

# Ontwikkelingen in intragenerationele beroeps- mobiliteit

gedurende de vroege carrière van Nederlandse mannen en  
vrouwen geboren tussen 1915 en 1967

*Henri Pollaerts, Paul M. de Graaf en Ruud Luijkx<sup>1</sup>*

## Summary

*Developments in intragenerational occupational mobility in the early career of Dutch men and women born between 1915 and 1967*

*In this article we study trends in social mobility during the early career of Dutch male and female birth cohorts (born between 1915 en 1967). First, we describe developments in labour market mobility and occupational status during the first ten years of the career. Second, we investigate the effects of both individual characteristics (family background, sex, education) and labour market segmentation (industrial sector, social class) on career development. An analysis on the life history data from the 'Dutch Family Life Survey 1992-93', leads to the following conclusions. First, we observe an increase over cohorts in job mobility, mobility between industrial sectors and mobility between social classes, but more pronounced for men than for women. Second, men start their occupational careers at higher levels and have steeper careers than women. Third, the value of education during the occupational career is slightly larger for men than for women. Fourth, for men the status of the first occupation becomes a less strong predictor of success over cohorts, which speaks for an increasing openness of the Dutch labour market. Fifth, labour market segmentation (Stinchcombe's industrial classification and EGP class scheme) does not affect the careers of men and women. An interesting exception is the positive effect of a start in the bureaucratic service sector for women.*

## 1. Inleiding

Het onderzoek naar sociale mobiliteit in Nederland heeft vooral een grote hoeveelheid kennis opgeleverd over trends in de mate van intergenerationele mobiliteit; over intragenerationele mobiliteit is veel minder bekend. In dit artikel zullen we deze vorm van sociale mobiliteit van

opeenvolgende geboortecohorten in Nederland onderzoeken, waarbij we ons beperken tot de eerste tien jaar van de loopbaan.

Uit veel onderzoek is gebleken dat de Nederlandse samenleving in de loop van deze eeuw opener is geworden. De gelijkheid in onderwijskansen is gestegen (Dronkers, 1993; De Graaf & Ganzeboom, 1993) en er is een trend naar meer intergenerationele beroepsmobiliteit waarneembaar (Ganzeboom & De Graaf, 1983; Ganzeboom & Luijkx, 1989; De Graaf & Luijkx, 1992). Voor deze ontwikkelingen wordt veelal het moderniseringsproces als verklaring gegeven. Er heeft een verschuiving plaats gevonden van 'ascription' naar 'achievement' (Treiman, 1970). In Nederland blijkt de invloed van sociale herkomst inderdaad sterk te zijn gedaald.

De vraag of de trend naar meer intergenerationele mobiliteit is samengegaan met een trend naar meer intragenerationele mobiliteit heeft in Nederland pas recentelijk enige aandacht gekregen.<sup>2</sup> Voor een trend naar meer mobiliteit pleit dat in een open samenleving posities niet langer voor het leven vastliggen. Als afkomst een steeds minder belangrijke rol is gaan spelen en werknemers steeds meer beoordeeld worden op hun verworven vaardigheden en prestaties, opent dat de mogelijkheid tot een grotere carrièremobiliteit. Hiermee hangt samen dat het ernaar uitziet dat de arbeidsmarkt steeds flexibeler wordt. Werkgevers gaan steeds meer letten op de productiviteit van werknemers en steeds minder vaak zijn werknemers verzekerd van een vaste baan tot aan het pensioen. Het lijkt erop dat de band tussen werkgever en werknemer minder vast wordt. Het ligt dan voor de hand te veronderstellen dat wisseling van baan of beroep steeds vaker zal voorkomen, wat gevolgen heeft voor de openheid op de arbeidsmarkt. Overigens moeten we wel bedenken dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt zich pas recentelijk heeft voorgedaan en het is de vraag of deze ontwikkeling een invloed kan hebben gehad op een trend naar meer intragenerationele mobiliteit in de twintigste eeuw.

Er zijn ook enkele argumenten aan te voeren voor een trend naar minder intragenerationele mobiliteit. Op de eerste plaats zijn er redenen die voortvloeien uit de aard van het Nederlandse onderwijsstelsel. Door de standaardisatie van het onderwijs kunnen werkgevers in sterke mate vertrouwen op de kwaliteiten van de potentiële werknemer, waardoor het niet vaak zal voorkomen dat werknemer en werkgever niet bij elkaar passen. Daardoor zouden baanwisselingen minder vaak voorkomen (Allmendinger, 1989). Het Nederlandse onderwijssysteem wordt verder gekenmerkt door een toenemende nadruk op beroepsopleidingen. Een belangrijk gevolg hiervan is dat het onderwijssysteem personen steeds meer geschikt maakt voor een bepaald type beroepsarbeid, wat tot gevolg heeft dat het moeilijker wordt gedurende de loopbaan van beroep te veranderen. Opmerkelijk is dat volgens deze redenering de gevolgen van meritocratisering voor intragenerationele mobiliteit tegengesteld zijn aan die voor intergenerationele mobiliteit. Terwijl het toenemende belang van diploma's meer intergenerationele mobiliteit met zich meebrengt, levert dit binnen cohorten juist minder sociale mobiliteit op.

Op de tweede plaats kunnen structurele ontwikkelingen in de onderwijsverdeling een trend naar minder carrièremobiliteit met zich hebben meegebracht. Jongere cohorten zijn steeds hoger opgeleid, waardoor de oudere werknemers hun carrièrekansen zien verminderen. Berting (1983) betoogt dat in het verleden oudere werknemers vaak via promotie konden

doorstromen naar hogere functies, maar dat dit tegenwoordig minder vaak zal gebeuren omdat die hogere functies nu door de jongere, beter opgeleide cohorten worden ingenomen. Overigens kan hier weer tegen in worden gebracht dat vooral de jongere cohorten te kampen hebben gehad met diploma-inflatie (Huijgen, 1989).

Het is niet duidelijk of de grote veranderingen die hebben plaats gevonden in de structuur van de werkgelegenheid hebben bijgedragen aan verschuivingen in intragenerationele mobiliteit. De aard van de beroepsarbeid is sterk veranderd. De primaire en de secundaire sectoren (landbouw en industrie) hebben plaats gemaakt voor de tertiaire sector (diensten), wat ook een grote verschuiving van hand- naar hoofdarbeid heeft betekend. Wanneer er nu verschillen bestaan in de frequentie van intragenerationele mobiliteit tussen verschillende bedrijfssegmenten (bijvoorbeeld wanneer er in de groeiende tertiaire sector meer mobiliteit is dan in de traditionele sectoren, of wanneer de kleiner wordende beroepsklasse van handarbeidberoepen minder mobiliteit kent), dan brengen de structurele veranderingen een vanzelfsprekende toename van de hoeveelheid intragenerationele mobiliteit met zich mee. Omdat we echter niet weten of er verschillen bestaan in sociale mobiliteit tussen de arbeidsmarktsegmenten, is op voorhand niet uit te maken of de structurele veranderingen nu meer of juist minder mobiliteit met zich hebben meegebracht.

Empirisch onderzoek naar trends in intragenerationele mobiliteit is schaars. Van Tulder (1962) onderzocht carrièremobiliteit van vier geboortecohorten (voor 1880, 1880-1889, 1890-1899 en 1901) en concludeerde, op basis van een minder adequate analyse, dat er in de eerste helft van deze eeuw (tussen 1919 en 1954) weinig verschillen te vinden waren tussen de cohorten. Meer recent vond De Graaf (1989) evenmin systematische verschillen tussen cohorten, waarbij aangetekend moet worden dat hij slechts de beschikking had over een kleine dataset. Arbeidsmarktonderzoekers hebben zich meer geconcentreerd op baanmobiliteit dan op sociale mobiliteit (Hartog, Mekkelholt & Van Ophem, 1988; Kunnen, Praat, Smulders, De Voogd-Hamelink, Vosse & Van Werkhoven, 1995). Zij concluderen dat er geen lineaire trend is geweest in de hoeveelheid baanmobiliteit maar dat deze afhangt van de conjunctuur: hoe hoger de conjunctuur, des te meer mobiliteit.

## 2. Werkwijze en verklaring

In dit artikel zullen we ingaan op de vraag of er in Nederland een trend is geweest naar meer of minder intragenerationele mobiliteit en hoe die eventuele trend kan worden verklaard. We gebruiken een voor Nederland representatief databestand waarin de beroepsloopbanen van de respondenten retrospectief zijn vastgelegd. Zo kunnen we met een relatief grote steekproef (982 respondenten) trends onderzoeken over een periode van ruim vijftig jaar.

In de analyse zullen we eerst beschrijven of er veranderingen zijn geweest in de hoeveelheid baanmobiliteit en in hoeverre deze baanmobiliteit samengegaan is met mobiliteit van de ene bedrijfssector naar de andere of van de ene beroepsklasse naar de andere. Daarna gaan we toetsend te werk. We gaan na of er sprake is van een trend naar meer of minder intrageneratione-

le beroepsmobiliteit, en we gaan na of deze trend kan worden verklaard. De verklaring kan in de eerste plaats worden gezocht in de veranderende samenstelling van de bevolking naar opleidingsniveau en sociale herkomst. Verschuivingen in individuele kenmerken vormen hier de verklaringsbron. Op de tweede plaats kan de verklaring voortkomen uit de veranderende beroepsstructuur. Om al deze analyses uit te voeren hebben we de beroepsarbeid van de respondent op drie momenten gedurende de vroege loopbaan (na twee, na vijf en na tien jaar) vastgesteld en vergelijken we die met het eerste beroep.

In een analyse waarin de verklaringsvraag wordt aangepakt met de twee individuele variabelen, schatten we drie modellen. In model 1 wordt alleen de status van de eerste baan, het geboortecohort en de interactie van de beroepsstatus van de eerste baan met het geboortecohort in het model opgenomen. Het eerste beroep zal een belangrijke invloed hebben op de verdere beroepsloopbaan. Als er een ontwikkeling is naar meer intragenerationele mobiliteit zal dat eerste beroep echter steeds minder bepalend zijn geworden. Wanneer er daarentegen sprake is van een 'tightening bond' tussen onderwijs en beroepsarbeid zal er juist steeds minder mobiliteit zijn en zal het eerste beroep belangrijker zijn geworden voor de verdere loopbaan. Of er een trend is geweest naar meer of minder intragenerationele mobiliteit stellen we dus vast aan de hand van de interactieterm uit model 1. Wanneer  $B_3$  significant is, is er sprake van een trend.

$$\begin{aligned} \text{status}_i (2, 5, 10 \text{ jaar}) = & B_0 + & \text{model (1)} \\ & B_1 * (\text{status eerste baan})_i + \\ & B_2 * (\text{cohort})_i + \\ & B_3 * (\text{status eerste baan} * \text{cohort})_i + e_i \end{aligned}$$

Vervolgens gaan we na in hoeverre een eventuele trend kan worden verklaard door het gestegen opleidingsniveau en door de over het algemeen gunstiger sociale herkomst. We toetsen dan of de trend het gevolg is van de veranderde samenstelling van de bevolking naar opleiding en sociale herkomst. Dit kan het geval zijn wanneer hoogopgeleiden en mensen van hogere sociale herkomst meer intragenerationele mobiliteit kennen dan lager opgeleiden of mensen van lagere sociale herkomst. Deze veronderstelling wordt getoetst met behulp van model 2. Wanneer ze opgaat zal de interactieterm tussen de beroepsstatus van de eerste baan en het geboortecohort verdwijnen nadat het opleidingsniveau en de sociale herkomst van de respondent in de regressievergelijking zijn opgenomen.

$$\begin{aligned} \text{status}_i (2, 5, 10 \text{ jaar}) = & \text{model (1)} + & \text{model (2)} \\ & B_4 * (\text{opleidingsniveau})_i + \\ & B_5 * (\text{sociale herkomst})_i \end{aligned}$$

In de derde stap nemen we vervolgens ook de interacties op van het geboortecohort met het opleidingsniveau en met de sociale herkomst. Het is mogelijk dat er niet alleen een trend bestaat in de invloed van iemands eerste beroepsstatus op de verdere loopbaan, maar ook in de

invloed van iemands opleidingsniveau en sociale herkomst. Volgens de moderniseringstheorie zou sociale herkomst een afnemende invloed op iemands beroepsloopbaan hebben, terwijl het opleidingsniveau een toenemende invloed zou hebben. Ook hierdoor kan een trend in sociale mobiliteit worden verklaard. Of dit zo is, kan opnieuw worden afgelezen aan de interactieterm tussen de status van het eerste beroep en het geboortecohort. Wanneer veranderingen in de invloed van sociale herkomst en het opleidingsniveau de eventuele trend verklaren, is het interactie-effect uit model 3 kleiner in vergelijking met de eerdere modellen.

$$\begin{aligned} \text{status}_i (2, 5, 10 \text{ jaar}) = & \text{model (2)} + & \text{model (3)} \\ & B_6 * (\text{opleidingsniveau} * \text{cohort})_i + \\ & B_7 * (\text{sociale herkomst} * \text{cohort})_i \end{aligned}$$

Vervolgens gaan we na in hoeverre ontwikkelingen in sociale mobiliteit zijn toe te schrijven aan de structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het statusverwervingsmodel, waarvan we tot nu toe steeds gebruik hebben gemaakt, lijkt ervan uit te gaan dat in de moderne samenleving loopbanen vooral worden bepaald door de individuele kenmerken en kwaliteiten van werknemers. In de structuralistische benadering wordt betoogd (Doeringer & Piore, 1971) dat deze kijk enigszins naïef is en dat het er in de werkelijkheid niet zo meritocratisch aan toe gaat. Het arbeidsmarktsegment waarin iemand werkzaam is, zou in sterke mate de beloningen en het verdere verloop van de beroepsloopbaan beïnvloeden. Aanvankelijk leidde deze gedachte tot onderzoek waarin een simplistische indeling van de arbeidsmarkt in een primair en een secundair segment (theorie van de dubbele arbeidsmarkt) wordt voorgesteld.<sup>3</sup> In het primaire segment zouden interne arbeidsmarkten functioneren waar de arbeidscondities en inkomens gunstiger zijn in vergelijking met het secundaire segment. Deze typologie wordt wel bekritiseerd omdat ze tautologisch is: de segmenten waar de beloningen goed zijn worden gedefinieerd als de primaire sector en het is dan geen wonder dat de theorie van de dubbele arbeidsmarkt wordt ondersteund door onderzoeksbevindingen (zie bijvoorbeeld Glebbeek, 1993). Stinchcombe (1979) kwam met een a priori indeling van arbeidsmarktsegmenten:

1. traditionele primaire sector: landbouw, bosbouw en visserij
2. klassieke kapitalistische industrie: textiel, hout, plastic en minerale goederen
3. geschoolde concurrerende industrie: metaalproducten, bouw en constructie
4. grootschalige gebureaucratiseerde industrie: mijnbouw, nutsbedrijven
5. kleinschalige handel en dienstverlening: groot- en detailhandel, horeca, recreatie
6. professionele diensten: zakelijke dienstverlening, onderwijs, gezondheid
7. bureaucratische diensten: overheid, banken, verzekeringen

Opnieuw gaat het erom of de interactieterm tussen cohort en de status van het eerste beroep wordt verklaard wanneer rekening wordt gehouden met de bedrijfssectoren waarin iemand de loopbaan begint.

$$\text{status; (10 jaar)} = \text{model (2)} + \text{model (4)} \\ B_6 * (\text{bedrijfssector, beroepsklasse});$$

Volgens andere sociologen (Erikson, Goldthorpe & Portocarero, 1979) vindt de structurering van de arbeidsmarkt niet zozeer plaats doordat er verschillende bedrijfssectoren met verschillende loopbaanpatronen bestaan, maar vooral door het bestaan van een aantal beroepsklassen met uiteenlopende mogelijkheden tot mobiliteit. Ook zij gebruiken a priori indelingscriteria, namelijk het bezit van kapitaalgoederen, het hebben van autonomie, het uitoefenen van supervisie en de aard van de werkzaamheden (hoofd-, hand- of landarbeid). Wij gebruiken hier een gebruikelijke, beperkte versie van het oorspronkelijke schema (dat uit tien categorieën bestaat) door het terug te brengen tot de volgende zes categorieën.

1. hogere beroepen (I/II): hogere en middelbare hoofdarbeid, grotere werkgevers
2. routine hoofdarbeid (III): lagere hoofdarbeid
3. kleine zelfstandigen (IVab): kleine zelfstandigen met en zonder personeel
4. geschoolde handarbeid (V/VI): voorlieden, lagere technici, geschoolde handarbeiders
5. ongeschoolde handarbeid VIIab): ongeschoolde handarbeiders, landarbeiders
6. zelfstandige boeren (IVc)

De klassenpositie is nauw verbonden met privileges en controle over hulpbronnen (Parkin, 1971). De hoogst geplaatsten in het klassensysteem hebben meer hulpbronnen tot hun beschikking en kunnen deze aanwenden om carrière te kunnen maken. We verwachten daarom dat vooral personen in de *hogere beroepen* en in mindere mate in de *routine hoofdarbeid* en de *geschoolde handarbeid* erin zullen slagen hun positie te verbeteren, en dat personen in de *ongeschoolde handarbeid* daar veel minder in zullen slagen. De klassen van de *kleine zelfstandigen* en de *zelfstandige boeren* worden gekenmerkt door bedrijfsbezit en op grond daarvan verwachten we ook voor hen weinig veranderingen van beroepsstatus gedurende de loopbaan. We gebruiken opnieuw model 4 om na te gaan of de veranderende compositie van de beroepsbevolking over de klassen een mogelijke trend naar meer intragenerationele mobiliteit kan verklaren.

Alle analyses voeren we apart uit voor mannen en vrouwen. Het is waarschijnlijk dat mannen en vrouwen een uiteenlopend belang hechten aan de beroepsloopbaan. Het is nog steeds gebruikelijk dat huishoudens opteren voor een taakverdeling waarin de man voltijds kostwinner is en de vrouw beroepsarbeid combineert met huishoudelijke taken en de opvoeding van kinderen. Vaak zal de eventuele beroepsarbeid in deeltijd worden uitgevoerd. De voltijd baan die de meeste vrouwen na het onderwijs innemen wordt vaak als voorbijgaand gezien en vrouwen zullen gemiddeld minder investeren in hun beroepsloopbaan dan mannen. Daarom zullen werkgevers op hun beurt vaak een afwachtende houding innemen en laten zij vrouwen minder snel in aanmerking komen voor de banen met carrièreperspectief, waarin werkgevers via 'on the job training' moeten investeren. Ondanks bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen (kinderopvang, belastingwetgeving, veranderende normen), verwachten we dat er ook nu nog grote verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen, al zullen deze verschillen in de loop van de tijd zijn afgenomen.

### 3. Gebruikte data en operationalisering

In dit artikel maken we gebruik van de Familie-enquête Nederlandse Bevolking 1992/1993 (Ultee & Ganzeboom, 1993). In deze dataset zijn de volledige beroepsloopbanen van 1795 Nederlandse mannen en vrouwen geboren tussen 1915 en 1974 beschikbaar. Om voldoende inzicht te krijgen in de ervaren sociale mobiliteit, analyseren we alleen gegevens van respondenten die ten minste tien jaren op de arbeidsmarkt hebben doorgebracht, en wel min of meer aansluitend aan de onderwijsloopbaan (zie hieronder voor de definitie van het eerste beroep). Deze selectie zorgt ervoor dat er, afhankelijk van de precisie van de analyse (ontbrekende informatie), van 883 tot 982 respondenten voldoende van de loopbaan bekend is. In sommige van de multivariate analyses hebben we informatie over wat minder respondenten tot onze beschikking.<sup>4</sup> In de analyses zullen de volgende variabelen worden gehanteerd.

*Beroepsstatus* van de eerste baan en van de banen na respectievelijk twee, vijf en tien jaren na het begin van de eerste baan. We hanteren de economische beroepsstatusschaal van De Graaf en Kalmijn (1995) die het gemiddeld inkomen in de betreffende beroepsgroep weergeeft door middel van *z*-scores (gemiddelde 0 en standaarddeviatie 1). Deze schaal heeft een minimum van -1,81 en een maximum van 2,43. De definitie van de eerste baan is problematisch in verband met kort durende uitzendbanen, vakantiewerk en dergelijke. Ook is het vaak niet duidelijk of iemand zijn of haar schoolloopbaan al definitief heeft afgesloten. Dit probleem hebben we opgelost door enkele strikte definities te gebruiken. De eerste baan is gedefinieerd als de baan die begonnen is na het beëindigen van het voltijds onderwijs en die minstens zes maanden heeft geduurd. Wanneer een respondent binnen 15 maanden opnieuw dagonderwijs is gaan volgen, zijn we ervan uitgegaan dat de onderwijsloopbaan niet was beëindigd. De eerste baan begint dan pas wanneer de betroffene respondent opnieuw het dagonderwijs verlaat (zie ook noot 4).

*Opleidingsniveau*. Dit is het niveau dat behoort bij de laatst succesvol afgesloten opleiding op het moment van intrede op de arbeidsmarkt. We onderscheiden de volgende categorieën: 1 = niet meer dan bo, 2 = lbo/mavo, 3 = mbo/havo/vwo, 4 = hbo/w.o.

*Beroepsstatus vader*. Hier gebruiken we de economische status van het beroep dat de vader van de respondent uitoefende toen deze laatste 15 jaar oud was.

*Beroepsklasse eerste baan* (EGP). Hiervoor is de classificatie zoals ontwikkeld door Erikson, Goldthorpe en Portocarero (1979) gebruikt, waarbij we de oorspronkelijke categorieën hebben teruggebracht tot de hierboven opgesomde zes categorieën. We hebben gebruikgemaakt van het hercoderingsschema van Ganzeboom, Luijckx en Treiman (1989).

*Bedrijfssegment eerste baan*. Dit is de hierboven behandelde classificatie van Stinchcombe (1979). Wij hebben gebruikgemaakt van het hercoderingsschema dat Glebbeek (1993) voor Nederland ontwikkelde vanuit de 3-cijferige standaardbedrijfsindeling (CBS, 1975).

*Geboortecohort*. Voor de beschrijvende cohortvergelijkingen hebben we de geboortecohorten in de volgende categorieën ingedeeld: 1: geboren voor 1940, 2: geboren in de jaren '40, 3: geboren in de jaren '50 en 4: geboren na 1960. In de multivariate analyses hebben we echter het oudste cohort (1915) als 0 gecodeerd en elk daarop volgend geboortjaar 1 punt hoger.

#### 4. Resultaten

We beginnen de analyse met een beschrijving van de hoeveelheid baan-, bedrijfssector- en beroepsklassenmobiliteit die de opeenvolgende geboortecohorten hebben ervaren, apart voor mannen en vrouwen. Tabel 1 geeft de situatie na twee, na vijf en na tien jaar weer. Uiteraard neemt het percentage personen dat nog de dezelfde baan, sector of klasse heeft af naarmate de loopbaan vordert. Opvallend is de grote hoeveelheid baanmobiliteit. Maar liefst 81,5 procent van alle mannen en 79,2 procent van alle vrouwen heeft na tien jaar een andere baan. Ook al hoeft niet alle baanmobiliteit een wisseling van bedrijfssegment of beroepsklasse in te houden, velen blijken gedurende de eerste tien jaar ook van segment of klasse te wisselen. Van alle mannen werkt na tien jaar 40 procent in een andere sector en 37 procent in een andere klasse dan waarin men de loopbaan is begonnen. Voor vrouwen zijn de overeenkomstige percentages 36 procent en 28 procent. Hoewel vrouwen dus even vaak van baan blijken te veranderen, wisselen ze minder vaak van bedrijfssegment of beroepsklasse. De sterke concentratie van vrouwen in een beperkt aantal beroepsgroepen zal hier debet aan zijn.

Een vergelijking tussen de geboortecohorten laat voor mannen zien dat er een trend is naar meer arbeidsmarktmobiliteit. Van het vooroorlogse cohort heeft na twee jaar nog 82 procent en na tien jaar nog 17 procent dezelfde baan, en voor het jongste cohort bedragen deze percentages 67 en 10 procent. Ook wat betreft bedrijfssegment- en beroepsklassenmobiliteit betreft is er een trend naar meer mobiliteit te zien, het sterkst wel voor klassenmobiliteit. Voor vrouwen zien we een, weliswaar lichte, trend naar minder arbeidsmarktmobiliteit. Of de gesignaleerde trends in arbeidsmarktmobiliteit staan voor een significante toename in de hoeveelheid intragenerationele sociale mobiliteit, en of deze kan worden verklaard op basis van veranderingen in individuele en structurele kenmerken, zal blijken uit de nog te presenteren multivariate analyse.

Voor we daartoe overgaan, laten we in figuur 1 zien hoe de beroepsstatus zich ontwikkelt gedurende de eerste tien jaar van de loopbaan, apart voor mannen en vrouwen en voor de opeenvolgende geboortecohorten. In deze figuur is het cohort dat geboren is na 1960 niet opgenomen omdat er onder hen een te sterke ondervertegenwoordiging is van hoogopgeleiden die minstens tien jaar op de arbeidsmarkt zijn.

Bij de mannen zien we voor elk cohort dat de beroepsstatus sterk stijgt gedurende de loopbaan, maar dat er tussen de cohorten nauwelijks verschillen waarneembaar zijn. Het jongste cohort bleek weliswaar in de eerste jaren van de loopbaan een lichte achterstand te hebben op de oudere cohorten, maar deze achterstand wordt volledig goed gemaakt gedurende de carrière. Bij vrouwen zien we een ander beeld. Aan het begin van de loopbaan bestaan er geen verschillen tussen de cohorten, maar na ongeveer vier jaar arbeidsmarktervaring blijkt het oudste cohort geen vooruitgang meer te boeken, terwijl de twee jongere cohorten een lichte stijging doormaken. Dit opwaartse carrièreprofiel is overigens beduidend minder scherp dan dat voor mannen. Duidelijk blijkt uit de figuur dat de economische beroepsstatus van vrouwen voor elk cohort en in elke fase van de loopbaan achterblijft bij die van mannen.<sup>5</sup> Bovendien wordt de achterstand die vrouwen hebben aan het begin van de loopbaan gedurende de eerst tien jaar

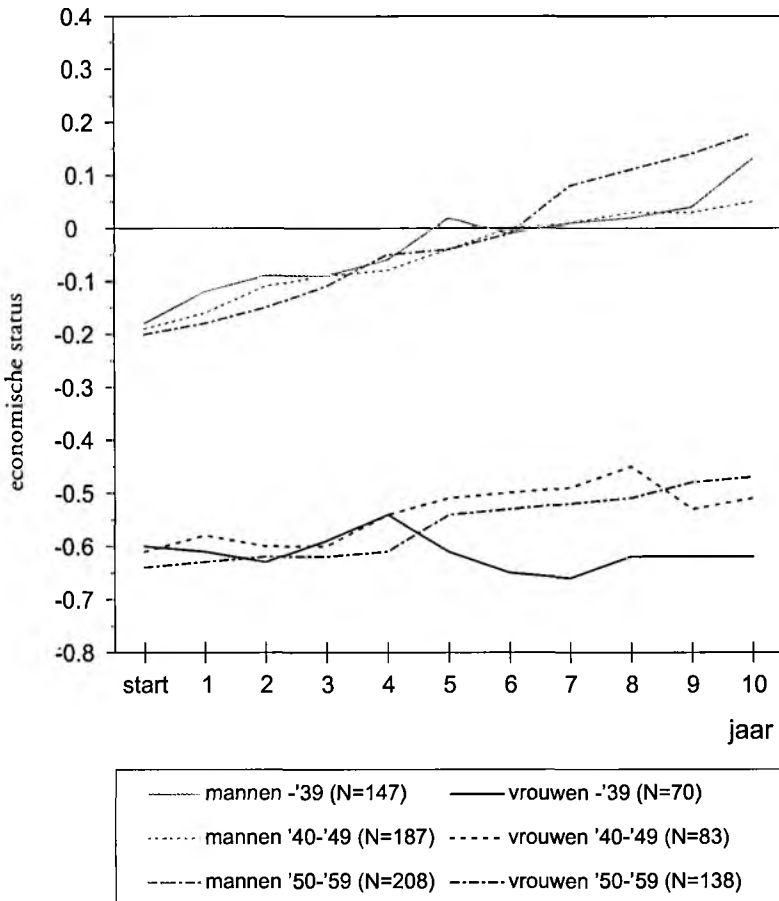


Tabel 1 *Percentage personen dat gedurende de loopbaan niet van baan, sector of beroepsklasse verandert naar sekse en geboortecohort (absolute aantallen tussen haakjes)*

cohort	zelfde baan								zelfde sector								zelfde beroepsklasse							
	start		na 2 jaar		na 5 jaar		na 10 jaar		start		na 2 jaar		na 5 jaar		na 10 jaar		start		na 2 jaar		na 5 jaar		na 10 jaar	
	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v
'39	100 (152)	100 (70)	81,6 (124)	87,1 (61)	39,5 (60)	48,6 (34)	17,1 (26)	25,7 (18)	100 (143)	100 (64)	90,2 (129)	93,8 (60)	71,3 (102)	85,9 (55)	60,8 (87)	64,1 (41)	100 (152)	100 (70)	93,4 (142)	95,7 (67)	75,0 (114)	85,7 (60)	63,2 (96)	71,4 (50)
'40-'49	100 (188)	100 (88)	76,1 (143)	73,9 (65)	43,1 (81)	45,5 (40)	23,9 (45)	21,6 (19)	100 (176)	100 (81)	88,1 (155)	87,7 (71)	71,0 (125)	70,4 (57)	60,2 (106)	58,0 (47)	100 (188)	100 (88)	87,8 (165)	92,0 (81)	78,7 (148)	85,2 (75)	67,0 (126)	75,0 (66)
'50-'59	100 (214)	100 (152)	68,7 (147)	71,7 (108)	35,0 (75)	34,9 (53)	17,8 (38)	15,1 (23)	100 (179)	100 (144)	87,3 (172)	88,9 (128)	70,6 (139)	79,9 (115)	62,9 (124)	67,4 (97)	100 (214)	100 (152)	86,9 (186)	92,8 (141)	74,3 (159)	79,6 (121)	63,6 (136)	69,1 (105)
'60-	100 (72)	100 (46)	66,7 (48)	73,9 (34)	26,4 (19)	47,8 (22)	9,7 (7)	30,4 (14)	100 (70)	100 (43)	84,3 (59)	83,7 (36)	65,7 (46)	72,1 (31)	51,4 (36)	65,1 (28)	100 (72)	100 (46)	81,9 (59)	89,1 (41)	55,6 (40)	82,6 (38)	48,6 (35)	76,1 (35)
totaal	100 (626)	100 (356)	73,8 (462)	75,3 (268)	37,5 (235)	41,9 (149)	18,5 (116)	20,8 (74)	100 (586)	100 (332)	87,9 (515)	88,9 (295)	70,3 (412)	77,7 (258)	60,2 (353)	64,2 (213)	100 (626)	100 (356)	88,2 (552)	92,7 (330)	73,6 (461)	82,6 (294)	62,8 (393)	71,9 (256)

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking 1992-1993

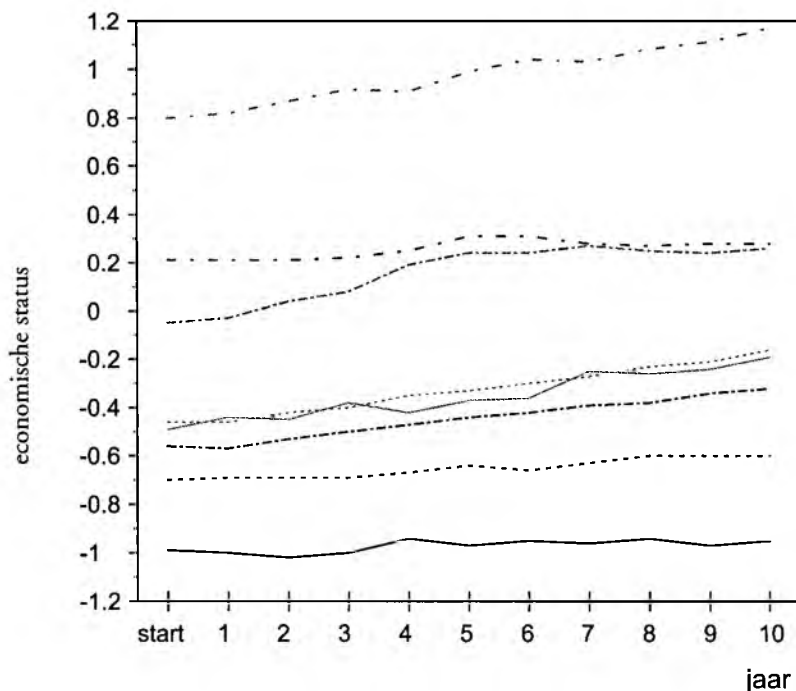
Figuur 1 Ontwikkeling van economische status gedurende de loopbaan naar sekse en geboortecohort



alleen maar groter. Een enigszins positieve ontwikkeling is dat de toename van de achterstand van vrouwen gedurende de loopbaan wat geringer is geworden, maar ook voor het jongste cohort geldt dat mannen beter vooruit komen dan vrouwen.

In figuur 2 hebben we de ontwikkeling van de beroepsstatus gedurende de loopbaan voor mannen en vrouwen weergegeven voor de verschillende opleidingscategorieën. Nu zijn alle cohorten samen genomen. We zien meteen dat er grote verschillen bestaan tussen de opleidingscategorieën, al geldt voor mannen dat er geen verschil te zien is tussen personen met alleen basisonderwijs en personen met een lbo- of mavo-diploma. Uit de figuur blijkt niet duidelijk of er verschillen bestaan in de *loopbaanontwikkeling* van personen met uiteenlopende diploma's. Later in de analyse komen we hierop terug.

Figuur 2 Ontwikkeling van economische status gedurende de loopbaan naar sekse en opleidingsniveau



..... mannen LO (N=154)	—— vrouwen LO (N=70)
..... mannen LBO/MAVO (N=245)	----- vrouwen LBO/MAVO (N=143)
----- mannen MBO/HAVO/VWO (N=109)	----- vrouwen MBO/HAVO/VWO (N=67)
- - - - mannen HBO/VO (N=86)	- - - - vrouwen HBO/VO (N=47)

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking 1992-1993

Verder zien we ook hier grote verschillen tussen mannen en vrouwen: alleen vrouwen met een hbo- of wo-diploma bereiken een statusniveau dat zich kan meten met dat van mannen, al komen deze vrouwen niet veel verder dan het niveau van mannen met een mbo-, havo- of vwo-opleiding. Voor vrouwen met een mbo-, havo- of vwo-diploma geldt dat ze niet eens toekomen aan de economische beroepsstatus van mannen met alleen basisonderwijs. Verder zien we ook nu weer dat loopbanen van mannen zich sterker ontwikkelen dan die van vrouwen. Het is duidelijk dat vrouwen niet alleen bij het begin van hun loopbaan maar ook gedurende de eerste tien jaren van de carrière minder profiteren van hun diploma's. De scherpe tegenstelling in de bereikte economische beroepsstatus tussen mannen en vrouwen wordt deels veroorzaakt door het feit dat de statusschaal het gemiddelde maandinkomen en niet het gemiddelde uur-

inkomen van een beroep weergeeft. Vrouwen concentreren zich in beroepen waarin deeltijdarbeid gewoon is en zulke beroepen hebben volgens de gebruikte definitie een lage economische status, zelfs al zou het uurinkomen niet bijzonder laag zijn. We onderkennen tegelijkertijd dat juist door de concentratie in dit soort beroepen de economische vooruitzichten van vrouwen nadelig worden beïnvloed.

In tabellen 2 en 3 geven we de schattingen van de modellen waarmee kan worden nagegaan of er een trend is geweest in de hoeveelheid intragenerationele sociale mobiliteit en of deze trend kan worden verklaard vanuit veranderingen in individuele hulpbronnen en vanuit structurele ontwikkelingen. Alle analyses zijn opnieuw apart voor mannen en vrouwen uitgevoerd. Tabel 2 presenteert de modellen met uitsluitend individuele kenmerken. De status van de eerste baan heeft een sterke, maar historisch afnemende betekenis voor het verdere carrièreverloop, zoals model 1 laat zien. De effecten van de status van het eerste beroep op de status na twee jaar bedragen 1,01 voor het oudste cohort (geboren in 1915) en 0,80 voor het jongste cohort (geboren in 1967). Voor de status na vijf jaar bedroeg het effect 0,96 voor het oudste en 0,61 voor het jongste cohort, en voor de status na tien jaar zijn de effecten 0,93 voor het oudste en 0,37 voor het jongste cohort. Uit deze getallen blijkt dat er sprake is van een sterk toegenomen hoeveelheid sociale mobiliteit. De invloed van de economische status van het eerste beroep op de beroepsstatus na tien jaar is volgens ons model meer dan gehalveerd in ruim 50 jaar tijd. Dat impliceert een afname van ongeveer één procent per jaar. De elders gevonden trend naar meer intergenerationele mobiliteit blijkt te zijn samengegaan met een trend naar meer intragenerationele mobiliteit, en ook de sterkte van de trend is vergelijkbaar.

Door de effecten van model 1 te vergelijken met betrekking tot de bereikte beroepsstatus na twee, vijf en tien jaar, blijkt dat de invloed van de eerste baan slechts licht afnam voor het oudste cohort, maar sterk afneemt voor het jongste cohort. Ook hieruit blijkt dat de status van de eerste baan in de loop der tijd een minder goede voorspeller is geworden voor de verdere carrièreontwikkeling. De gesignaleerde groei in arbeidsmarktmobiliteit (tabel 1) heeft inderdaad gezorgd voor een toename in de hoeveelheid sociale mobiliteit.

In model 2 gaan we na of de bevinding dat er een trend bestaat naar meer intragenerationele sociale mobiliteit, kan worden verklaard door de veranderende samenstelling van de bevolking naar sociale herkomst en opleidingsniveau. We zien echter dat de interactieterm tussen de status van de eerste baan en geboortecohort nog geprononceerder wordt dan die uit model 1 en er is dus geen sprake van een verklaring. De invloed van sociale herkomst blijkt gedurende de beroepsloopbaan belangrijk en ook nog eens cumulatief te zijn. Voor alle cohorten samen geldt dat, gecontroleerd voor de status van het eerste beroep, het effect van vaders beroepsstatus op de bereikte beroepsstatus na twee jaar 0,06 bedroeg, en dat dit effect groeit naar 0,11 met betrekking tot de beroepsstatus na tien jaar. Een variëteit aan hulpbronnen kan hiervoor verantwoordelijk zijn, van directe financiële ondersteuning tot het inschakelen van kennis en kennissen.

Gedurende de beroepsloopbaan blijken de verschillen in economische beroepsstatus tussen de opleidingscategorieën op te lopen. Vooral personen met een hbo- of wo-diploma doen het goed. Bij een gelijke aanvangsstatus geldt dat zij na twee jaar een voorsprong op personen met

Tabel 2 *Individuele determinanten van loopbaanontwikkeling in de vroege carrière (ongestandaardiseerde OLS regressiecoëfficiënten)*

	na twee jaar			na vijf jaar			na tien jaar		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Mannen									
status baan 1	1,0130***	0,9396***	0,9946***	0,9568***	0,8065***	0,9284***	0,9277***	0,7070***	0,7535***
cohort	-0,0033*	-0,0043**	-0,0055	-0,0020	-0,0040	-0,0120**	-0,0024	-0,0045	-0,0092
cohort*status baan 1	-0,0041	-0,0044	-0,0061*	-0,0067	-0,0073*	-0,0111**	-0,0107**	-0,0114**	-0,0129**
status vader		0,0636***	0,1804**		0,0799**	0,1170		0,1113**	0,1994
Opleiding:									
LO-/LO+		0	0		0	0		0	0
LBO/MAVO		0,0297	0,1031		0,0266	-0,0174		-0,0033	-0,0478
MBO/HAVO/VWO		0,1093	0,0492		0,3129***	-0,3874		0,2610**	-0,1366
HBO/WO		0,2435**	-0,0866		0,5333***	-0,0229		0,7848***	0,5155
cohort*status vader			-0,0036			-0,0011			-0,0027
cohort*LBO/MAVO			-0,0023			0,0021			0,0017
cohort*MBO/HAVO/VWO			0,0018			0,0219**			0,0124
cohort*HBO/WO			0,0102			0,0163			0,0087
constante	0,1366*	0,0871*	0,1288	0,1858*	0,0667	0,3075	0,3107**	0,1674*	0,3082
R <sup>2</sup>	0,716	0,729	0,732	0,465	0,515	0,524	0,287	0,378	0,380
N	579	579	579	579	579	579	579	579	579
Vrouwen									
status baan 1	1,0426***	0,9575***	0,9266***	0,5293***	0,2679	0,0395	0,5979**	0,3094	0,0875
cohort	-0,0005	-0,0010	-0,0013	0,0068	0,0050	0,0152*	0,0091*	0,0070	0,0124
cohort*status baan 1	-0,0042	-0,0030	-0,0022	0,0069	0,0105**	0,0168***	0,0005	0,0044	0,0106
status vader		-0,0027	0,1301		0,0503	0,2236		0,0174	0,2669
Opleiding:									
LO-/LO+		0	0		0	0		0	0
LBO/MAVO		0,0956**	0,0676		0,1865**	0,3881		0,2195*	0,2084
MBO/HAVO/VWO		0,1158**	-0,0137		0,3554***	0,3417		0,4291***	0,1429
HBO/WO		0,2062**	0,1181		0,5073***	1,2995***		0,6114***	1,2719**
cohort*status vader			-0,0036			-0,0047			-0,0068
cohort*LBO/MAVO			0,0009			-0,0063			0,0005
cohort*MBO/HAVO/VWO			0,0035			0,0006			0,0074
cohort*HBO/WO			0,0024			-0,0236*			-0,0194
constante	-0,0381	-0,1433	-0,1362	-0,3048**	-0,5666***	-0,9050***	-0,4271**	-0,7230***	-0,9147**
R <sup>2</sup>	0,840	0,846	0,847	0,530	0,574	0,585	0,297	0,344	0,357
N	330	330	330	330	330	330	330	330	330

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .025$ ; \*\*\* $p < .001$

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking 1992-1993

een mbo-, havo- of vwo-diploma hebben opgebouwd van 0,13 punten, terwijl dat verschil na vijf jaar is opgelopen tot 0,22 en na tien jaar tot 0,52. De meerwaarde van een mbo-, havo- of vwo-diploma blijkt in mindere mate op te lopen gedurende de beroepsloopbaan. Na twee jaar bedraagt de meerwaarde ten opzichte van een lbo- of mavo-diploma nog 0,08, na vijf bedraagt het verschil 0,29 en na tien jaar 0,26. De meerwaarde van een lbo- of mavo-diploma ten opzicht van alleen basisonderwijs blijkt niet op te lopen gedurende de loopbaan. Zoals we al in figuur 2 hadden gezien hebben de loopbanen van personen met alleen basisonderwijs en personen met een lbo- of mavo-diploma hetzelfde profiel.<sup>6</sup>

In model 3 voegen we interactietermen toe tussen enerzijds geboortecohort en anderzijds sociale herkomst en opleidingsniveau. Ook deze uitbreiding van het model levert geen verklaring op voor de toegenomen intragenerationele openheid van de Nederlandse samenleving. In overeenstemming met bevindingen uit eerder onderzoek (De Graaf & Luijkx, 1992) vinden we dat de invloed van vaders beroepsstatus op het bereikte beroepsniveau is afgenomen deze eeuw, al zijn de trends hier niet alle significant. Voor de status na twee jaar geldt dat het effect van vaders beroepsstatus 0,18 bedroeg voor het oudste cohort en nihil is voor het jongste cohort. Na vijf jaar op de arbeidsmarkt is de invloed van vaders beroepsstatus gedaald van 0,12 voor het oudste en 0,06 voor het jongste cohort en na tien jaar op de arbeidsmarkt van 0,20 naar 0,06. De bevindingen van De Graaf en Luijkx met betrekking tot de toegenomen opbrengsten van het gevolgde onderwijs vinden we met deze dataset niet terug. De meerwaardes van een diploma op mbo/havo/vwo-niveau of een diploma op hbo/wo-niveau lijken wel wat gestegen te zijn, maar de effecten zijn (op één na) niet significant.

Voor vrouwen zien we geen trend in de betekenis van de status van het eerste beroep voor de verdere loopbaan. Het interactie-effect tussen de status van het eerste beroep en geboortecohort is slechts significant voor de bereikte beroepsstatus na vijf jaar, en dan nog in de andere richting. Dat wil zeggen dat de eerste baan voor vrouwen belangrijker is geworden. Deze bevinding wijst erop dat vrouwen tegenwoordig aan een stabiele loopbaan kunnen werken. Immers, een perfecte openheid staat niet alleen voor gelijkheid in kansen maar geeft ook aan dat eerder bereikt succes niet kan worden gehandhaafd. Het emancipatieproces zou daarmee een tegengestelde trend op gang gebracht kunnen hebben: de modernisering van de samenleving zorgt voor meer mobiliteit, maar de emancipatie zorgt ervoor dat loopbanen van vrouwen een minder willekeurig verloop hebben gekregen. We zien verder dat sociale herkomst geen rol speelt in de beroepsloopbanen van vrouwen. Blijkbaar worden de ouderlijke hulpbronnen uitsluitend aangewend voor zonen. Net als voor mannen speelt voor vrouwen het opleidingsniveau echter een belangrijke rol gedurende de eerste tien jaar van de loopbaan en blijken de verschillen in economische beroepsstatus, weliswaar in iets mindere mate als bij mannen, tussen de opleidingscategorieën op te lopen. Voor vrouwen bestaat er wél een significant verschil in beroepssucces tussen personen met alleen basisonderwijs en personen met een lbo- of mavo-diploma.

In tabel 3 gaan we na wat de invloed is van de bedrijfssector en de beroepsklasse van de eerste baan op de statusontwikkeling gedurende de verdere loopbaan. We hebben geopperd dat de veranderende samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking over sectoren en klas-

sen een verklaring kan bieden voor de trend in intragenerationele sociale mobiliteit, wanneer de sectoren en klassen waarin sociale mobiliteit het meest frequent voorkomt groeien ten koste van de arbeidsdeelmarkten waarin sociale mobiliteit minder vaak voorkomt. In tabel 3 bouwen we voort op model 2 uit tabel 2, en we vullen deze aan met de bedrijfssector (indeling van Stinchcombe, 1979) en de beroepsklassen (indeling van Erikson, Goldthorpe en Portocarero, 1979) van de eerste baan. We kijken opnieuw of de interactieterm tussen geboortecohort en de status van het eerste beroep afneemt; wanneer dat het geval is, is er sprake van een geslaagde verklaring voor de trend naar meer openheid.

*Tabel 3* Individuele en structurele determinanten van loopbaanontwikkeling in de vroege carrière (ongestandaardiseerde OLS regressiecoëfficiënten)

	bedrijfssector			beroepsklasse	
	(4)	(4)		(4)	(4)
	mannen	vrouwen		mannen	vrouwen
status baan 1	0,6510***	0,3535	status baan 1	0,6722***	0,2401
cohort	-0,0040	0,0054	cohort	-0,0048	0,0067
cohort*status baan 1	-0,0087*	0,0023	cohort*status baan 1	-0,0108**	0,0054
Bedrijfssector:			Beroepsklasse:		
klassiek kapitalistisch	0	0	ongeschoolde handarbeid	0	0
traditioneel primair	-0,0363	0,3139	hogere beroepen	0,1902	0,1573
geschoold concurrerend	0,0180	0,0738	routine hoofdarbeid	0,1562	0,1420
grootschalig bureaucratisch	0,0225	0,0978	kleine zelfstandigen	-0,2786	0,0020
kleinschalige handel	0,2429**	0,1373	geschoolde handarbeid	-0,0881	-0,0498
professionele diensten	-0,0284	0,0742	zelfstandige boeren	-0,1567	0,0553
bureaucratische diensten	0,0143	0,4626**			
status vader	0,0924**	0,0164	status vader	0,1055***	0,0093
Opleiding:			Opleiding:		
LO-/LO+	0	0	LO-/LO+	0	0
LBO/MAVO	-0,0080	0,2115*	LBO/MAVO	-0,0175	0,2163*
MBO/HAVO/VWO	0,2236**	0,4159**	MBO/HAVO/VWO	0,1626	0,4020**
HBO/WO	0,8137***	0,6742***	HBO/WO	0,5912***	0,5935***
constante	0,1141	-0,8271***	constante	0,2145	-0,8337***
$R^2$	0,395	0,367		0,394	0,349
$N$	564	319		579	330

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .025$ ; \*\*\* $p < .001$

Bron: Familie-enquête Nederlandse Bevolking 1992-1993

In het linkerdeel van tabel 3 bekijken we of de bedrijfssector waarin men de loopbaan is begonnen invloed heeft op de status van het beroep na tien jaar (om ruimte te sparen zien we hier af van analyses van de status na twee en vijf jaar). We zien dat mannen die hun loopbaan begonnen zijn in de *kleinschalige handel* een (klein) voordeel hebben ten opzichte van personen die in een andere bedrijfssector zijn begonnen en dat er verder geen verschillen bestaan in loopbaanperspectief. De *kleinschalige handel* is echter alleen maar in omvang afgenomen en de structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kunnen derhalve geen verklaring bieden voor de trend in intragenerationele mobiliteit. De effecten uit het model zijn dan ook gelijk aan die uit model 2 uit tabel 2. Voor vrouwen blijkt alleen een start in de *bureaucratische diensten* gunstig te zijn voor de loopbaan. Hoewel deze sector sterk is gegroeid deze eeuw, geldt ook nu dat de trend in intragenerationele mobiliteit hierdoor niet kan worden verklaard. Ook de invloeden van sociale herkomst en het bereikte opleidingsniveau blijven gelijk. We concluderen dat arbeidsmarktsegmentatie naar bedrijfssector geen verklaring biedt voor de trend in sociale mobiliteit. In Nederland maakt het voor de ontwikkeling van de beroepsstatus blijkbaar niet veel uit in welke bedrijfssector men de loopbaan aanvangt. Individuele kenmerken als de status van het eerste beroep, sociale herkomst, opleidingsniveau en sekse zijn aanzienlijk belangrijker.

In het rechterdeel van tabel 3 wordt deze analyse herhaald; nu gaan we na welke invloed de beroepsklasse van de eerste baan heeft op het vervolg van de loopbaan. We zien nu zowel voor mannen als voor vrouwen dat er geen invloed uitgaat van de beroepsklasse waarin men de loopbaan is begonnen. Ook nu vinden we dus geen verklaring voor de trend in intragenerationele mobiliteit. We concluderen opnieuw dat in Nederland de structurering van de arbeidsmarkt nauwelijks een rol speelt in de ontwikkeling van de beroepsstatus gedurende de vroege loopbaan en dat deze dus geen verklaring kan geven voor de gepresenteerde trends in sociale mobiliteit.

## 5. Conclusies en discussie

In dit artikel brengen we langdurige trends in carrièremobiliteit in kaart voor een representatieve steekproef uit de hele Nederlandse bevolking. De vraag of de voor Nederland waargenomen trend naar meer intergenerationele openheid is samengegaan met een trend naar meer intragenerationele openheid, willen we bevestigend beantwoorden. Onze beschrijvende analyse liet zien dat de jongere cohorten vaker van baan wisselen dan de oudere cohorten. De groei in baanmobiliteit is samengegaan met een toenemende bedrijfssector- en klassenmobiliteit. Blijkbaar is de Nederlandse arbeidsmarkt in de loop van de 20e eeuw minder rigide geworden. Nog slechts zo'n tien procent van de mannen die zijn geboren in de jaren zestig heeft gedurende de eerste tien jaar op de arbeidsmarkt dezelfde baan behouden. Dit percentage bedroeg meer dan het dubbele voor het cohort dat werd geboren in de jaren twintig en dertig.

Vrouwen blijken minder mobiel te zijn dan mannen. Ook is de trend naar meer mobiliteit bij vrouwen veel minder sterk terug te vinden. Een gedeeltelijk verklaring hiervoor kan zijn



dat de enorme toename in de arbeidsparticipatie van vrouwen zich vooral heeft voltrokken in de deeltijdbanen. Enerzijds hebben deeltijdbanen minder loopbaanperspectieven, anderzijds is het mogelijk dat de mobiliteitsaspiraties van vrouwen in deeltijdbanen (wellicht ook in voltijdbanen) minder sterk zijn. In hoeverre deze situatie aan het veranderen is nu er steeds meer hoger opgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt verschijnen, kunnen we nog niet vaststellen. De nog steeds geringe proportie vrouwen die moederschap combineert met een voltijd baan geeft echter weinig aanleiding dit te veronderstellen.

Loopbaanprofielen hebben we in kaart gebracht aan de hand van het gemiddelde maandinkomen in de uitgeoefende beroepen aan het begin van de loopbaan, na twee jaar, na vijf jaar en na tien jaar. Als we loopbaanprofielen van mannen en vrouwen vergelijken, valt meteen op dat de loopbanen van vrouwen op een lager niveau beginnen dan die van mannen en vervolgens een stuk vlakker zijn. Dit geldt voor de jongere cohorten in even sterke mate als voor de oudere. Loopbaanprofielen uitgesplitst voor verschillende opleidingscategorieën laten zien dat het voor vrouwen moeilijker is diploma's te verzilveren dan voor mannen. Met hetzelfde diploma hebben mannen veel meer succes op de arbeidsmarkt dan vrouwen. Vrouwen met een hbo- of wo-diploma behalen een statusniveau dat vergelijkbaar is met dat van mannen met een mbo/havo/vwo-diploma. Vrouwen met mbo/havo/vwo-diploma bereiken zelfs gemiddeld een lagere beroepsstatus dan mannen zonder enig diploma. Zowel vraag- als aanbodfactoren zullen debet zijn aan deze grote verschillen (Van der Lippe & Van Doorne-Huiskes, 1995).

Of er in Nederland een trend naar meer intragenerationele mobiliteit heeft plaatsgevonden, zijn we ook nagegaan door te kijken of er verandering heeft plaatsgevonden in de invloed van de status van de eerste baan op de loopbaanontwikkeling in de eerste tien jaren op de arbeidsmarkt. De ontwikkeling van de status blijkt zowel voor mannen als vrouwen sterk af te hangen van de status van het beroep waarin men de loopbaan begint. Voor mannen blijkt de invloed van de aanvangsstatus enorm te zijn afgenomen in vijftig jaar tijd. Dat geeft een stijging aan in de intragenerationele mobiliteit en is dus een indicator voor een toenemende openheid. Voor vrouwen is echter geen duidelijke trend aanwijsbaar.

Een aanwijzing voor een toegenomen openheid vinden we in de afgenomen invloed van het ouderlijk milieu. Ouders zijn in steeds mindere mate in staat hun zonen te ondersteunen tijdens de eerste fase van de loopbaan. Voor vrouwen is er nooit een effect geweest van het ouderlijk milieu op de ontwikkeling van de loopbaan en is er dus ook geen trend zichtbaar.

Zoals verwacht wordt beroepssucces voor zowel mannen als vrouwen in sterke mate bepaald door de behaalde diploma's. De verschillen tussen de opleidingscategorieën nemen gedurende de eerste tien jaar van de loopbaan alleen maar toe. Systematische verschuivingen in de waarde van diploma's, zoals Wolbers en De Graaf (1996) hebben aangetoond, hebben wij niet aangetroffen; daartoe is ons gegevensbestand niet grootschalig genoeg.

Tenslotte zijn we nagegaan in hoeverre structurele baankenmerken een rol spelen. Er wordt nogal eens verondersteld dat er uiteenlopende loopbaanprofielen zijn in verschillende segmenten van de arbeidsmarkt. Deze treffen we echter nauwelijks aan in onze gegevens. Voor het bereiken van een hoge beroepsstatus lijkt het niet veel uit te maken in welke bedrijfssec-

tor of in welke beroepsklasse men de beroepsloopbaan start. Het is het niveau van de eerste baan dat telt, niet het segment van de arbeidsmarkt. Een uitzondering hierop vormen de vrouwen die hun loopbaan zijn begonnen in de bureaucratische diensten. Het is mogelijk dat in deze sector meer belang wordt gehecht aan een gelijke behandeling van mannen en vrouwen of dat voorzieningen met betrekking tot deeltijdwerk en kinderopvang hier het sterkst zijn ontwikkeld. Het zijn immers vooral functies in overheidsdiensten en openbaar bestuur die deel uitmaken van de bureaucratische diensten.

## Noten

- 1 Henri Pollaerts is als AIO verbonden aan de vakgroep sociologie van de Katholieke Universiteit Brabant. Paul M. de Graaf is universitair hoofd-docent bij de vakgroep sociologie van de Katholieke Universiteit Nijmegen. Ruud Luijckx is als universitair docent verbonden aan de vakgroep methoden en technieken van de Katholieke Universiteit Brabant.
- 2 Publicaties waarin wel aandacht wordt besteed aan intragenerationele sociale mobiliteit zijn Van Tulder (1962), De Graaf (1989), Van Ours (1991), Van Ophem (1989) en De Graaf en Luijckx (1995).
- 3 Er zijn diverse andere indelingen gehanteerd. Voor een discussie zie Glebbeek (1993).
- 4 Van de 1795 respondenten bleek 16,6 procent (298) korter dan tien jaar van school te zijn. Verder bleek een aantal respondenten (118) pas zeer lange tijd na het verlaten van het dagonderwijs een eerste baan te hebben gehad met een duur van ten minste 6 maanden (langer dan 60 maanden tussen dagonderwijs en eerste baan). Ook deze respondenten hebben we niet opgenomen in de analyse. Voor 399 respondenten geldt dat ze niet op elk van de drie tijdstippen (twee, vijf en tien jaar na het begin van de eerste baan) beroepsarbeid uitoefenden of dat voor een van de drie tijdstippen de beroepstitel onbekend was. Van 982 (1795 - 298 - 118 - 397) respondenten zijn dus alle beroepstitels bekend voor de peiljaren. Voor deze 982 respondenten is de beschrijvende tabel 1 opgesteld. Van 73 respondenten was het opleidingsniveau of de sociale herkomst onbekend, zodat in de multivariate analyses van tabel 2 en 3 uiteindelijk 909 respondenten zijn opgenomen. Voor de deelanalyses waarin ook de bedrijfssector is opgenomen, zijn nog iets minder respondenten beschikbaar. Voor de beschrijvende tabel 1 zijn dat 918 respondenten, en voor de multivariate analyses 883 respondenten.
- 5 Als we beroepsniveau hadden gecodeerd met een prestigeschaal (Sixma & Ultee, 1983) of met een sociaal-economische index (ISEI naar Ganzeboom, De Graaf & Treiman, 1992) hadden we geen verschillen tussen mannen en vrouwen gevonden. In het geval van ISEI vonden we zelfs een hoger beroepsniveau voor vrouwen. De oorzaak van deze anomalie is dat in Nederland typische vrouwenberoepen (verplegende beroepen, onderwijs) wereldwijd relatief gunstige beroepen zijn, zowel naar onderwijskwalificaties als naar inkomensniveau.
- 6 Lang niet alle financiële carrièreontwikkelingen worden goed in kaart gebracht wanneer we alleen naar beroepsveranderingen kijken. Hoewel de door ons gebruikte beroepenschaal de financiële beloningen die aan een beroep zijn gekoppeld registreert, blijft inkomensmobiliteit binnen beroepen buiten beeld. Het is waarschijnlijk dat inkomensprofielen in de beroepen met een hogere status steiler zijn dan in beroepen met een lagere status. Dit facet van carrièreontwikkeling blijft onderbelicht in dit artikel.

## Literatuur

- Allmendinger, J. (1989). Educational systems and labourmarket outcomes. *European Sociological Review*, 5, 231-250.
- Berting, J. (1983). Veranderingen in het Nederlandse stratificatiesysteem na 1945. In: D. Th. Kuiper & J. Naafs (red.), *Stratificatie anno 1983* (pp. 66-92). Amsterdam: VU Boekhandel/Uitgeverij.
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (1975). *Standaardbedrijfsindeling (s.b.i. 1974). Deel 2: systematische bedrijfsindeling*. Voorburg: CBS.
- Doeringer, P.M. & Piore, M.J. (1967). Determinants of structure of industrial type labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 20, 206-220.
- Dronkers, J. (1993). Gelijkheid van onderwijskansen een illusie. *Socialisme en Democratie*, 50, 405-410.
- Erikson, R., Goldthorpe, J.H. & Portocarero, L. (1979). Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden. *British Journal of Sociology*, 30, 415-441.
- Ganzeboom, H.B.G. & Graaf, P.M. de (1983). Beroepsmobiliteit tussen generaties in 1954 en 1977. *Mens en Maatschappij*, 58, 28-52.
- Ganzeboom, H.B.G. & Luijkx, R. (1989). Intergenerational class mobility in the Netherlands between 1970 and 1988. In: W. Jansen, J. Dronkers & K. Verrips (red.), *Similar or Different Continuities in Dutch research on social stratification and social mobility* (pp. 5-30). Amsterdam: SISWO.
- Ganzeboom, H.B.G., Luijkx, R. & Treiman, D.J. (1989). Intergenerational class mobility in comparative perspective. *Research in Social Stratification and Mobility*, 8, 3-84. Greenwich, CT: JAI Press.
- Ganzeboom, H.B.G., Graaf, P.M. de & Treiman, D.J. (1992). A standard international socio-economic index of occupational status. *Social Science Research*, 21, 1-56.
- Glebbeeck, A.C. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- Graaf, P.M. de (1989). Inter- en intragenerationele beroepsmobiliteit. *Mens en Maatschappij*, 64, 384-404.
- Graaf, P.M. de & Ganzeboom, H.B.G. (1993). Family background and educational attainment in the Netherlands for the 1891-1960 birth cohorts. In: Y. Shavit & H-P. Blossfeld (red.), *Persistent Inequality. Changing educational attainment in 13 countries* (pp. 75-100). Boulder, San Francisco, Oxford: Westview Press.
- Graaf, P.M. de & Kalmijn, M. (1995). Culturele en economische beroepsstatus. Een evaluatie van subjectieve en objectieve benaderingen. *Mens en Maatschappij*, 70, 152-165.
- Graaf, P.M. de & Luijkx, R. (1992). Van 'ascription' naar 'achievement'? Trends in statusverwerving in Nederland tussen 1930 en 1980. *Mens en Maatschappij*, 67, 412-433.
- Graaf, P.M. de & Luijkx, R. (1995). Beroepsmobiliteit gedurende de carrière. In: J. Dronkers & W.C. Ultee (red.), *Verschuivende ongelijkheid in Nederland. Sociale gelaagdheid en mobiliteit* (pp. 67-80). Assen: Van Gorcum.
- Hartog, J., Mekkelholt, E. & Ophem, H. van (1988). Arbeidsmobiliteit in Nederland 1957-1985. *Tijdschrift voor Arbeidsmarktvraagstukken*, 4, 65-74.
- Huijgen, F. (1989). Opleiding van werknemers en het niveau van hun werk; de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid. In: I. Gadourek & J. Peschar (red.), *De Open Samenleving* (pp. 79-101). Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Kunnen, R., Praat, W.C.M., Smulders, H.R.M., Voogd-Hamelink, A.M. de, Vosse, J.P.M. & Werkhooven, J.M. van (1995). *Tendrapport aanbod van arbeid 1995*. OSA-rapport nr. 21. Den Haag: OSA.

- Lippe, T. van der & Doorne-Huiskes, J. van (1995). Veranderingen in stratificatie tussen mannen en vrouwen? In: J. Dronkers & W.C. Ultee (red.), *Verschuivende ongelijkheid in Nederland. Sociale gelaagdheid en mobiliteit* (pp. 104-124). Assen: Van Gorcum.
- Ophem, H. van (1989). *Theoretical and empirical studies on job mobility*. Dissertatie Universiteit van Amsterdam.
- Ours, J.C. van (1991). Een internationale vergelijking van arbeidsmobiliteit. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 7, 4-18.
- Parkin, F. (1971). *Class inequality and political order*. Londen: McGibben and Kee.
- Sixma, H. & Ultee, W. (1983). Een beroepsprestigeschaal voor Nederland in de jaren tachtig. *Mens en Maatschappij*, 58, 360-382.
- Stinchcombe, A.L. (1979). Social mobility in industrial labor markets. *Acta Sociologica*, 22, 217-245.
- Treiman, D.J. (1970). Industrialization and social stratification. In: E.O. Laumann (red.), *Social stratification research and theory for the 1970's* (pp. 207-234). Indianapolis: Bobbs-Merill.
- Tulder, J.J.M. van (1962). *De beroepsmobiliteit in Nederland van 1919 tot 1954. Een sociaalstatistische studie*. (Sociale stijging en daling in Nederland, dl III). Leiden: Stenfert Kroese.
- Ultee, W.C. & Ganzeboom, H.B.G. (1993). *Familie-enquête Nederlandse Bevolking 1992-1993*. Databestand. Nijmegen: Vakgroep Sociologie, Katholieke Universiteit.
- Wolbers, M.H.J. & Graaf, P.M. de (1996). Langetermijnontwikkelingen in de opbrengsten van diploma's op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 12 (in druk).