

De sterkte van zwakke bindingen op de Nederlandse arbeidsmarkt

Een studie naar de relatie tussen sociale contacten en arbeidsmarktgedrag, bij mannen en vrouwen die in loondienst werkzaam zijn¹

De rol die sociale contacten op de arbeidsmarkt spelen bij de verdeling van arbeidsplaatsen is in onderzoek lange tijd onderbelicht gebleven.² De laatste jaren wordt meer en meer gewezen op onbedoelde, onverwachte en slechts ten dele onderkende vormen van flexibilisering en uitsluiting die de uitkomst zijn van processen van informatieverbreiding, voorspraak, of zelfs daadwerkelijke hulp³ via sociale contacten ofwel het sociaal netwerk (zie: Flap & Tazelaar, 1988, blz. 48). Recentelijk zijn in Nederland enkele studies verschenen waarin de rol van sociale contacten is onderzocht respectievelijk bij toetreding tot de arbeidsmarkt (Boxman, 1992; Taes, 1992) en herintreding op de arbeidsmarkt (Sprengers, Tazelaar & Flap, 1988; Sprengers, 1992). Tevens is bekend dat een groot deel van de werkende bevolking via informele kanalen, dat wil zeggen via familie of vrienden en kennissen, aan het werk komt of van baan wisselt. Flap en de Graaf (1986) constateren dat in Nederland in 1979 en 1982 maar liefst eenderde van de actieve bevolking via informele kanalen een baan heeft gevonden. Habich constateerde in 1980 in het toenmalige West-Duitsland dat het aandeel werknemers dat via-via aan een baan was gekomen rond de 40% lag (Habich, 1984). In de Verenigde Staten zou in het begin van de jaren tachtig in de helft van de gevallen een baan via informele kanalen zijn verworven (Lin, Ensel & Vaughn, 1981).⁴ Tot dusver is in Nederland bij onderzoek naar processen van her-allocatie van arbeid slechts incidenteel plaats ingeruimd voor de bestudering van effecten van sociale contacten op onder andere baan-baantransities en voor de vraag of en in hoeverre sociale contacten een rol spelen bij processen van (her)allocatie op de arbeidsmarkt.⁵

De hier gepresenteerde studie stoelt op het gedachtengoed dat sociale contacten in het algemeen een cruciale rol vervullen bij (een meer optimale) allocatie van de produktiefactor arbeid en in het bijzonder in de verdeling van arbeidsmarktkansen bij werkenden. In plaats van aan te nemen dat alle actoren op de markt volledig geïnformeerd zijn, wordt voorondersteld dat:

- a mensen op de arbeidsmarkt juist onvolledig geïnformeerd zijn en
- b dat relatief veel informatie wordt betrokken via het sociaal netwerk.

Verwacht wordt dat dit tot uitdrukking komt in

zowel het zoekgedrag als de feitelijke mobiliteit. We zijn nagegaan of en in hoeverre sociale contacten in een periode van twee jaar bijdragen in:

- 1 de gerichtheid waarmee naar een andere baan wordt gezocht,
 - 2 de effectiviteit van het zoekgedrag,
 - 3 het realiseren van een baanwisseling, bij werknemers die in loondienst werkzaam zijn.
- Voor de beantwoording van deze vragen is aansluiting gezocht bij eerder verricht onderzoek op het terrein van de arbeidsmobiliteit. In onderzoek naar determinanten van baanmobiliteit en zoekgedrag van werkenden wordt behalve naar de prijs van de arbeid,⁶ vooral gewezen op het belang van menselijk kapitaal. Het eerste duidt op de relatie tussen de hoogte van lonen en mobiliteit. Het laatste duidt op alle investeringen in de sfeer van onderwijs en beroepservaring.⁷ Eensgezind is men bovendien waar het de res-

* Arnold Peters is werkzaam bij het Nederlands Interdisciplinair Demographisch Instituut (NIDI), Den Haag. Frits Tazelaar is werkzaam bij de Vakgroep Sociologie, Rijksuniversiteit te Utrecht.

trictiviteit van de markt, in termen van relatieve schaarste van arbeidsplaatsen in relatie tot mobiliteit betreft.

In dit artikel wordt op dit gedachtengoed voortgeborduurd. Het accent ligt evenwel op een *sociaal kapitaaltheorie* (Bourdieu, 1980; Lin, 1982; Flap, 1987; Coleman, 1988 en 1990). Daarin wordt gepostuleerd dat iemands persoonlijk netwerk met de daarin opgesloten hulpbronnen de sociale hulpbronnen van deze persoon vormen. Het sociale 'kapitaal'⁸ wordt gevormd door het persoonlijk netwerk en door alle hulpbronnen die via dat persoonlijk netwerk gemobiliseerd kunnen worden.⁹ Het centrale idee is, dat de verdeling van levenskansen in het algemeen, en in deze studie de verdeling van arbeidsmarktkansen in het bijzonder, niet alleen samenhangt met het aanwezige menselijke kapitaal, arbeidsmarktrestricties en prijs van de arbeid, maar dat juist ook sociaal kapitaal een cruciale rol vervult. De ongelijke verdeling van sociaal kapitaal wordt in dit onderzoek niet simpelweg rechtstreeks met baanmobiliteit en zoekgedrag in verband gebracht, maar onderzocht wordt in hoeverre, bij gegeven verschillen in marktsituatie en verschillen in menselijk kapitaal, de verdeling van sociale hulpbronnen samenhangt met voorkomende baanmobiliteit en zoekactiviteiten. De vraag die in deze studie centraal staat is in hoeverre volgehouden kan worden dat er ook dan nog, dus bovenop de eerdergenoemde effecten, sprake is van een effect van sociaal kapitaal.

De volgende verklaringsvragen staan in dit artikel centraal:

1 Hoe zijn verschillen tussen werknemers in loondienst in de gerichtheid en effectiviteit van hun zoekgedrag te verklaren? Welke rol spelen netwerken van zwakke bindingen, bij gegeven marktsituaties en aanwezigheid van menselijk kapitaal, daarbij?

2 Hoe is te verklaren, dat in een gegeven periode, vrijwillige baanwisseling bij sommige werknemers in loondienst meer voorkomt dan bij andere; en – meer specifiek – welke rol spelen netwerken van zwakke bindingen, bij gegeven marktsituaties en aanwezigheid van menselijk kapitaal, daarbij?

De opzet van dit artikel is als volgt. In de eerstvolgende paragraaf worden de theoretische achtergronden verder uitgewerkt en hypothesen geformuleerd. Daarna volgt een beschrijving

van de data en de operationele definities op basis waarvan de hypothesen worden getoetst, alsmede een beschrijving van de te toetsen modellen. De resultaten van deze toetsen staan daarna beschreven. Vervolgens wordt afgesloten met een samenvatting, conclusies en enkele suggesties voor verder onderzoek.

Theoretische achtergrond

Sociaal kapitaal

In de inleiding is opgemerkt dat het sociaal netwerk en alle hulpbronnen die via dat sociaal netwerk gemobiliseerd kunnen worden, het sociaal kapitaal van een persoon vormen. Het idee is, dat de kans op informatie, daadwerkelijke steun en voorspraak, bijvoorbeeld bij transities op de arbeidsmarkt, groter is naarmate mensen over meer sociaal kapitaal beschikken. Iemand beschikt over meer sociaal kapitaal, naarmate niet alleen meer mensen in zijn netwerk bereid zijn deze persoon op de één of andere manier te helpen en naarmate de bereidheid van die mensen groter is, maar ook naarmate die mensen zelf meer hulpbronnen ter beschikking hebben die ze voor de betrokken persoon kunnen mobiliseren. In het laatste geval wordt gesproken van 'tweede-orde hulpbronnen'. Meer specifiek: je kunt niet alleen rekenen op de hulp en informatie van je eigen vriend of kennis, maar tot op zekere hoogte ook op de hulp en informatie die de vrienden en kennissen van deze vriend of kennis kunnen geven. In dit verband wordt aangenomen, dat vooral mensen met wie men geen sterke band heeft, de zogenaamde zwakke bindingen,¹⁰ in sociale netwerken een bijzondere plaats innemen, omdat juist deze bindingen vaak toegang geven tot mensen met betere hulpbronnen. In deze studie gaat onze aandacht uitsluitend naar dergelijke zwakke bindingen uit.¹¹ Centraal idee is dat zwakke bindingen niet alleen verder reiken (ze blijken bij uitstek geschikt om bruggen te slaan over sociale scheidslijnen en zijn daarmee dus ook cruciaal voor de verspreiding van informatie (Granovetter, 1974 en 1982);¹² ze lijken ook hoger te reiken op de sociale ladder (Sprengers en Tazelaar, 1990).¹³ Vooral via kennissen, mede-leden van verenigingen, en dergelijke raakt men in andere sociale circuits, hetgeen toegang tot nieuwe, nog niet in het eigen circuit voorhanden informatie geeft (onder andere met betrekking tot vacaties) en waar ook informatie

circuleert over kwalitatief betere banen. Verondersteld wordt dat werkenden met een omvangrijker sociaal netwerk van zwakke bindingen niet alleen over meer, maar ook over betere informatie over de arbeidsmarkt beschikken. Verwacht wordt dat zij daardoor op een meer gerichte en effectieve manier naar een andere baan zoeken en een grotere kans hebben om van baan te wisselen. De vraag is overigens of dit voor alle werkenden in even sterke mate geldt, of dat er wat dit betreft verschillen zijn tussen specifieke categorieën, die kunnen duiden op gedifferentieerde vormen van uitsluiting op de arbeidsmarkt. Daarbij kan onder andere gedacht worden aan verschillen naar sekse (zie onder andere Campbell, 1985; Campbell, Marsden & Hurlbert, 1986; Corcoran, Datcher & Duncan, 1980; Ensel, 1979; Preisendörfer & Voss, 1988) en ethniciteit (zie onder andere Bovenkerk, 1986; Calzavara, 1983; Corcoran, Datcher & Duncan, 1980; Crain, 1970; Epema & Valkenburg, 1987; Grieco, 1988). Aan verschillen naar sekse zal hier in het bijzonder aandacht worden besteed.¹⁴

Menselijk kapitaal

In onderzoek naar arbeidsmobiliteit wordt tot dusverre vooral gewezen op het belang van een ander type hulpbron, te weten menselijk kapitaal: werknemers met een goede opleiding en veel ervaring, die breed inzetbaar zijn, hebben een relatief grote kans op vrijwillige baanmobiliteit. Het idee dat daarachter steekt, is dat werkgevers potentiële werknemers met een grotere waarschijnlijkheid selecteren, naarmate de te verwachten kosten om ze productief in te zetten, bijvoorbeeld in de vorm van on-the-job-training, geringer zijn en naarmate het verwachte rendement groter is. Van bijzonder belang is hierbij wel het onderscheid dat gemaakt wordt tussen algemeen en specifiek menselijk kapitaal. Met algemeen menselijk kapitaal wordt vooral verwezen naar kenmerken die een brede inzetbaarheid vergemakkelijken; met specifiek menselijk kapitaal worden juist kenmerken genoemd die inzet in een specifieke organisatie of bedrijfstak mogelijk maken. Waar in zijn algemeenheid wordt verondersteld, dat (algemene) opleiding, kennis en ervaring samengaan met een grote kans op baanmobiliteit, geldt voor hoog-specifiek menselijk kapitaal juist het omgekeerde: de kans op vrijwillige baanmobili-

teit zal kleiner zijn, naarmate werknemers over meer bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden beschikken en naarmate hun werkervaring meer beperkt blijft tot één enkele bedrijfstak of bedrijfsorganisatie.

Restrictiviteit van de arbeidsmarkt

Baanmobiliteit wordt verondersteld minder voor te komen, naarmate de situatie op de arbeidsmarkt voor de aanbieders van arbeid restrictiever is. In onderzoek wordt daarbij doorgaans verwezen naar (de regionale) werkloosheid als indicator voor de relatieve schaarste aan arbeidsplaatsen.

Hypothesen

Op basis van bovenstaande uitwerkingen kunnen hypothesen worden geformuleerd over *het realiseren van een baanwisseling*, waarbij de volgende veronderstellingen dienen als een basismodel. De kans op een vrijwillige baanwisseling bij werknemers in loondienst is groter, naarmate:

- a de restricties op de arbeidsmarkt kleiner zijn (in het bijzonder naarmate de vraag/aanbodverhouding binnen de arbeidsmarktregio gunstiger is);

- b de betrokken werknemers over meer algemeen menselijk kapitaal beschikken (in het bijzonder naarmate werknemers over een hoger opleidingsniveau en een grotere werkervaring beschikken);

- c de betrokken werknemers over minder specifiek menselijk kapitaal beschikken (in het bijzonder naarmate ze over minder hoog-specifieke, gespecialiseerde kennis beschikken, naarmate ze minder – onder andere via interne bedrijfstrainingen en -cursussen opgedane – specifieke (dus niet breed inzetbare) ervaring hebben, naarmate ze minder een functie vervullen die veel inwerktijd behoeft, en dergelijke).

In het vervolg van dit artikel zullen we echter niet in detail op bovenstaande veronderstellingen ingaan. In de analyses wordt steeds nagegaan in hoeverre sociale hulpbronnen een bijdrage leveren in de verklaring van het realiseren van een baanwisseling en de gerichtheid en effectiviteit van het zoekgedrag van werkenden, bovenop effecten van de restrictiviteit van de arbeidsmarkt en de mate waarin menselijk kapitaal aanwezig is. De eerste hypothese luidt dan:

Hypothese 1: Naarmate werknemers in loon-

dienst, bij gegeven arbeidsmarktrestricties en menselijk kapitaal, over meer sociale hulpbronnen (in het bijzonder via zwakke bindingen) beschikken, wisselen zij in grotere getale (vrijwillig) van baan.

Met de bedoeling het achterliggende mechanisme te verhelderen formuleren we enkele hypothesen met betrekking tot de relatie tussen sociale hulpbronnen en kenmerken van het zoekgedrag. Daarbij wordt aangenomen dat de via het netwerk van zwakke bindingen verkregen informatie tot ander (meer gericht) zoekgedrag leidt. Onder de veronderstelling dat werkenden met een omvangrijk sociaal netwerk beter over de arbeidsmarkt (hier: bestaande vacatures) geïnformeerd zijn, kunnen zij de fase van informatiegedrag die aan het zoeken voorafgaat (Sprengers, 1992, blz. 11-12) als het ware overslaan en zich meer rechtstreeks richten op het verwerven van openstaande arbeidsplaatsen. De hypothese luidt:

Hypothese 2: Naarmate werknemers in loondienst, bij gegeven arbeidsmarktrestricties en menselijk kapitaal, over meer sociale hulpbronnen (in het bijzonder via zwakke bindingen) beschikken, zijn hun zoekactiviteiten meer gericht op het verkrijgen van een nieuwe baan (solliciteren, rechtstreeks benaderen van werkgevers) en minder op het traceren van vacante functies.¹⁵

Gaan we ervan uit dat de omvang van het sociale netwerk, in het bijzonder van het netwerk van zwakke bindingen, samenhangt met de hoeveelheid informatie over vacatures waarover aanbieders van arbeid beschikken, en dat naarmate de hoeveelheid informatie over vacatures groter is, ze meer gericht een nieuwe baan kunnen trachten te verwerven, en gaan we ervan uit dat de tijd die aan feitelijke sollicitaties en het rechtstreeks benaderen van werkgevers besteed wordt meer tot het realiseren van een baanverandering leidt dan de tijd die besteed wordt aan het zoeken naar vacaties, formuleren we:

Hypothese 3: Naarmate werknemers in loondienst, bij gegeven mogelijkheden op de arbeidsmarkt, over meer sociale hulpbronnen (in het bijzonder via zwakke bindingen) beschikken, is de effectiviteit van hun zoekgedrag groter.

Onderzoeksdesign, data en operationele definities

Design

Om na te gaan in hoeverre sociale hulpbronnen bijdragen in het realiseren van een baanwisseling bovenop effecten van de restrictiviteit van de arbeidsmarktsituatie en aanwezigheid van menselijk kapitaal worden in de analyses steeds twee modellen vergeleken. Eerst gaan we na in hoeverre een model waarin restrictiviteit van de arbeidsmarkt en aanwezigheid van menselijk kapitaal zijn opgenomen bij de empirische gegevens past. Vervolgens doen we hetzelfde met een model waarin, naast deze kenmerken, indicaties voor de aanwezigheid van sociaal kapitaal zijn opgenomen. Deze procedure wordt ook gevolgd bij de beschouwing van de relatie tussen sociale hulpbronnen en gerichtheid en effectiviteit van het zoekgedrag van werknemers in loondienst. Aangezien in de onderzoeksliteratuur steeds op belangrijke seksspecifieke verschillen in verdelingskenmerken van sociale hulpbronnen wordt verwezen (zie voor een overzicht: Flap en Tazelaar, 1988; Peters, Tazelaar en Jansen, 1992) worden de analyses steeds uitgevoerd voor de totale onderzoeksgroep én voor mannen en vrouwen afzonderlijk.¹⁶

Data

Bij de analyses is gebruik gemaakt van twee cross-sectionele arbeidsaanbodsurveys, die in 1986 en 1988 onder auspiciën van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek zijn gehouden.¹⁷ De analyses zijn deels gebaseerd op de OSA88-steekproef, die in grote lijnen representatief is voor de Nederlandse bevolking tussen 16 en 60 jaar ($N = 4224$), en deels op een deelselectie van de OSA86-88-paneldata ($N = 1498$ werknemers die in 1986 in loondienst werkzaam waren). Centraal staan in het onderzoek de in de OSA88-vragenlijst opgenomen vragen over de omvang van de vrienden- en kennissenkring van de ondervraagden en over het aantal verenigingen en/of vrijwillige organisaties waarvan men lid is. Antwoorden op deze vragen leveren een indicatie voor de omvang van het netwerk van zwakke bindingen, en daarmee over het aantal sociale hulpbronnen waarover de betrokkenen kunnen beschikken.¹⁸ Daarbij zijn in 1986 en 1988 gegevens verzameld waarmee een indicatie kan worden verkregen van de mate waarin werknemers beschikken

over menselijk kapitaal, zowel algemeen, als met name ook specifiek menselijk kapitaal. In het OSA88-survey zijn gegevens verzameld over de positiewisselingen, waaronder wisselingen van baan, die respondenten in de voorafgaande twee jaar hebben doorgemaakt. Over de periode september 1986 tot september 1988 beschikken we zodoende over de gegevens om de hypothesen 1 en 3 te toetsen.¹⁹ Om een indicatie te krijgen van de restrictiviteit van de arbeidsmarkt zijn gegevens aangaande het werkloosheidspercentage per provincie gebruikt, die afkomstig zijn van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Om hypothese 2 te toetsen is gebruik gemaakt van gegevens uit het OSA88-survey. Aan respondenten, die daarin aangeven het voorgaande jaar op zoek te zijn geweest naar een ander baan, zijn vragen voorgelegd over hun zoekinspanningen en -activiteiten in het voorgaande jaar en de voorafgaande vier weken.²⁰ De gemeten kenmerken, die een indicatie vormen voor de arbeidsmarktrestricties, de aanwezigheid van menselijk kapitaal en de mate waarin werkenden over sociale hulpbronnen beschikken hebben betrekking op de situatie in 1988. Een indicatie voor de restrictiviteit van de arbeidsmarkt is ook hier weer verkregen op basis van gegevens met betrekking tot het werkloosheidspercentage per provincie.

Operationele definities

Als *baanwisseling(en)* worden die overgangen aangemerkt die een vrijwillige verandering van werkkring inhouden en plaats hebben gevonden tussen september 1986 en september 1988. Daarbij is het mogelijk dat respondenten in de periode september 1986 tot september 1988 meerdere keren van baan wisselen. Voor het doorvoeren van onze analyses dient de eerste baanwisseling in ieder geval op vrijwillige basis plaats te hebben gevonden.

De wijze waarop is gezocht naar een andere baan wordt gemeten aan de hand van de gerapporteerde 'voornaamste zoekmethode' waarvan in het voorgaande jaar door respondenten gebruik is gemaakt. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen zoekmethoden die vooral gericht zijn op het traceren van vacatures (arbeidsbureau, uitzendbureau, zoeken naar advertenties in de krant, en dergelijke) en zoekmethoden waarbij de vacature bekend is en het 'zoeken' gericht is op het verkrijgen van een arbeidsplaats (solliciteren, het rechtstreeks benaderen van werkgevers). Het laatste wordt door ons *gericht zoekgedrag* genoemd.

Om de *effectiviteit van het zoekgedrag* in relatie tot de sociale hulpbronnen waarover werknemers beschikken te onderzoeken, hebben we eerst nader gekeken bij twee categorieën werk-

Tabel 1 Theoretische begrippen en gemeten kenmerken

<i>Theoretische begrippen</i>	<i>Gemeten kenmerken</i>
Arbeidsmarktrestricties	1 De provinciale werkloosheid als percentage van de provinciale beroepsbevolking.
Algemeen menselijke kapitaal	1 De hoogst genoten opleiding in 1986 2 De logaritme van de leeftijd in 1986
Specifiek menselijk kapitaal	1 Het gevolgd hebben van een bedrijfscursus in 1986 2 Het gevolgd hebben van bedrijfscursus in het voorgaande jaar 3 De inzetbaarheid in andere functies in 1986 4 De benodigde inwerktijd (meer/minder dan een half jaar) 5 Het uitoefenen van een leidinggevende functie
Sociale hulpbronnen	1 Het aangegeven aantal vrienden en kennissen (in 5 categorieën) 2 Het aangegeven aantal lidmaatschappen van verenigingen en vrijwillige organisaties

Tabel 2 Theoretische begrippen en gemeten kenmerken

<i>Theoretische begrippen</i>	<i>Gemeten kenmerken</i>
Arbeidsmarktrestricties	1 De provinciale werkloosheid als percentage van de provinciale beroepsbevolking in oktober 1988
Algemeen menselijk kapitaal	1 De hoogst genoten opleiding in 1988 2 De logaritme van de leeftijd in 1988
Specifiek menselijk kapitaal	1 Het gevolgd hebben van bedrijfscursus in voorgaande 2 jaar 2 De inzetbaarheid in andere functies in 1988 in het huidige bedrijf 3 De inzetbaarheid in andere functies in 1988 in een ander bedrijf 4 De benodigde inwerktijd (meer/minder dan een half jaar) 5 Het uitoefenen van een leidinggevende functie
Sociale hulpbronnen	1 Het aangegeven aantal vrienden en kennissen (in 5 categorieën) 2 Het aangegeven aantal lidmaatschappen van verenigingen en vrijwillige organisaties

nemers in loondienst. Werknemers die in 1986 niet expliciet aangeven op zoek te zijn naar een nieuwe baan maar wél in de periode 1986-1988 van baan wisselen, tegenover werknemers die wel in 1986 aangeven op zoek te zijn naar een andere baan, maar in de periode 1986-1988 niet van baan wisselen. De logit van degenen die zich niet waarneembaar inspannen, maar wel van baan wisselen ten opzichte van degenen die zoekinspanningen leveren zonder resultaat (baanwisseling), vormt onze indicator voor de effectiviteit van het zoekgedrag.

Restrictiviteit van de arbeidsmarkt en menselijk en sociaal kapitaal (hypothese 1 en 3)

De gemeten kenmerken, die een indicatie vormen voor de arbeidsmarktrestricties in de periode 1986-1988, de aanwezigheid van menselijk kapitaal in 1986 en de mate waarin werkenden over sociale hulpbronnen beschikken, staan weergegeven in tabel 1.

Restrictiviteit van de arbeidsmarkt en menselijk- en sociaal kapitaal (hypothese 2)

Ter toetsing van hypothese 2, verschillen de gemeten kenmerken op een aantal punten. In tabel 2 staan de indicatoren voor restrictiviteit van de arbeidsmarkt, de aanwezigheid van menselijk kapitaal en sociaal kapitaal weergegeven.

Resultaten

Hypothese 1: baanwisselingen

In de periode van september 1986 tot september 1988 verwisselt 18% van de onderzoeksgroep de baan die in 1986 werd uitgeoefend voor een nieuwe werkkring. De meerderheid van hen doet dit naar eigen zeggen op basis van vrijwilligheid.²¹ Het aandeel van de werknemers met een vaste aanstelling dat in de periode van september 1986 tot september 1988 van werkkring verandert, ligt met 11% aanmerkelijk lager dan het aandeel dat van baan wisselt onder de werknemers met een tijdelijke aanstelling, namelijk 23%. Om na te gaan of sociale contacten bijdragen in het realiseren van een baanwisseling is een aantal logitmodellen geschat. In tabel 3 staan de resultaten van deze schattingen weergegeven, zowel voor de gehele onderzoeksgroep, als voor mannen en vrouwen afzonderlijk.

Uit de eerste kolom van tabel 3 blijkt dat de kans op een baanwisseling groter is naarmate werknemers jonger zijn en een hogere opleiding hebben genoten. Toevoeging van de mate waarin de werknemers over sociale hulpbronnen beschikken, leidt niet tot een verbetering van het model. In de volgende kolommen staan de resultaten weergegeven voor mannen en vrouwen afzonderlijk. Zowel bij mannen als bij vrouwen blijkt de kans op een baanwisseling groter te zijn naarmate zij een hogere opleiding hebben

Tabel 3 Logit model ter verklaring van het realiseren van een baanwisseling bij werknemers in loondienst, periode 1986-1988, in de leeftijd van 16-59 jaar (N = 1498)

<i>Verklarende variabelen Ongestandaardiseerde logitcoëfficiënten (t-waarden)</i>						
	<i>Allen</i> <i>M1-model</i>	<i>M2-model</i>	<i>Mannen</i> <i>M1-model</i>	<i>M2-model</i>	<i>Vrouwen</i> <i>M1-model</i>	<i>M2-model</i>
Constante	5.11 (4.20)	4.25 (3.22)	7.42 (4.48)	5.59 (3.06)	1.79 (.98)	2.13 (1.12)
<i>Arbeidsmarktrestrictie</i>						
Werkloosheid Provincie	.03 (.70)	.04 (.92)	.06 (1.07)	.07 (1.28)	-.01 (-.12)	-.00 (-.03)
<i>Algemeen menselijk kapitaal</i>						
Leeftijd	-2.30*** (-7.26)	2.27*** (-7.13)	-3.10*** (-6.94)	-2.98*** (-6.63)	-1.25** (-2.69)	-1.24** (-2.65)
Opleiding	.18*** (3.45)	.20*** (3.68)	.14* (2.07)	.16* (2.34)	.26** (2.96)	.27** (3.07)
<i>Specifiek menselijk kapitaal</i>						
Cursus 85-86	.19 (.52)	.21 (.58)	.31 (.72)	.35 (.82)	-.11 (-.16)	-.18 (-.26)
Cursus 86	-.19 (-.66)	-.19 (-.67)	-.15 (-.43)	-.15 (-.43)	-.21 (-.43)	-.11 (-.21)
Inzetbaarheid	-.03 (-.16)	-.01 (-.03)	-.08 (-.30)	-.06 (-.24)	.17 (.62)	.20 (.74)
Inwerktijd	-.30 (-1.71)	-.28 (-1.61)	-.06 (-.28)	-.03 (-.15)	-.53 (-1.73)	-.52 (-1.69)
Leidinggevend	.35 (1.89)	.34 (1.86)	.49* (2.14)	.45* (1.93)	.32 (.97)	.31 (.93)
<i>Sociale hulpbronnen</i>						
Aantal vrienden/ kennissen		.16 (1.57)		.32* (2.27)		-.11 (-.72)
Aantal verenigingen		-.15 (-1.24)		-.11 (-.67)		-.20 (-.98)
<i>Model</i>						
CHI2 / N / df / loglikelihood	75.38 N = 1437 df = 8 -502.51	79.09 N = 1429 df = 10 -499.59	60.42 N = 970 df = 8 -300.23	66.34 N = 962 df = 10 -296.36	20.88 N = 467 df = 8 -195.35	N = 467 df = 10 -194.51

* = p < .05; ** = p < .01; *** = p < .001.

genoten en jonger zijn. Een belangrijk verschil is echter dat alleen bij mannen de geformuleerde sociale hulpbronnen-hypothese empirisch wordt ondersteund. Met name het aantal vrienden en kennissen met wie mannen contact zeggen te onderhouden, draagt bij aan het realiseren van een baanwisseling. Dit in tegenstelling tot de bevinding bij vrouwen: de mate waarin sociale hulpbronnen aanwezig zijn heeft bij hen

geen significant effect op de kans dat van baan gewisseld wordt. Lidmaatschap van verenigingen levert noch bij mannen noch bij vrouwen een bijdrage in de verwachte richting.

Hypothese 2: gerichtheid van het zoekgedrag

Van de respondenten noemt ruim 42% het 'solliciteren op advertenties' als belangrijkste zoekactiviteit van het afgelopen jaar. Bijna 30%

Tabel 4 Logit model ter verklaring van het zoekgedrag gericht op het verwerven van een nieuwe baan (door te solliciteren op advertenties of het direct benaderen van potentiële werkgevers), van werknemers in loondienst in 1988 (N=572)

Verklarende variabelen Ongestandaardiseerde logitcoëfficiënten (t-waarden)

	<i>Allen</i>		<i>Mannen</i>		<i>Vrouwen</i>	
	<i>M1-model</i>	<i>M2-model</i>	<i>M1-model</i>	<i>M2-model</i>	<i>M1-model</i>	<i>M2-model</i>
Constance	-2.63 (-1.94)	-2.78 (-1.81)	-.78 (-.46)	-1.02 (-.55)	-4.10 (-1.77)	-4.12 (-1.48)
<i>Arbeidsmarktrestrictie</i>						
Werkloosheid Regio	.12** (2.64)	.11* (2.43)	.08 (1.48)	.07 (1.21)	.15** (2.77)	.14** (2.66)
<i>Algemeen menselijk kapitaal</i>						
Leeftijd	.21 (.57)	.16 (.42)	-.12 (-.25)	-.09 (-.18)	.29 (.46)	.11 (.17)
Opleiding	.15** (2.80)	.14* (2.52)	.19** (2.89)	.18** (2.70)	.07 (.63)	.05 (.42)
<i>Specifiek menselijk kapitaal</i>						
Cursus 87-88	.21 (.97)	.16 (.74)	.22 (.83)	.19 (.70)	-.02 (-.06)	-.10 (-.22)
Inzetbaarheid1	.25 (1.31)	.21 (1.06)	-.15 (-.65)	-.18 (-.73)	1.14 (3.21)	1.08** (2.98)
Inzetbaarheid2	-.40* (-1.95)	-.42* (-1.99)	-.44 (-1.76)	-.47 (-1.85)	-.32 (-.83)	-.32 (-.82)
Inwerktijd	.16 (.84)	.12 (.59)	.10 (.42)	.02 (.08)	.52 (1.28)	.55 (1.36)
Leidinggevend	.01 (.02)	-.01 (-.06)	.23 (.92)	.19 (.73)	-.66 (-1.32)	-.61 (-1.21)
<i>Sociale hulpbronnen</i>						
aantal vrienden/ kennissen		.08 (.69)		.05 (.36)		.14 (.63)
aantal verenigingen		.37** (2.73)		.35* (2.16)		.37 (1.39)
<i>Model</i>						
CHI2 / N / df / -loglikelihood	28.00 N = 539 df = 8 -345.37	36.49 N = 536 df = 10 -347.87	20.64 N = 367 df = 8 -240.51	26.55 N = 365 df = 10 -235.86	22.45 N = 172 df = 8 -106.32	24.45 N = 171 df = 10 -104.75

* = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

noemt het 'naar advertenties in de krant kijken' als belangrijkste zoekactiviteit en door 14% wordt het 'direct benaderen van werkgevers' als de belangrijkste zoekactiviteit aangemerkt. Nog geen 5% noemt het 'zoeken via vrienden en kennissen' als belangrijkste activiteit. Splitsen we uit naar de aard van het dienstverband, dan blijken respondenten met een vaste aanstelling

meer op advertenties te solliciteren (45%) dan degenen met een tijdelijke aanstelling (34%).²² Respondenten met een tijdelijke aanstelling kijken echter meer naar advertenties in de krant (37%) dan degenen met een vaste aanstelling (27%).²³ We maken een onderscheid naar zoekactiviteiten die erop gericht zijn vacante functies te traceren en zoekactiviteiten die erop gericht

Tabel 5 Het realiseren van een baanwisseling tussen 1986 en 1988 uitgezet tegen het wel/niet op zoek zijn naar een andere baan in 1986 (N = 1451)

Op zoek in 1986	Baanwisseling 1986-1988	
	Niet	Wel
Niet	1120	140 (a)
Wel	149 (b)	42
Totaal	1269	182

zijn functies te verwerven nadat deze getraceerd zijn (namelijk het solliciteren op advertenties en het direct benaderen van werkgevers). Door de respondenten kon worden aangegeven welke zoekactiviteit als belangrijkste diende te worden aangemerkt. In tabel 4 staan de resultaten van de modelschattingen voor gericht zoekgedrag (solliciteren op advertenties of direct benaderen van werkgevers) in het voorafgaande jaar weergegeven.

Werknemers blijken in de periode september 1987 tot september 1988, als belangrijkste activiteit meer op advertenties te hebben gesolliciteerd of direct werkgevers te hebben benaderd, naarmate de regionale werkloosheid hoger was, zij een hogere opleiding hebben genoten, en de door hen verwachte inzetbaarheid in functies in andere bedrijven lager is. Overeenkomstig de geformuleerde hypothese vinden we dat toevoeging van sociale hulpbronnen, vooral contacten via verenigingen, bijdragen in de verklaring van de gerichtheid waarmee werknemers een andere baan zoeken. Bij afzonderlijke schatting voor mannen en vrouwen blijkt het effect van de regionale werkloosheid bij mannen niet meer van toepassing. Vrouwen geven aan het solliciteren op advertenties of het benaderen van werkgevers in grotere mate toe te passen naarmate de regionale werkloosheid hoger is. We kunnen vaststellen dat sociale hulpbronnen, in het bijzonder het aantal verenigingen waarvan men aangeeft lid te zijn, bij mannen wel maar opnieuw niet bij vrouwen bijdraagt in de verklaring van de gerichtheid waarmee naar een andere baan wordt gezocht. Ook stellen we vast dat het effect van opleiding en het effect van de inzetbaarheid in andere bedrijven bij mannen wel en bij vrouwen in het geheel niet van belang zijn bij de kans op gericht zoekgedrag.

Hypothese 3: de effectiviteit van het zoekgedrag
We gaan na of en in hoeverre de effectiviteit van het zoekgedrag van werknemers in loondienst samenhangt met de omvang van het sociaal netwerk (in het bijzonder het aantal zwakke bindingen). Als indicatie voor de effectiviteit van het zoekgedrag is meer in het bijzonder gekeken naar twee categorieën werknemers in loondienst:

a werknemers in loondienst die in 1986 niet op zoek zijn naar een andere baan maar in de periode 1986-1988 wél van baan wisselen, en
b werknemers in loondienst die in 1986 wél op zoek zijn naar een andere baan, maar die er in die periode van twee jaar niet in slagen een baanwisseling te realiseren. In tabel 5 zijn beide categorieën gemerkt.

De logit van werknemers die niet op zoek zijn naar een andere baan maar toch van baan wisselen ten opzichte van degenen die wel op zoek zijn naar een nieuwe baan maar er geen vinden, geeft een indicatie van de effectiviteit van het zoekgedrag. De resultaten van de logitschattingen staan beschreven in tabel 6.

Bij beschouwing van de eerste kolom blijkt dat geen effect wordt gevonden op de effectiviteit van zoekgedrag. Uit de tweede kolom blijkt dat de kans op effectiviteit van zoekgedrag groter is naarmate werknemers over meer sociale hulpbronnen, met name vrienden en kennissen, beschikken. De resultaten van de analyses voor mannen en vrouwen afzonderlijk leiden opnieuw tot de vaststelling van verschillen. Mannen zoeken effectiever naarmate zij zich in een gunstigere arbeidsmarkt bevinden, jonger zijn en in de voorgaande baan een leidinggevende functie uitoefenden. We kunnen vaststellen dat sociale hulpbronnen, hier het aantal vrienden en kennissen, daarenboven de effectiviteit van het zoekgedrag van mannen lijken te verhogen.

Tabel 6 Logit model ter verklaring van effectiviteit van het zoekgedrag van werknemers in loondienst in periode 1986-1988 (N = 289)

Verklarende variabelen	Ongestandaardiseerde logitcoëfficiënten (t-waarden)					
	Allen M1-model	M2-model	Mannen M1-model	M2-model	Vrouwen M1-model	M2-model
Constante	2.40 (1.24)	.52 (.25)	4.99 (1.89)	2.23 (.77)	-2.68 (-.82)	-4.25 (-1.17)
<i>Arbeidsmarktrestrictie</i>						
Werkloosheid Regio	.01 (1.06)	.09 (1.42)	.17* (2.03)	.20* (2.32)	-.05 (-.62)	-.03 (-.38)
<i>Algemeen menselijk kapitaal</i>						
Leeftijd	-.94 (-1.82)	-.87 (-1.65)	-2.13*** (-2.82)	-2.05** (-2.65)	.92 (1.09)	1.09 (1.22)
Opleiding	-.00 (-.11)	.02 (.26)	-.05 (-.47)	-.02 (-.16)	.13 (1.06)	.17
<i>Specifiek menselijk kapitaal</i>						
Cursus 85-86	.49 (.88)	.57 (1.00)	-.03 (-.04)	-.02 (-.03)	1.63 (1.39)	1.60 (1.35)
Cursus 1986	-.36 (-.85)	-.43 (-.97)	.15 (.29)	.13 (.24)	-1.84* (-2.05)	-1.77 (-1.88)
Inzetbaarheid	.02 (.07)	.05 (.18)	.08 (.21)	.13 (.31)	.54 (1.22)	.57 (1.25)
Inwerktijd	-.38 (-1.48)	-.36 (-1.40)	-.21 (-.63)	-.23 (-.67)	.07 (.14)	.13 (.26)
Leidinggevend	.46 (1.68)	.44 (1.58)	.71* (2.12)	.66 (1.90)	.08 (.14)	.12 (.20)
<i>Sociale hulpbronnen</i>						
aantal vrienden/ kennissen		.34** (2.26)		.55* (2.50)		.17 (.17)
aantal verenigingen		-.19 (-1.02)		-.18 (-.78)		-.28 (-.76)
<i>Model</i>						
CHI2 / N / df/ loglikelihood	10.30 N = 287 df = 8 -193.64	15.85 N = 285 df = 10 -189.53	16.25 N = 183 df = 8 -116.72	22.77 N = 181 df = 10 -112.34	7.37 N = 104 df = 8 -66.83	8.43 N = 104 df = 10 -66.31

* = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

Voor mannen vinden we opnieuw empirische ondersteuning voor de geformuleerde hypothese. Bij vrouwen vinden we in geen enkel opzicht een goed passend model.

Samenvatting en conclusies

Meer en meer wordt aangenomen dat sociale netwerken een cruciale rol spelen bij de verdeling van arbeidsmarktkansen. Er wordt daarbij vanuit gegaan dat actoren op de arbeidsmarkt

onvolledig geïnformeerd zijn en dat relatief veel informatie wordt betrokken via het sociaal netwerk. In het bijzonder zogenaamde 'zwakke' bindingen, zoals bijvoorbeeld contacten met vrienden en kennissen, medeleden van verenigingen, worden in dit verband verondersteld van bijzondere betekenis te zijn.

Twee vragen staan in dit artikel centraal: 'Hoe is te verklaren dat de zoekgerichtheid en de effectiviteit van het arbeidsaanbodgedrag verschilt

tussen werknemers in loondienst, en welke rol spelen netwerken van zwakke bindingen daarbij?' en 'Hoe is te verklaren dat vrijwillige baanwisseling bij sommige werknemers in loondienst meer voorkomt dan bij andere, en – meer specifiek – welke rol spelen netwerken van zwakke bindingen daarbij?'.

Voor de beantwoording van deze vragen is aansluiting gezocht bij eerder verricht onderzoek naar baanmobiliteit en zoekgedrag van werkenden. We zijn nagegaan in hoeverre een effect van sociale hulpbronnen kan worden vastgesteld op baanmobiliteit en zoekgedrag van werknemers in loondienst, *bovenop* effecten van de restrictiviteit van de arbeidsmarkt en de aanwezigheid van menselijk kapitaal. Aangezien in eerder onderzoek steeds seksspecifieke verschillen in sociale netwerken zijn geconstateerd, zijn de analyses niet alleen voor de gehele steekproef van werkenden in loondienst, maar ook voor mannen en vrouwen afzonderlijk uitgevoerd. We concluderen dat de aanwezigheid van sociale hulpbronnen, geïndiceerd door de omvang van de vrienden- en kennissenkring en in mindere mate door het aantal verenigingen en vrijwillige organisaties waarvan men aangeeft lid te zijn, verband houdt met het arbeidsmarktgedrag van werknemers in loondienst en hun baanmobiliteit, maar dat gevonden samenhangen beperkt blijven tot mannen. Naarmate mannen een omvangrijker netwerk van zwakke bindingen hebben zoeken ze (*ceteris paribus*) gericht en effectiever, en wisselen ze in een gegeven periode meer van baan. Bij vrouwelijke werknemers vinden we dergelijke samenhangen niet.

De vraag is uiteraard, hoe deze opmerkelijke verschillen tussen de seksen te verklaren zijn. Op dit punt wordt de studie dus afgesloten met de vraag hoe het te verklaren is dat een omvangrijk netwerk van vrienden, kennissen en medeleden van verenigingen bij mannen wél en bij vrouwen niet leidt tot betere kansen op de arbeidsmarkt. Het antwoord op die vraag kan gelegen zijn in seksspecifieke verschillen in de mate waarin sociale netwerken van zwakke bindingen van een gegeven omvang feitelijk sociaal kapitaal herbergen. Uit beschrijvende studies weten we inmiddels dat de doorsnee netwerken van vrouwen homogener zijn naar onder andere sekse en opleiding dan de netwerken van mannen (Corcoran, Datcher & Duncan, 1980; Fisher & Oliker, 1983). Tevens is aannemelijk dat de

netwerken van vrouwen minder werkenden bevatten. Wellicht verschilt niet zozeer de bereidheid van netwerkleden van vrouwen tot hulp of informatieverschaffing, maar veeleer hun mogelijkheden daartoe, en zijn de tweede-orde hulpbronnen van vrouwen beperkter. Daarmee zijn we terug bij de door ons op de eerste pagina van dit artikel verwoorde veronderstelling, dat sociale netwerken een cruciale rol vervullen bij (een meer optimale) allocatie van de productiefactor arbeid en de verdeling van arbeidsmarktkansen. Die centrale veronderstelling blijft, na afronding van dit onderzoek, overeind voorzover het de verdeling van arbeidsmarktkansen betreft. Of er een meer optimale allocatie van de productiefactor arbeid mee bereikt wordt is, zeker als we naar de afzonderlijke analyses voor mannen en vrouwen kijken, nog maar de vraag. Negatiever gesteld lijkt het geenszins uitgesloten dat we op basis van dit onderzoek een nieuwe vorm van sociale (*uit*)sluiting mogen veronderstellen, die teruggevoerd kan worden op de ongelijke verdeling van sociaal kapitaal (inclusief tweede-orde hulpbronnen). Wil men die ongelijkheid opheffen en een grotere flexibiliteit op de arbeidsmarkt bewerkstelligen, dan liggen aanbevelingen tot verandering van sociale netwerken niet meteen voor de hand. Sociale netwerken laten zich nu eenmaal moeilijk veranderen. Meer voor de hand liggend zijn maatregelen die daarin voorzien waar normaal gesproken sociale netwerken voorzien. Gedacht moet ons inziens eerder worden aan gerichte (categorie-specifieke) informatieverschaffing en daadwerkelijk hulp.

Noten

- 1 Het onderzoeksproject waarover in dit artikel wordt gerapporteerd is gefinancierd door de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA). De auteurs bedanken dr. W. Jansen voor zijn bijdrage aan het onderzoek en drs. Kène Henkens voor zijn commentaar op een eerdere versie van dit artikel.
- 2 Deze bewering geldt zeker de Nederlandse verhoudingen. Zo is een recente overzichtsstudie voornamelijk gebaseerd op Amerikaans onderzoek en Amerikaanse verhoudingen. In die studie wordt geconstateerd dat 'el- ders (buiten de Verenigde Staten), ook in Nederland, het onderzoek naar sociale netwerken en arbeidsmobiliteit nog geen groot eigen moment heeft gekregen' (Flap en Tazelaar, 1988, blz. 53). Wel is eerder al gewezen op het belang van informele kanalen als tussenschakels op de arbeidsmarkt (o.a. Faase, 1980).
- 3 Hulp kan er onder meer in bestaan dat iemand daadwerkelijk aan een baan 'geholpen' wordt. Daarnaast kan

- hulp ook bestaan uit normatieve ondersteuning, gedragsbevestiging, of emotionele ondersteuning (verg. o.a. Hohn & Windolf, 1985; Lin & Dumin, 1986; Willmott, 1987; Preisendorfer & Voss, 1988).
- 4 Overigens moet ten aanzien van de generaliseerbaarheid van deze bevindingen enige terughoudendheid worden betracht. De data waarop deze bevindingen zijn gebaseerd, zijn verzameld bij een onderzoek onder bewoners van de Amerikaanse stad Albany en vormen geen representatieve steekproef van de Amerikaanse bevolking.
 - 5 Onderzoek van Flap en De Graaf richtte zich met name op de vraag of en op welke wijze sociale contacten bijdragen in het vinden van een 'betere' baan, opgevat als een baan waaraan een hoger beroepsprestige verbonden is. Zij concluderen onder andere dat het gebruik maken van informele kanalen in Nederland niet sowieso leidt tot het verwerven van een betere baan, zoals de bevindingen in Amerikaans onderzoek (Lin e.a., 1981) en onderzoek in Duitsland (Habich, 1984). Zij vinden evenwel een effect van de hoogte van het beroepsprestige van de contactpersoon op het bereikte beroepsprestige van werknemers na een baanwisseling.
 - 6 Conform de neoklassieke standaardtheorie van de vraag naar arbeid en het arbeidsaanbod.
 - 7 Onder menselijk kapitaal worden de van nature aanwezige en de verworven lichamelijke en geestelijke bekwaamheden van een individu verstaan. Aangenomen wordt, dat van het totaal van produktieve vermogens waarover een individu beschikt, onderwijs/scholing en werkervaring bepalend zijn voor de loonvoet van een individu. Dergelijke (verworven) vaardigheden vergen investeringen die later nuttig kunnen worden gemaakt. In die zin wordt dan ook van 'kapitaal' gesproken.
 - 8 Coleman merkt op, dat de term 'social capital' geïntroduceerd werd door Loury (1977, 1987) die er 'the set of resources that inhere in family relations and in community social organization and that are useful for the cognitive or social development of a child or young person' mee op het oog had (Coleman, 1990, blz. 300).
 - 9 De lezer merke op dat met de term alle hulpbronnen in deze zin behalve sociale hulpbronnen ook andersoortige hulpbronnen bedoeld worden, zoals bijvoorbeeld economische, symbolische en politieke hulpbronnen. Coleman wijst er in zijn hierboven reeds aangehaalde 'Foundations of social theory' op dat Loury al expliciet de verbinding tussen sociaal kapitaal en humaan kapitaal legde: 'These (social) resources differ for different persons and can constitute an important advantage for children and adolescents in the development of their human capital' (volgens Coleman introduceerde Loury het begrip in de economie om te laten zien dat sociale hulpbronnen van betekenis zijn bij de ontwikkeling van humaan kapitaal (Coleman, 1990, blz. 301-305)). In dezelfde zin wordt door Bourdieu (1973 1980), en Flap en De Graaf (1986) over sociaal kapitaal gesproken. Flap en Tazelaar (1988, blz. 51) merken op dat combinatie van de propositie dat iemand beter zijn doelen kan bereiken, naarmate hij meer sociaal kapitaal heeft, en de propositie dat iemand meer sociaal kapitaal kan verwerven, naarmate hij over meer economische, symbolische en politieke hulpbronnen beschikt, het vermoeden doet ontstaan van een proces van reproductie en accumulatie, waarbij bestaande ongelijkheden zich in het leven van individuele mensen en over generaties heen voortzetten. Iets dergelijks werd ook al door zowel Bourdieu (1973) als Lin (1982, 1988) gesuggereerd.
 - 10 Zwakke bindingen zijn, ter onderscheiding van 'sterke' bindingen, van relatief korte duur, geringe intensiteit en intimiteit, en gaan met minder reciprociteit (wederzijdse dienstverlening) gepaard (Granovetter, 1973, 1974). Bij 'zwakke' bindingen wordt over het algemeen verwezen naar kennissen, medeleden van verenigingen. Bij 'sterke' bindingen gaat het vooral om relaties met familieleden (in het bijzonder familieleden in de eerste en tweede lijn). Vrienden nemen doorgaans een middenpositie in, waarbij intieme vrienden per definitie meer aan de sterke, en minder intieme vrienden meer aan de zwakke kant van het continuüm gepositioneerd zijn. Daarbij moet ook opgemerkt worden dat in onze samenleving nogal verschillend gedacht wordt over wat een 'vriend' genoemd kan worden. Onderzoek wijst uit, dat in lagere sociale milieus vrienden wat eigenschappen betreft meer op familieleden lijken dan in hogere sociale milieus (Allan, 1979).
 - 11 Overigens willen wij hier geenszins beweren dat sterke bindingen in het sociaal netwerk in het geheel niet van invloed zijn op de uitkomsten van het handelen op de arbeidsmarkt. Zo'n bewering zou simpelweg onjuist zijn (verg. o.a. Lin, 1990). In dit verband is de opvatting van Burt interessant, dat niet zozeer de sterkte van een binding bepalend is of iemand nieuwe en waardevolle informatie krijgt, maar de aan- of afwezigheid van 'structurele gaten' in het netwerk die toegang geven tot andere netwerken (Burt, 1991, blz. 7). Boxman merkt in dat verband op dat juist een situatie waarin sprake is van zowel sterke bindingen én structurele autonomie (controlemogelijkheden over netwerkleden wat betreft informatieverspreiding) ideaal is (Boxman, 1992, blz. 36-37). Uit een longitudinale empirische studie onder oudere werkloze mannen blijkt dat die sterke bindingen aanvankelijk, in het eerste jaar na het ontslag, nauwelijks van betekenis zijn (juist in dat eerste jaar speelt het aantal zwakke bindingen een rol bij de arbeidsmobiliteit van werklozen); na dat jaar spelen die sterke bindingen bij degenen die dan nog steeds niet aan het werk gekomen zijn wel degelijk een rol; een aantal werklozen wordt dan via die sterke bindingen alsnog 'aan het werk geholpen' (zie: Sprengers, 1992, blz. 112-113).
 - 12 Granovetter spreekt in dit verband van de sterkte van zwakke bindingen ('The Strength of Weak Ties').
 - 13 Sprengers en Tazelaar laten in hun onderzoek onder werklozen zien dat met zwakke bindingen mensen met een hoger (gemiddeld en extreem) beroepsprestige bereikt worden dan met sterke (familie-) en midden (vrienden-) bindingen. Ook in die zin ligt het in de rede te veronderstellen dat met zwakke bindingen betere tweede-orde hulpbronnen worden bereikt (Sprengers en Tazelaar, 1990, blz. 182-183).
 - 14 Verschillen naar ethniciteit laten zich door beperkingen op de randtotalen in dit onderzoek niet goed analyseren.
 - 15 Onder de categorie zoekactiviteiten die erop gericht zijn een vacatie te traceren, rekenen we het zoeken in

dagbladen naar personeelsadvertenties, het inschrijven bij GAB (inclusief het bezoeken van een vacaturebank) of uitzendbureau en het zelf plaatsen van een advertentie.

- 16 Vanuit het perspectief van het vraagstuk van uitsluiting van specifieke categorieën op de arbeidsmarkt zouden we wat dit betreft ook graag de hypothesen toetsen voor autochtonen en allochtonen afzonderlijk. Het relatief kleine aantal allochtonen in de onderzoeksgroep staat een dergelijke uitsplitsing echter niet toe.
- 17 Voor een uitgebreide beschrijving verwijzen we naar het OSA-trendrapport 1989.
- 18 In dit onderzoek is globaal en in de ruime zin van het woord het netwerk van vrienden, kennissen en medeleden van verenigingen in beeld gebracht.
- 19 Gegevens met betrekking tot de sociale hulpbronnen waarover de respondenten beschikken, zijn voor het eerst verzameld in het OSA88-survey. Het is echter aannemelijk dat de omvang en samenstelling van het sociaal netwerk van werknemers in loondienst, binnen een korte periode, niet aan grote veranderingen onderhevig is. Wanneer we per vereenvoudigde assumptie aannemen dat de omvang en samenstelling van het sociaal netwerk van werkenden in een periode van twee jaar niet sterk is veranderd, kunnen we gegevens, gemeten in 1988, tot een periode van twee jaar daarvoor van toepassing laten zijn.
- 20 Uiteraard is het mogelijk dat in het voorgaande jaar daadwerkelijk een baanwisseling heeft plaatsgevonden. De gerapporteerde zoekinspanningen en activiteiten kunnen dan zowel op de periode voorafgaande aan de baanwisseling als na de baanwisseling betrekking hebben. In de periode 87-88 is immers 12% van de onderzoeksgroep van baan gewisseld. Verwijderen we deze respondenten uit de onderzoeksgroep dan zou dat betekenen dat we in zekere zin degenen die succesvol gezocht hebben naar een andere baan uit de onderzoeksgroep verwijderen. Eerder hebben we gezien dat met name bij mannen, de mate waarin werknemers over sociale contacten beschikken, samenhangt met het succes om een baanwisseling te realiseren. Verwijdering van de categorie die tussen 1987 en 1988 van baan wisselt uit de onderzoeksgroep betekent in die zin het binnenhalen van een selectie-effect op het belangrijkste verklaarde kenmerk. Het nadeel hiervan wordt beoordeeld groter te zijn dan de nadelen die verbonden zijn aan het behoud van deze categorie baanwisselaars in de onderzoeksgroep.
- 21 We verwijderen echter diegenen die elders tijdens het interview in 1988 aangeven dat de aanleiding voor de baanwisseling werd gevormd door overmacht (bijvoorbeeld vanwege een destijds op handen zijnde bedrijfsreorganisatie of vanwege gezondheidsproblemen).
- 22 $\tau = .10, p < .01$.
- 23 $\tau = .09, p < .02$.

Literatuur

- Allan, G.A. (1979), *A sociology of friendship and kinship*, George Allen and Unwin, London.
- Bovenkerk, F. (1986), *Een eerlijke kans*, Staatsuitgeverij, Den Haag.
- Bourdieu, P. (1973), 'Cultural reproduction and social reproduction'. In: R. Brown (Ed.), *Knowledge, education and cultural change*, Tavistock, London, blz. 71-112.
- Bourdieu, P. (1980), 'Le capital social. Notes provisoires'. In: *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, nr. 3, blz. 2-3.
- Boxman, E.A.W. (1992), *Contacten en carrière. Een empirisch-theoretisch onderzoek naar de relatie tussen sociale netwerken en arbeidsmarktposities*. Dissertatie, Thesis, Amsterdam.
- Burt, R.S. (1991), *Tertius gaudens. A study of structural holes as social capital and entrepreneurial opportunity*, Department of Sociology, Columbia University, New York.
- Calzavara, L.M. (1983), *Social networks and access to jobs: A study of five ethnic groups in Toronto*. Research Paper 145, University of Toronto, Toronto.
- Campbell, K.E. (1985), *Women's and men's job searches, job changes, and social networks*. Ph.D. dissertation, University of North Carolina at Chapel Hill.
- Campbell, K.E., P.V. Marsden, & J.S. Hurlbert (1986), 'Social resources and socioeconomic status'. In: *Social Networks*, nr. 8, blz. 97-117.
- Coleman, J.S. (1988), 'Social capital in the creation of human capital'. In: *American Journal of Sociology*, nr. 94 supplement Organizations and Institutions, S95-S120.
- Coleman, J.S. (1990), *Foundations of social theory*, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge.
- Corcoran, M., L. Datcher & G.J. Duncan (1980), 'Information and influence networks in labor markets'. In: G.J. Duncan & J.N. Morgan (Eds.), *Five thousand American families. Patterns of economic progress*. Vol. VIII, University of Michigan, Ann Arbor, blz. 1-37.
- Crain, R.L. (1970), 'Achievement of negroes'. In: *American Journal of Sociology*, nr. 75, blz. 593-606.
- Ensel, W.M. (1979), *Sex, social ties, and status attainment*. Unpublished dissertation, State University of New York at Albany.
- Epema, J.M. & F.C. Valkenburg (1984), 'Werkloosheid en oude stadswijken'. In: H. van Goor & F. Tazelaar (red.), *Werkloosheid, Themnummer Sociologische Gids*, nr. 31, blz. 24-47.
- Faase, L. (1980), 'Tussenschakels op de arbeidsmarkt'. In: *Economisch Statistische Berichten*, 17-09-1980.
- Fischer, C.S. & S.J. Olicker (1983), 'A research note on friendship, gender, and the life cycle'. In: *Social Forces*, nr. 62, blz. 124-133.
- Flap, H.D. (1987), 'De theorie van het sociale kapitaal'. In: *Antropologische Verkenningen*, nr. 6, blz. 14-27.
- Flap, H.D. & N.D. de Graaf (1986), 'Social capital and attained occupational status'. In: *Netherlands Journal of Sociology*, nr. 22, blz. 145-161.
- Flap, H.D. & F. Tazelaar (1988), 'De rol van informele sociale netwerken op de arbeidsmarkt: flexibilisering en uitsluiting'. In: H.D. Flap & W.A. Arts (red.), *De flexibele arbeidsmarkt*, Van Loghum Slaterus, Deventer, blz. 48-64.
- Granovetter, M.S. (1973), 'The Strength of Weak Ties'. In: *American Journal of Sociology*, nr. 78, blz. 1360-1380.
- Granovetter, M.S. (1974), *Getting a job: a study of contacts and careers*, Harvard University Press, Cam-

- bridge.
- Granovetter, M.S. (1982), 'The strength of weak ties: A network theory revisited'. In: P.V. Marsden & N. Lin (Eds.), *Social structure and network analysis*, Sage Publications, Beverly Hills.
 - Grieco, M. (1988), *Keeping it in the family: social networks and employment chance*, Tavistock, London.
 - Habich, R. (1984), 'Berufliche Platzierung'. In: W. Glatzer & W. Zapf (Hrsg.), *Lebensqualität in der Bundes-Republik*, Campus, Frankfurt, blz. 343-365.
 - Hohn, H.W. & P. Windolf (1985), 'Prozesse sozialer Schliessung im Arbeitsmarkt'. In: R. Hujer & H. Knepel (Hrsg.), *Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt*, Campus Verlag, Frankfurt.
 - Lin, N. (1982), 'Social resources and instrumental action'. In: P.V. Marsden & N. Lin (Eds.), *Social structure and network analysis*, Sage Publications, Beverly Hills, blz. 131-145.
 - Lin, N. (1988), 'Social resources and social mobility: A structural theory of status attainment'. In: R.L. Breiger, *Social mobility and social structure*, Cambridge University Press, Cambridge, blz. 247-271.
 - Lin, N. (1990), 'Social resources and social mobility: A structural theory of status attainment'. In: R.L. Breiger, *Social mobility and social structure*, Cambridge University Press, Cambridge, blz. 247-271.
 - Lin, N. & M. Dumin (1986), 'Access to occupations through social ties'. In: *Social Networks*, nr. 8, blz. 365-385.
 - Lin, N., W.M. Ensel, & J.C. Vaughn (1981), 'Social resources and strength of ties: structural factors in occupational status attainment'. In: *American Sociological Review*, nr. 46, blz. 393-405.
 - Loury, G. (1977), 'A dynamic theory of racial income differences'. In: P.A. Wallace & A. Le Mund (Eds.), *Women, minorities, and employment discrimination*, Lexington Books, Lexington, Mass.
 - Loury, G. (1987), 'Why should we care about group inequality?' In: *Social Philosophy and Policy*, nr. 5, blz. 249-271.
 - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1991), *Rapportage Arbeidsmarkt 1990*, Den Haag.
 - Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) (1989), *Tendrapport Aanbod van Arbeid*, Den Haag.
 - Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) (1991), *Tendrapport Aanbod van Arbeid*, Den Haag.
 - Peters, A., F. Tazelaar & W. Jansen (1992), *Sociale hulpbronnen, arbeidsmarktgedrag en baanmobiliteit*. OSA-Werkdocument nr. W104, Den Haag.
 - Preisendörfer, P. & T. Voss (1988), 'Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke: die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen'. In: *Soziale Welt*, nr. 39, blz. 104-119.
 - Sprengers, M. (1992), *Explaining unemployment duration. An integrative approach*. Dissertatie, Utrecht.
 - Sprengers, M. & F. Tazelaar (1990), 'Changes in social networks after unemployment'. In: J. Weesie & H.D. Flap (Eds.), *Social networks through time*, ISOR, Utrecht, blz. 177-196.
 - Sprengers, M., F. Tazelaar & H.D. Flap (1988), 'Social resources, situational constraints, and re-employment'. In: *The Netherlands Journal of Sociology*, nr. 24, blz. 98-116.
 - Taes, C. (1992), *Kijken naar banen*. Dissertatie, Thesis, Utrecht.
 - Willmott, P. (1987), *Friendship networks and social support*, Policy Studies Institute, London.