

- Commissie Laagste segment arbeidsmarkt (1994), *De Onderste Baan Boven*, Den Haag, VUGA Uitgeverij.
- HARTOG, J. en J.J.M. THEEUWES (1997), *Creëren van werk aan de onderkant*, Serie Wetenschappelijke Publicaties van het Vakbondsmuseum, Den Haag, Welboom.
- Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO), Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2001), *Aan de slag. Eindrapport van de werkgroep Toekomst van het arbeidsmarktbeleid*, Den Haag, ministerie van SZW.
- KONING, J. DE (1996), "Jeugdwerkloosheid: een blijvend probleem", *Economisch-Statistische Berichten*, 4046, 21 februari.
- OECD (2000), *Policies to Make Work Pay*, OECD Economic Studies, nr. 31, 2000/2.
- Sociaal Economische Raad (2002), *Advies over het Sociaal-economisch beleid 2002-2006*. Dit advies met publicatienummer 02/08 is te vinden op de website van de SER: www.ser.nl.
- THEEUWES, J.J.M. (2002), "Gesubsidieerde arbeid: terug van even weggeweest", *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 32(4), blz.. 73-79.

Abstract

Active Labour Market Policies: A Critical Evaluation

Social benefits and minimum wage levels create a concrete floor at the bottom of the labour market which does prevent falling below the poverty line but at the same time hinders the prospects of finding a regular job. Active labour market policies aim at improving the outflow out of the unemployment or benefit situation. Critical evaluation of active labour market policies, however, indicates that these policies are often not very effective. The net effect on finding a regular job is usually small. Another way to improve outflow into a regular job is by imposing sanctions on those who do not search hard enough. Although it has been found that sanctions have a positive effect on the transition rate from unemployment to employment, this policy instrument is not used intensively. The reason might be the high costs of monitoring and enforcement. Finally, there is the earned income tax credit, which seems to be a potentially successful alternative to penetrate the concrete floor and find a regular job.

Elsy Verhofstadt *

Tom Schatteman **

Eddy Omey *

Piet Coppieters **

Dynamiek van de transitie van onderwijs naar de arbeidsmarkt: zijn er segmenten in de arbeidsmarkt voor jongeren?

Trefwoorden: onderwijs- en arbeidsmarkttransitie; arbeidsmarktsegregatie; compenserende loondifferentialen; tijdelijke arbeidscontracten

Onderzoekers weten dat de transitie van school naar arbeidsmarkt tegenwoordig heel wat ingewikkelder is geworden. Het is niet langer mogelijk om de intrede tot de arbeidsmarkt als één scharniermoment te beschouwen, nl. het moment waarop de jongere een baan vindt, want die eerste baan is niet langer een stabiele tewerkstelling. Op basis van gegevens van de SONAR-databank geven we een beeld van die transitie voor 23-jarigen. Zo

- * Sherppa (Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde); SONAR
 ** Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen, Universiteit Antwerpen; SONAR

De Studiegroep Van Onderwijs Naar Arbeidsmarkt – kortweg SONAR – is een samenwerkingsverband van onderzoekers uit de Vakgroep Sociale Economie (UGent), de Vakgroep Sociologie (VUB), het Centrum voor Secundair en Hoger Onderwijs (K.U.Leuven), de Vakgroep Algemene Economie (Universiteit Antwerpen) en de sector Onderwijs en Arbeidsmarkt (HIVA). Het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming zorgt voor de wetenschappelijke en administratieve coördinatie van dit samenwerkingsverband.

De auteurs bedanken deelnemers aan het congres 'Transitions in Youth', Firenze – 2002, alsook twee anonieme referees voor opmerkingen op eerdere versies van deze paper.

krijgen heel wat jongeren in hun eerste betrekking een tijdelijk contract, wat geïnterpreteerd werd als een indicatie van gesegmenteerde arbeidsmarkten. We hebben ook kunnen vaststellen dat dit vaak het eerste van een reeks opeenvolgende tijdelijke contracten is. Maar in tegenstelling tot de theorieën van gesegmenteerde arbeidsmarkten, is dit fenomeen niet beperkt tot de 'slechte jobs. Ook wanneer jongeren onmiddellijk in een 'goede' eerste job terechtkomen, beginnen zij vaak met een tijdelijk contract. Verder blijkt ook dat jongeren, wanneer zij van werk veranderen, vaak betere banen bemachtigen, maar daarvoor veranderen zij dan wel van werkgever én van functie. We hebben ook gevonden dat er voor jobs in het slechte segment enige looncompensatie is voor bepaalde slechte karakteristieken. Bij deze 23-jarigen hebben we al indicaties van interne arbeidsmarkten (transport, communicatie, ...) en een aantal beroepsarbeidsmarkten (onderwijs, gezondheidssector) gevonden.

1. Inleiding

De transitie van school naar werk is een belangrijk item geworden, zowel in de arbeidssociologie (Raffe, 1998 en 2003) als in de arbeidseconomie (Ryan, 2001; Blanchflower en Freeman, 2000). Vaak wordt die overstap louter statisch benaderd door de analyse te beperken tot de karakteristieken van de eerste job. Het transitieproces is echter een dynamisch gebeuren, waarbij jongeren een sequentie van veranderingen in hun arbeidsmarktsituatie ondergaan.

In dit artikel benaderen we het transitieproces vanuit een dynamisch perspectief. De eerste job is voor vele jongeren slechts een onderdeel van dat proces. Daarom kijken we in de analyse van dit proces uitgebreid naar wat er gebeurt na de eerste job. Een meerderheid van de intreders heeft immers op 23-jarige leeftijd al verscheidene jobs gehad, al of niet met tussenpozen van werkloosheid, studie of andere situaties. De eerste job is belangrijk om iets te kunnen zeggen over het 'succes' van het eerste scharnierpunt in het transitieproces. Ze geeft informatie over de proportie jongeren die reeds bij de aanvang in een stabiele werkgelegenheidssituatie terechtkomen. Door te kijken naar de arbeidssituatie na de eerste job, verkrijgt men informatie over de arbeidsmarktsituaties waarmee vele jongeren, die niet onmiddellijk in een stabiele job terechtkomen, geconfronteerd worden. Meer specifiek wordt onderzocht in welke mate arbeidsmarktsegmentatie voorkomt en een vlotte transitie verstoort.

Het artikel is als volgt opgebouwd. In de volgende paragraaf wordt een overzicht gegeven van de voornaamste segmentatietheorieën. Vervol-

gens wordt de dataset beschreven waaruit de gegevens geput zijn voor deze analyse. In een vierde paragraaf analyseren we de periode na de eerste job en kijken we naar degenen die terechtkomen in tijdelijke jobs. Of er sprake is van arbeidsmarktsegmentatie, wordt getoetst in paragraaf vijf. We ronden af met de conclusies.

2. Segmentatietheorieën

De manier waarop arbeid in een onderneming wordt georganiseerd, is sinds het ontstaan van economie als wetenschap een steeds weerkerend onderwerp. Halverwege de 20ste eeuw werd het duidelijk dat een uitsluitend competitief model voor arbeid onvolledig was. Zo stelde Kerr (1954, blz. 92-110) vast dat institutionele arbeidsmarkten groepen creëerden die niet met elkaar concurreerden. Hij onderscheidde een sterke grens tussen de onderneming en de externe arbeidsmarkt. Op deze grens bevinden zich de *toegangskanalen* ("ports of entry"): dit zijn de jobs waar externen aangenomen kunnen worden en waar dus onderlinge concurrentie wel speelt. Later noemde Dunlop (1966) die instituten die concurrentie op de arbeidsmarkt beperkten *interne arbeidsmarkten* en gaf hij een beschrijving van een reeks regels die betrekking hadden op *promotieladders*. Deze promotieladders beginnen met de toegangspoorten, maar nadien maken werknemers promoties naar jobs waar zij geen concurrentie met externen moeten ondergaan.

Deze theorie werd later verder uitgewerkt door Doeringer en Piore (1971) in wat kan worden beschouwd als een eerste generatie van segmentatietheorieën (Peck, 1996). Zij stelden dat de arbeidsmarkt opgedeeld kan worden in twee segmenten. In één segment speelt de markt haar normale rol in het bepalen van het loon en het aantal mensen dat tegen dit loon zal worden tewerkgesteld. Dit is de zogenaamde externe arbeidsmarkt. Maar er is ook een belangrijk segment waar de invloed van de markt sterk wordt ingeperkt, de interne arbeidsmarkt.

In de interne arbeidsmarkt kan men de ondernemingen beschouwen als administratieve eenheden die allerlei regels en procedures gebruiken in hun beslissingen om mensen aan te stellen en te verlonen. Zo zullen veranderingen in de arbeidsbehoeften van de onderneming worden opgevangen door werknemers andere jobs toe te wijzen (jobrotatie), door aanwervingsstandaarden te veranderen, door werknemers te trainen en

op te leiden, door werknemers overuren te laten maken en eventueel door mensen in te zetten via onderaanneming. Arbeidsmarktaanpassingen (tekorten en overschotten) zullen in dit segment niet opgelost worden door aanpassingen van het loon (Bosworth e.a., 1996, blz. 270). Volgens deze theorie zal tewerkstelling in dit segment zeer specifieke karakteristieken vertonen, zoals: stabiliteit van tewerkstelling; een beperkt aantal toegangskanalen, meestal op lagere niveaus; specifieke en welge-definieerde promotieladders; bedrijfsspecifieke opleidingen en bedrijfsnormen (Osterman, 1982; Doeringer en Piore, 1971). Tewerkstelling in dit segment wordt meestal ook gevonden via specifieke en vaak informele kanalen, zoals vrienden en familie die reeds in de onderneming werken.

Later is deze opsplitsing in twee segmenten nog verder uitgebreid met een beroepsarbeidsmarkt. In dit arbeidsmarktsegment kan men maar tewerkgesteld zijn mits men specifieke diploma's, attesten enz. heeft. Specifiek voor dit segment is dat werknemers veeleer gebonden zijn aan de job dan aan de werkgever, bijv. lassers of boekhouders (Ohkusa et al., 1997).

De tweede generatie van segmentatietheorieën heeft het begrip *duale arbeidsmarkt* geïntroduceerd. Volgens deze theorie bestaat de arbeidsmarkt uit twee lagen: het *primaire segment* met de 'goede' jobs (hoog loon en goede arbeidscondities), en het *secundaire segment* met 'slechte' jobs (Dickens en Lang, 1992). "De primaire arbeidsmarkt biedt jobs met een aantal van de volgende karakteristieken: hoge lonen, goede werkcondities, stabiliteit van tewerkstelling en jobzekerheid, gelijke en tijdige administratieve behandeling van werkregels en kansen op promotie. De secundaire arbeidsmarkt heeft jobs die, in vergelijking met de primaire, minder aantrekkelijk zijn. Ze bieden over het algemeen een lager loon, slechte arbeidscondities, aanzienlijke tewerkstellingsonzekerheid, harde en vaak arbitraire discipline, en weinig kans op promotie" (Piore, 1970). Men stelt het invullen van jobs veelal voor als een wachtlijn. Wie voraan in de wachtlijn staat, zal eerst de jobs in de primaire sector invullen. Als al deze jobs ingevuld zijn, zal de rest tevreden moeten zijn met jobs in de secundaire sector. Naarmate men hoger geschoold is of meer ervaring heeft, schuift men verder naar voren in de wachtlijn. Over het algemeen beschouwt men in segmentatiemodellen jongeren als typische werknemers uit de secundaire sector.

Bepaalde jobs hebben karakteristieken die iedereen objectief slechter vindt. Een manier om een tekort aan werknemers op te lossen is dit werk verplicht te maken (Ehrenberg en Smith, 1991, blz. 260). Deze oplossing is tegenwoordig niet meer zo populair. Daarom kiest men ervoor om werknemers een hoger loon aan te bieden. Op die manier worden de slechte karakteristieken gecompenseerd door een hoger loon, wat ook de naam van de theorie is: compenserende loondifferentialen ("compensating wage differentials") (Daniel en Sofer, 1998). Als men deze redenering doortrekt, dan kan men deze verschillen beschouwen als de prijs waartegen jobkarakteristieken worden gekocht en verkocht (Rosen, 1986). Op die manier wordt het geheel van de tewerkstellingskenmerken geëgaliseerd (Hoffman, 1986, blz. 201-208), rekening houdend met de voorkeuren van de werknemers en de werkgevers. Slechte arbeidsomstandigheden, gevaarlijke en ongezonde werkomstandigheden, interstads- en interregionale verschillen, speciale werktijdregelingen en flexibiliteit, risico op ontslag en werkloosheid, het hele pakket van verloning, verschillen in human capital, de moeilijkheid om een job te leren, en zelfs het vertrouwen dat de werkgever in de werknemer zal stellen, zullen tot compenserende loonverschillen leiden.

De empirische resultaten zijn zeer uitgesproken in gevallen waar werknemers met levensbedreigende omstandigheden te maken hebben. Voor minder radicale gevallen zijn de resultaten minder duidelijk. Dit heeft te maken met de veronderstellingen waarop deze theorie is gebaseerd. Niet alleen veronderstelt men dat iedereen over perfecte informatie beschikt, maar de ceteris-paribusveronderstelling komt hier naar boven. Dit wil zeggen dat men een verschil in verloning zal vinden, als alle andere factoren hetzelfde worden gehouden, dus ook de werknemerskarakteristieken zoals leeftijd, geslacht, scholing, vaardigheden enz. Graham en Shakow (1990) tonen aan dat compenserende loondifferentialen enkel opgaan voor het primaire segment van de arbeidsmarkt.

Hoe dan ook krijgen we een duidelijke voorspelling: slechte jobkarakteristieken zullen we vinden samen met hogere verloning. De duale arbeidsmarkt, daarentegen, stelt dat er een positieve relatie bestaat tussen goede jobkarakteristieken en een goede verloning.

3. Databestand

We gebruiken de data van de SONAR-enquête, waarbij 3.000 23-jarigen werden bevraagd over hun onderwijs- en arbeidsmarktcarrière. Tabel 1 geeft een overzicht van de situatie van de respondenten op 23 jaar, het moment waarop ze bevraagd zijn. (Appendix 1 geeft de indeling van de onderwijsniveaus weer.)

Tabel 1. Verdeling van de situatie van 23-jarigen naar opleidingsniveau.

	Lager	Lager secundair	Hoger secundair	Lager tertiair	Hoger tertiair	Totaal
Student	0,0%	2,6%	19,8%	6,1%	20,5%	15,1%
Nooit gewerkt	6,7%	5,8%	2,5%	3,6%	9,6%	3,9%
Werkend in eerste job zonder wijzigingen ¹	0,3%	0,4%	10,0%	8,7%	6,2%	25,6%
Werkend in eerste job met wijziging(en)	0,2%	0,2%	5,1%	4,2%	0,7%	10,5%
Werkend in andere dan eerste job	48,9%	66,5%	42,0%	32,5%	10,4%	37,4%
Niet werkend (een of meer jobs gehad)	27,8%	13,6%	8,5%	3,9%	2,7%	7,5%

Bron: SONAR-C76(23).

Erg belangrijk voor de interpretatie van de resultaten is de definitie van 'nieuwe job' in de SONAR-enquête. In het SONAR-onderzoek wordt een job (van minstens één uur per week met een minimumduur van één maand) gedefinieerd aan de hand van een wijziging in werkgever en/of functie. Jongeren die van functie veranderen bij dezelfde werkgever, hebben volgens onze definitie een nieuwe job.

We beperken onze aandacht tot de respondenten die een eerste job hadden, maar daar niet meer in werken. Individuen die op het moment van de bevraging studeren of aan het werk zijn in hun eerste job of nog nooit hebben gewerkt, werden uitgesloten.² Aangezien we respondenten on-

1 Met 'wijzigingen' bedoelen we dat het contract of het fulltime/parttime-karakter van de job verandert gedurende de eerste job.

2 Het uitsluiten van de respondenten die nog nooit hebben gewerkt, is niet helemaal correct in het raamwerk van duale arbeidsmarkten, aangezien niet werken een gevolg kan zijn van een duale arbeidsmarkt.

dervraagd hebben op de leeftijd van 23, zijn respondenten met een diploma hoger onderwijs vaak nog actief in hun eerste job, omdat hun periode op de arbeidsmarkt zeer kort is. Dit wordt duidelijk gemaakt door de laatste twee rijen van tabel 1, waar de hoger geschoolden ondervertegenwoordigd zijn.

Voor sommige doeleinden (bijv. evolutie na tijdelijk contract) zullen we ook de respondenten opnemen die een wijziging kennen in contract of fulltime/parttime-karakter van de job gedurende de eerste job (vierde rij in tabel 1).

4. Elementen van het transitieproces

A. Transitiepatroon na eerste job

Wat doen jongeren na hun eerste job? Figuur 1 maakt duidelijk dat ruim 70% werkt in de periode die volgt op de eerste job. De gemiddelde duur van deze tweede periode is 13 maanden. Voor hen die niet werken na de eerste job, is de gemiddelde duur van de niet-werkende periode 7 maanden. Deze bedraagt slechts 6 maanden voor hen die weer werken na de onderbreking van niet-werken in de tweede periode.³

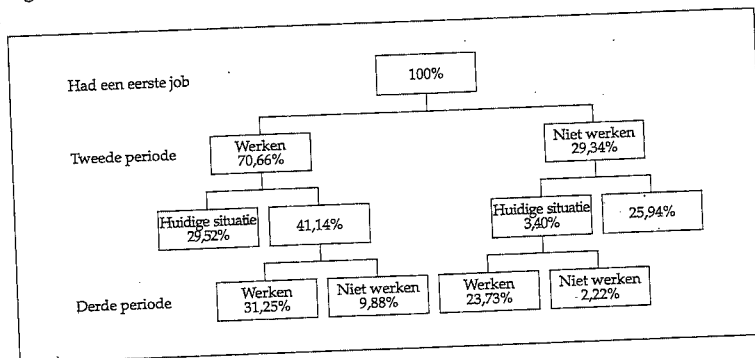
De tweede situatie is voor één op drie respondenten de huidige situatie, en zodoende hadden zij enkel twee periodes achter de rug op het moment dat ze ondervraagd werden. Wanneer de tweede periode niet de huidige situatie is, werkt een meerderheid van beide categorieën in de derde periode.

Figuur 1 toont duidelijk dat voor een aanzienlijk deel van de steekproef de arbeidsmarktintrede niet voltooid is bij de eerste job, aangezien twee derde van de respondenten meerdere wijzigingen hebben na hun eerste

3 Bij het vermelden van deze duurtijden willen we herhalen dat de steekproef beperkt is tot respondenten die een eerste job achter de rug hebben en daar dus niet meer in werken. Een selectie die uiteraard van invloed is op de gerapporteerde duurtijden. Daarenboven hebben de respondenten nog maar een beperkte tijd op de arbeidsmarkt doorgebracht, gegeven de bevraging op 23 jaar, wat resulteert in een verdere vertekening van deze duurtijden. De enige reden om deze duurtijden te rapporteren, is het verschil te tonen tussen de verschillende uitkomsten. Voor een gedetailleerdere duuranalyse van de SONAR-steekproef verwijzen we naar *Jongeren op Zoek naar Werk*, SONAR, 2001.

job. In het volgende punt bekijken we de reden waarom jongeren hun eerste job verlaten.

Figuur 1. Evolutie na de eerste job.



Bron: SONAR-C76(23).

B. Transitieoorzaak voor overgang van periode 1 naar periode 2

We richten onze aandacht nu op de reden waarom de eerste job eindigt. Naast het einde van een contract van bepaalde duur, kunnen we duidelijk twee groepen van mobiliteit onderscheiden: vrijwillige (bijv. zelf ontslag nemen) en onvrijwillige (gedwongen) mobiliteit (bijv. ontslag). Tabellen 2 en 3 geven een overzicht van de mogelijke redenen naar geslacht en opleidingsniveau. Zoals tabel 2 toont, is het einde van een contract van bepaalde duur de meest vermelde reden voor het beëindigen van de eerste job. Dit is voor meer dan 40% van de vrouwen het geval. Een logisch resultaat, gezien het feit dat 70% van de steekproef een tijdelijk contract heeft in de eerste job.⁴ Ongeveer één op vijf neemt zelf ontslag; meer mannen dan vrouwen doen dat. Een ander werkaanbod is ook een belangrijke reden. Aldus verlaat meer dan een derde de eerste job vrijwillig.

⁴ Tijdelijke contracten zijn belangrijk bij de intrede op de arbeidsmarkt. Wanneer we alle respondenten beschouwen (dus ook diegenen die nog altijd actief zijn in hun eerste job), dan betreden 56% van de mannen en 64% van de vrouwen de arbeidsmarkt via een tijdelijk contract.

Tabel 2. Reden om eerste job te verlaten, naar geslacht (in %).

	Mannen (N=639)	Vrouwen (N=640)	Totaal (N=1.279)
Einde contract van bepaalde duur	30,8	41,6	36,2
Zelf ontslag genomen	24,7	18,8	21,7
Ander werkaanbod	14,1	15,2	14,6
Individueel ontslagen	11,9	7,5	9,7
Volgen van onderwijs of opleiding	3,0	2,3	2,7
Sluiting onderneming of afdeling	3,1	1,7	2,4
Collectief ontslagen	2,2	1,6	1,9
Persoonlijke/familiale redenen	0,9	2,0	1,5
Gezondheidsredenen	1,4	1,1	1,3
Partner volgen	0,3	0,6	0,5
Zorg voor eigen kinderen opnemen	0,0	0,3	0,2
Anderé reden	7,5	7,3	7,4

Bron: SONAR-C76(23).

In tabel 3 wordt de verdeling naar opleidingsniveau weergegeven. In het bijzonder hoger geschoolden verlaten hun eerste job omdat een tijdelijk contract is afgelopen. Zelf ontslag nemen is constant over de verschillende opleidingsniveaus (ongeveer 1/5), al zijn het wel meer mannen dan vrouwen die zelf ontslag nemen. Lager geschoolden kennen een hoger percentage van individueel ontslagenen, terwijl hoger geschoolden hun job vaker verlaten om een ander werkaanbod te aanvaarden. Dit geeft aan dat hoger geschoolden meer jobopportunities hebben dan lager geschoole jongeren.

Tabel 3. Reden om de eerste job te verlaten, naar opleidingsniveau (in %).

	Lager (N=47)	Lager secundair (N=222)	Hoger secun- dair (N=692)	Lager tertiair (N=258)	Hoger tertiair (N=45)	Totaal (N=1.264)
Einde contract van bepaalde duur	25,0	36,0	32,5	45,0	44,4	35,8
Zelf ontslag genomen	19,1	22,5	21,8	22,1	22,2	21,9
Ander werkaanbod	8,5	9,0	14,3	20,9	22,2	14,8
Individueel ontslagen	19,1	9,5	12,4	2,3	0,0	9,7
Volgen van onderwijs of opleiding	0,0	1,4	2,7	3,9	4,4	2,7
Sluiting onderneming of afdeling	6,4	3,2	3,0	0,0	0,0	2,5
Collectief ontslagen	6,4	1,4	2,5	0,4	0,0	1,9
Persoonlijke/familiale redenen	4,3	3,2	0,9	0,8	2,2	1,4
Gezondheidsredenen	4,3	4,1	0,6	0,4	0,0	1,3
Partner volgen	0,0	0,0	0,6	0,4	2,2	0,5
Zorg voor eigen kinderen opnemen	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2
Andere redenen	6,4	9,9	8,4	3,9	2,2	7,4
	100	100	100	100	100	100

Bron: SONAR-C76(23).

Aangezien het aflopen van een contract van bepaalde duur de belangrijkste reden is om de job te verlaten, richten we onze aandacht op de starters in dit type contract.

C. Voorkeur voor tijdelijke contracten?

In de vorige paragraaf hebben we al het hoge aantal starters in een tijdelijk contract aangegeven. Vooral na te gaan of deze tijdelijke contracten het begin zijn van een aaneensluiting van tijdelijke contracten of gewoon een stap in de transitie naar een vast contract, willen we weten of jongeren een sterke voorkeur voor een tijdelijk contract hebben. Tabel 4 geeft de redenen waarom jongeren een tijdelijk contract aanvaarden. Ongeveer 40% van de starters in een tijdelijk contract doet dat omdat ze geen job met een vast contract konden vinden. Slechts 2% wilde geen vast contract. Voor een vierde blijkt een tijdelijk contract de stap naar een vast contract; zij hebben het vooruitzicht op een vast contract.

Tabel 4. Reden om een tijdelijke eerste job te aanvaarden (%).

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Kon niet onmiddellijk vast werk vinden	40,0	40,8	40,4
Vooruitzicht op een contract van onbepaalde duur	28,2	21,4	24,6
Job interesseerde mij, ook al was het een tijdelijk contract	18,6	26,8	23,0
Wenste geen vast werk	2,7	2,2	2,4
Andere redenen	10,5	8,8	9,6
(N)	(628)	(720)	(1.348)

Bron: SONAR-C76(23).

D. De ketting van tijdelijke contracten

Omdat het einde van een tijdelijk contract zo'n belangrijke reden is van jobmobiliteit, breiden we de analyse nu uit om ook de respondenten op te nemen die in hun eerste job zitten. Tabel 5 toont het contracttype in de tweede werkperiode naar het type van contract in het begin van de eerste job. De meerderheid van de starters met een vast contract heeft ook een vast contract in de tweede werkperiode (51%), terwijl respondenten die starten met een tijdelijk contract in de tweede periode gelijker verdeeld zijn over tijdelijke contracten (38%), vaste contracten (31%) en werkloosheid (29%). Slechts een derde slaagt erin in de tweede werkperiode een vast contract te verwerven, na te zijn gestart in een tijdelijk contract. Van degenen die na een tijdelijk een vast contract verwerven, verkrijgt 70% dat bij dezelfde werkgever.

Tabel 5. Contract in de eerste en tweede job.

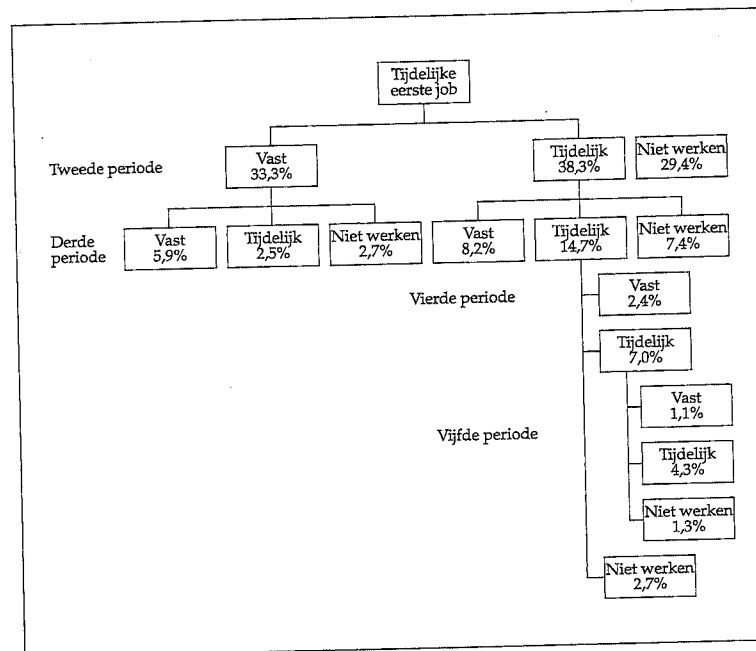
		Tweede werkperiode: 71,2%			Niet werken: 28,8%	
		Vast	Tijdelijk	Zelfstandig		
Eerste werkperiode	Vast	51,0%	16,1%	3,4%	29,5%	100%
	Tijdelijk	31,3%	38,3%	1,0%	29,4%	100%

Bron: SONAR-C76(23).

Figuur 2 breidt dit overzicht van arbeidsmarktperiodes en contracttypen uit met meerdere periodes, voor de respondenten die in hun eerste job een tijdelijk contract hadden. Deze figuur is opgebouwd zoals figuur 1.

Van alle respondenten die in de eerste job een tijdelijk contract hadden, had 33% in de tweede job een vast contract en 38% een tijdelijk contract. Van die 33% met een vast contract in de tweede periode heeft 6% een vast contract in de derde job, 2% een tijdelijk en 3% werkt niet.⁵ Op dezelfde manier kan men de reeks tijdelijke contracten bekijken. We stellen vast dat deze respondenten een opeenvolging kennen van werkende en niet-werkende periodes, met meerdere tijdelijke contracten. Voor respondenten die starten in een tijdelijk contract is de probabiteit hoger om in de volgende werkperiodes ook een tijdelijk contract te hebben.

Figuur 2. Ketting van tijdelijke contracten.



Bron: SONAR-C76(23).

5 Dat deze percentages niet optellen tot 33,3% met een vast contract in de tweede periode, heeft te maken met het feit dat nogal wat van deze mensen nog altijd in die tweede job werken.

Voor de starters in een tijdelijke job hebben we bepaald hoeveel tijdelijke contracten ze moesten doorlopen om een vast contract te verkrijgen. Van degenen die begonnen in een tijdelijk contract, heeft 70% een vast contract (of een vast contract gehad) bij bevraging op hun 23ste. De verdeling van het aantal tijdelijke contracten dat ze doorliepen vooraleer een vast contract te verwerven, is weergegeven in tabel 6. Het is duidelijk dat men na een tijdelijk contract niet altijd een vast contract verwerft; meer dan de helft heeft op zijn minst twee tijdelijke contracten gehad vooraleer een vast contract te verwerven.

Tabel 6. Aantal tijdelijke contracten vooraleer men een vast contract verwerft.

Aantal tijdelijke contracten	%
1	49,07%
2	21,20%
3	10,80%
4 - 5	9,46%
> 5	9,47%
(N = 750)	100,00%

Bron: SONAR-C76(23).

Naast degenen die na een aantal tijdelijke contracten een vast contract verworven hebben, is 30% van de respondenten met een tijdelijke eerste job nog altijd tewerkgesteld in die job, of is na een aantal tijdelijke contracten niet aan het werk.

Het feit dat vele contracten tijdelijk zijn, wordt vaak gezien als een indicatie voor duale of gesegmenteerde arbeidsmarkten. We kunnen echter maar spreken van een secundaire arbeidsmarkt wanneer tijdelijke jobs 'slechte karakteristieken' hebben. In het volgende punt nemen we dit aspect op en trachten we 'goede' en 'slechte' jobs te onderscheiden aan de hand van jobkarakteristieken.

5. Arbeidsmarktsegmentatie

A. Primaire en secundaire arbeidsmarktsegmenten

1. Goede en slechte jobs

In de SONAR-vragenlijst kregen de respondenten 30 jobkarakteristieken voorgelegd, en ze moesten aangeven in welke mate ze het eens waren met de uitspraken (schaal van 1: volledig oneens, tot 4: volledig eens). Om een onderscheid te kunnen maken tussen een primair en een secundair arbeidsmarktsegment, pasten we op deze jobkarakteristieken een clusteranalyse toe. Deze analyse bracht 54,7% onder in cluster 1 ('goede jobs') en 45,3% in cluster 2 ('slechte jobs'). De finale clustercentra worden weergegeven in appendix 2.

De primaire arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door jobs die heel wat vaardigheden vereisen (wiskunde, talenkennis, computervaardigheid en sociale vaardigheden), waarin de persoon zijn kunde kan gebruiken, die gevarieerd zijn en waarin men nieuwe dingen kan leren. Dit staat in tegenstelling tot de secundaire arbeidsmarkt, die vaak gekenmerkt wordt door repetitieve taken.

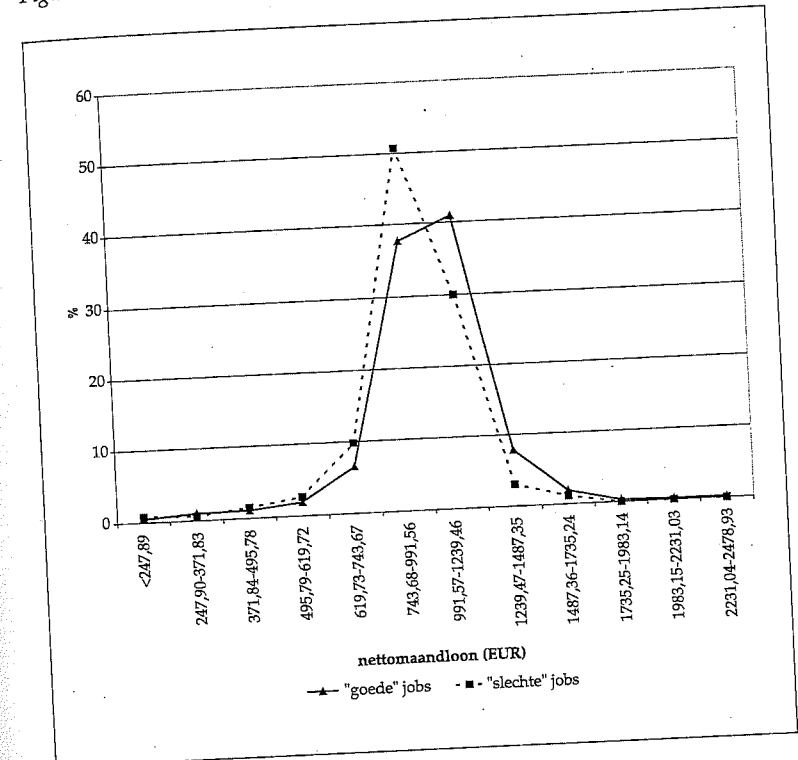
Tabel 7. Relatie tussen 'goede' en 'slechte' jobs en een aantal andere karakteristieken (%).

	'Goede' jobs	'Slechte' jobs
Mannen	41,4	58,3
Vrouwen	58,6	41,7
Vast contract	28,6	30,2
Tijdelijk contract	71,2	69,8
Fulltime	77,3	80,0
Parttime	22,7	20,0
Ploegensysteem	22,0	36,1
Geen ploegensysteem	78,0	63,9
Lager onderwijs	7,1	37,3
Lager secundair	29,6	41,8
Hoger secundair	33,5	18,4
Lager tertiair	27,3	2,3
Hoger tertiair	2,5	0,1

Bron: SONAR-C76(23).

We gaan vervolgens na of de ervaring van de respondenten betreffende hun jobkarakteristieken gerelateerd is met andere persoonlijke en jobgebonden elementen. Tabel 7 toont dat meer vrouwen en hoger geschoolden 'goede' jobs hebben.⁶ Het ploegensysteem komt meer voor in het 'slechte' segment. De verdeling van contracttype en fulltime- of parttime-karakter van de job is ongeveer gelijk over de twee segmenten. Dit is een indicatie dat een tijdelijk contract geen karakteristiek is van 'slechte' jobs.

Figuur 3. Verdeling van het nettomaandloon voor voltijdse werknemers.



Bron: SONAR-C76(23).

6 Ten dele is dit te wijten aan het feit dat meer vrouwen dan mannen hoger opgeleid zijn in de SONAR-steekproef.

Een andere belangrijke karakteristiek is het loon. Figuur 3 toont de verdeling van het loon in de twee segmenten. De verdeling van het loon van de primaire arbeidsmarkt ligt meer naar rechts (de hogere loonschalen) dan die van de secundaire arbeidsmarkt, wat overeen lijkt te komen met de theorie van de interne arbeidsmarkt en in tegenstelling is met de theorie van de compenserende loonverschillen.

Kunnen we het onderscheid tussen 'goede' en 'slechte' jobs toewijzen aan specifieke sectoren? In tabel 8 geven we de verdeling naar sector van tewerkstelling voor de twee types van jobs. Bijna 40% van de 'slechte' jobs is geconcentreerd in de industrie en bijna 20% in de handel. Heel wat 'goede' jobs bevinden zich in de onderwijs- en gezondheidssector. Dat is vrij verrassend, aangezien er in deze sectoren regelmatig onrust is over arbeidsomstandigheden en personeelstekort. Het is echter belangrijk voor ogen te houden dat deze mensen ondervraagd zijn op de leeftijd van 23 jaar. Het is mogelijk dat ontevredenheid met de arbeidsmarktomstandigheden slechts na enkele jaren ervaring in de sector zal optreden.

Tabel 8. Verdeling naar sector voor 'goede' en 'slechte' jobs (%).

	'Goede' jobs	'Slechte' jobs
Primaire sector	0,5	1,7
Industrie	16,3	38,4
Bouw	4,8	6,4
Handel	16,7	19,8
Horeca	6,0	6,4
Transport en communicatie	4,2	4,8
Financiële sector	5,3	1,3
Zakelijke dienstverlening	6,6	6,5
Overheid	2,8	1,2
Onderwijs	13,3	1,3
Gezondheidszorg	15,5	5,6

Bron: SONAR-C76(23).

2. Looncompensatie

Op basis van de resultaten uit het vorige punt proberen we de relatie te achterhalen tussen het loon en deze jobkarakteristieken. We willen weten of jongeren een compensatie krijgen voor bepaalde jobkarakteristie-

ken. Er wordt in de literatuur immers aangenomen dat een hoger loon wordt gegeven om te compenseren voor onaangename jobkenmerken (Filer et al., 1996, blz. 406). Om dat te achterhalen, schatten we een ordinaal regressiemodel, aangezien de afhankelijke variabele (loonschaal) een geordende variabele is. In dit model worden de cumulatieve verdelingen van de verklarende variabelen en de te verklaren variabele met elkaar geregresseerd.

We schatten het model afzonderlijk voor 'goede' en 'slechte' jobs, aangezien we willen weten of er een verschil is in looncompensatie tussen deze twee groepen. Wanneer een bepaalde variabele een positieve coëfficiënt heeft, betekent dit dat het voorkomen van die karakteristiek de probabiliteit om een hoger loon te krijgen verhoogt. Een negatieve coëfficiënt impliceert een lagere probabiliteit op een hoger loon. We zijn niet geïnteresseerd in de coëfficiënten op zich, omdat die zich niet eenvoudig laten interpreteren. Daarom zullen we enkel het teken van de coëfficiënt weergeven, omdat dit het antwoord geeft op de vraag of er een looncompensatie is voor bepaalde karakteristieken. De volledige resultaten zijn te vinden in appendix 3.

Tabel 9. Loon-en jobkarakteristieken.

	'Goede' jobs	'Slechte' jobs
Veel creatieve ideeën		--
Gevaarlijke of onveilige omstandigheden		+++
Werk in een hoog tempo		--
Lawaaierige omgeving		+++
Stinkende omgeving	+	---
Waarbij ik me vuil moest maken	++	+++
Veel verantwoordelijkheden	--	---
Veel overuren		-
Goed kunnen rekenen en cijferen	+++	+
Met de computer kunnen werken	++	++
Geregeld cursussen volgen	--	
Goed met mensen kunnen omgaan		

Bron: SONAR-C76(23).

De resultaten tonen dat sommige omstandigheden aanleiding geven tot een looncompensatie, of m.a.w.: wanneer ze voorkomen, is de kans hoger om een hoger loon te ontvangen. Gevaarlijke of onveilige omstan-

digheden, een lawaaierige en stinkende omgeving zijn zulke negatieve karakteristieken die positief gecompenseerd worden. Daarentegen zijn vuil werk en werk tegen een hoog tempo negatief gecorreleerd met het loon, d.w.z. dat het veeleer inherente karakteristieken van de job betreft. Respondenten met veel verantwoordelijkheden krijgen daarvoor een hoger loon.

Goed met mensen kunnen omgaan heeft enkel voor 'goede' jobs een significant teken. Het valt op dat deze jobkarakteristiek een negatief effect heeft op de kans om een hoger loon te hebben. Men zou dit kunnen interpreteren als een aangenaam jobkenmerk dat via een negatieve, compenserende loondifferentiaal aanleiding geeft tot een lager loon.

3. Mobiliteit tussen de segmenten

Heeft mobiliteit op de arbeidsmarkt de positie van de respondenten op de arbeidsmarkt verbeterd? We vergelijken hun eerste job met hun laatste job.⁷ Een clusteranalyse van de jobkarakteristieken voor de laatste job geeft gelijksoortige clustercentra, en dus kunnen we opnieuw 'goede' en 'slechte' jobs onderscheiden (zie appendix 2).

In tabel 10 geven we de evolutie van 'goede' en 'slechte' jobs van de eerste naar de laatste job. Eén op vier van de respondenten met een 'goede' eerste job eindigt in een 'slechte' laatste job, terwijl meer dan de helft van de respondenten met een 'slechte' eerste job een 'goede' laatste job heeft. Aldus evolueren er meer jongeren van een 'slechte' naar een 'goede' job, dan dat er jongeren zijn die van een 'goede' naar een 'slechte' job gaan.

Tabel 10. Evolutie van 'goede' en 'slechte' jobs (%).

		Laatste job	
		'goede' job	'slechte' job
Eerste job	'goede' job	72,7	27,3
	'slechte' job	57,7	42,3

Bron: SONAR-C76(23).

⁷ Het SONAR-onderzoek geeft enkel gedetailleerde informatie over de eerste en de laatste job. De laatste job voor hen die werken op het moment van bevraging is de huidige job.

B. Interne en beroepsarbeidsmarkten bij jongeren?

1. Veranderingen in functies en/of werkgever

In interne arbeidsmarkten worden werknemers aangenomen via een van de toegangspoorten, waarna zij – door veranderingen in functie – doorgroeien via specifieke promotieladders. Beroepsarbeidsmarkten, daarentegen, worden gekarakteriseerd door functies die vrijwel uitsluitend door werknemers met specifieke kwalificaties kunnen worden uitgevoerd. In tabel 11 geven we een overzicht van het aantal werkgevers en het aantal functies dat respondenten hebben gehad op het moment dat zij werden bevraagd, tegenover hun scholing.

Driekwart van de mannelijke respondenten en twee derde van de vrouwelijke respondenten hebben evenveel werkgevers als functies. Dit betekent dat deze respondenten bij het veranderen van werkgever ook veranderd zijn van functie. Aangezien zowat 10% van de respondenten meer functies dan werkgevers heeft gehad, wil dit zeggen dat zij ten minste twee jobs hebben gehad bij eenzelfde werkgever. Dit is te interpreteren als een vorm van interne arbeidsmarkt (hoewel ook jobrotaties tot hetzelfde beeld zouden leiden). Aan de andere kant hebben 17% mannen en 24% vrouwen meer werkgevers dan functies gehad. Zij hebben dus dezelfde functie bij verschillende werkgevers uitgeoefend. Dit zou een indicatie kunnen zijn van een beroepsarbeidsmarkt. Dit fenomeen speelt bijzonder sterk voor vrouwen met een lagere opleiding tertiair onderwijs.

De vorige resultaten beschouwden de volledige arbeidsmarktcarrière tot op de leeftijd van 23. Als we ons eventjes beperken tot de overgang van de eerste naar de tweede job, dan zien we dat 77% van werkgever en functie verandert. Dit wil zeggen dat voor driekwart van de respondenten de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt niet beperkt is tot de intrede in de eerste job. Deze resultaten laten ons concluderen dat de arbeidsmarkten voor jongeren flexibel zijn aan de aanbodzijde.

Tabel 11. Verdeling van het aantal functies en werkgevers volgens scholing en geslacht (%).

Mannen	Lager (N=27)	Lager secundair (N=143)	Hoger secundair (N=398)	Lager tertiair (N=65)	Hoger tertiair (N=12)	Totaal (N=645)
functies > werkgevers	7	4	11	9		9
functies < werkgevers	19	14	17	18	25	17
functies = werkgevers	74	82	72	72	75	74
Totaal	100	100	100	100	100	100
Vrouwen	Lager (N=17)	Lager secundair (N=75)	Hoger secundair (N=303)	Lager tertiair (N=201)	Hoger tertiair (N=28)	Totaal (N=624)
functies > werkgevers	12	5	8	8	7	8
functies < werkgevers	6	19	20	35	14	24
functies = werkgevers	82	76	72	57	79	68
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: SONAR-C76(23).

2. Karakteristieken van interne arbeidsmarkten

Training speelt in interne arbeidsmarkten een prominente rol in verband met promotie, terwijl in beroepsarbeidsmarkten de vaardigheden al verworven zijn. In externe arbeidsmarkten wordt training niet of nauwelijks gegeven. Tabel 12 geeft de data voor *on-the-job training* en verworven vaardigheden weer. Degenen die een nieuwe functie uitoefenen bij dezelfde werkgever, hebben een veel hogere waarschijnlijkheid om *on-the-job training* te krijgen tijdens hun eerste job. Zij leren ook veel meer vaardigheden en het zijn vaak algemene vaardigheden, die dus ook elders (bijv. bij een andere werkgever) bruikbaar zijn. Zelfs de respondenten die van werkgever zijn veranderd, maar niet van functie, rapporteren dat zij nieuwe vaardigheden hebben geleerd. De vaardigheden kunnen voor het merendeel ook gebruikt worden in soortgelijke jobs bij andere werkgevers.

Tabel 12. *On-the-job training* en verworven vaardigheden t.o.v. type van verandering (%).

		Nieuwe werkgever, nieuwe functie	Nieuwe werkgever, zelfde functie	Zelfde werkgever, nieuwe functie
On-the-job training tijdens eerste job	Ja	16,8	14,4	45,0
	Nee	83,2	85,6	55,0
Nieuwe vaardigheden verworven tijdens eerste job	Ja	66,0	72,9	79,5
	Nee	34,0	27,1	20,5
Bruikbaarheid van nieuwe vaardigheden	Enkel in eerste job	17,1	10,7	6,5
	Soortgelijke jobs bij andere werkgevers	50,7	63,1	45,2
	Andere jobs	32,2	26,2	48,4

Bron: SONAR-C76(23).

Een andere karakteristiek van interne arbeidsmarkten is dat informele kanalen belangrijk zijn om een job te vinden. Tabel 13 geeft een overzicht van de vindkanalen voor de eerste job. Zoals reeds vermeld in de theorie van de interne arbeidsmarkten, zijn de informele kanalen, hier voornamelijk de persoonlijke contacten, belangrijk. Voor beroepsarbeidsmarkten geven vrije sollicitaties en stages blijkbaar veel succes bij het vinden van de eerste job. Maar ook heel wat respondenten in de beroepsarbeidsmarkten vonden hun eerste job omdat de werkgever het initiatief nam en contact met hen opnam.

Tabel 13. Vindkanaal voor de eerste job tegenover type van verandering (%).

	Nieuwe werkgever, nieuwe functie	Nieuwe werkgever, zelfde functie	Zelfde werkgever, nieuwe functie
VDAB	7,6	9,4	12,5
Interimkantoor	24,2	6,0	7,5
Advertenties	9,7	11,2	7,5
Persoonlijke relaties	21,1	16,2	30,0
Vrije sollicitaties	12,6	23,1	17,5
Werkgever zoekt contact	8,5	15,4	2,5
Stage (werkgever)	9,3	12,9	2,5
School	4,1	2,7	10,0
Andere	2,9	3,1	10,0
Totaal	100	100	100

Bron: SONAR-C76(23).

3. Beroeps- en interne arbeidsmarkten: een kwestie van tewerkstellingssector?

Als we het onderscheid van aantal functies en aantal werkgevers gebruiken voor de sector van tewerkstelling, dan krijgen we het overzicht uit tabel 14. Industrie wordt gekarakteriseerd door zowel interne als externe arbeidsmarkten. Interne arbeidsmarkten komen ook vaak voor in de transport- en communicatiesector, de financiële sector, commerciële diensten en de overheid. Beroepsarbeidsmarkten zijn typischer in catering, het onderwijs en de gezondheidssector.

Tabel 14. Sector en type van verandering (%).

	Nieuwe werkgever, nieuwe functie	Nieuwe werkgever, zelfde functie	Zelfde werkgever, nieuwe functie
Primaire sector	1,3	2,5	0,0
Industrie	27,0	13,3	30,0
Constructie	7,6	5,0	0,0
Handel	21,9	13,3	12,5
Catering	7,4	10,0	2,5
Transport en communicatie	5,4	3,3	7,5
Financiën	1,9	0,0	5,0
Commerciële diensten	6,9	3,3	7,5
Overheid	2,4	1,7	5,0
Onderwijs	4,5	21,7	10,0
Gezondheidssector	7,8	11,7	7,5

Bron: SONAR-C76(23).

6. Conclusie

Onze stelling dat de transitie van school naar werk niet enkel door de eerste job wordt beschreven, wordt gedragen door de resultaten: een groot aantal respondenten maakt, kort na de intrede, belangrijke transities op de arbeidsmarkt door. We stellen vast dat de eerste job zeker geen eindpunt is; voor sommige respondenten wisselen periodes van werken en niet-werken elkaar af. De belangrijkste reden om de eerste job te verlaten, is het einde van een tijdelijk contract. Vooraleer een vast contract te verwerven, moeten sommige jongeren twee of meer tijdelijke contracten doorlopen.

Dit artikel levert ook enkele aanwijzingen voor het bestaan van segmenten op de Vlaamse arbeidsmarkt voor jongeren. We kunnen een primaire en een secundaire arbeidsmarkt onderscheiden. Tijdelijke contracten blijken geen kenmerk te zijn van secundaire arbeidsmarkten. Ze zijn waarschijnlijk vooral een gevolg van institutionele veranderingen.

Wanneer we kijken naar looncompensatie voor 'slechte' karakteristieken van de job, dan vinden we daarvoor enkele aanwijzingen in de secundaire arbeidsmarkt. Ook voor interne arbeidsmarkten hebben we die gevonden, gebaseerd op wijzigingen in functie en/of werkgever. Verder blijken beroepsarbeidsmarkten belangrijk op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ten slotte wijzen de wijzigingen in functie en/of werkgever ook op flexibiliteit aan de aanbodzijde. Deze vaststellingen zullen het onderwerp zijn van meer onderzoek in de toekomst.

Referenties

- BLANCHFLOWER, D. en R. FREEMAN, eds. (2000), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Economies*, Chicago / Londen, The University of Chicago Press, 483 blz.
- BOSWORTH, D., P. DAWKINS en T. STROMBACK (1996), *The Economics of the Labour Market*, Essex, Addison Wesley Longman, 460 blz.
- DANIEL, C. en C. SOFER (1998), "Bargaining, Compensating Wage Differentials, and Dualism of the Labor Market: Theory and Evidence for France", *Journal of Labor Economics*, jg. 16, nr. 3, blz. 546-575.
- DICKENS, W. en K. LANG (1992), *Labor market segmentation, Wage dispersion and Unemployment*, Cambridge, Mass., NBER, Working Paper 4073, 31 blz.
- DOERINGER, P. en M. PIORE (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass., 214 blz.
- DUNLOP, J. (1966), "Job Vacancy Measures and Economic Analysis", in: *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, Cambridge, Mass., NBER, 539 blz.
- EHRENBERG, R. en R. SMITH (1991), *Modern Labor Economics: theory and public policy*, New York, HarperCollins Publishers, 718 blz.
- FILER, R., D. HAMERMESH en A. REES (1996), *The Economics of Work and Pay*, New York, HarperCollins Publishers, 654 blz.
- GRAHAM, J. en D. SHAKOW (1990), "Labor Market Segmentation and Job-Related Risk: Differences in Risk and Compensation between Primary and Secondary Labor Markets", *American Journal of Economics and Sociology*, jg. 49, nr. 3, blz. 307-323.
- HAMERMESH, D. en A. REES (1993), *The Economics of Work and Pay*, New York, HarperCollins Publishers, 597 blz.
- HOFFMAN, S. (1986), *Labor Market Economics*, New Jersey, Prentice-Hall, 354 blz.

- KERR, C. (1954), "The Balkanisation of Labor Markets", in: E. BAKKE, ed., *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge, Mass., The MIT Press, blz. 92-110.
- KILLINGSWORTH, M. (1983), *Labor Supply*, Cambridge, Cambridge University Press, 493 blz.
- LUCAS, R.E.B. (1977), "Hedonic Wage Equations and Psychic Wages in the Returns to Schooling", *The American Economic Review*, jg. 67, nr. 4, blz. 549-558.
- MCNABB, R. en P. RYAN (1990), "Segmented Labour Markets" in: D. SAPSFORD en Z. TZANNATOS, *Current Issues in Labour Economics*, Londen, Macmillan, 279 blz.
- OHKUSA, Y., G. BRUNELLO en K. ARIGA (1997), "Occupational and Internal Labor Markets in Japan", *Industrial Relations*, jg. 36, nr. 4, blz. 446-473.
- OSTERMAN, P. (1982), "Employment Structures within Firms", *British Journal of Industrial Relations*, jg. 31, nr. 3, blz. 349-361.
- PECK, J. (1996), *Work-place: the social regulation of labor markets*, New York, The Guilford Press, 320 blz.
- PIORE, M. (1970), "Jobs and Training", in: S. BEER en R. BARRINGER, eds., *The State and the Poor*, Cambridge, Mass, Winthrop, 329 blz, blz. 53-83.
- RAFFE, D. (1998), "Conclusion: Where are Pathways going? Conceptual and methodological lessons from the pathways study", in: *Pathways and Participation in Vocational and Technical Education and Training*, OESO, blz. 375-394.
- RAFFE, D. (2003), *Coming to terms with the longitudinal: cross-national comparisons of education-work transitions*, gepresenteerd op 10 Journées d'Études Céreq - Lasmas-IdL, Caen, 21, 22 en 23 mei.
- REDER, M. (1971), "Wage Differentials: theory and measurement", in: J. BURTON, JR., L. BENHAM, W. VAUGHN, III en R. FLANAGAN, eds., *Readings in Labor Market Analysis*, New York, Holt, Rinehart and Winston, 523 blz.
- ROSEN, S. (1986), "The Theory of Equalizing Differences", in: O. ASHENFELTER en R. LAYARD, eds., *Handbook of Labor Economics*, boekdeel I, Amsterdam, North-Holland, blz. 641-692.
- RYAN, P. (2001), "The School-to-Work Transition: a Cross-national Perspective", *The Journal of Economic Literature*, jg. 39, nr. 1, blz. 34-92.
- SONAR (2001), *Jongeren op Zoek naar Werk*, Kessel-Lo, Garant, 95 blz.
- SPSS (1999), *Advanced Models 10.0*, Chicago, SPSS, blz. 333.

Appendix 1. Opleidingsvariabelen.

Primair	minder dan een diploma van de tweede graad van het secundair onderwijs of het BUSO
Lager secundair	hoogst behaalde diploma: tweede graad van het secundair onderwijs
Hoger secundair onderwijs	hoogst behaalde diploma: derde graad van het secundair onderwijs, zevende jaar secundair vierde graad beroepssecundair onderwijs
Lager tertiair onderwijs	hoogst behaalde diploma: hoger onderwijs van één cyclus
Hoger tertiair onderwijs	diploma van universitair niveau

Appendix 2. Finale clustercentra.

	Eerste job		Laatste / huidige job	
	cluster 1	cluster 2	cluster 1	cluster 2
Veel lichamelijke inspanning	2,56	2,97	2,60	2,93
Veel geestelijke inspanning	3,25	2,25	3,57	2,65
Veel creatieve ideeën	2,94	1,69	3,36	2,12
Gevaarlijke of onveilige omstandigheden	1,52	1,85	1,72	1,90
Werk in een hoog tempo	2,62	2,88	2,83	2,65
Werken onder tijdsdruk	2,57	2,72	2,78	2,56
Lawaaierige omgeving	1,94	2,47	1,97	2,24
Stinkende omgeving	1,47	1,97	1,48	1,73
Waarbij ik me vuil moest maken	1,86	2,58	1,89	2,48
Veel verantwoordelijkheden	3,19	2,15	3,54	2,72
Veel overuren	2,37	1,83	2,58	2,03
Waarvan ik de resultaten zag	3,21	2,57	3,51	2,93
Waarbij ik kon tonen wat ik kan	3,35	2,33	3,64	2,95
Waarbij ik met andere mensen moest samenwerken	3,67	3,40	3,72	3,48
Waarbij ik steeds dezelfde dingen moest doen	2,19	3,20	2,04	2,81
Waarbij ik leiding moest geven aan anderen	2,13	1,31	2,53	1,72
Waarvan ik mij kon uitleven	3,01	1,90	3,39	2,50
Waarbij ik nieuwe dingen kon leren	3,38	2,13	3,63	2,61
Dat afwisselend was	3,30	2,07	3,58	2,69
Waarbij ik met andere mensen in contact kwam	3,74	3,15	3,84	3,42
Vlot Nederlands lezen en schrijven	3,42	2,07	3,74	2,44
Meerdere talen kennen	2,65	1,59	2,95	1,78
Goed kunnen rekenen en cijferen	2,89	1,77	3,29	2,14
Met de computer kunnen werken	2,69	1,47	3,15	1,73
Geregeld cursussen volgen	2,13	1,24	2,62	1,46
Goed met mensen kunnen omgaan	3,62	2,55	3,79	2,99
Regelmatig studeren om bij te blijven	2,11	1,18	2,50	1,38
Zelf beslissen op welke wijze ik mijn werk deed	2,80	1,78	3,22	2,32
Zelf beslissen hoeveel werk ik op een dag deed	2,25	1,42	2,75	1,86
Zelf beslissen welk werk ik op een dag deed	2,19	1,30	2,63	1,74

Appendix 3. Ordinale regressieresultaten.

	'Goede' jobs	'Slechte' jobs
<i>Inkomen</i>		
Minder dan € 495,79/maand	-2,847 (0,340)***	-2,492 (0,244) ***
€ 495,79 - 743,67/maand	-0,706 (0,333) **	-1,222 (0,225) ***
€ 743,68 - 991,56/maand	-0,605 (0,333)*	0,390 (0,221)*
€ 991,57 - 1.239,46/maand	2,096 (0,339) ***	1,947 (0,241) ***
€ 1.239,47 - 1.487,35/maand	2,864 (0,351) ***	2,578 (0,279) ***
<i>Jobkarakteristieken</i>		
Veel lichamelijke inspanning	0,147 (0,092)	-0,023 (0,107)
Veel geestelijke inspanning	0,069 (0,111)	0,059 (0,100)
Veel creatieve ideeën	0,061 (0,091)	-0,265 (0,123) **
Gevaarlijke of onveilige omstandigheden	0,169 (0,124)	0,306 (0,110) ***
Werk in een hoog tempo	-0,104 (0,097)	-0,243 (0,122) **
Werken onder tijdsdruk	0,154 (0,095)	0,014 (0,113)
Lawaaierige omgeving	0,050 (0,097)	0,337 (0,099) ***
Stinkende omgeving	0,258 (0,140) *	-0,092 (0,107)
Waarbij ik me vuil moest maken	-0,036 (0,111)	-0,372 (0,103) ***
Veel verantwoordelijkheden	0,272 (0,109)**	0,262 (0,100) ***
Veel overuren	-0,173 (0,086) **	-0,310 (0,108) ***
Waarvan ik de resultaten zag	0,052 (0,108)	-0,018 (0,096)
Waarbij ik kon tonen wat ik kan	-0,122 (0,132)	0,054 (0,108)
Waarbij ik met andere mensen moest samenwerken	0,194 (0,161)	-0,021 (0,137)
Waarbij ik steeds dezelfde dingen moest doen	0,050 (0,093)	0,178 (0,113)
Waarbij ik leiding moest geven aan anderen	0,096 (0,086)	0,238 (0,174)
Waarvan ik mij kon uitleven	-0,097 (0,098)	-0,014 (0,111)
Waarbij ik nieuwe dingen kon leren	-0,018 (0,129)	0,122 (0,103)
Dat afwisselend was	0,158 (0,134)	-0,124 (0,110)
Waarbij ik met andere mensen in contact kwam	-0,191 (0,236)	0,171 (0,125)
Vlot Nederlands lezen en schrijven	0,017 (0,107)	0,047 (0,106)
Meerdere talen kennen	-0,046 (0,084)	-0,106 (0,128)
Goed kunnen rekenen en cijferen	-0,013 (0,086)	-0,191 (0,111) *
Met de computer kunnen werken	0,328 (0,093) ***	0,250 (0,143) *
Geregeld cursussen volgen	0,196 (0,098) **	0,469 (0,209) **
Goed met mensen kunnen omgaan	-0,444 (0,188) **	-0,452 (0,102)
Regelmatig studeren om bij te blijven	-0,125 (0,101)	-0,131 (0,292)
Zelf beslissen op welke wijze ik mijn werk deed	0,033 (0,089)	0,055 (0,111)
Zelf beslissen hoeveel werk ik op een dag deed	-0,004 (0,100)	-0,278 (0,180)
Zelf beslissen welk werk ik op een dag deed	0,023 (0,102)	0,219 (0,232)

Controlevariabelen		
Tijdelijk contract	0,242 (0,093)**	0,095 (0,099)
Vast contract (referentie)		
Parttime-werk	-1,338 (0,104) ***	-1,699 (0,134) ***
Fulltime-werk (referentie)		
Vrouw	-0,341 (0,089)***	-0,835 (0,104) ***
Man (referentie)		
Primair	0,114 (0,281)	-0,152 (0,175)
Lager secundair	0,031 (0,204)	-0,101 (0,137)
Hoger secundair (referentie)		
Lager tertiair	0,844 (0,101) ***	0,443 (0,168)***
Hoger tertiair	1,127 (0,173) ***	0,045 (0,369)
N	803	664
Log Likelihood	-966,17	-714,07
Nagelkerke R ²	0,415	0,488

Standaardafwijking tussen haakjes

* significant op 10%-niveau

** significant op 5%-niveau

*** significant op 1%-niveau

De referentielooschaal is meer dan € 1.487,36 netto per maand, de referenties voor de controlevariabelen zijn aangegeven.

Abstract

Transition from School to Labour Market

Researchers have known for some time that the transition from school to labour market has become much more complicated. This transition no longer hinges on the initial participation in the labour market, because the first employment is no longer a stable employment. Using SONAR data we give an impression of this transition for 23-year old people. A considerable part of these youngsters is being offered a job with a temporary contract, which was considered to be a sign of segmented labour markets. We also established that a temporary contract frequently leads to a string of such contracts. And, contrary to the theories on labour market segregation, this phenomenon is not confined to the 'bad' jobs. Even when young people land in a 'good' first job, they very often work with a temporary contract. Furthermore, when these young people do change jobs, they very often find better jobs, but they often change both employer and function to do so. We have also established that for jobs in the bad segment of the labour market there is some wage compensation for specific bad characteristics. And the labour market of these 23-year old people already shows signs of internal labour markets (transport, communication, ...) and some occupational labour markets (education, health care).

Liesbet Okkerse *

Op zoek naar de effecten van migratie op de arbeidsmarkt ¹

Trefwoorden: migratie; publieke opinie; arbeidseconomie

De doelstelling van dit artikel is tweevoudig. Ten eerste wordt de problematiek van migranten op de arbeidsmarkt geschetst. Wat is de omvang van het fenomeen in België en elders in de Europese Unie, en hoe negatief staat de autochtone bevolking tegenover arbeidsmigranten? Ten tweede wordt een overzicht gegeven van de verschillende economische studies die trachten te peilen naar de arbeidsmarkteffecten van migratie. Hierbij wordt zowel stilgestaan bij de gebruikte methodologie als bij de bereikte resultaten.

1. Inleiding

In 1998 zijn officiële onderhandelingen begonnen voor de uitbreiding van de Europese Unie naar de landen van Centraal- en Oost-Europa. Een van de fundamentele problemen die deze onderhandelingen kunnen vertragen, is de vrijheid van bewegen voor de toekomstige EU-onderdanen. De huidige EU-lidstaten vrezen een enorme immigratiestroom vanuit het Oosten. Recent onderzoek in opdracht van de Europese Commissie schat dat het aandeel burgers van Centraal- en Oost-Europa zal stijgen van 0,2% van de EU-onderdanen in 1998 tot 1,1 in 2030 (Boeri en Brücker, 2000). Zelfs zonder de uitbreiding van de Europese Unie wor-

¹ Ik zou graag prof. dr. Walter Nonneman bedanken voor zinnige tips en suggesties.

* Universiteit Antwerpen, Aspirant van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek