

# Op zoek naar de eerste job

Vanoverberghe, J. (2003), *Intrede van schoolverlaters in Vlaanderen: een duuranalyse*, licentiaatsthesis, FEB/UGent.

***Bij het verlaten van het onderwijs vinden jongeren niet allemaal even vlug een eerste job. De gelukkigen kunnen onmiddellijk aan de slag, anderen kennen een langere zoekperiode. Welke factoren beïnvloeden dit intredeproces? Zijn er bepaalde groepen die een vlottere intrede kennen dan andere? We onderzoeken meer specifiek voor schoolverlaters de duur van de zoekperiode voor het vinden van de eerste job. Ons theoretisch model is gebaseerd op het loonzoekmodel van Mortensen (1986). Dit model levert een aantal voorspellingen op die getest worden in een empirisch onderzoek op basis van duuranalyse. Hierbij maken we gebruik van data voor Vlaamse schoolverlaters, allen geboren in het jaar 1976.***

beëindigt, op voorwaarde dat hij tot dit tijdstip nog aan het zoeken was. Een hogere verwachte uitstroomkans is via een wiskundige transformatie equivalent met een kortere verwachte duur van de zoekperiode. De factoren die de uitstroomkans bepalen, zijn dus eveneens de factoren die de verwachte duur van de zoekperiode bepalen. Het model levert de volgende determinanten op van de uitstroomkans:

$$\begin{cases} \theta = f(\lambda, F(w^*)) \\ w^* = g(b, c, r, t, l, F(w)) \end{cases} \Rightarrow$$

$$\phi = h \left( \begin{matrix} - & + & + & - & + & ? & + \\ b, & c, & r, & \tau, & \mu, & \sigma, & \lambda \end{matrix} \right)$$

## Theoretisch kader

Zoekmodellen leveren het theoretische kader bij uitstek om de hierboven gestelde vragen te kunnen beantwoorden. Een vaak gebruikt zoekmodel is het *wage search model* van Mortensen (Mortensen, 1986). Dit model laat toe de factoren op te sporen die een invloed hebben op de lengte van de eerste zoekperiode op de arbeidsmarkt. Twee begrippen staan hierbij centraal: het reservatieloon en de uitstroomkans. Wanneer een schoolverlater op zoek gaat naar een eerste baan, zal hij/zij een *reservatieloon* bepalen. Dit reservatieloon wordt dan vergeleken met de lonen die men tijdens het zoeken aangeboden krijgt. De schoolverlater zal pas een job aannemen indien het aangeboden loon groter is dan het reservatieloon, anders wordt het zoekproces verder gezet. Een tweede centraal begrip is de *uitstroomkans*. Dit is de kans dat een schoolverlater op een bepaald tijdstip zijn zoekperiode

De uitstroomkans ( $\phi$ ) is positief afhankelijk van enerzijds de mate waarin de schoolverlater lonen (of jobs) aangeboden krijgt ( $\lambda$ ) en anderzijds de kans dat deze aangeboden lonen minimaal gelijk zijn aan het reservatieloon ( $F(w^*)$ ). Hoe hoger het reservatieloon ( $w^*$ ), hoe lager deze kans. Hogere zoekkosten ( $c$ ) en een hogere interestvoet ( $r$ ) leiden tot een lager reservatieloon en dus een hogere uitstroomkans. Anderzijds leidt een grotere waardering van vrije tijd ( $b$ ) en een langere resterende tijd vooraleer de liquiditeitsbeperking bindend wordt ( $\tau$ ) tot een hoger reservatieloon en een lagere uitstroomkans. Naast het reservatieloon, bepaalt ook de verdeling ( $F(w)$ ) en dus de variantie ( $\sigma$ ) en het gemiddelde ( $\mu$ ) van de loonaanbiedingen deze kans. Op hun beurt beïnvloeden deze parameters

evenwel ook het reservatieloon. Het netto-effect van een hoger gemiddelde is positief, dat van een wijziging in de variantie is evenwel onbepaald. Ook een hogere mate waarin lonen worden aangeboden ( $\lambda$ ) sorteert naast een direct positief effect, een indirect negatief effect via een hoger reservatieloon. Het netto-effect is slechts onder bepaalde voorwaarden eenduidig positief. De meest gebruikte verdelingen van loonaanbiedingen voldoen evenwel aan deze voorwaarden en we veronderstellen dan ook een positief verband (Van den Bergh, 1994).

## Data en empirisch model

De empirische analyse is gebaseerd op een cohorte van Vlaamse schoolverlaters, allen geboren in 1976. Deze cohorte van 3 000 jongeren werd op 23-jarige leeftijd bevestigd in opdracht van SONAR. Als eerste job definiëren we de eerste job van minimum 1 maand en 1 uur per week. Zoals gelijkaardige studies uit het buitenland beschikken ook wij niet over een directe meting van de duur van de zoekperiode m.b.t. de eerste job. De twee meest gebruikte indicatoren voor deze eerste zoekperiode zijn intredewerkloosheid en intrede-inactiviteit. Met *intredewerkloosheid* bedoelen we hier de eerste periode van officieel geregistreerde werkloosheid na het verlaten van de school en voor de eerste job. *Intrede-inactiviteit* is ruimer en betreft de periode tussen het verlaten van de school en de start van de eerste job. Elke indicator heeft zowel voor- als nadelen en we voeren dan ook aparte analyses uit voor beide indicatoren. Naast de jongeren die op 23 jaar nog studeerden, zijn ook de respondenten die na hun eerste werkloosheidsperiode of na hun eerste job zijn teruggekeerd naar het onderwijs uit de analyse weggelaten. Hierna houden we voor intredewerkloosheid en -inactiviteit respectievelijk 2 460 en 2 482 waarnemingen over.<sup>1</sup>

Aangezien de resultaten voor beide indicatoren niet substantieel verschillen, bespreken we in deze samenvatting enkel deze op basis van de intrede-inactiviteit. Een probleem dat voor beide indicatoren geldt, is dat er geen rekening gehouden wordt met een mogelijke combinatie van zoeken en studeren. Nochtans geven heel wat respondenten in de SONAR-enquête aan dat ze reeds vóór het verla-

ten van het onderwijs zijn beginnen zoeken naar een job. Bovendien beginnen heel wat respondenten onmiddellijk na het einde van hun studies met hun eerste job. De meeste auteurs negeren deze vaststellingen en veronderstellen dat de periode van zoeken pas begint na het verlaten van de school. Het is evenwel goed mogelijk dat bepaalde groepen minder vlot uit de inactiviteit stromen, maar wel een grotere kans hebben op onmiddellijke tewerkstelling. Wij houden wel rekening met deze selectie-effecten door in eerste instantie op basis van een logistische regressie de kans op onmiddellijke tewerkstelling te schatten. Verder wordt de kans op uitstroom uit de inactiviteit geschat op basis van een *Cox Proportional Hazards model*. Een voordeel van duuranalyse is dat gecensureerde waarnemingen in de analyse kunnen worden betrokken.

In het model wordt gecontroleerd voor een groot aantal variabelen. Hierbij geven we een opsomming van deze variabelen en het verwachte effect op de uitstroombasis op basis van het uiteengezette theoretisch model.

- Opleidingsniveau (+): hoe hoger het opleidingsniveau, hoe meer jobaanbiedingen waarvoor de schoolverlater in aanmerking komt en hoe hoger het gemiddelde verwachte loon.
- Vrouw (–): zowel gewone als statistische discriminatie leidt tot minder jobaanbiedingen en een lager gemiddeld verwacht loon. Anderzijds wordt vaak geargumenteed dat vrouwen vrije tijd hoger waarderen omwille van de huishoudelijke taken, wat tot een hoger reservatieloon leidt. We gaan er evenwel van uit dat dit effect nog niet speelt bij het verlaten van de school.
- Geboren buiten België (–): zowel gewone als statistische discriminatie leidt tot minder jobaanbiedingen en een lager gemiddeld verwacht loon.
- Diploma vader (?): een goede sociale achtergrond gaat enerzijds gepaard met betere informele netwerken, waardoor het aantal jobaanbiedingen hoger ligt, maar anderzijds ook met minder liquiditeitsbeperkingen, wat leidt tot een hoger reservatieloon.
- V/U ratio (+): hoogconjunctuur gaat gepaard met meer jobaanbiedingen en een gemiddeld hoger aangeboden loon.
- Zoeken vóór schoolverlaten (+): Een hogere zoekintensiteit leidt tot meer jobaanbiedingen.

- Info op school over zoeken naar werk (+): beter, gericht en vlotter zoeken leidt tot meer jobaanbiedingen, een hoger gemiddeld loonaanbod en lagere zoekkosten.
- Vakantie- of studentenjob (+): meer en betere netwerken en werkervaring leiden tot meer en betere jobaanbiedingen. Jongeren die tijdens hun studies of in de vakantie gaan werken, waarderen vrije tijd mogelijks lager of hebben meer liquiditeitsbeperkingen.
- Stage (+): meer en betere netwerken en werkervaring leiden tot meer en betere jobaanbiedingen.

## Enkele resultaten

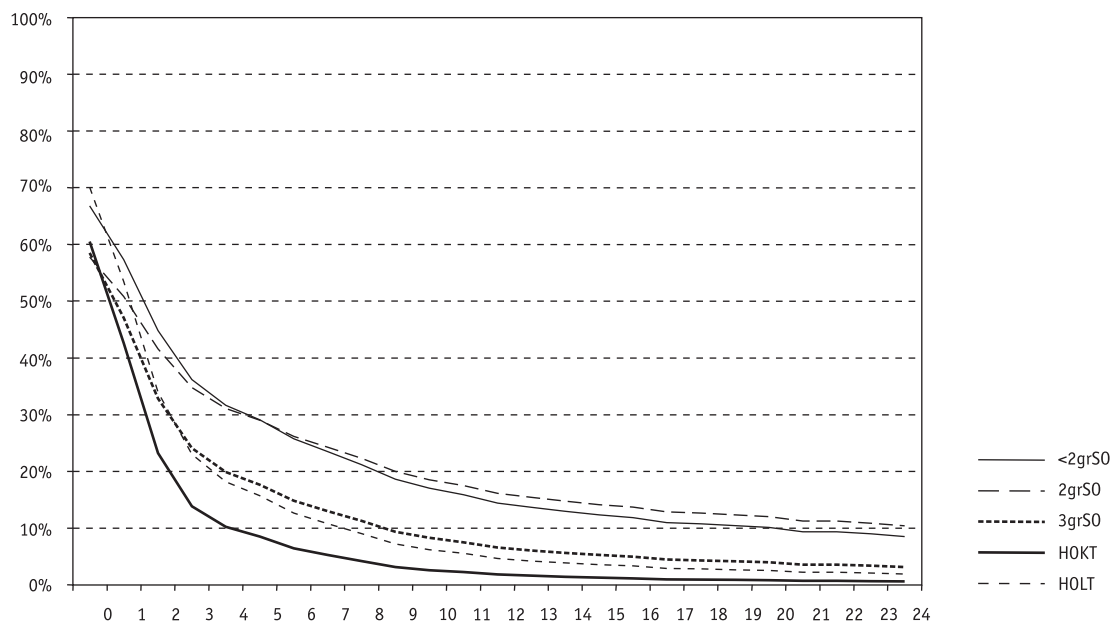
De resultaten van de empirische analyse stemmen overeen met de meeste geformuleerde hypothesen. Dit is een duidelijke bevestiging van de relevantie van ons theoretisch model. Vrouwen en allochtonen hebben zowel een lagere kans op onmiddellijke tewerkstelling als een lagere uitstroomkans, terwijl het effect van sociale achtergrond niet eenduidig is. Ook laaggeschoolden stromen trager uit

de inactiviteit. Anderzijds hebben jongeren die reeds vóór het verlaten van het onderwijs beginnen zoeken naar een job niet alleen een hogere kans op onmiddellijke tewerkstelling, maar ook een significant hogere uitstroomkans. Ook een hogere V/U ratio en info op school over het zoeken naar werk leidt tot een sneller intredeproces, maar in beide gevallen is het effect niet significant tot op 5%. Ten slotte hebben jongeren die tijdens hun studies als jobstudent hebben gewerkt een significant hogere uitstroomkans, terwijl stage in het kader van de gevolgde studies geen enkel effect heeft. Dit resultaat relativeert het belang van tijdens de studies opgebouwde werkervaring en suggereert dat het snellere intredeproces van jongeren met ervaring als jobstudent eerder een gevolg is van hun lagere voorkeur voor vrije tijd.

Alhoewel een hogere (lagere) uitstroomkans uit de inactiviteit doorgaans ook gepaard gaat met een hogere (lagere) kans op onmiddellijke tewerkstelling, is dit niet steeds het geval. Dit selectie-effect wordt duidelijk geïllustreerd aan de hand van figuur 1. Deze figuur geeft voor schoolverlaters met een verschillend scholingsniveau de geschatte in-

**Figuur 1.**

Geschatte percentages meer dan x maanden inactiviteit per opleidingsniveau\*.



\* Referentiepersoon is iemand met de gemiddelde steekproefwaarden voor de andere kenmerken.

en uitstroom weer. Daar waar meer dan 70% van de schoolverlaters met een HOLT-diploma in de inactiviteit stroomt, is dit voor schoolverlaters met enkel een diploma van de tweede graad slechts 58%. De hoogst opgeleiden stromen evenwel beduidend sneller uit de inactiviteit en na twee jaar heeft bijna iedereen een job gevonden. Bij de lager opgeleiden is op dat moment evenwel nog steeds 8 tot 10% inactief.

Andere belangrijke achtergrondvariabelen die de duur van de intrede-inactiviteit bepalen zijn het geslacht en de etnische achtergrond. Voor schoolverlaters met een diploma van de derde graad hebben we een aantal geschatte percentages berekend om de invloed van deze variabelen te illustreren (cf. tabel 1). Mannen hebben bijna tien procentpunten (ppn) meer kans om onmiddellijk na de studies te starten in hun eerste job. Bovendien stromen ze ook vlugger uit de inactiviteit, waardoor vrouwen na één jaar vijf tot acht ppn meer kans hebben om nog steeds inactief te zijn. Het effect van de etnische achtergrond is nog groter. Allochtonen hebben in vergelijking met Belgen 13 à 14 ppn meer kans op een periode van inactiviteit tussen het verlaten van het onderwijs en het begin van de eerste job. In combinatie met een tragere uitstroom leidt dit tot een 12 à 15 ppn hogere kans om meer dan één jaar inactief te zijn.

Naast achtergrondkenmerken zoals scholingsniveau, geslacht of etnische achtergrond spelen evenwel ook individuele gedragskenmerken een belangrijke rol. Schoolverlaters die reeds vóór het

einde van het verlaten van de school op zoek gaan hebben 17 ppn meer kans om onmiddellijk na hun studies aan de slag te kunnen in hun eerste tewerkstelling. Door hun hogere zoekintensiteit hebben ze bovendien vijf tot zeven ppn minder kans om langer dan één jaar inactief te zijn. Ook jongeren die hun studies combineerden met vakantiewerk of werk als jobstudent kennen een vlotter intredeproces. Dit uit zich vooral in een vluggere uitstroom uit de inactiviteit. Deze jongeren hebben een 5 tot 7 ppn lagere kans om meer dan één jaar inactief te blijven vooraleer te starten in een eerste job.

Jurgen Vanoverberghe  
Dieter Verhaest  
SHERPPA  
FEB, UGent

#### Noot

1. Een uitgebreide beschrijving van de SONAR-data en deze twee indicatoren is eveneens te vinden in: SONAR (2001), 'Jongeren op zoek naar werk', De arbeidsmarkt in Vlaanderen, 2001 (3), Steunpunt WAV.

#### Referenties

- Mortensen, D. (1986), *Job search and labor market analysis*, Handbook of Labor Economics, pp. 849-919.
- Van den Bergh, G. (1994), *The effects of changes of the the job offer arrival rate on the duration of unemployment*, Journal of Labor Economics, 12 (3), pp. 478-498.

**Tabel 1.**

Geschatte percentages meer dan x maanden inactiviteit bij 3grSO\*.

	Geboren in België		Niet geboren in België		Zoeken vóór schoolverlaten		Niet zoeken vóór schoolverlaten	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Jobstudent	Geen jobstudent	Jobstudent	Geen jobstudent
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
0 mnd	54	63	68	76	47	51	64	68
6 mnd	11	18	28	37	8	14	17	26
12 mnd	4	9	16	24	3	7	8	14
24 mnd	2	4	10	16	1	3	4	8

\* Referentiepersoon: 3grSO en gemiddelde steekproefwaarden voor andere kenmerken