

Beloning en allocatie op een informele arbeidsdeelmarkt

Rudi Wielers en Siegwart Lindenberg*

Summary

Wages and allocation on an informal labor market

Informal labor markets form an interesting testing ground for labor market theories, because of the absence of institutionalized rules for monetary compensation and entry. In this article Thurow's wage- and job-competition models are tested on the informal labor market for child minders in the Netherlands. It is argued that wages and allocation do not only depend on productive characteristics of jobs and workers, but also on relation signaling. Relation signaling is used to gain trust, to avoid calamities, to increase motivation, and to reduce turnover. A selection model is introduced and elaborated, according to which rewards are instrumental for the governance of the labor relation. It is demonstrated that employers with high income use monetary rewards to govern the labor relation, especially with the better educated child minders. Strong indications are found that employers with low income use other means, such as homogeneity and social exchange, to bind their child minder.

1. Inleiding

Het is een open deur dat hoger opgeleiden een betere arbeidsmarktpositie hebben dan lager opgeleiden. Veel minder duidelijk is waar hoger opgeleiden die betere arbeidsmarktpositie aan te danken hebben. Neo-klassieke economen schrijven het verschil in arbeidsmarktpositie toe aan een verschil in produktiviteit, dat wordt veroorzaakt door verschillen in hoeveelheid menselijk kapitaal. Hoger opgeleiden hebben meer menselijk kapitaal, zijn dus produktiever,

* De auteurs zijn verbonden aan ICS/Vakgroep Sociologie Rijksuniversiteit Groningen. Met dank aan Tom Snijders en de ICS-arbeidsmarktgroep voor hun suggesties.

en hebben daarom een grotere kans op banen en hoge inkomens. In sociologische kringen is de veronderstelling dat processen van allocatie en prijsvorming direct samenhangen met verschillen in produktiviteit omstreden. In dat verband wordt bijvoorbeeld vaak gewezen op het belang van functies voor de produktiviteit (Berg, 1970) en dat van status-effecten in selectie-procedures (Collins, 1974, 1979).

Deze verschillen van inzicht hebben betrekking op de wijze waarop het allocatie- en prijsvormingsproces op de arbeidsmarkt in zijn werk gaat. In dit artikel willen we onderzoeken op welke wijze deze processen op een informele arbeidsdeelmarkt plaatsvinden. Informele arbeidsdeelmarkten zijn interessant, omdat hier noch met betrekking tot de beloning, noch met betrekking tot de toegang tot functies geïnstitutionaliseerde regels bestaan. Gekozen is voor de informele arbeidsdeelmarkt voor oppassers, omdat op deze deelmarkt meer langdurige arbeidsrelaties tot stand komen en dus, tot op zekere hoogte, vergelijkbaar mogelijk is met geïnstitutionaliseerde arbeidsrelaties.

De analyse komt tot stand in verschillende stappen. In de eerste stap onderzoeken we in welke mate de beloning afhangt van aanbods- en van functiekenmerken (paragraaf 2). Uitgangspunt van de analyse vormen de loon- en vacatureconcurrentiemodellen van Thurow (1975). Wanneer de beloning niet vastligt, zoals op een informele deelmarkt, zal volgens Thurow sprake zijn van loonconcurrentie, en zal de beloning vooral van aanbodskenmerken afhangen, en veel minder van functiekenmerken. Toetsing van de modellen op een informele arbeidsdeelmarkt geeft inzicht in welke mate de beloning überhaupt direct van aanbodskenmerken afhangt.

In de tweede stap zullen we de in de eerste stap gevonden verklaring verbeteren met modellen van selectie op de arbeidsmarkt (paragraaf 3). In het selectiemodel wordt het loon, behalve als beloning voor produktiviteit, ook voor de vormgeving en beheersing van de arbeidsrelatie gebruikt. De selecteur zal trachten de produktiviteit te maximaliseren door de kandidaat en de functie optimaal op elkaar af te stemmen. Het selectieproces zal worden onderzocht aan de hand van loonefficiëntie-modellen en aan de hand van een relatiesignaalmodel. In de derde stap wordt het relatiesignaal-model, waarin de vormgeving en de beheersing van de arbeidsrelatie centraal staan, uitgewerkt voor wat betreft de beloning van de oppas, de allocatie van opleidingsniveaus, en de inzet van andere middelen, als homogeniteit en sociale ruil.

2. Loonconcurrentie, vacatureconcurrentie en de allocatie

Rivaliserende toetsing van de verschillende inzichten van neo-klassieke econo-

men en sociologen is mogelijk aan de hand van de door Thurow (1975) ontwikkelde modellen van loon- en vacatureconcurrentie. Volgens het vacatureconcurrentiemodel hangt de beloning af van de bezette functie, en wordt de toegang tot de functie bepaald door de positie in de aanbodsrij. Omdat hoger opgeleiden door de bank genomen lagere trainingskosten hebben dan lager opgeleiden zullen zij het meest vooraan staan in de aanbodsrij. Wanneer een tekort aan banen bestaat zullen lager opgeleiden het eerst werkloos worden. In het loonconcurrentiemodel is de beloning flexibel en hangt ze af van de produktiviteit van de individuele arbeidskracht, die weer afhangt van diens menselijk kapitaal. Doordat de beloning flexibel is kunnen lager opgeleiden aanbieden werk te verrichten tegen een lagere beloning.

Thurow veronderstelt dat het loonconcurrentiemodel werkt als de lonen volledig flexibel en de trainingskosten voor een functie laag zijn. Functies die niet onder een CAO of andere betalingsregeling vallen zijn klein in aantal op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ze kunnen wel worden gevonden op de 'informele' arbeidsmarkt. In het bijzonder lijkt dit te gelden voor de informeel geregelde kinderopvang, omdat hier vaak wat meer langdurige arbeidsrelaties tot stand komen, terwijl de trainingskosten laag zijn.¹

Om te toetsen in hoeverre op deze deelmarkt sprake is van loon- en vacatureconcurrentie is aan oppas-vragers een vragenlijst gestuurd. Deze oppas-vragers hadden tussen januari 1988 en februari 1989 een advertentie in een Noordelijk dag- of huis-aan-huis-blad geplaatst, waarin ze kandidaten verzochten als oppas te solliciteren. Via de in de advertenties vermelde telefoon- of briefnummers werden 240 adverteerders bereikt, die zich bereid verklaarden aan het onderzoek deel te nemen. Uiteindelijk werden 174 van de verzonden vragenlijsten binnen de termijn teruggestuurd.

Veel reden om aan te nemen dat de hierna te presenteren gegevens over de prijsvorming zijn vertekend is er niet (vgl. Van Eck & Kazemier, 1989). Een rol zou kunnen spelen dat degenen die een oppas zochten voor meer dan 13 uur per week minimumloon en sociale lasten moeten betalen, maar slechts twee respondenten gaven op dit ook werkelijk te doen. Degenen die een oppas zochten onder dit urental doen niets wat niet mag, want deze arbeidsrelaties zijn in zoverre informeel dat de oppas wordt geacht de inkomsten bij de inkomstenbelasting op te geven (wat waarschijnlijk slechts bij uitzondering gebeurt). Degenen boven dit urental hebben geen reden een vertekend bedrag te noemen, omdat ieder bedrag onder het minimumloon volgens de sociale wetgeving te laag is.

De respondenten betalen hun oppas een uurloon dat varieert tussen f 2,50 en f 10,-, met een gemiddelde van f 5,30. Er is een duidelijke concentratie op het bedrag van f 5,-; 22% van de respondenten betaalt minder en 30% betaalt

meer. Opgemerkt moet worden dat de deelmarkt wat betreft het loon goed doorzichtig lijkt te zijn. Slechts 12 van 167 respondenten gaven aan dat ze niet op de hoogte waren van de marktprijzen. Als aangenomen wordt dat ook de sollicitanten goed geïnformeerd waren over het marktloon is het grote aantal sollicitanten op een advertentie opvallend. Het varieerde tussen 0 en 80 met een gemiddelde van 20. Dit kan al worden opgevat als een indicatie dat het marktloon van f 5,- gegeven de verhouding van vraag en aanbod hoog is en dat de markt niet echt via de prijs voor arbeid ruimt. Waaraan zijn nu de verschillen in beloning toe te schrijven?

Volgens het loonconcurrentiemodel hangt de beloning af van de aanbodskenmerken. In dit verband is te denken aan het opleidingsniveau, de opleidingsrichting, de ervaring, het geslacht en het zelf hebben van kinderen van de oppas. In de analyse zijn de opleidingsniveaus van de gekozen oppassers gecodeerd naar het eerste digit van de SOI van het CBS. Van de 130 oppassers waarvan het opleidingsniveau bekend was had 14% alleen het Lager Onderwijs voltoid, 29% LBO/MAVO, 44% VWO/HAVO/MBO, 12% HBO en 2% WO. Naast opleidingsniveau zal ook de richting van de opleiding een eigen invloed hebben op de beloning. Om te komen tot een 'aansluitingsschaal' is de respondenten gevraagd op interval-meetniveau verschillende opleidingsrichtingen, gebaseerd op het tweede en derde digit van de SOI, te rangschikken naar mate van geschiktheid. Het gemiddelde van de door de respondenten toegekende waarden voor de betreffende opleidingsrichting is de waarde die de gekozen oppas kreeg toegekend. Opvallend is dat bijna de helft van de gekozen oppassers (46% van de 116) alleen aan algemene opleiding had, terwijl deze volgens de rangordening van de respondenten slechts laag scoorde (een gemiddelde van 19 op een schaal van 0 tot 75). Ervaring is gemeten als het aantal jaren ervaring van de oppas. Van de 151 oppassers had 25% geen ervaring, 26% 1 jaar ervaring, waarna de percentages langzaam aflopen. Naast deze 'prestatie'-kenmerken kunnen ook meer ascriptieve kenmerken van belang zijn bij de beoordeling van het menselijk kapitaal van de oppassers. Dat zou kunnen gelden voor geslacht, omdat vrouwen worden verondersteld beter met kinderen om te kunnen gaan dan mannen. Geslacht is buiten de analyse gelaten, omdat slechts twee mannen als oppas waren aangenomen. Tenslotte kan het zelf hebben van kinderen dienen als een verkapte indicator voor ervaring. Ongeveer de helft van de gekozen oppassers (53% van 162) had zelf geen kinderen. Analyse van de samenhang van de betreffende aanbodskenmerken met beloning levert niet het verwachte resultaat op. In een regressievergelijking blijkt alleen het effect van opleidingsniveau significant positief ($B=49.4$; $t=3.2$), en is de verklaarde variantie laag: .10. Voor zover de relevante aanbodskenmerken in deze analyse zijn opgenomen betekent dit dat het loonconcurrentiemodel voor deze

beloningsflexibele deelmarkt slechts een gering deel van de variantie in de beloning verklaart.

Betekent dit dat de beloning afhankelijk is van functiekenmerken, zoals in het vacatureconcurrentiemodel wordt verondersteld? In dit verband lijkt het zinvol onderscheid te maken tussen twee soorten functiekenmerken: produktiviteitsverhogende functiekenmerken en inconveniënten. Tot de produktiviteitsverhogende kenmerken behoort in ieder geval het verrichten van huishoudelijk werk: bij 73 respondenten verricht de oppas één of meerdere uren huishoudelijk werk, wat in de verdere analyse zal worden opgenomen als het aantal uren dat huishoudelijk werk wordt verricht op het totale aantal oppas-uren. Daarnaast zal het aantal kinderen waarop moet worden gepast de produktiviteit verhogen. Van 171 respondenten hadden 77 één kind waarop moest worden gepast, 76 twee kinderen, 16 drie kinderen, 1 vier kinderen en 1 vijf kinderen. De inconveniënten hebben vooral betrekking op de vraag in hoeverre de oppas vrij is de tijd zelf in te delen. Indien een kind naar de oppas wordt gebracht behoudt de oppas meer ruimte de tijd zelf in te delen. Dit gastouderschap vond echter slechts in 6 gevallen plaats, en de analyseresultaten worden door dit kleine aantal snel vertekend. In de tweede plaats is het minder gemakkelijk op onregelmatige tijden oppaswerk te verrichten. Van de 163 oppassers gaven 40 aan dat het oppassen op onregelmatige tijden plaatsvond. Deze functie-kenmerken, met uitzondering van de (on)regelmaticheid van het werk, correleren significant met de beloning. In de geschatte regressievergelijking blijken vervolgens alleen nog aantal kinderen en het verrichten van huishoudelijk werk significant. De verklaarde variantie is .20. Toevoeging van het opleidingsniveau levert een regressie-vergelijking als in tabel 1.

Tabel 1

Regressie-vergelijking; afhankelijke=uurloon (in centen)

	B	t	sign.t
aantal kinderen	46.5	3.26	.001**
verricht huishoudelijk werk	206.5	3.36	.001**
kind wordt naar oppas gebracht	-69.1	-1.20	.23
werkt op onregelmatige tijden	13.6	.55	.58
opleidingsniveau oppas	28.9	2.61	.01*

$r^2=.24$; $F=7.45$; $\text{sign.} F=000$

Op basis van loon- en vacatureconcurrentie tezamen blijkt 24% van de variantie in de beloning verklaard te kunnen worden. Het grootste deel van deze ver-

klaarde variantie is toe te schrijven aan functiekenmerken, en een veel kleiner deel aan aanbodskenmerken.

Dit betekent dat op deze arbeidsdeelmarkt met flexibele beloning het vacatureconcurrentiemodel de prijsvorming beter verklaart dan het loonconcurrentiemodel. Toch moet worden opgemerkt dat de verklaarde variantie niet erg hoog is, dat dus een aanzienlijk deel van de variantie in de beloning niet kan worden verklaard door functie- en aanbiderskenmerken. Zou een hogere of lagere beloning andere doelen kunnen dienen?

3. Loonefficiëntie en selectie

De economische literatuur van recente jaren is rijk aan verklaringen voor het bestaan van neerwaartse loonrigiditeit en het voortbestaan van werkloosheid. Een aantal van deze verklaringen lijkt van belang bij de verklaring van de beloning van de oppas, met name een tweetal 'loonefficiëntie'-modellen (Akerlof & Yellen, 1986).²

In het eerste loonefficiëntie-model, het 'shirking' model (bijv. Shapiro & Stiglitz, 1984), wordt verondersteld dat werknemers óf produktief zijn, óf lijntrekken. Als alle bedrijven in een situatie van volledige werkgelegenheid hetzelfde loon betalen zal een werknemer relatief veel lijntrekken, omdat hij bij een eventueel ontslag gemakkelijk een zelfde baan tegen dezelfde beloning vindt. Om lijntrekken tegen te gaan is het voor bedrijven rendabel een iets hoger loon dan de marktruimende prijs te betalen. Hierdoor zal een werknemer in geval van ontslag zoekkosten moeten maken om een baan met een zelfde loon te vinden. Dit idee lijkt van toepassing op de beloning van de oppassers. Het verklaart waarom de markt niet ruimt, en dus de marktprijs van f 5,- boven de marktruimende prijs ligt. Ook draagt het bij aan de verklaring waarom een hoger opgeleide oppas een hoger loon verdient. Een hoger opgeleide zal zich immers pas volledig inzetten, wanneer hij daartoe wordt gemotiveerd (vgl. Thunrow, 1983).

Een tweede loonefficiëntiemodel is het 'labor turnover'-model (Salop, 1979), waarin wordt verondersteld dat bedrijven voor werknemers in banen waarin verloop hoge kosten met zich brengt meer zullen betalen om verloop tegen te gaan. Aan de respondenten is gevraagd hoe lang zij een oppas dachten nodig te hebben. Dit bleek te variëren tussen 2 en 120 maanden. In verband met de scheve verdeling is voor de analyses de logaritme van de verwachte duur van de arbeidsrelatie genomen. Omdat van de 55 respondenten die de vraag niet konden beantwoorden kan worden aangenomen dat zij de oppas langduriger in dienst zouden willen houden, kregen deze respondenten de gemiddelde

waarde: 33 maanden. Toevoeging van de variabele aan de regressievergelijking doet de verklaarde variantie licht stijgen van .24 tot .26, en het effect is positief, maar niet significant ($B=21.5$; $t=1.68$; $p=.10$).³

De loonefficiëntie-verklaringen zijn daarmee niet geheel bevredigend. Verklaard wordt waarom het marktloon boven de marktruimende prijs ligt, maar het inzicht in de mechanismen blijft beperkt. Het effect van opleiding kan ook worden verklaard op basis van het loonconcurrentiemodel, en het effect van de duur van de arbeidsrelatie voegt slechts een klein deel verklaarde variantie toe. Bovendien wordt niet verklaard waarom sommige oppas-vragers bereid zijn meer dan het marktloon te betalen. Ontslag is immers, bij het grote aantal aanbieders, een effectief middel om de oppas aan te zetten tot grote inzet en lange blijfduur.

Een theoretische aanvulling kan worden gevonden in de theorie van onvolledige contracten en relatiesignalen. Omdat het relationele aspect van contracten niet in detail kan worden vastgelegd zullen contractpartners, bij potentieel wederzijds voordelige lange termijn transacties, investeringen gaan doen die specifiek zijn voor de betreffende relatie (Williamson, 1985). Volgens een recente uitwerking (Lindenberg, 1988) zullen de investeringen van A groter zijn naarmate minder dan volledige coöperatie van B voor A meer schadelijk is. Tegelijkertijd zal A proberen te voorkomen dat de investeringen, in de vorm van sociale verplichtingen, de zakelijke relatie gaan overheersen. Dit is mogelijk door een relatie van 'zwakke solidariteit' op te bouwen waarin A door investeringen probeert opportunistisch gedrag van B tegen te gaan, zonder dat A zich daarbij allerlei sociale verplichtingen op de hals haalt.

In een arbeidsrelatie begint de opbouw van de zwakke solidariteit reeds bij het eerste beloningsbod. Hoe hoger het bod boven de minimum verwachting van B ligt, hoe duidelijker het signaal van A aan B dat een zwakke solidariteitsrelatie gewenst is. Het relatiesignaal zal door de sollicitant worden gezien als een offer⁴, en te verwachten is dat B goede wil en vertrouwen in de arbeidsrelatie zal tonen, zodat A's investering rationeel is.

Het geheel van verwachtingen van een selecteur over de gedragingen van de sollicitant zullen we het *selectiemodel* noemen. Centrale veronderstelling van het selectiemodel is dat een selecteur bij de werving en selectie van personeel relatiesignalen geeft om mogelijke schade tegen te gaan. Die schade kan tot stand komen door calamiteiten, maar ook door een lagere produktiviteit dan noodzakelijk of door een korte blijfduur. Dit betekent ook dat de selecteur de kandidaten zal 'screenen' op de kans dat de relatiesignalen worden aanvaard, op de kans op calamiteiten, en op verwachte inzet en blijfduur.

Toegepast op de relatie opvoeder-oppas betekent dit model dat een oppasvrager niet een willekeurige oppas vraagt, maar naar een optimale combinatie

zoekt van eigenschappen van de oppas, en de gewenste relatie met de oppas. Die combinatie moet de kans op schade, die kan ontstaan door de mogelijkheden die het binnendringen in de privé-sfeer biedt (zoals diefstal, seksueel misbruik of ongewenste socialisering) minimaliseren, en daarnaast voorkomen dat de oppas zich weinig in zal spannen of snel ander werk zoekt. Die sollicitant zal worden gekozen, bij wie de kans op calamiteiten het kleinst is, en die het best voldoet aan verwachtingen omtrent inzet en blijfduur bij het gegeven relatiesignaal.

Op basis van dit selectiemodel kunnen hypothesen worden uitgewerkt over zowel de relatiesignalen, afhankelijk van de hulpbronnen van de oppas-vrager, als de keuze van de kandidaat. In verband met het vraagstuk van de prijsvorming en allocatie van opleidingsniveaus, zullen we het selectiemodel voor de oppas-markt verder uitwerken voor met name drie problemen:

1. het gebruik van het uurloon als relatiesignaal (par. 4);
2. de keuze van het opleidingsniveau van de oppas (par. 5);
3. de inzet van andere middelen, als homogeniteit en sociale ruil, als relatiesignaal (par. 6).

4. De beloning als relatiesignaal

De mate waarin de monetaire beloning ingezet zal worden als relatiesignaal zal sterk afhangen van de monetaire hulpbronnen van de oppas-vrager. Dit betekent dat het vooral de oppas-vragers met een hoog inkomen zijn die via het uurloon van de oppas relatiesignalen zullen geven.⁵ Zij zullen proberen via de beloning van de oppas het vertrouwen van de oppas te winnen, en kopen daarmee zwakke solidariteit.

Daarnaast mag worden verwacht dat het signaal sterker zal zijn naarmate de verwachtingen over het gedrag van de oppas hoger gespannen zijn. Zoals met betrekking tot de loonefficiëntie-modellen is aangegeven, kan het opleidingsniveau worden opgevat als een indicatie voor het produktieve potentieel van de oppas en de verwachte baanduur als een indicatie voor de duur waarvoor men de oppas wenst te behouden. Omdat het vooral de oppas-vragers met een hoog inkomen zijn die via de monetaire beloning een dergelijk signaal kunnen geven mogen (positieve) interactie-effecten tussen inkomen enerzijds en verwachte baanduur en opleidingsniveau anderzijds worden verwacht.⁶

De eerste toets op het bestaan van relatiesignalen is de vraag of het inkomen van de opvoeders zelfstandig een effect uitoefent op het uurloon. Het inkomen (per maand) is vastgesteld via een 12-puntsschaal, die begint met de categorie lager dan f 2.000,-, en dan in stappen van f 750,- oploopt, tot de categorie

meer dan f 9.500,—. Het gemiddelde lag op 5.7, omgerekend ongeveer f 66.300,— per jaar (zonder vakantietoeslag), wat ruim boven het gemiddelde Nederlandse gezinsinkomen ligt. Het (bruto-)gezinsinkomen van de opvoeders blijkt sterk positief te correleren met de beloning ($r=.40$; $N=157$; $p=.000$). Toevoeging van deze variabele aan de regressievergelijking op uurloon levert een significant positief effect op, en de verklaarde variantie stijgt van .26 naar .33 (zie vergelijking (1) in de tabel hieronder). Het gezinsinkomen blijkt daarmee een aanzienlijk deel van de verklaarde variantie voor rekening te nemen.

De toets op het bestaan van interactie-effecten kan bij lineaire regressie plaatsvinden door splitsing van de steekproef. De relevante variabele voor de interactie-effecten is het inkomen, en de groep is gesplitst bij de mediaan in die met een bruto-(huishouds)inkomen lager en een groep hoger dan f 5.000,— per maand. Een belangrijk nadeel van deze splitsing is dat het aantal cases per vergelijking sterk wordt gereduceerd, zodat de effecten al snel niet meer significant zijn. De resultaten zijn weergegeven in tabel 2.

Tabel 2

Regressie-vergelijking; afhankelijke=uurloon;
(resp. totale (1), hogere (2) en lagere (3) inkomensgroep)

	B (1)	B (2)	B (3)
aantal kinderen	42.3**	44.3*	21.1
verricht huishoudelijk werk	147.3*	140.1*	196.4
verwachte duur arbeidsrelatie	5.9	65.8**	-27.7
opleidingsniveau oppas	32.4**	58.7**	17.5
gezinsinkomen opvoeders	13.8**	23.6**	5.2
constante	231.8**	-153.9	452.7**
r^2	.33	.53	.20
F	11.75	11.96	2.74
sign.F=	.000	.000	.027

Ondanks de kleine aantallen blijken voor de hogere inkomensgroep alle effecten significant, en is de verklaarde variantie vrij hoog. Het blijkt dat ook binnen de groep van hogere inkomens het inkomen van de oppas-vragers een significant effect op de beloning heeft. Voor de lagere inkomensgroep is geen van de effecten significant en is de verklaarde variantie laag. Duidelijke verschillen met de resultaten voor de hogere inkomensgroep zijn het negatieve teken voor de verwachte duur van de arbeidsrelatie en het kleine effect van het opleidingsniveau van de oppas. Deze twee verschillen zijn in overeenstemming met de op basis van het selectiemodel geformuleerde hypothesen.

De verschillen in resultaten voor hogere en lagere inkomensgroepen hangen samen met verschillen in verdeling van de afhankelijke variabele. Het uurloon voor de lagere inkomensgroepen ligt gemiddeld niet alleen lager dan voor de hogere inkomensgroepen (f 4,98 tegenover f 5,67), maar is ook minder gespreid. De standaard deviatie voor de lagere inkomensgroepen bedraagt 1.02, voor de hogere inkomensgroepen 1.47. Dit blijkt ook uit de grotere concentratie op de mediaan, de 'marktprijs', van f 5,-: de helft van de mensen met een laag inkomen betaalt dat bedrag tegen iets meer dan 40% van de hogere inkomensgroep. Dit is natuurlijk van invloed op de schattingsresultaten, alleen al door de hoeveelheid variantie die ook werkelijk verklaard kan worden. Theoretisch kan dit worden geïnterpreteerd als een argument te meer voor de hypothese dat hogere inkomensgroepen zich minder aanpassen aan de 'going rates' op de markt, maar het loon gebruiken als een instrument om de oppas aan zich te binden, en om inzet en blijfduur te beïnvloeden.

5. De allocatie van opleidingsniveaus

Op basis van het selectiemodel kunnen ook met betrekking tot de keuze van het opleidingsniveau van de oppas hypothesen worden geformuleerd. Algemeen geldt dat een selecteur die kandidaat zal kiezen waarvan hij mag verwachten dat de kans op schade klein is, het produktieve potentieel relatief groot, en de blijfduur zoveel mogelijk overeenkomt met de baanduur. Met betrekking tot de keuze voor een opleidingsniveau betekent dit dat een selecteur geneigd zal zijn een hoger opgeleide aan te stellen, maar dat de mogelijkheden tot beloning en de baanduur daarop een rem vormen.

Voor de allocatie van de oppassers zal dit betekenen dat selecteurs een voorkeur hebben voor een hoger boven een lager opgeleide oppas. Indien echter gekozen wordt voor een hoger opgeleide heeft dit consequenties voor beloning en verwachte blijfduur van de oppas. Om het produktieve potentieel van de hoger opgeleiden te benutten zullen de selecteurs hen een hogere beloning betalen. Anderzijds zal op deze informele deelmarkt voor een hoger opgeleide de relatieve beloning ten opzichte van de formele arbeidsmarkt lager zijn dan voor een lager opgeleide. Omdat de verschillen in produktief potentieel tussen opleidingsniveaus voor de oppas-vrager niet erg groot zullen zijn, zullen hoger opgeleiden, door hun grotere kans op voortijdig verloop, minder worden aangesteld in functies met een grote baanduur. Omdat de hogere inkomensgroep via de monetaire beloning een signaal aan de oppas kan geven, zijn ook hier, net als bij de beloning, interactie-effecten met inkomen te verwachten.

Bij deze hypothesen moet worden aangetekend dat uit onderzoek van sele-

tieprocedures op de arbeidsmarkt blijkt dat de opleiding bij de keuze van een werknemer slechts een ondergeschikte rol speelt (Glebbeek & Mensen, 1986; Bills, 1988; Windolf & Hohn, 1984; Cohen & Pfeffer, 1986). Al snel zal een selecteur persoonseigenschappen belangrijker vinden dan formele kwalificaties. Ook in onze steekproef blijkt de verklaarde variantie voor de keuze van een opleidingsniveau in een regressie-vergelijking, met daarin alle variabelen die significant van invloed op het uurloon waren, laag: $r^2 = .16$ (zie de tabel hieronder). De effecten van uurloon en baanduur zijn echter significant, met het verwachte teken.

De verdeling van de opleidingsniveaus over de hogere en lagere inkomensgroepen verschilt nauwelijks. De gemiddelden wijken slechts weinig van elkaar af (3.64 voor de lagere inkomensgroep en 3.53 voor de hogere inkomensgroep), evenals de standaard deviaties (.932 voor de lagere en .976 voor de hogere inkomensgroep). De resultaten van de regressie-vergelijkingen voor de inkomensgroepen zijn weergegeven in tabel 3.

Tabel 3

Regressie-analyse; afhankelijke variabele: opleidingsniveau oppas;
(resp. totale (1), hogere (2) en lagere (3) inkomensgroep)

	B (1)	B (2)	B (3)
aantal kinderen	-.004	-.04	-
verricht huishoudelijk werk	-.31	-1.10*	1.49
verwachte duur arbeidsrelatie	-.35**	-.67**	-.20
inkomen	-.02	-.001	-.08
uurloon	.002**	.003**	.001
constante	3.69	4.10	3.71
r^2	.16	.38	.15
F	4.61	6.50	2.56
sign.F=	.001	.000	.049

Net als bij de beloningsvergelijking worden significante effecten en een hoge verklaarde variantie gevonden bij de hoge inkomensgroep. Voor de lagere inkomensgroep moest, in verband met empirische onderidentificatie, de variabele aantal kinderen uit de vergelijking worden verwijderd. Geen van de effecten is significant en de verklaarde variantie is laag. Opvallend is dat het teken voor het verrichten van huishoudelijk werk positief is, terwijl dat in de vergelijking met de hogere inkomensgroepen (significant) negatief is.

De keuze van het opleidingsniveau van de oppas verschilt aanzienlijk tussen de hogere en lagere inkomensgroepen. Voor de hogere inkomensgroepen kan

38% van de variantie in de keuze van het opleidingsniveau worden verklaard uit met name verwachte duur van de arbeidsrelatie en beloning. Voor de lagere inkomensgroepen is het beeld meer diffuus: beloning en verwachte duur van de arbeidsrelatie zijn veel minder belangrijk, terwijl andere overwegingen, hoe wel geen van alle significant, aan belang winnen. Het bestaan van interactie-effecten voor opleidingsniveau en baanduur voor de hogere inkomensgroep en het ontbreken van deze effecten voor de lagere inkomensgroep is in grote lijnen overeenkomstig de verwachtingen op basis van het selectiemodel.

Deze resultaten kunnen worden geïnterpreteerd in het kader van de dubbele arbeidsmarkttheorie (Valkenburg & Vissers, 1978; Sengenberger (Hg.), 1978). Volgens deze theorie is de arbeidsmarkt gespleten in een primair en een secundair segment. Het primaire segment bestaat uit banen met hoge inkomens, grote werkzekerheid en goed gekwalificeerde (mannelijke, blanke) werknemers. Het secundaire segment zou dan bestaan uit banen met lage inkomens en weinig werkzekerheid, die vooral door laag gekwalificeerden, vrouwen en etnische minderheden worden bezet. Het primaire segment bevindt zich in de monopolistische sector van de economie, het secundaire segment in de sterk competitieve sector. Hoewel de discussie zich heeft toegespitst op het al dan niet bestaan van onoverbrugbare mobiliteitsbarrières op de arbeidsmarkt, is, in een meer gematigde interpretatie, er een sterk verband tussen loon, opleiding, werkzekerheid en 'marktmacht' van de werkgever.

Ook voor de oppasmarkt zouden dergelijke segmentatietendensen kunnen bestaan, omdat én de mate waarin door de beloning signalen kunnen worden gegeven verschilt naar inkomensgroep, én die signalen vooral betrekking hebben op verwachte inzet, geïndiceerd door het opleidingsniveau van de oppas en blijfduur, geïndiceerd door baanduur. De correlatie-tabel voor de oppasmarkt ziet er uit als in tabel 4.

Tabel 4

Correlatie-tabel oppasmarkt

	baanduur	loon	opl.ni
Inkomen oppas-vrager	.34**	.40**	-.04
Verwachte baanduur		.20**	-.27*
Uurloon oppas			.23*

De belangrijkste afwijking van het dubbele arbeidsmarktmodel is de negatieve samenhang tussen verwachte baanduur en het opleidingsniveau van de oppas. Deze negatieve samenhang komt tot stand door de relatief lagere loonvoet voor

de hoger opgeleiden ten opzichte van de formele arbeidsmarkt, waardoor hun verwachte baanduur relatief kort is. De negatieve correlatie is daarmee een gevolg van het relatief secundaire karakter van de arbeidsdeelmarkt voor oppassers. Deze negatieve samenhang zet waarschijnlijk tevens een rem op de voortgang van de segmentering.⁷

6. De inzet van andere middelen

Terwijl de hogere inkomensgroep een bewuste op kwalificaties en op de toekomst gerichte selectie-strategie heeft, zijn de resultaten voor de lagere inkomensgroep tot nu toe nogal onbevredigend. De lagere inkomensgroepen kunnen niet door de beloning relatiesignalen geven; zij lijken veel meer ad hoc te moeten aanpassen. Op grond van de relatiesignaaltheorie is echter te verwachten dat zij andere dan monetaire middelen zullen aanwenden om hun oppas aan zich te binden. Twee hypothesen lijken hier van belang: de homogeniteitshypothese en de sociale ruil-hypothese.

In de sociale psychologie is een bekende hypothese dat mensen, als ze voor een bepaalde taak een partner zoeken, bij voorkeur iemand proberen te vinden op hetzelfde niveau van vaardigheden als zichzelf (Festinger, 1954). Inderdaad blijken homogene groepen de produktiviteit te vergroten (bijv. Windolf & Hohn, 1984). In een dergelijke situatie is selectie op een homogene opleiding relevant. Met betrekking tot de selectie van een oppas speelt een dergelijk effect mogelijkwerwijs ook een rol: het werkt gemakkelijker als oppas-vrager en oppas meer dezelfde taal spreken en meer dezelfde opvatting hebben over de opvoeding van kinderen. De situatie wordt echter gecompliceerd doordat de oppas-vrager niet alleen 'collega' maar ook 'werkgever' is. Een 'werkgever' kan zich bedreigd voelen door een 'werknemer' met meer kennis en vaardigheden dan hij zelf heeft. Zo is uit experimenteel sociaal-psychologisch onderzoek bekend dat mensen op een relevante dimensie bij voorkeur net onder hun eigen niveau kiezen om niet in hun zelfbeeld bedreigd te worden (De Vries, 1989). Een dergelijk effect is ook in selectie-onderzoek gevonden, toen bleek dat lager opgeleide selecteurs significant lager kozen qua opleidingsniveau dan hoger opgeleide selecteurs (Glebbeek & Mensen, 1986).⁸

Omdat oppas-vragers die een 'werkgever'-relatie met hun oppas wensen daarvoor ook een hoger uurloon zullen moeten betalen, zullen weer verschillen ontstaan tussen de hogere en de lagere inkomensgroep. Oppas-vragers met een hoog inkomen zullen meer in staat zijn voor een werkgevers-relatie te kiezen. Daarom mag worden verwacht dat de hogere inkomensgroep meer dominant zal kiezen. Oppas-vragers met een laag inkomen zullen meer kiezen voor een

‘collega’- of ‘hulp’-relatie, en derhalve meer homogeen kiezen.

Op grond van onze data is geen eenduidige conclusie te trekken over de mate waarin homogeen of dominant wordt gekozen. De oppas-vragers kiezen over het algemeen dominant: 101 van de 130 selecteurs kiezen iemand onder het eigen opleidingsniveau, 17 iemand van hetzelfde niveau en 12 iemand erboven. Opgesplitst naar hogere en lagere inkomensgroep zijn er aanwijzingen dat de hogere inkomensgroepen meer ‘dominant’ en de lagere inkomensgroepen meer ‘homogeen’ kiezen. Dit effect komt mogelijk tot stand doordat de oppas-vragers in de hogere inkomensgroep gemiddeld een hogere opleiding hebben. Als constant wordt gehouden op het opleidingsniveau van de oppas-vragers zijn zwakke effecten in de verwachte richting te vinden, maar deze zijn bij de kleine aantallen niet significant.

De tweede hypothese is dat lager opgeleiden andere middelen zullen inzetten om de (hoger opgeleide) oppas aan zich te binden. Bekend is dat met een afnemend inkomen de relatieve kosten van tijd ook afnemen (cf. Becker, 1976), wat in dit geval betekent dat mensen met een laag inkomen tijd, en niet geld, ten behoeve van de opbouw van zwakke solidariteit zullen gebruiken. Dat dit mogelijk is heeft Blau (1964) in zijn analyse van ‘sociale ruil’ laten zien: mensen binden anderen aan zich niet door geld, maar door tijd te besteden aan sociaal contact. Om te meten in hoeverre dit ook bij de oppassers het geval is zijn een aantal ‘sociaal contact’-vragen aan de vragenlijst toegevoegd. Toch kunnen de contact-variabelen niet ondubbelzinnig worden geïnterpreteerd. Zo blijkt het praten met de oppas relatief onafhankelijk van het uurloon, en vooral afhankelijk van de leeftijd van het jongste kind. Het effect komt tot stand doordat ouders vooral bij jonge kinderen die ze achterlaten bij een oppas het gevoel hebben groot risico te lopen en daarom veel belang hebben bij het winnen van het vertrouwen van de oppas. In verband met dit stooreffect is daarom gekozen voor een andere proxy, het aantal keren dat men de laatste vijf maal met de oppas koffie heeft gedronken. Koffie drinken is als tijdsinvestering een tamelijk vrijblijvende activiteit, waarin toch iets van een relatie-sigitaal van de oppas-vrager te zien is. Het koffie drinken vindt ter plekke plaats, en is weinig gebonden aan de beschikbaarheid van financiële hulpbronnen. Het drinken van koffie met de oppas zal bij de hogere inkomensgroepen vooral plaats vinden als de monetaire beloning laag is. De lagere inkomensgroep zal homogeniteit en koffie drinken vooral gebruiken om een hoger opgeleide oppas aan zich te binden.

In de analyse vonden we voor koffie drinken een significant negatief verband met beloning ($r=.19$; $N=158$; $p=.009$) en een significant positief verband met het opleidingsniveau ($r=.15$; $N=123$; $p=.047$) van de oppas. In de regressie-vergelijkingen had het koffie drinken met de oppas in alle vergelijkingen het verwachte teken, maar was het in geen vergelijking significant. In de ver-

gelijking voor het opleidingsniveau voor de laagste inkomensgroep was het verband wel significant (zie tabel 5).

Tabel 5

Regressie-analyse (lagere inkomensgroepen);
afhankelijke variabele: opleidingsniveau oppas

	B	t	sign.t
verricht huishoudelijk werk	1.35	1.39	.17
verwachte duur arbeidsrelatie	-.17	-1.17	.25
opleidingsniveau opvoeders	.27	2.00	.05
inkomen	-.09	-1.09	.28
uurloon	.002	1.41	.16
koffie drinken met oppas	.32	2.65	.01*
constante	1.89	1.79	.08

$r^2=.28$; $F=3.39$; $\text{sign.}F=.0078$

De verklaarde variantie stijgt van .15 naar .28, door het sterke effect van koffie drinken met de oppas. Daarnaast blijkt het 'homogeniteitseffect' bijna significant, wat betekent dat hoger opgeleide oppas-vragers vaker een hoog opgeleide oppas nemen. Deze resultaten zijn een sterke aanwijzing dat in huishoudens waar het inkomen te laag is om een hoog uurloon te betalen door sociale ruil en homogeniteit binding van de hoger opgeleiden plaatsvindt.

Men kan deze resultaten interpreteren vanuit een ontwikkelingsperspectief op arbeidsrelaties. Met betrekking tot de oppassers zou men onderscheid kunnen maken tussen relaties die meer in de sfeer liggen van het verrichten van diensten aan vrienden, kennissen of familieleden, de sfeer waarin de oppas-diensten zonder betaling plaatsvinden (Suij, 1987; Wilbrink-Griffioen, 1987), en relaties die meer in de sfeer liggen van arbeidsrelaties, waarin tegen beloning naar verwachte produktiviteit een professionele dienst wordt verricht. Van de laatste relaties is het een kleine stap naar beloningsschalen op basis van opleidingskwalificaties en ervaring of anciënniteit. Een dergelijke ontwikkeling is ook terug te vinden in de geschiedenis van het professionaliseringsstreven in de kinderopvang (Van Rijswijk-Clerkx, 1981).

Tot slot kan worden opgemerkt dat deze resultaten een interessant licht werpen op informele arbeidsrelaties. Onderzoek naar de prijsvorming en de allocatie heeft tot nu toe vooral in het licht gestaan van de zogenaamde 'wig'-hypothese, de veronderstelling dat de omvang en de prijzen van de informele activiteit vooral afhangen van de (marginale) belastingdruk (Koopmans, 1988; Van Eck & Kazemier, 1989). Duidelijke resultaten op grond van deze hypothe-

se zijn niet gevonden. Daarentegen blijken activiteit en prijzen sterk samen te hangen met de aard van de sociale relaties (Mevissen & Renooy, 1986). Naarmate de relatie waarin de activiteiten worden verricht meer de vorm van een 'baan' heeft (Harding & Jenkins, 1989) is de beloning hoger; naarmate de activiteiten meer de vorm hebben van een sociale verplichting is de beloning lager. Aanwijzingen voor dergelijke effecten van de aard van de relatie op de prijzen zijn in Nederland gevonden door Kazemier en Van Eck (1989), en specifiek voor de oppas-markt door Suij (1987). Zelfs tussen de oppassers die via de anonieme markt worden geworven en die in geld worden betaald vinden we het effect dat het uurloon hoger is naarmate de oppas-relatie meer een arbeids-relatie is.

7. Conclusie

In het voorgaande is een aantal verklaringen voor verschillen in beloning en allocatie van arbeidskrachten op de informele arbeidsdeelmarkt voor oppassers onderzocht. Het blijkt dat ook op deze informele arbeidsdeelmarkt, waar de beloning dus niet vastligt, de beloning meer afhangt van functie- dan van aanbodskenmerken. Het opleidingsniveau is het enige aanbodskenmerk met een eigen significant effect op de beloning. De verklaring van de beloning op basis van produktieve kenmerken van functie en aanbod is, in termen van verklaarde variantie, echter niet geheel bevredigend.

Als aanvullende verklaring is onderzocht of loon, behalve als beloning voor produktiviteit, ook wordt gebruikt als middel om de arbeidsrelatie zelf gestalte te geven. De selecteur is in deze optiek niet alleen geïnteresseerd in het menselijk kapitaal van de kandidaat voor een functie, maar ook in de opbouw en het in stand houden van een goede relatie met de werknemer. Dit betekent dat de allocatie af zal hangen van een complex van verwachtingen over de kans op calamiteiten, inzet en blijfduur enerzijds, en van de mogelijkheden om loon te gebruiken als relatiesignaal anderzijds.

Voor de oppas-markt bleek dat het vooral de oppas-vragers met een hoog inkomen zijn die via het loon de arbeidsrelatie vorm kunnen geven. Zij wijken vaker af van de marktprijs, en zijn bereid hun oppas een hoger loon te betalen met name voor een hogere opleiding en een lange blijfduur. De lagere inkomensgroep is veel minder in staat via het uurloon dergelijke signalen te geven.

Wat betreft de allocatie van opleidingsniveaus betekent dit dat de oppas-vragers geneigd zijn een hoger opgeleide oppas te kiezen, maar dat de mogelijkheden tot beloning en de baanduur daarop een rem vormen. De hogere inkomensgroepen blijken de keuze voor het opleidingsniveau dan ook voor een

groot deel af te stemmen op de beloning die ze wensen te betalen, de baanduur en de taken van de oppas. Dergelijke effecten werden voor de lagere inkomensgroepen niet gevonden.

Op basis van het selectiemodel was tenslotte te verwachten dat lagere inkomensgroepen andere middelen, als homogeniteit en sociale ruil in zouden zetten om de relatie vorm te geven. Op grond van onze data zijn aanwijzingen gevonden dat de lagere inkomensgroepen meer homogeen kiezen, dat wil zeggen, dat wanneer de oppas-vragers zelf een hogere opleiding hebben, ook de oppas een hogere opleiding zal hebben. Het blijkt dat sociale ruil, geoperationaliseerd als het aantal malen dat met de oppas koffie wordt gedronken, significant negatief samenhangt met de monetaire beloning en positief met het opleidingsniveau van de oppas. Vooral de lagere inkomensgroep blijkt de hoger opgeleide oppas aan zich te binden door sociale ruil.

Voor de arbeidsmarkt als geheel betekent dit dat de beloning niet alleen, en mogelijk zelfs niet primair, een beloning is voor produktiviteit, maar vooral ook een middel om de arbeidsrelatie te beheersen. Een implicatie hiervan is dat in iedere arbeidsrelatie de beloning meer af zal hangen van de taken die de arbeidskracht moet verrichten, dan van diens, door de werkgever niet te controleren, persoonlijke kenmerken. Anderzijds moeten via selectieprocedures op de arbeidsmarkt functie en functiebezetter op elkaar worden afgestemd, omdat de efficiëntie van de allocatie vooral ook afhankelijk is van de wijze waarop de contractpartners op elkaars relatiesignalen reageren. Ook in formele arbeidsrelaties hebben arbeidskrachten mogelijkheden schade aan te richten, zich weinig in te zetten, of snel weer op zoek te gaan naar een andere baan. Geïstitutionaliseerde regels zullen deze beheersingsproblemen gedeeltelijk, maar nooit helemaal kunnen ondervangen.

Noten

1. De trainingskosten moeten laag zijn, omdat oppassers hun werk geïsoleerd verrichten, waardoor geen overdracht van vaardigheden van een oudere op een nieuwere werknemer kan plaatsvinden.
2. Een aantal van deze modellen is echter op voorhand niet actueel. Daartoe behoren het 'implicit contract'-model van met name Azariadis (1981; Azariadis & Stiglitz, 1983), het 'agency'-model van Alchian en Demsetz (1972), en het 'trades union'-model van Dertouzos en Pencavel (1981) en Oswald (1982). Bij het impliciete contracten-model wordt verondersteld dat het loon op verschillende tijden in de conjuncturele cyclus wordt uitgemiddeld, om grote ontslagrisico's tegen te gaan. Deze verklaring is niet actueel omdat én de produktiviteit moeilijk meetbaar is, én van een conjuncturele cyclus voor oppas-vragers geen sprake is. Het 'agency'-model van Alchian en Demsetz is niet actueel, omdat het veronderstelt dat verschillende werknemers gezamenlijk een supervisor inhuren om elkaar te controleren, en hier juist sprake is van een geïsoleerde werknemer. Van vakbonden is op deze zwarte markt al helemaal geen sprake.

3. De twee andere loonefficiëntie modellen lijken minder van toepassing op de oppassers. Het 'adverse selection'-model (o.a. Weiss, 1980) veronderstelt dat de reserveringslonen van werknemers en hun produktiviteit positief zijn gecorreleerd en dat werkgevers een hogere beloning betalen om meer geschikte kandidaten aan te trekken. Dit model is voor de oppasmarkt niet actueel omdat in het algemeen de beloning niet in de advertenties wordt vermeld, en daardoor dus geen voorselectie op meer en minder geschikte werknemers plaats kan vinden. Mogelijk ontstaat een dergelijk effect na een eerste grove voorselectie door onderhandelen. Voor zover kon worden nagegaan bestaat het effect wel, maar is de invloed op de uiteindelijke beloning klein. In het 'partial gift'-model (Akerlof, 1982) wordt verondersteld dat een bedrijf aan werknemers een hogere beloning betaalt als een gift om de produktienormen en de gemiddelde inspanning te doen verhogen. Dit model is eigenlijk een uitbreiding van het 'shirking'-model van een arbeidsrelatie met een individuele werknemer naar een groep werknemers en is om die reden weinig actueel voor de geïsoleerd werkende oppassers.
4. Deze opvatting vertoont overeenkomsten met het in noot 3 genoemde 'partial gift'-model van Akerlof (1982). Terwijl bij Akerlof echter de nadruk ligt op de rol van de 'gift' van de werkgever op de relatie tussen werknemers onderling, is onze uitwerking geheel toegespitst op het effect van de 'gift' (of offer) van de werkgever aan de werknemer op de relatie tussen de werkgever en de werknemer. Bovendien wordt, meer dan bij Akerlof, aangegeven onder welke omstandigheden de 'gift' zal worden gedaan.
5. Inkomenseffecten zijn tot nu toe niet opgenomen in de analyse, omdat zowel het loonconcurrentie- als het vacatureconcurrentiemodel veronderstelt dat een oppasvrager streeft naar kostenminimalisatie, en dat het inkomen dus geen eigen onafhankelijke invloed heeft op de beloning.
6. Dit betekent in principe dat de door de loonefficiëntie-modellen voorspelde effecten ook door het relatiesignaalmodel kunnen worden voorspeld. De in de loonefficiëntie-modellen uitgewerkte effecten zijn met andere woorden te interpreteren als relatiesignalen aan de werknemer. Voor informele arbeidsrelaties lijkt in het bijzonder te gelden dat het relatie-sigitaal sterk afhankelijk is van de financiële hulpbronnen van de oppasvrager. De door de loonefficiëntie-modellen voorspelde effecten zullen sterker zijn naarmate de variatie in de beloning minder een uitdrukking is van de rijkdom van de donor ('werkgever') en meer van een instrumentele arbeidsrelatie. Die kans wordt groter naarmate de donor 'anoniemer' is en er minder sprake is van voldoende flexibele beloningen. Indien de lonen zijn vastgelegd in beloningsregelingen zal de produktiviteit worden verhoogd door een hogere inschaling en door het feitelijk aanbieden van promotiemogelijkheden. Precies hierdoor worden de loonefficiëntie-effecten, van grotere inzet en langere blijfduur, tot stand gebracht, zonder dat deze direct te reduceren zijn tot vacatureconcurrentie.
7. Als we, fictief, onderscheid maken tussen een primair segment, oppasbanen bij hogere inkomens, en een secundair segment, oppasbanen bij lagere inkomens, is een opvallend verschil dat in het primaire segment een hogere opleiding wel wordt beloond en in het secundaire segment niet. Dit resultaat is opvallend omdat loonconcurrentie wel wordt geïnterpreteerd als het verdelingsmechanisme voor een secundaire deelmarkt en vacatureconcurrentie voor het primaire segment (m.n. Soerensen, 1983; Soerensen & Tuma, 1981). Deze interpretatie veronderstelt dan ook dat opleidingskwalificaties wel worden beloond in het secundaire, en niet in het primaire segment. Ook kan worden opgemerkt dat de toegangskansen tot de beide segmenten voor de verschillende opleidingsniveaus niet verschillen.
8. Dit effect sluit overigens een 'homogeniteitseffect' niet uit.

- Alchian, A. & H. Demsetz (1972). 'Production, information costs and economic organisation', *American Economic Review*, 69, p. 777-795.
- Akerlof, G.A. (1982). 'Labor contracts as partial gift exchange'. *Quarterly Journal of economics*, 97, p. 453-469.
- Akerlof, G.A. & J.L. Yellen (eds.) (1986). *Efficiency wage models of the labor market*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Azariadis, C. (1981). 'Implicit contracts and related topics: a survey'. In: Z. Hornstein, J. Grice, A. Webb (eds.) *The economics of the labour market*. HMSO, London.
- Azariadis, C. & J. Stiglitz. 'Implicit contracts and fixed price equilibria', *Quarterly Journal of Economics*, 98, Supplement, 1-22.
- Becker, G. (1976). 'A theory of the allocation of time'. In: G. Becker, *The economic approach to human behavior*, Chicago University Press, Chicago, p. 89-114.
- Berg, I. (1970). *Education and jobs: the great training robbery*. Beacon Press, Boston.
- Bills, D.B. (1988). 'Educational credentials and hiring decisions: what employers look for in new employees'. In: *Research in stratification and mobility*, Vol. 7, JAI-Press, Greenwich, p. 71-97.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley, New York.
- Collins, R. (1974). 'Where are educational requirements for employment highest?', *Sociology of education*, 47, p. 419-442.
- Collins, R. (1979). *The credential society: a historical sociology of education and stratification*. Academic Press, New York.
- Cohen, Y. & J. Pfeffer (1986). 'Organizational hiring standards'. In: *Administrative Science Quarterly*, 31 (march), p. 1-24.
- Dertouzos, J. & J. Pencavel (1981). 'Wage and employment determination under trade unionism: the International Typographical Union', *Journal of Political Economy*, 89, p. 1162-1181.
- Eck, R. van & B. Kazemier (1989). *Zwarte arbeid. Een empirische en methodologische studie*, diss. UvA, z.p.
- Festinger, L. (1954). 'A theory of social comparison processes', *Human relations*, 7, p. 117-140.
- Glebbeek, A. & Th. Mensen (1986). 'Opleiding als selectiecriteria: een onderzoek onder werkgevers'. In: J. Hartog, J.M.M. Ritzen (red.) *Economische aspecten van onderwijs*, Swets en Zeitlinger, Lisse, p. 129-151.
- Harding, P. & R. Jenkins (1989). *The myth of the hidden economy. Towards a new understanding of informal economic activity*, Milton Keynes, Philadelphia.
- Koopmans, C.C. (1988). *De informele arbeidsmarkt. Een onderzoek naar vraag, aanbod en prijzen*. OSA, Den Haag.
- Lindenberg, S.M. (1988). 'Contractual relations and weak solidarity: the behavioral basis of restraints on gain-maximization', *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 144, p. 39-58.
- Mevissen, J.W.M. & P.H. Renooy. (1986). *De informele economie gelokaliseerd. Een studie naar achtergronden en verschijningsvormen van de informele economie in Nederland*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Oswald, A. (1982). 'The microeconomic theory of the trade union', *Economic Journal*, 92, p. 576-595.
- Rijswijk-Clerkx, L. van (1981). *Moeders, kinderen en kinderopvang*. SUN, Nijmegen, 1981.
- Salop, S.C. (1979). 'A model of the natural rate of unemployment'. *American Economic Review*, 69, p. 117-125.
- Sengenberger, W. (Hg.) (1978). *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Campus, Frankfurt/New York.

- Shapiro, C. & J.E. Stiglitz (1984). 'Equilibrium unemployment as a worker discipline device'. *American Economic Review*, 74, p. 433-444.
- Soerensen, A.B. & N.B. Tuma (1981). 'Labor market structures and job mobility'. In: D.J. Treiman, R.V. Robinson (eds.) *Research in social stratification and mobility*, Vol. 1, JAI Press, Greenwich, 1981, p. 67-94.
- Soerensen, A.B. (1983). 'Processes of allocation to open and closed positions in social structure'. *Zeitschrift für Soziologie*, 12, p. 203-224.
- Suij, G.N.C. (1987). *Op de kleintjes letten; gebruik en kosten van kinderopvangvoorzieningen*. SWOKA, Den Haag.
- Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality. Mechanisms of distribution in the U.S. economy*, Basic Books, New York.
- Thurow, L.C. (1983). *Dangerous currents: the state of economics*. Random House, New York.
- Valkenburg, F.C. & A.M.C. Vissers. (1978). *Theorie van de dubbele arbeidsmarkt*. IVA, Tilburg.
- Vries, N.K. de (1988). *Gelijkheid en complementariteit. Vergelijkingsprocessen in tweedimensionele taaksituaties*, diss. R.U.G., Groningen.
- Weiss, A. (1980). 'Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages'. *Journal of political economy*, 88, p. 526-538.
- Wilbrink-Griffioen, D., I. van Vliet & A. Elzinga (1987). *Kinderopvang en de arbeidsparticipatie van vrouwen*, Ministerie van Sociale Zaken, Den Haag.
- Williamson, O.E. (1985). *The economic institutions of capitalism*. Free Press, New York.
- Windolf, P. & H.-W. Hohn (1984). *Arbeitsmarktchancen in der Krise, Betriebliche Rekrutierung und soziale Schliessung*. Campus, Frankfurt.