gaan bijbenen. In elk geval vermin-

dert het verschil tussen degenen met een goede start en degenen met een slechtere start in de loop van de eerste jaren van de loopbaan.

De initiële werkloosheidsduur heeft negatieve langetermijneffecten, want verdere beroepsstatusmobiliteit is beperkter voor degenen die langer werkloos waren voor de start van de eerste baan (-0,36 voor een jaar langer in werkloosheid). Subjectieve jobmatch laat een vreemd patroon optekenen: zowel degenen die rapporteren ondergequalificeerd te zijn voor hun eerste baan als de overgequalificeerden, bereiken een hogere SES-verbetering dan degenen die rapporteren dat hun opleidingsniveau past bij hun beroepsniveau. Mogelijkerwijze heeft dit meer te maken met subjectieve tevredenheid met de jobmatch. Bij die interpretatie aansluitend, blijken degenen die minder tevredenheid aangaven met hun eerste baan, nadien meer opwaartse mobiliteit te realiseren.

Statistische controle voor initiële werkloosheid, SES van de eerste baan, de geschiktheid van het opleidingsniveau en de tevredenheid in de eerste baan, verandert de verschillen naar etnische achtergrond, geslacht en opleidingsniveau niet inhoudelijk (wel zijn bepaalde overblijvende verschillen kleiner). Verschillen tussen deze categorieën kunnen dus niet toegewezen worden aan het feit dat sommigen vaker werken in eerste banen die meer sociale mobiliteit toelaten. Een uitzondering hierop vormen de eerstegeneratiemigranten van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst die beduidend minder vooruitgang maken dan de autochtonen (maar niet de tweede generatie).

Als de eerste baan een belangrijke predictor is van daaropvolgende vooruitgang op de arbeidsmarkt, dan is de meest interessante vraag of en hoe benadeelde starters hun leeftijdsgenoten kunnen bijbenen. In Model 3 wordt ten slotte getest of de impact van de startpositie dezelfde is voor iedereen. In het bijzonder analyseren we de impact van de relatieve SES van de eerste baan verder (de modelfit van dit model is statistisch beter dan die van het vorige model; $F=13$, $df=12$, $sign < 0,001$). Gaan alle groepen in dezelfde mate nadien inlopen indien ze in een minder gunstige baan starten dan waarin ze zouden gestart kunnen zijn (gegeven hun onderwijsniveau)? Dat is duidelijk niet het geval. Er zijn geen genderverschillen in de impact van de relatieve SES van de eerste baan, maar etniciteit en onderwijsniveau doen er wel toe. Met betrekking tot onderwijsniveau is er geen duidelijke gradiënt, maar de inhaalbeweging is het grootst voor de laagst en de hoogst geschoolden, en minder sterk voor de middengroepen. Met betrekking tot etniciteit blijkt wel dat het inhaalmechanisme sterker werkt voor de tweede generatie jongvolwassenen van Turkse of Maghreb herkomst dan voor de autochtonen. In dit laatste model blijken enkel nog de eerstegeneratiemigranten van andere herkomst meer vooruitgang te maken en is de beperktere mobiliteit van de eerste generatie met Turkse of Noord-Afrikaanse migratieachtergrond uit Model 2 niet langer statistisch significant.

Besluit en discussie

Voorgaand onderzoek heeft al uitvoerig verslag uitgebracht van de onderwijsachterstand van allochtonen en van hun minder gunstige arbeidsmarktpositie. In dit artikel

ligt de focus op het proces van SES-mobiliteit in de eerste jaren van de beroepsloopbaan. We vinden slechts beperkte verschillen in de mate van SES-verandering tijdens deze cruciale fase van de loopbaan tussen allochtonen van Turkse en Maghreb herkomst enerzijds en autochtonen anderzijds.

In de eerste jaren op de arbeidsmarkt ervaren zowel de autochtonen als de allochtonen opwaartse statusmobiliteit; alle groepen gaan er gemiddeld op vooruit in termen van SES tussen de eerste en huidige/laatste baan. Dit is een op het eerste gezicht positief beeld. Maar doordat de vooruitgang voor allochtonen van Turkse of Noord-Afrikaanse herkomst en autochtonen ongeveer even groot is, betekent dit ook dat de kloof niet verandert in de loop van de arbeidsloopbaan, wat een succesvolle start op de arbeidsmarkt des te belangrijker maakt indien het beleid de kloof in beroepsverwerving tussen autochtonen en allochtonen wenst te verkleinen. Jongeren van de eerste generatie met een andere herkomst die in Vlaanderen onderwijs volgden, boeken evenwel meer vooruitgang dan de autochtonen en kunnen zo een deel van de achterstand van bij de start dichten na enkele jaren op de arbeidsmarkt. Indien jongvolwassenen vanuit dezelfde startpositie (arbeidsmarktintrede en kenmerken eerste baan) vertrekken, dan is een toename in SES waarschijnlijker voor hogergeschoolden. Ook geslacht is relevant: vrouwen gaan er minder op vooruit in SES dan mannen.

De kansen om op te klimmen op de sociale ladder blijken hoofdzakelijk samen te hangen met de kenmerken van de eerste baan. Degenen die starten in een eerste baan onder hun niveau, zowel objectief als subjectief (waarvoor ze zich overschoold voelen), kennen meer opwaartse beroepsmobiliteit dan degenen voor wie het beroepsniveau overeenstemt met de onderwijskwalificaties. Wie tevreden is met de eerste baan, ten slotte, heeft vervolgens minder opwaartse mobiliteit in SES dan anderen. Starten in een minder gunstige positie (met name werk met een lage beroepsstatus, relatief ten aanzien van het diploma, zowel in objectieve als in subjectieve termen) impliceert bijgevolg meer ruimte voor daaropvolgende beroepsmobiliteit. Dit is verwant aan de bevindingen in de literatuur over de effecten van overscholing bij de start van de beroepsloopbaan. Binnen deze relatief lage eerste beroepsposities is de kans op daaropvolgende opwaartse beroepsmobiliteit, en dus om minstens gedeeltelijk de initiële achterstand met leeftijdsgenoten die een betere start kenden in te lopen, zelfs groter voor de allochtonen van de tweede of derde generatie van Turkse of Maghreb herkomst dan voor autochtonen.

De bevindingen wijzen op een inhaalmechanisme, dat meer opwaartse mobiliteitskansen impliceert voor wie een *slechte start* nam bij arbeidsmarktintrede (in het bijzonder een relatief lage SES van de eerste baan, overkwalificatie in de eerste baan en ontevredenheid met de eerste baan). Een lagestatusjob na schoolverlaten impliceert niet dat men komt vast te zitten in lagerestatustewerkstelling. Aan de andere kant vonden we meer vooruitgang in SES bij wie rapporteert ondergekwalificeerd te zijn in de eerste baan en wie niet eerst lang werkloos was. Deze bevindingen ondersteunen een signaalinterpretatie door werkgevers, wat impliceert dat goed starten langetermijnvoordelen biedt in de loopbaan.

Wat kunnen we concluderen met betrekking tot achterstand van allochtonen op het vlak van beroepsverwerving? Over het algemeen lijken verschillen in de kansen op vroege arbeidsmobiliteit vooral verbonden met kenmerken van de arbeidsmarktintrede. De relatieve beroepsstatus van de eerste baan in het bijzonder, en in mindere mate de initiële werkloosheidsduur, de subjectieve jobmatch en jobtevredenheid bepalen in grote mate de hoeveelheid toekomstige beroepsmobiliteit. 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 veeleer beperkte bijkomende invloed van het opleidingsniveau op mobiliteit na de eerste baan mag evenwel niet doen vergeten hoe belangrijk onderwijs is voor een succesvolle instap op de arbeidsmarkt. De grootste verschillen naar etnische herkomst zijn al aanwezig bij de intrede op de arbeidsmarkt, en al daarvoor in grote mate vastgelegd in het onderwijs.

Alles lijkt er dus op te wijzen dat de achterstelling in Vlaanderen 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 et al., 2006). Deze conclusies zijn heel gelijkaardig aan wat gerapporteerd werd voor Zweden, Groot-Brittannië (Heath et al., 2008) en Noorwegen (Hermansen, 2013), waar tweedegeneratieallochtonen hoofdzakelijk bijkomende barrières ervaren met betrekking tot de toegang tot tewerkstelling, maar minder voor het verwerven van hogerestatusberoepsposities (eerder dan het idee van cumulatieve nadelen, wat ook de classificatie van België in Heath et al., 2008 tegenspreekt).

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.

Om meer positief te eindigen, vinden we echter ook dat een relatief lage eerste baan een zekere ruimte laat voor het inhalen van de leeftijdsgenoten met een meer succesvolle arbeidsmarktintrede, en dat tweedegeneratieallochtonen van Turkse en Marokkaanse herkomst met een nadelige arbeidsmarktintrede in het bijzonder betere kansen hebben om hun leeftijdsgenoten in te lopen. In combinatie met de bevinding van een langdurig negatieve impact van de intredewerkloosheidsduur, is het beste advies voor allochtonen uit deze herkomstgroep mogelijk om te trachten zo snel mogelijk na schoolverlaten te beginnen werken, ook als deze eerste baan mogelijk niet meteen de perfecte match biedt.

Bibliografie

- Arrow, K. J. (1998). What has economics to say about racial discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 91-100.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. (2013). Ethnic Discrimination in the Flemish Labour Market for School Leavers: Jonas in Preference to Okan? In S. De Groof and M. Elchardus (eds.), *Early School Leaving & Youth Unemployment*, 221-229. Leuven: LannooCampus.

- Bakker, B., Sieben, I., Nieuwebeerta, P. & Ganzeboom, H. (1997). Maten voor prestige, sociaal-economische status en sociale klasse voor de standaard beroepenclassificatie 1992. *Sociale wetenschappen*, 40(1), 1-22.
- Borjas, G. (1992). Ethnic capital and intergenerational mobility. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 123-150.
- Büchel, F. & Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36(8), 803-816.
- Crul, M., Schneider, J. & Lelie, F. (eds.) (2012). *The European Second Generation Compared: Does the Integration Context Matter?* Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Cockx, B. & Picchio, M. (2013). Scarring Effects of Remaining Unemployed for Long-term Unemployed School-leavers. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 176 (4), 951-980.
- 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.
- 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.
- Hermansen, A. S. (2013). Occupational Attainment among Children of Immigrants in Norway: Bottlenecks into Employment - Equal Access to Advantaged Positions? *European Sociological Review*, 29(3), 517-534.
- Lesthaeghe, R. (ed.) (2000). *Communities and generations: Turkish and Moroccan populations in Belgium*. Brussel: VUB University Press.
- Lessard-Phillips, L., Fibbi, R. & Wanner, P. (2012). Assessing the Labour Market Position and Its Determinants for the Second Generation. In M. Crul, J. Schneider, and F. Lelie (eds.), *The European Second Generation Compared: Does the Integration Context Matter?* Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Luijckx, R. & Wolbers, M. H. J. (2009). The Effects of Non-employment in Early Work-life on Subsequent Employment Chances of Individuals in the Netherlands. *European Sociological Review* 25(6), 647-660.
- Phalet, K. & Swyngedouw, M. (2003). Measuring immigrant integration: The case of Belgium. *Studi Emigrazione / Migration Studies*, XL(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.
- 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.
- 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.

Abstract

Previous research showed that second-generation migrants are less successful than natives when entering the labour market. This article analyses the early career occupational mobility of young people from a Turkish or Moroccan descent in Flanders. We compare the progress in socio-economic status (SES) that youngsters of native and non-native descent make from their first to later jobs at the start of their career. Both immigrants and native majority young adults experience upward occupational mobility during this crucial phase of their occupational careers. The gap between native and ethnic minority youth, however, does not narrow over the course of the years, with one exception because youth with non-traditional migrant background who migrated at a young age are more upwardly mobile during the first years of their career than the natives. The future career is largely determined by the characteristics of the start of the occupational career, and educational attainment even before. A first job with a relative low occupational status does however offer better opportunities for Turkish and Moroccan second-generation migrants than for native majority youth to do some catching up later on. In combination with a long-term negative impact of initial unemployment, these ethnic minority youth perhaps are best off with starting to work as soon as possible after school leaving.

Keywords

ethnicity, labour market, migration generation, social mobility