

De arbeidsmarkt en migratie

erik.henderickx@uantwerpen.be



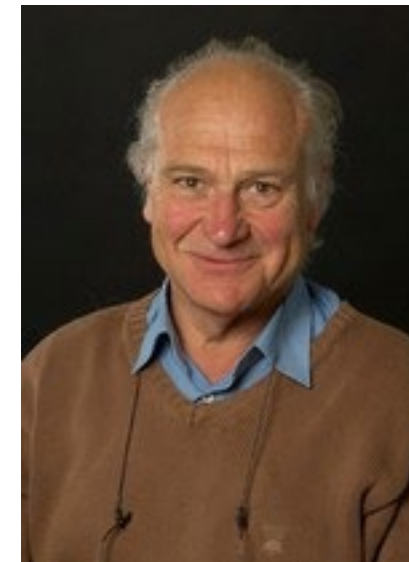
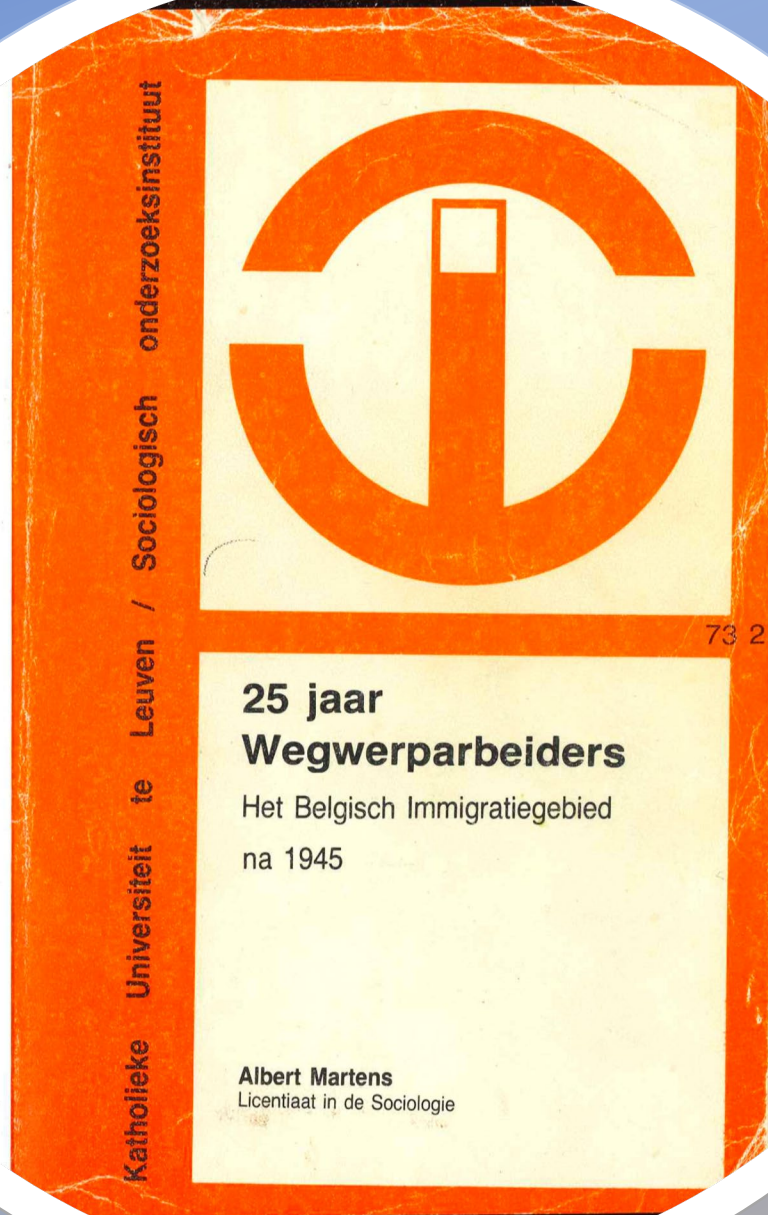


Van migratie naar arbeidsintegratie



UNIVERSITAIR CENTRUM SINT-IGNATIUS ANTWERPEN

© UCSIA 2020 (UAntwerpen)



1973
Dus geen recent vraagstuk
voor de wetenschap!

Sociologische realiteit

- Het aandeel van aanbieders van arbeid (beroepsbevolking) met een migratieachtergrond is stijgend.
 - 16 % beroepsbevolking
 - 50 % aangroei arbeidsaanbod
- Sociaaleconomische positie 'migranten' problematisch
 - Lagere werkgelegenheidsparticipatie
 - Hoger werkloosheidsrisico
 - Hoger risico armoede
- *Ondanks*
 - Activerend arbeidsmarktbeleid
 - Mismatch vraag en aanbod
 - Context verouderende bevolking en betaalbaarheid verzorgingsstaat

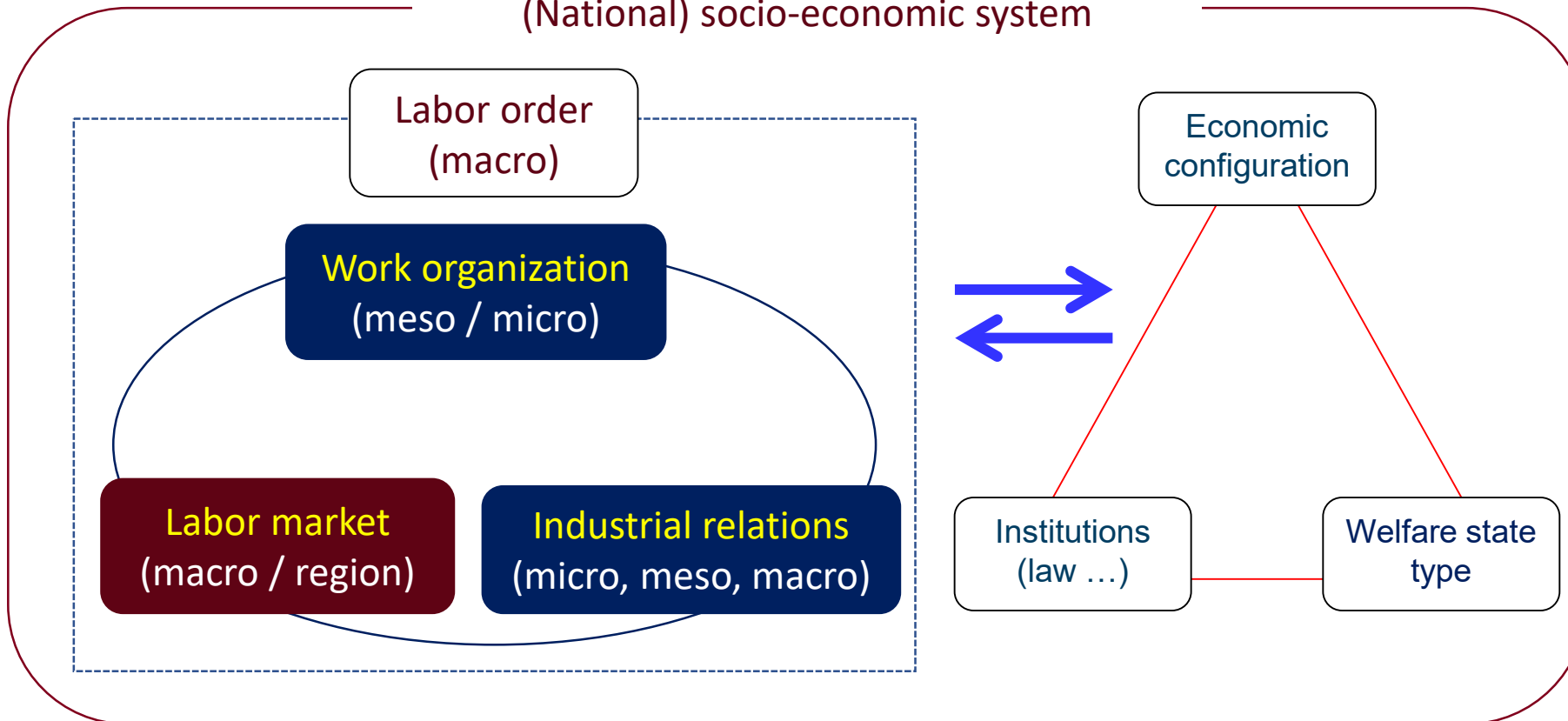
Belang longitudinale gegevens loopbanen: duur, het inkomen en de werkintensiteit (tijdsregime)

MACRO CONTEXT (external environment, VUCA)

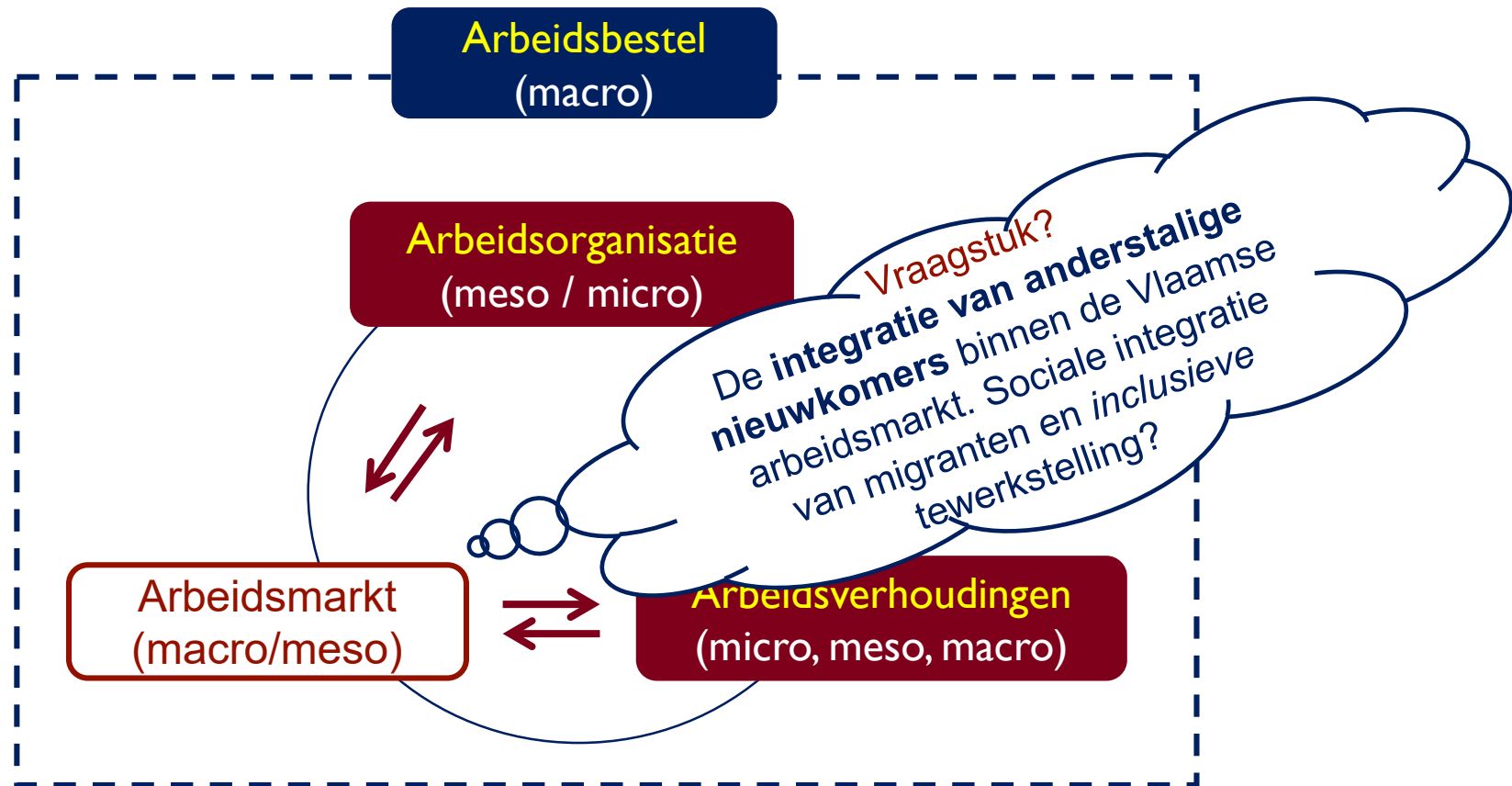
(World)economy (**neoliberalism**, financial crisis (2008), **globalisation**, EU (Brexit?), emerging countries , stockmarkets (**shareholders**), social demography (aging, **migration**, scolarisation, feminisation, discoloration labor market...), **political** developments, technological innovations (paradigm 4.0), **instititutions** ('path dependency'), consumer markets, '**sustainability**' (climat crisis ...) ...



(National) socio-economic system



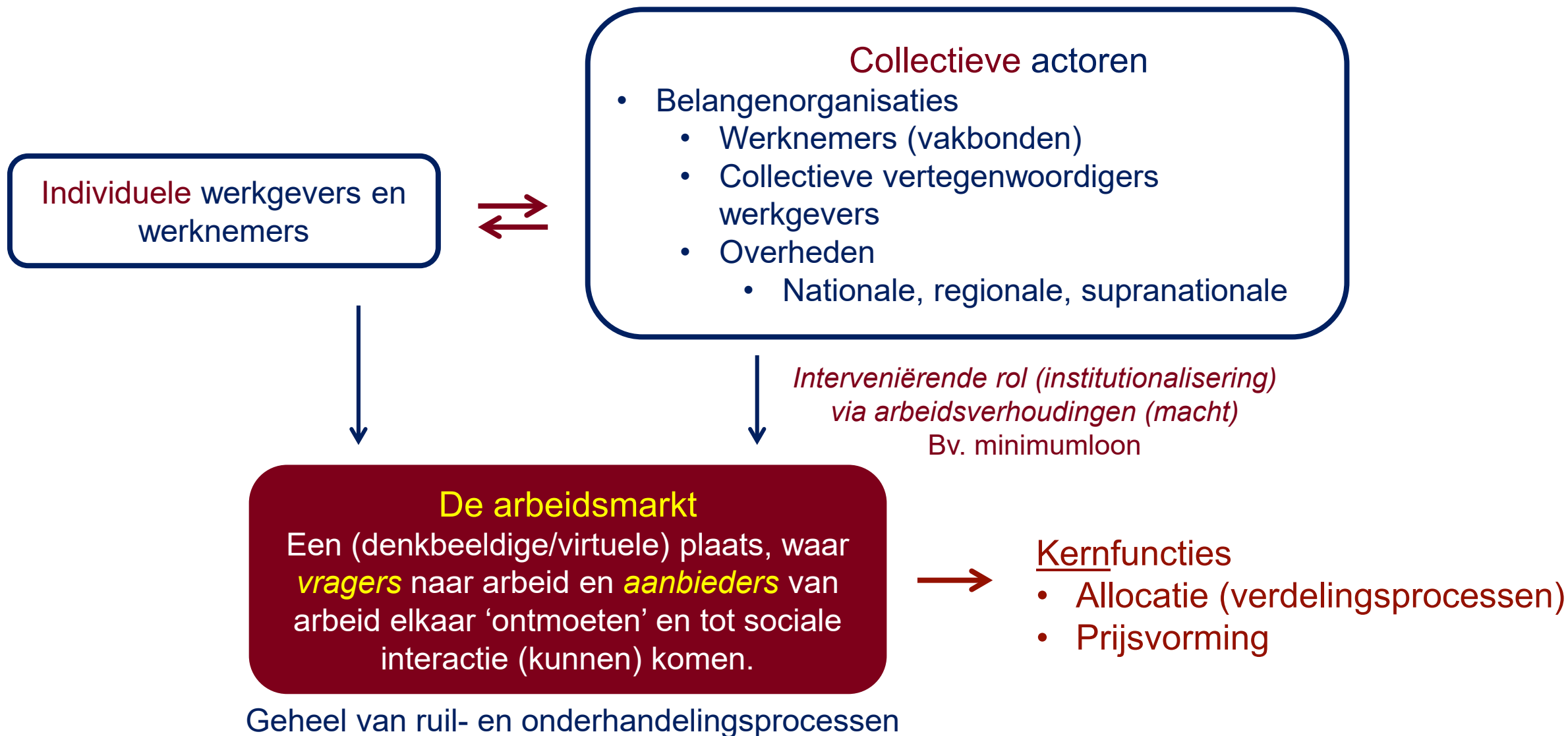
Het arbeidsbestel *en* arbeidsmarkt



De *drie* arena's van het arbeidsbestel zijn sociologisch nauw met elkaar verbonden

Definitie arbeidsmarkt

- “... een markt, dus een plaats waar **vraag** en **aanbod** van arbeid worden **geruild** tegen een bepaalde prijs (een beloning dus, niet alleen in geld)” (Mok, 2011, p. 248).
- “... a system or *arena* for **hiring labor power**, whereas working life stands for all activities covered by the notion of gainful employment, *including* those of the self-employed without employees” (no employment relationship)” (Furåker, 2005: ...).
- “The arenas in which workers **exchange** their **labour power** in **return** for wages, status and **other job rewards**” (Kalleberg, 1979: 351).
- “Het totaal van **ruil- en onderhandelingsprocessen** tussen de *vragers* en de *aanbieders* van arbeidsvermogen (object) en de daarmee samenhangende **regels** en **institutionele** arrangementen.
 - Daardoor zorgt een arbeidsmarkt zowel voor de **allocatie** als voor de **prijsvorming** van arbeid (sociologische functies)” (Van Hoof, 1987: 16).





Wel een 'echte' *markt*? Neen, een *bijzondere* markt



Vandaag **platformeconomie**
(‘verubering’)

Efficiëntieargument

Arbeidsmarkt is in hoge mate
geïnstitutionaliseerd (geregeld)

Geen ‘competitief
marktevenwicht’

Billijkheidsargument

Prijsvormingsfunctie, wat is een
rechtvaardige verdeling van de
gerealiseerde meerwaarde?

‘Sociaal compromis’

Beleidsfalen

Bijzondere machtspositie die
sommige groepen werknemers/
werkgevers kunnen opbouwen
omdat ze een *maatschappelijk*
belangrijke rol vervullen (*specifieke*
competenties) of goed
‘georganiseerd’ zijn als
belangengroep.

Geen klassieke markt

Tegengestelde belangen en
ongelijke machtspositie

Een ‘belofte’ of
‘huurovereenkomst’

Strands of thought?



(Neo)klassieke
benadering



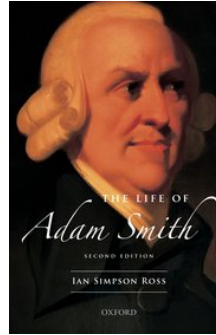
Normatieve
benadering



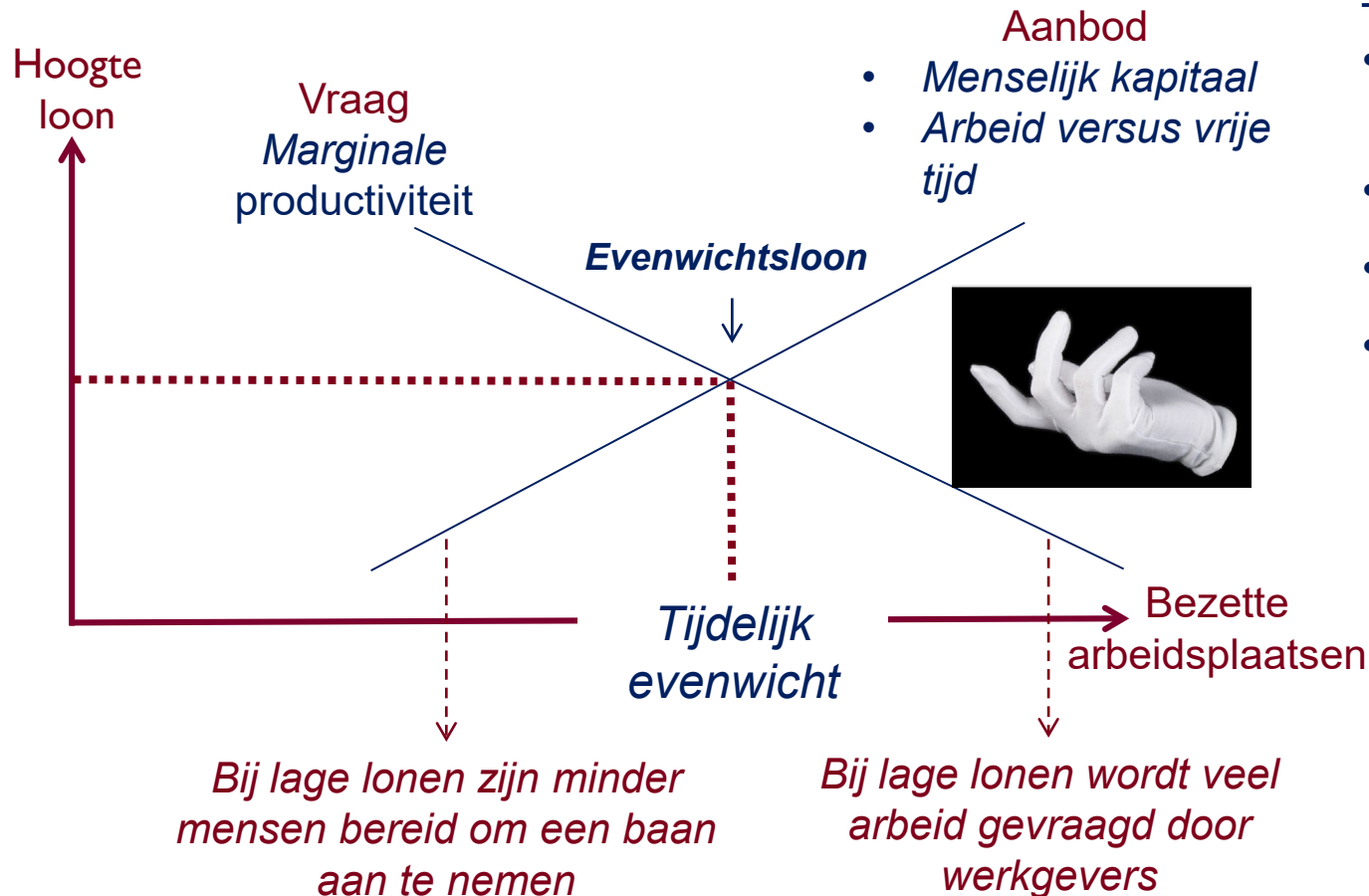
Institutionele
benadering
(segmentatie)



TLM theorie

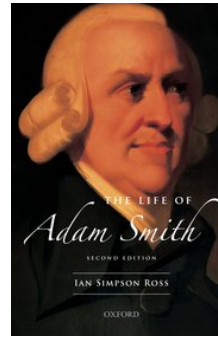


(Neo)klassieke benadering (1)

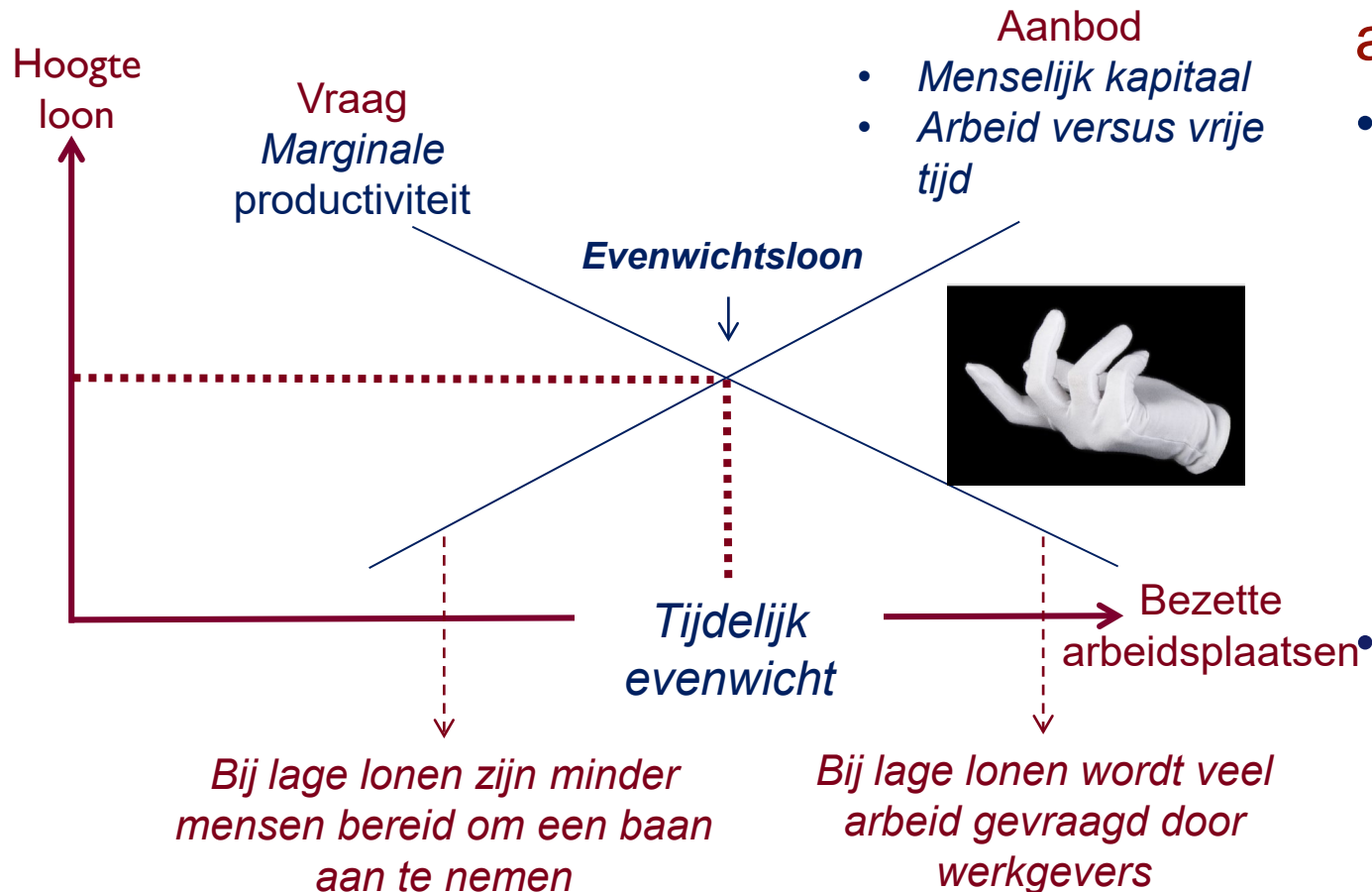


Hypothesen

- Volledige concurrentie (iedereen werk, elke vacature ingevuld)
- Volledige arbeidsmarktinformatie
- Rationeel handelen (eigen nutsmaximalisatie)
- Hayekiaanse marktwerking is een '*spontaneous order*': de uitkomsten worden enkel bereikt door *intenties* die gekozen worden door de actoren binnen het speelveld

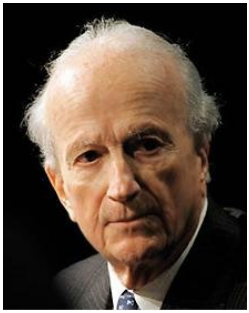


(Neo)klassieke benadering (1)

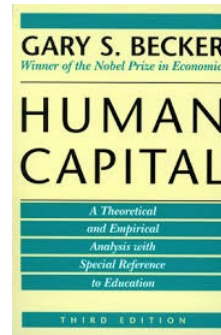


Problematische arbeidsmarktintegratie migranten?

- Oorzaak ligt bij aanbod (niet de 'vraag')
 - Minimumlonen, hoge belastingsdruk, wetgeving arbeidsbescherming, beperkingen arbeidsmarktmobiliteit, internationale loonconcurrentie (globalisering), mismatch competenties vraag en aanbod ...
 - *Flexibilisering* arbeidsmarkt
- Lonen moeten dalen zodat de vraag naar arbeid aantrekt en werkloosheid daalt.
 - De loondaling stopt als er een structureel evenwicht bereikt is.



Gary Becker
(1930-2014)



Human capital theory

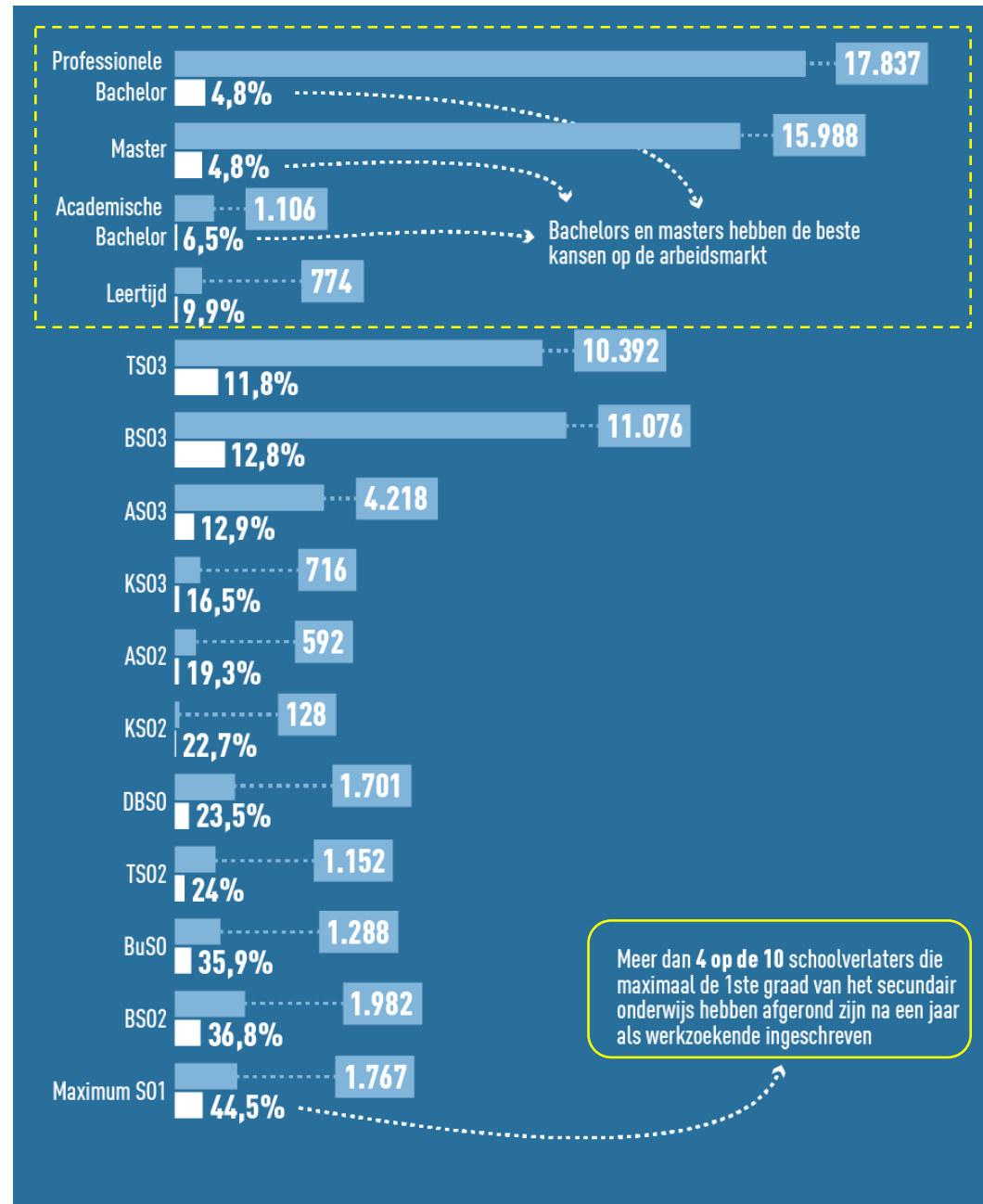
Correctie op neoklassieke theorie



Problematische arbeidsmarktintegratie migranten?

- De zwakkere arbeidsmarktposities mensen met migratieachtergrond wordt vaak toegeschreven aan een lager niveau van menselijk kapitaal.
- Belang taal (veiligheid, communicatie)
- Vraagstuk schoolverlaters zonder diploma
- ...

Opleiding

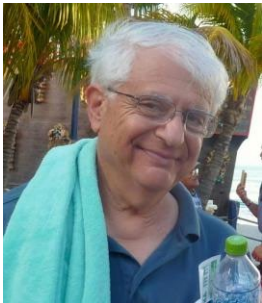


Normatieve benaderingen (2)

De 'vrije marktwerking' (arbeidseconomie) is niet meer dan een *normatieve* uitspraak over het speelveld en de spelregels van 'de' *institutie* arbeidsmarkt.

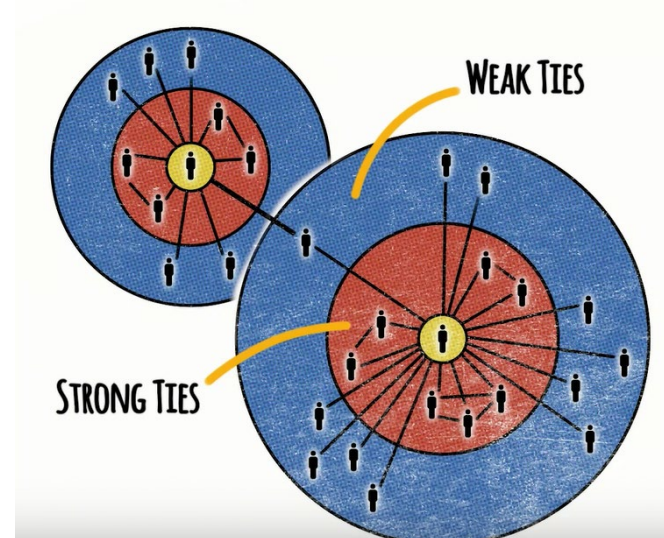
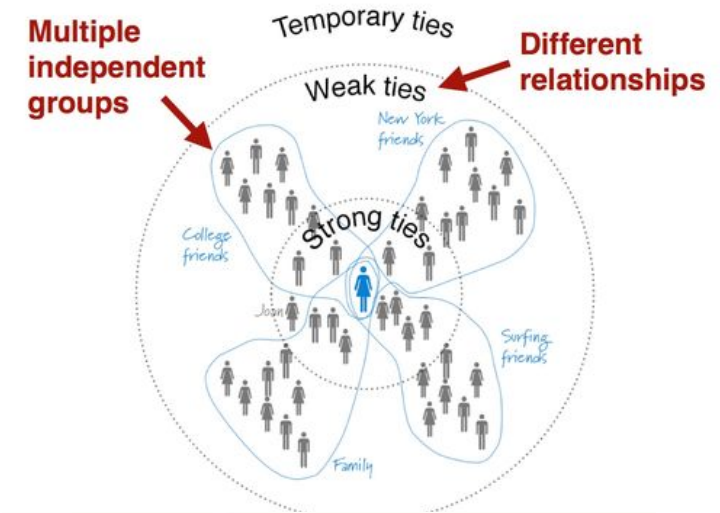
Inzichten arbeidsmarktsociologie

- *Naast* de economische wetten (vraag en aanbod) wordt arbeidsmarktgedrag van actoren bepaald door:
 - **Sociale netwerken** (sociale banden, machtsrelaties)
 - Sociale normen (ongeschreven waarden, normen en praktijken)= OOK bepalend voor dynamiek arbeidsmarkt
- Vooral oppervlakkige contacten ('*weak ties*') zijn relevant voor het vinden van werk *of* het vinden geschikte werknemers. Daarbij is '*vertrouwen*' van erg groot belang: arbeidsmarkttransacties hebben namelijk – wanneer ze resulteren in een arbeidsrelatie – gevolgen in een nabije en verre toekomst.



Mark Granovetter
(1943-)

Economisch socioloog



Normatieve benaderingen (2)

De 'vrije marktwerking' (arbeidseconomie) is niet meer dan een *normatieve* uitspraak over het speelveld en de spelregels van 'de' *institutie* arbeidsmarkt.

Inzichten arbeidsmarkt sociologie

- **Naast** de economische wetten (vraag en aanbod) wordt arbeidsmarktgedrag van actoren bepaald door:
 - **Sociale netwerken** (sociale banden, machtsrelaties)
 - Sociale normen (ongeschreven waarden, normen en praktijken)
- = OOK bepalend voor dynamiek arbeidsmarkt
- Vooral oppervlakkige contacten ('**weak ties**') zijn relevant voor het vinden van werk *of* het vinden geschikte werknemers. Daarbij is '**vertrouwen**' van erg groot belang: arbeidsmarkttransacties hebben namelijk – wanneer ze resulteren in een arbeidsrelatie – gevolgen in een nabije en verre toekomst.

Mark Granovetter
(1943-)

Economisch socioloog



Institutionalisering **sociale netwerken** en normen

- Toewijzen individuele kandidaatwerknemers aan individuele arbeidsplaatsen
- Bepalen **welke jobs** geschikt zijn voor **welke sociale groepen** – en bepalen dus ook waarom bepaalde sociale groepen ondervertegenwoordigd zijn in bepaalde beroepen of sectoren.
- **Ongeschreven praktijken of gewoontes of formele normen**
 - 'Mannelijke' *of* 'vrouwelijke' beroepen (gender)
 - Filippijnse matrozen op de internationale koopvaardischepen
 - Niet-Europese vrouwelijke **migranten** en poetswerk (dienstencheques)
- '**Statistische discriminatie**' (*segmentering*)

Normatieve benaderingen (2)

De 'vrije marktwerking' (arbeidseconomie) is niet meer dan een *normatieve* uitspraak over het speelveld en de spelregels van 'de' *institutie* arbeidsmarkt.

Inzichten arbeidsmarkt sociologie

- **Naast** de economische wetten (vraag en aanbod) wordt arbeidsmarktgedrag van actoren bepaald door:
 - **Sociale netwerken** (sociale banden, machtsrelaties)
 - Sociale normen (ongeschreven waarden, normen en praktijken)= OOK bepalend voor dynamiek arbeidsmarkt
- Vooral oppervlakkige contacten ('**weak ties**') zijn relevant voor het vinden van werk of het vinden geschikte werknemers. Daarbij is '**vertrouwen**' van erg groot belang: arbeidsmarkttransacties hebben namelijk – wanneer ze resulteren in een arbeidsrelatie – gevolgen in een nabije en verre toekomst.

Mark Granovetter
(1943-)

Economisch socioloog



Statistische discriminatie

Dit karikatuur laat duidelijk de relatie tussen de werkgever en de allochtone werknemer - kandidaat zien, waarbij de allochtoon probeert zijn uiterlijk en naam te veranderen om maar door de selectieprocedure te geraken.

Normatieve benaderingen (2)

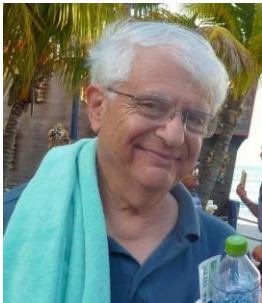
De 'vrije marktwerking' (arbeidseconomie) is niet meer dan een *normatieve* uitspraak over het speelveld en de spelregels van 'de' *institutie* arbeidsmarkt.

Inzichten arbeidsmarkt sociologie

- **Naast** de economische wetten (vraag en aanbod) wordt arbeidsmarktgedrag van actoren bepaald door:
 - **Sociale netwerken** (sociale banden, machtsrelaties)
 - Sociale normen (ongeschreven waarden, normen en praktijken)= OOK bepalend voor dynamiek arbeidsmarkt
- Vooral oppervlakkige contacten ('**weak ties**') zijn relevant voor het vinden van werk *of* het vinden geschikte werknemers. Daarbij is '**vertrouwen**' van erg groot belang: arbeidsmarkttransacties hebben namelijk – wanneer ze resulteren in een arbeidsrelatie – gevolgen in een nabije en verre toekomst.

Mark Granovetter
(1943-)

Economisch socioloog



DE MORGEN • VRIJDAG 6 SEPTEMBER 2013

TEN EERSTE • 3

Onderzoek toont glashard aan: etnische afkomst bepaalt loon, statuut en carrièrekansen

U wilt geen tweederangsjob?



Pendelaars op het perron in Leuven. Blanke dertigers werken meestal in een 'zeker' bedieningsstatuut, terwijl de gekleurde medemens het vaak moet stellen met tijdelijke, deeltijdse baantjes.
© TIM DIRVEN

Hopelijk bent u blank en hoogopgeleid

Van migratie naar
arbeidsintegratie



Normatieve benaderingen (2)

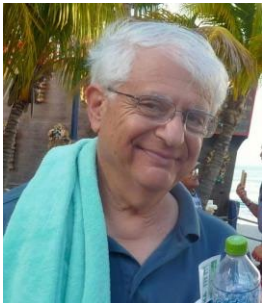
De 'vrije marktwerking' (arbeidseconomie) is niet meer dan een *normatieve* uitspraak over het speelveld en de spelregels van 'de' *institutie* arbeidsmarkt.

Inzichten arbeidsmarkt sociologie

- **Naast** de economische wetten (vraag en aanbod) wordt arbeidsmarktgedrag van actoren bepaald door:
 - **Sociale netwerken** (sociale banden, machtsrelaties)
 - **Sociale normen** (ongeschreven waarden, normen en praktijken)
- = OOK bepalend voor dynamiek arbeidsmarkt
- Vooral oppervlakkige contacten ('**weak ties**') zijn relevant voor het vinden van werk *of* het vinden geschikte werknemers. Daarbij is '**vertrouwen**' van erg groot belang: arbeidsmarkttransacties hebben namelijk – wanneer ze resulteren in een arbeidsrelatie – gevolgen in een nabije en verre toekomst.

Mark Granovetter
(1943-)

Economisch socioloog



DE MORGEN • VRIJDAG 6 SEPTEMBER 2013

TEN EERSTE • 3

Onderzoek toont glashard aan: etnische afkomst bepaalt loon, statuut en carrièrekansen

U wilt geen tweederangsjob?



Hopelijk bent u

De integratie van **anderstalige nieuwkomers** binnen de Vlaamse arbeidsmarkt. **Statistische discriminatie** (perceptie) is een **uitsluitingsmechanisme**.

Institutionele benadering (3)

- Relaties & transacties arbeidsmarkt (vooral) vastgelegd in *instituties, spelregels en machtsverhoudingen*.
- Procedures die deel uitmaken van het 'apparaat' van de collectieve *arbeidsverhoudingen* (institutie)
 - Afspraken en procedures (spelregels) tussen de centrale actoren die marktwerking 'reguleren'
 - Minimumlonen, regime ontslagbescherming... type welvaartstaat
 - = 'Het speelveld van de markt'
- Arbeidssociologie
 - Tussenschotten of **segmenten** op de arena 'arbeidsmarkt' (*'balkanisering'*)
 - Criteria: onder andere diploma's, vakkennis, werkervaring, **sociale afkomst** (migratie?) of bepaalde karaktereigenschappen

Arbeidsmarktsegmentatie

- Betekent dat verschillende categorieën ("segmenten") werknemers met verschillende niveaus van werkzekerheid en/of toegang tot sociale zekerheid en andere voordelen naast elkaar bestaan op de arbeidsmarkt, waarbij de kans klein is dat werknemers de overgang van *minder* werkzekere naar *meer* werkzekere categorieën kunnen maken.
- De belangrijkste — maar niet de enige — breuklijn op de arbeidsmarkt loopt tussen werknemers met *tijdelijke* arbeidsovereenkomsten en werknemers met *vaste* arbeidsovereenkomsten.

Institutionele benadering (3)

- Relaties & transacties arbeidsmarkt (vooral) vastgelegd in *instituties, spelregels en machtsverhoudingen*.
- Procedures die deel uitmaken van het 'apparaat' van de collectieve **arbeidsverhoudingen** (institutie)
 - Afspraken en procedures (spelregels) tussen de centrale actoren de marktwerking 'reguleren'
 - Minimumlonen, regime ontslagbescherming... type welvaartstaat
 - = 'Het speelveld van de markt'
- Arbeidssociologie
 - Tussenschotten of **segmenten** op de arena 'arbeidsmarkt' (*'balkanisering'*)
 - Criteria: onder andere diploma's, vakkennis, werkervaring, **sociale afkomst** (migratie?) of bepaalde karaktereigenschappen

Arbeidsmarktsegmentatie

Aggregatie van verschillende **deel**markten

- **Externe** arbeidsmarkt
 - Gehele beroepsbevolking
 - Werkzaamheidsgraad?
- Verschillende **interne** (deel)arbeidsmarkten
- **Geografische** markten (internationale, nationale, regionale, lokale, stedelijke...)
 - Europese mobiliteit of '*sociale dumping*'?
- Bedrijfsdeelmarkten (wereld 'reclamebedrijven')
- **Beroepsdeelmarkten** (ICT-ers, chirurgen, hoogleraren ...)
- **Bedrijfsinterne** deelmarkten (interne vacatures)

Institutionele benadering (3)

- Relaties & transacties arbeidsmarkt (vooral) vastgelegd in *instituties, spelregels en machtsverhoudingen*.
- Procedures die deel uitmaken van het 'apparaat' van de collectieve **arbeidsverhoudingen** (institutie)
 - Afspraken en procedures (spelregels) tussen de centrale actoren de marktwerking 'reguleren'
 - Minimumlonen, regime ontslagbescherming... type welvaartstaat
 - = 'Het speelveld van de markt'
- Arbeidssociologie
 - Tussenschotten of **segmenten** op de arena 'arbeidsmarkt' (*'balkanisering'*)
 - Criteria: onder andere diploma's, vakkennis, werkervaring, **sociale afkomst** (*migratie?*) of bepaalde karaktereigenschappen

Arbeidsmarktsegmentatie

- Impliceert dat (ten minste) twee "segmenten" naast elkaar op de arbeidsmarkt bestaan.
 - Eén segment van de beroepsbevolking bestaat uit werknemers met stabiele arbeidsverhoudingen, bescherming tegen ontslag en volledige toegang tot sociale bescherming.
 - Een ander segment bestaat uit werknemers van wie de situatie door één of meer van de volgende eigenschappen wordt gekenmerkt:
 - **Atypische** arbeidsovereenkomsten met weinig of geen bescherming tegen ontslag
 - Oproepwerk, gelegenheidswerk, werk met tussenpozen, uitzendwerk, projectcontracten, duobanen, uitleen- en poolingregelingen en 'crowdsourcing'
 - **Onstabiele arbeidsverhoudingen** en **slechte loopbaanvooruitzichten** (niet duurzaam)
 - Een (vaak) beperkte toegang tot sociale bescherming, omdat ze sociale bijdragen voor kortere perioden hebben betaald

Institutionele benadering (3)

- Relaties & transacties arbeidsmarkt (vooral) vastgelegd in *instituties, spelregels en machtsverhoudingen*.
- Procedures die deel uitmaken van het 'apparaat' van de collectieve *arbeidsverhoudingen* (institutie)
 - Afspraken en procedures (spelregels) tussen de centrale actoren de marktwerking 'reguleren'
 - Minimumlonen, regime ontslagbescherming... type welvaartstaat
 - = 'Het speelveld van de markt'
- Arbeidssociologie
 - Tussenschotten of **segmenten** op de arena 'arbeidsmarkt' (*'balkanisering'*)
 - Criteria: onder andere diploma's, vakkennis, werkervaring, **sociale afkomst** (migratie?) of bepaalde karaktereigenschappen

Arbeidsmarktsegmentatie en migratie?

- Niet alle aanbieders van arbeidskracht hebben toegang tot beschikbare / vacante jobs op arbeidsmarkt
- Tussen deelmarkten: ondoordringbare *tussenschotten*
 - Competenties, diploma's, ervaring, leeftijd, afkomst...
- Historische rol collectieve actoren op de arbeidsmarkt (*ons-groep*) en de institutionele blauwdruk die ze nalaten
 - Toelatingsexamen ('*numerus clausus*'), lidmaatschapsvereisten beroepsvereniging, stageperiode, vestigingswet...
- Rantsoenering (strategie, inkomenverhogend)
- '**Verdringing**' geeft kettingreactie naar *beneden*
 - Overkwalificatie ... *onderaan*: 'uitsluiting'
- **Statistische discriminatie** (perceptie productiviteit)
 - Huidskleur, leeftijd, **etnische achtergrond**, burgerlijke staat, leeftijd, seksuele geaardheid ...
 - Resulteert in *structurele* ongelijkheid
- Interne (harde kern, *labour hoarding*) en externe markt (arbeid = 'kostenfactor')
 - 'IMac jobs' en 'flex-werk'



Diverse stromingen *en* hefbomen segmentatie

Stromingen segmentatie

Theory	Key elements/ideas	Main drivers of LMS	Reason for (lack of) mobility	Career trajectories
Dual labour market theory	- Primary (upper and lower) and secondary segments – dual economic structure - ILMs* and ELMs**	ILMs* and other demand-side factors drive and perpetuate differences in working conditions/LMS	- ILMs* in the primary segment but not the secondary segment - Protracted stay in the secondary sector has scarring effects	- Primary segment – long-term careers (with fringe benefits, pensions, training) and promotion opportunities - Secondary segment – few opportunities to progress
Radical segmentation theory	- Capitalist forces ‘prevent class solidarity’ - Intensity of control mechanisms explains differences in jobs and LMS	- Monopolistic capitalism breaks down unification of workforce - Dual industrial structure and working environments	Monopolistic capitalists need stability in labour supply and thus exercise hierarchical bureaucratic control over the workforce	Primary (white-collar) and secondary (blue-collar) segments diverge, as in dual labour market theory
Insider-outsider theory	- Companies have insiders and outsiders - Macroeconomic level – standard and non-standard employment relations	- EPL and industrial relations - Employer strategies to lower hiring and firing costs	- Insiders are protected by turnover costs – institutions protect them - Trade unions represent insiders more than outsiders	- Insiders have stable careers with opportunities for career advancement - Outsiders lack opportunities
Cambridge segmentation school	- Changing worker organisation/ employment structures important - Supply-side matters in explaining LMS - Heterogenous secondary sector	- Institutional factors related to employment regulations in combination with supply-side factors - Gender- and age-based divisions of labour in society	- Multiple disadvantages explain why individuals remain in the secondary segment - Gender and age are among important worker characteristics in relation to LMS	- Multiple disadvantages explain why individuals remain in the secondary segment - A career approach is important to incorporate the gender dimension in LMS

Notes: *ILM = internal labour market. ILMs are where workers are hired into entry-level jobs, while higher-level jobs are filled from within the firm. Wages are quite free from market pressures and are determined internally. **ELM = external labour market. ELMs are where workers move quite fluidly between firms. Firms do not have a substantial say on wage-setting (Lazear and Oyer, 2004).

Source: Authors, based on literature

Hefbomen *naar* segmentatie

Institutionele

Deregulering
Arbeidsverhoudingen
Welvaartsregime

Strategie werkgever

Kostenbesparingen
Organisatiegrootte
Favoritisme

Structurele macro factoren

Technologische disruptie
'Niveau' economische
ontwikkeling

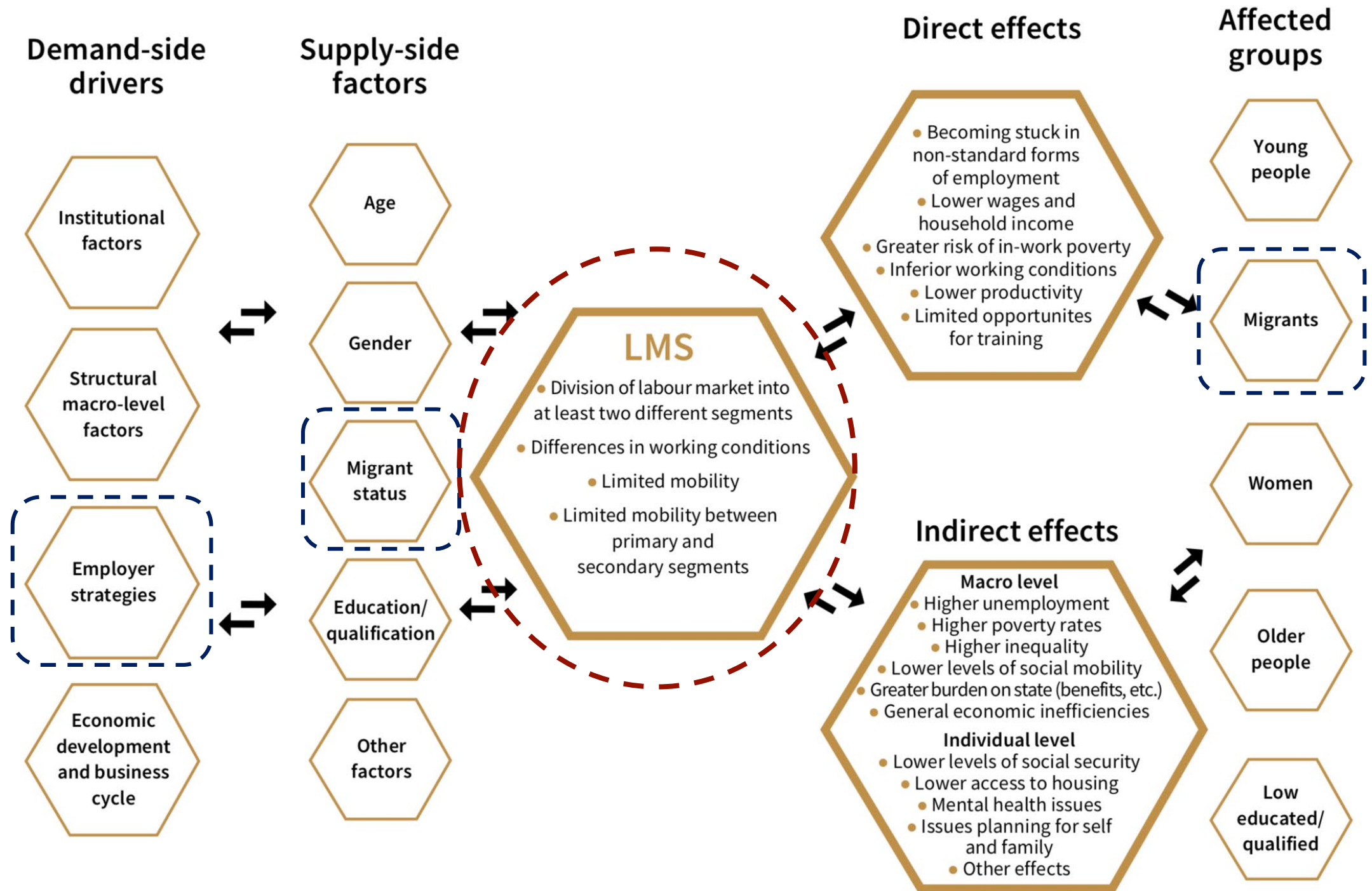
Economische ontwikkeling & bedrijfscyclus

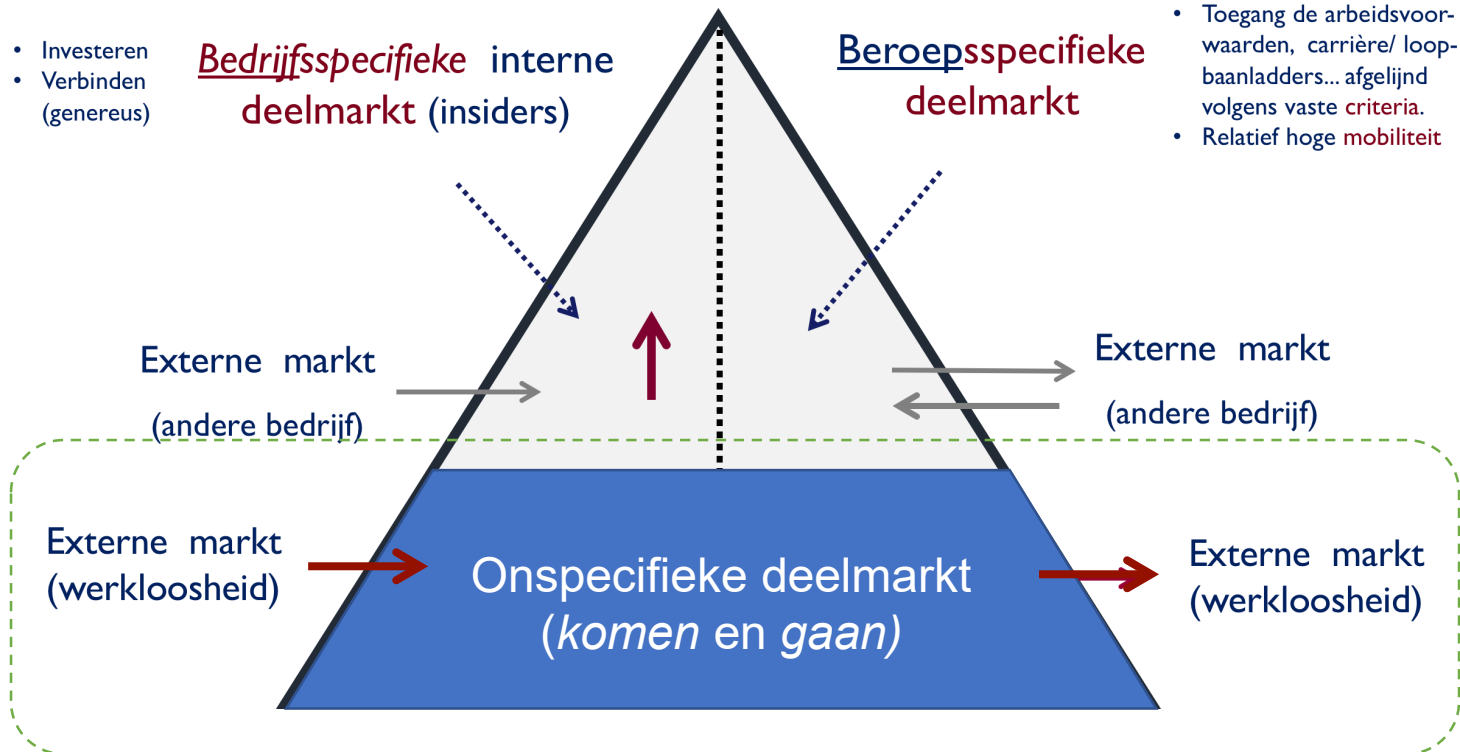
Socio-economische karakteristieken

Scholarisatie, gender,
leeftijd, status 'migrant',
gezondheidstoestand ...

Affected group	LMS issue
Young people	- Young people can get stuck in temporary employment, often offered for labour market entry positions, and are more liable to slip back into unemployment (Autor and Houseman, 2010; Eurofound, 2014b). - Scarring effects hinder upward career mobility in the longer term.
Older people	- Employers tend to be less willing to invest in the capacities of older employees, which could weaken these workers' labour market positions and trigger downward-spiralling career pathways (Picchio and Van Ours, 2013; Kremer et al, 2017). - Older employees can be more reluctant to take up new skills, change their occupation or look for employment opportunities outside their local area (Eurofound, 2018b).
Women	- Care responsibilities for women lead to career interruptions. Career advancement after returning to work following maternity leave is often slower (Fitzenberger et al, 2010). - Women are overrepresented in sectors where non-standard forms of employment are predominant (for example, hospitality). Such forms of employment offer fewer opportunities for career advancement and are less secure in cases of maternity leave. - Discriminatory practices on the part of employers with respect to women could, in part, explain persistent differences in the labour market situations they enjoy and their mobility possibilities.
Immigrants and ethnic minorities	- Racial/ethnic employment discrimination, including cultural stereotypes, on the part of employers affects this group. - People in this group experience lack of recognition or limited transferability of skills and qualifications.
Low-educated and low-qualified people	- Skills-biased technological change could contribute to rising inequalities between high-skilled and low-skilled workers, as the skills of the former are favoured and those of the latter devalue and become redundant (Davidsson and Naczyk, 2009; European Parliament, 2018). - Routine-based technological change posits that technological change will negatively affect employees performing routine tasks (Autor, 2013). As a result, low-skilled employees performing routine tasks face greater job insecurity and have more limited prospects for upward mobility. - Low-skilled employees also tend to work in economic sectors that are more prone to offering non-standard employment contracts and that are more susceptible to business cycles (for instance, hospitality). - Low-skilled employees are less likely to participate in further education or vocational training courses, which could lead to a low-skills trap (European Commission, 2015).
People with health issues	Disability, especially when combined with other factors (particularly gender), may result in negative labour market outcomes, such as low employment rates and low earnings levels (Cregan et al, 2017; Pettinicchio and Maroto, 2017).

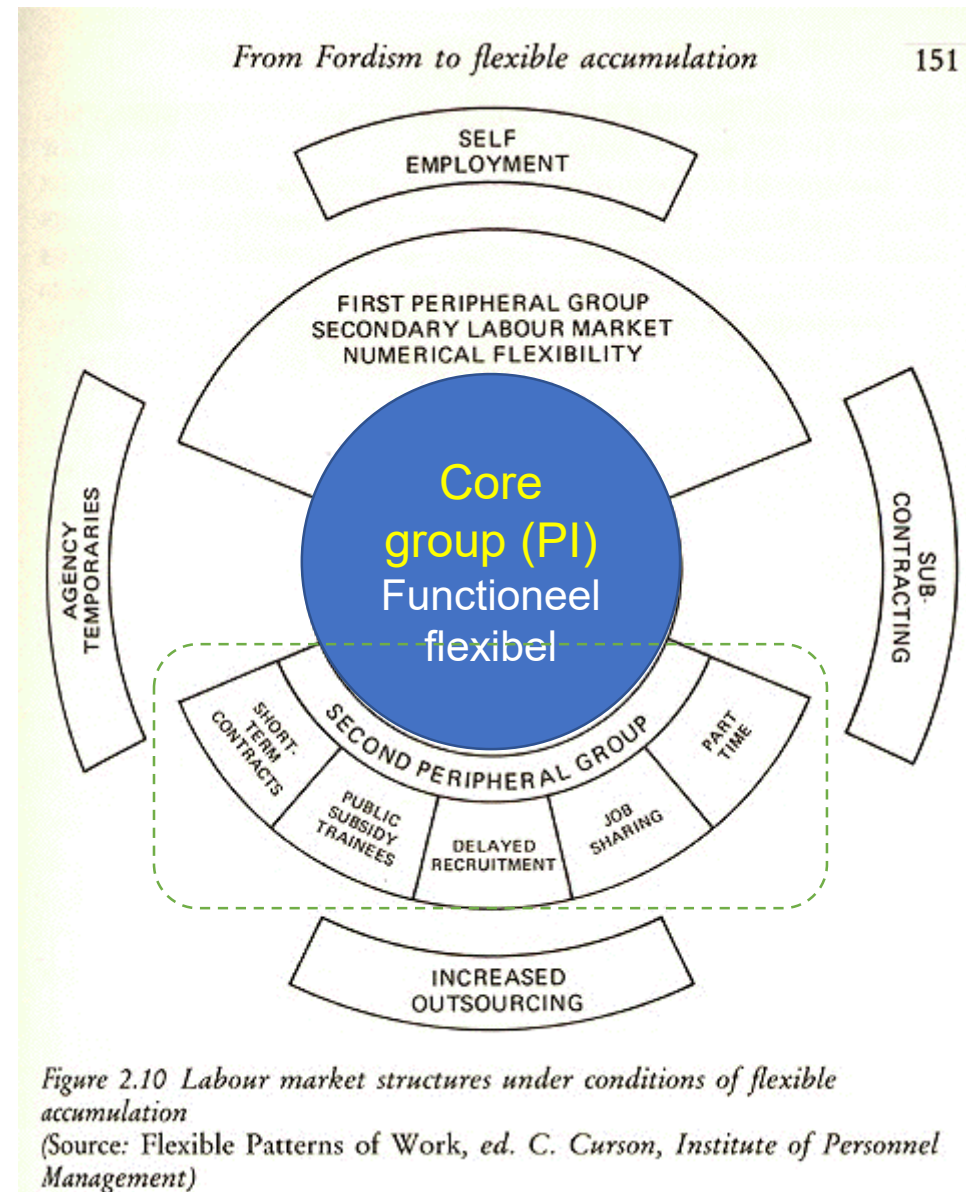
Source: Authors, based on literature





Segmentatiemodel van Lutz en Sengenberger (1974)

- Toegang de arbeidsvoorwaarden, carrière/ loopbaanladders... afgelijnd volgens vaste criteria.
- Relatief hoge mobiliteit



Institutionele benadering (3)

- Relaties & transacties arbeidsmarkt (vooral) vastgelegd in *instituties, spelregels en machtsverhoudingen*.
- Procedures die deel uitmaken van het 'apparaat' van de collectieve *arbeidsverhoudingen* (institutie)
 - Afspraken en procedures (spelregels) tussen de centrale actoren de marktwerking 'reguleren'
 - Minimumlonen, regime ontslagbescherming... type welvaartstaat
 - = 'Het speelveld van de markt'
- Arbeidssociologie
 - Tussenschotten of **segmenten** op de arena 'arbeidsmarkt' (*'balkanisering'*)
 - Criteria: onder andere diploma's, vakkennis, werkervaring, **sociale afkomst** (migratie?) of bepaalde karaktereigenschappen

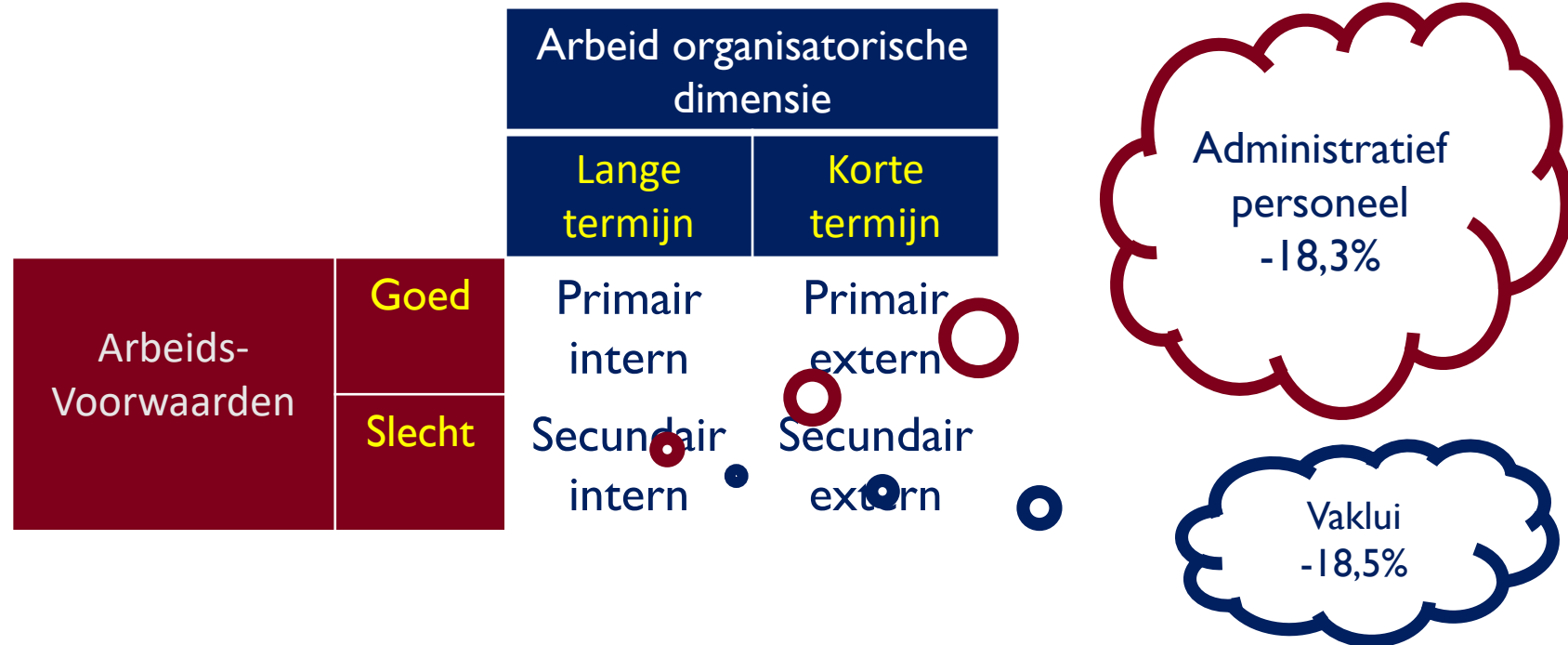
Arbeidsmarktsegmentatie

		Arbeidsorganisatorische dimensie	
		Lange termijn	Korte termijn
Arbeidsvoorwaardelijke dimensie	Goed	PI	PE
	Slecht	SI	SE

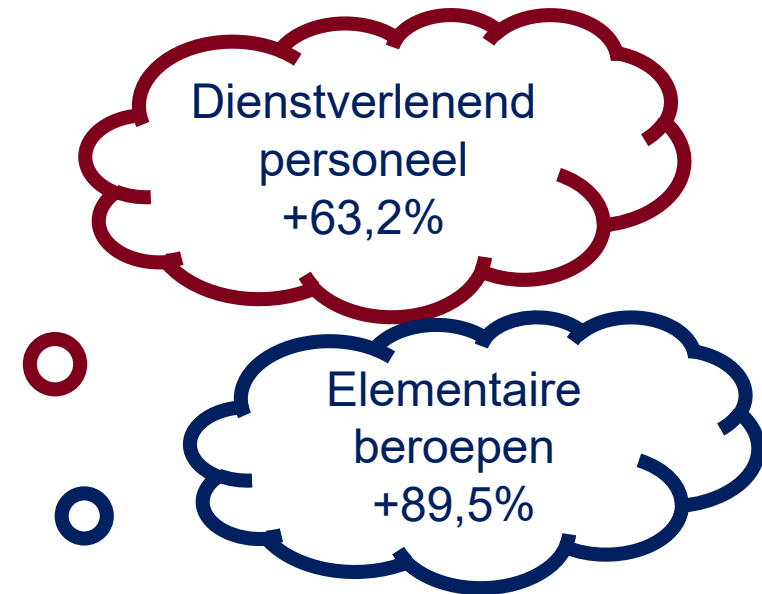
Tweedimensionale ruimte

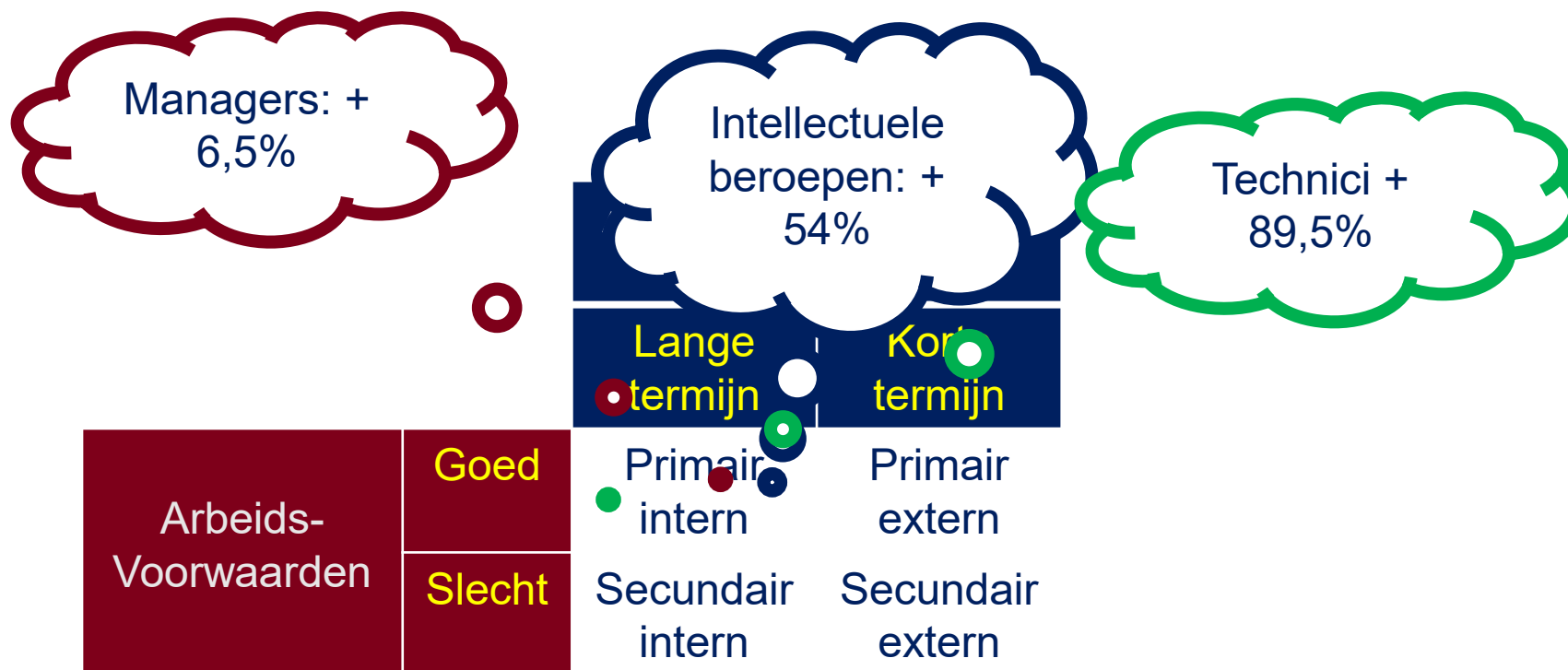
- **X-as:** enerzijds 'primaire', anderzijds 'secundaire arbeidsmarkt'
 - Van goede *naar* minder goede arbeidsvoorwaarden
- **Y-as:** 'intern' versus de 'extern' dimensie
 - Jobs binnen de **vaste** kern van de onderneming of daarbuiten (**perifeer**)

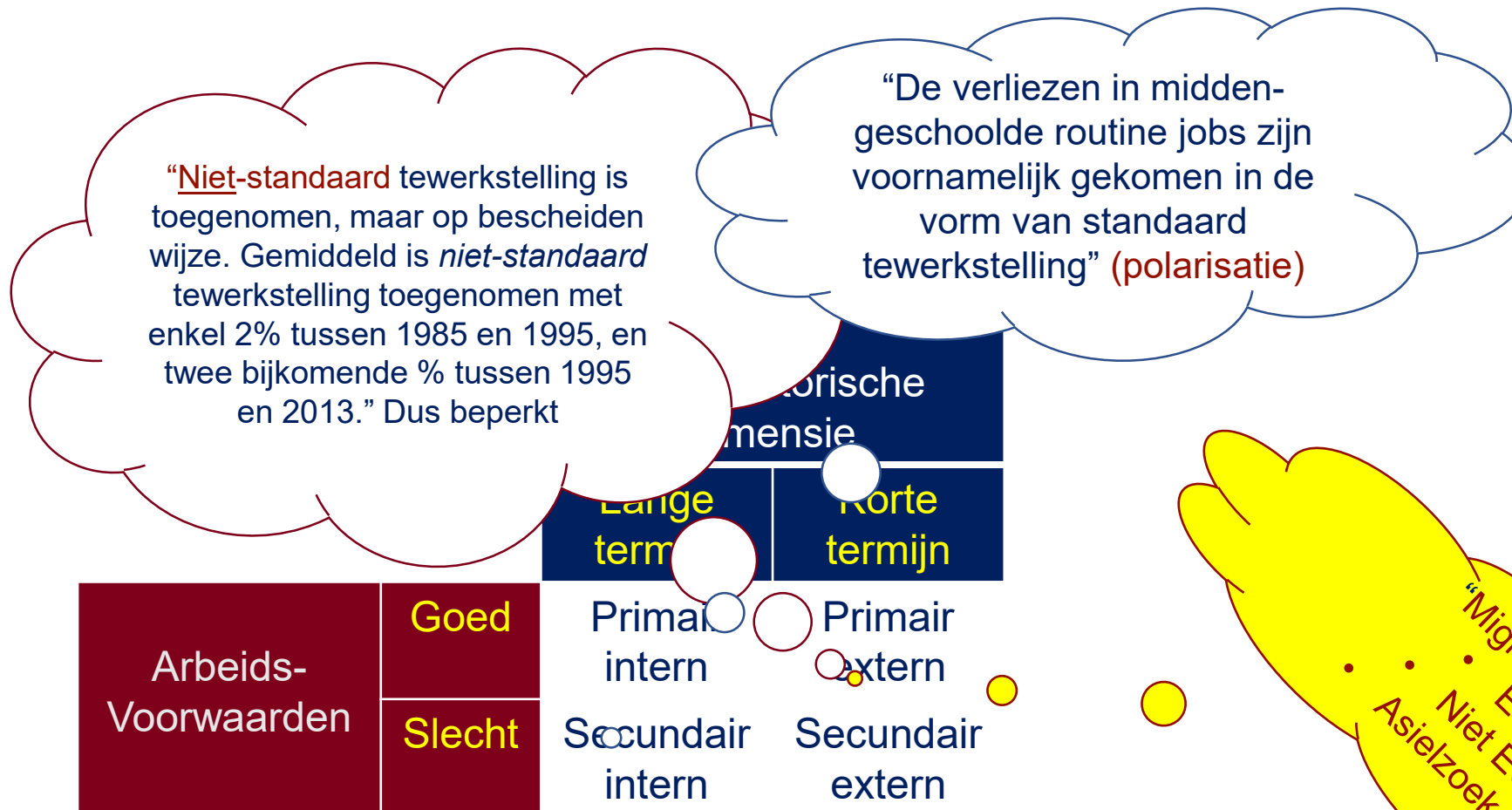
Studie van de OESO: OECD. (2015), "Non-standard work, job polarisation and inequality", in OECD. , *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-7-en>



		Arbeid organisatorische dimensie	
		Lange termijn	Korte termijn
Arbeids- Voorwaarden	Goed	Primair intern	Primair extern
	Slecht	Secundair intern	Secundair extern









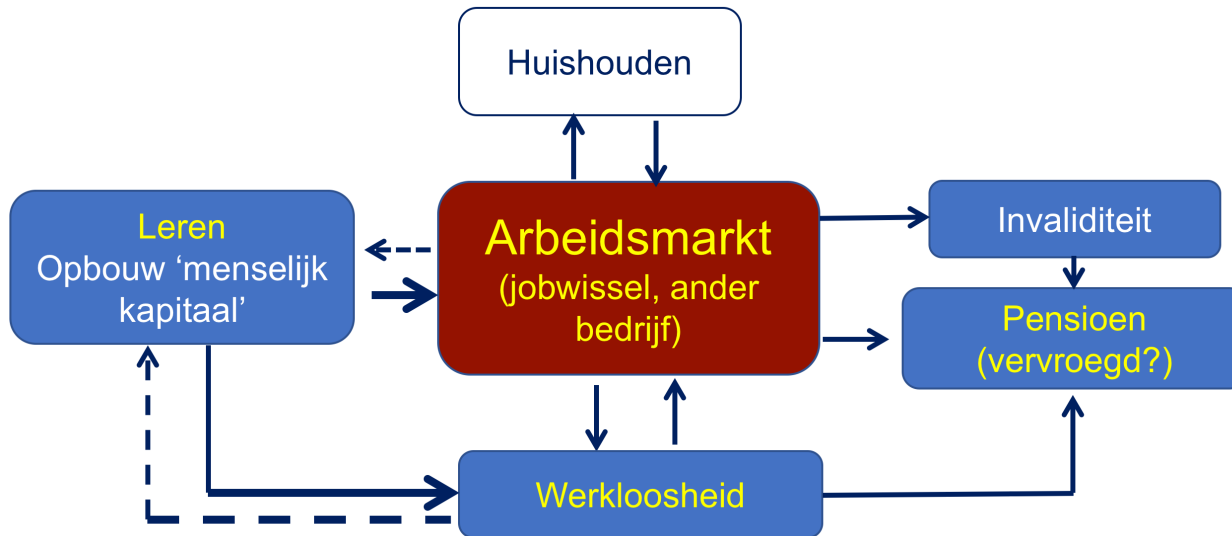
Günther Schmid

Transitional labour markets (TLM) (4)

Bekijkt de arbeidsmarkt als een systeem van *transities* gedurende de *levensloop* van werknemers.

Flows

- Van onderwijs naar eerste baan
- Transities tussen jobs/bedrijven (loopbaan)
- Stromen
 - Vanuit tewerkstelling naar **werkloosheid** en omgekeerd
 - Transities van en naar **inactiviteit**
 - Specifieke verloven (bv. zorg)
 - Naar werken in het huishouden
 - Arbeidsongeschiktheid
 - ('Vervroegd') pensioen
 -



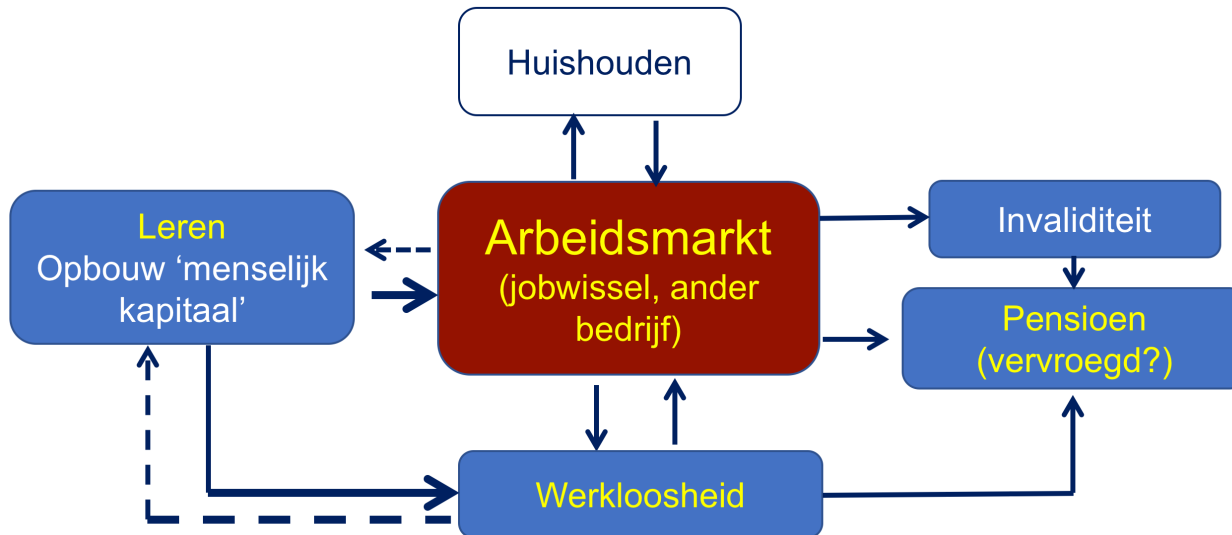


Günther Schmid

Transitional labour markets (TLM) (4)



Van migratie naar
arbeidsintegratie



In de EU gemiddeld 1/3^{de} van de niet-EU-burgers op arbeidsactieve leeftijd **geen baan**, *noch* volgen ze onderwijs of een opleiding

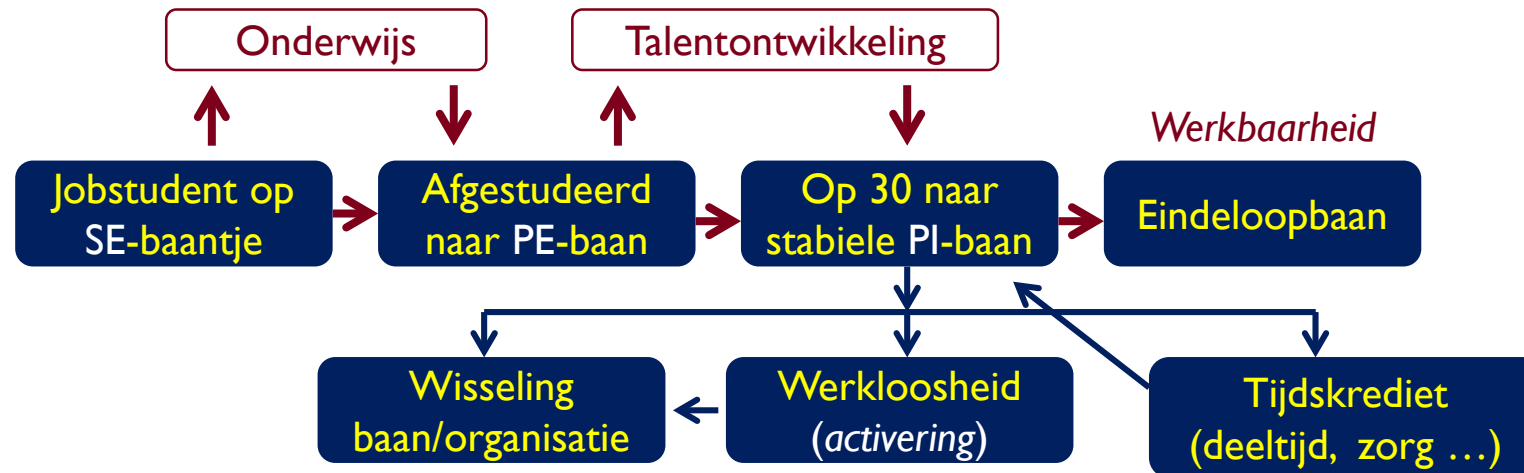
- Probleem 'human capital'
- Precaire banen
- Hoog werkloosheidsrisico
- Precaire (geen duurzame) loopbanen
- Vrouwen meer 'huishouden'

De *transitionele* arbeidsmarkt (4)

Groter aantal carrièretransities dan industriële arbeidsmarkt

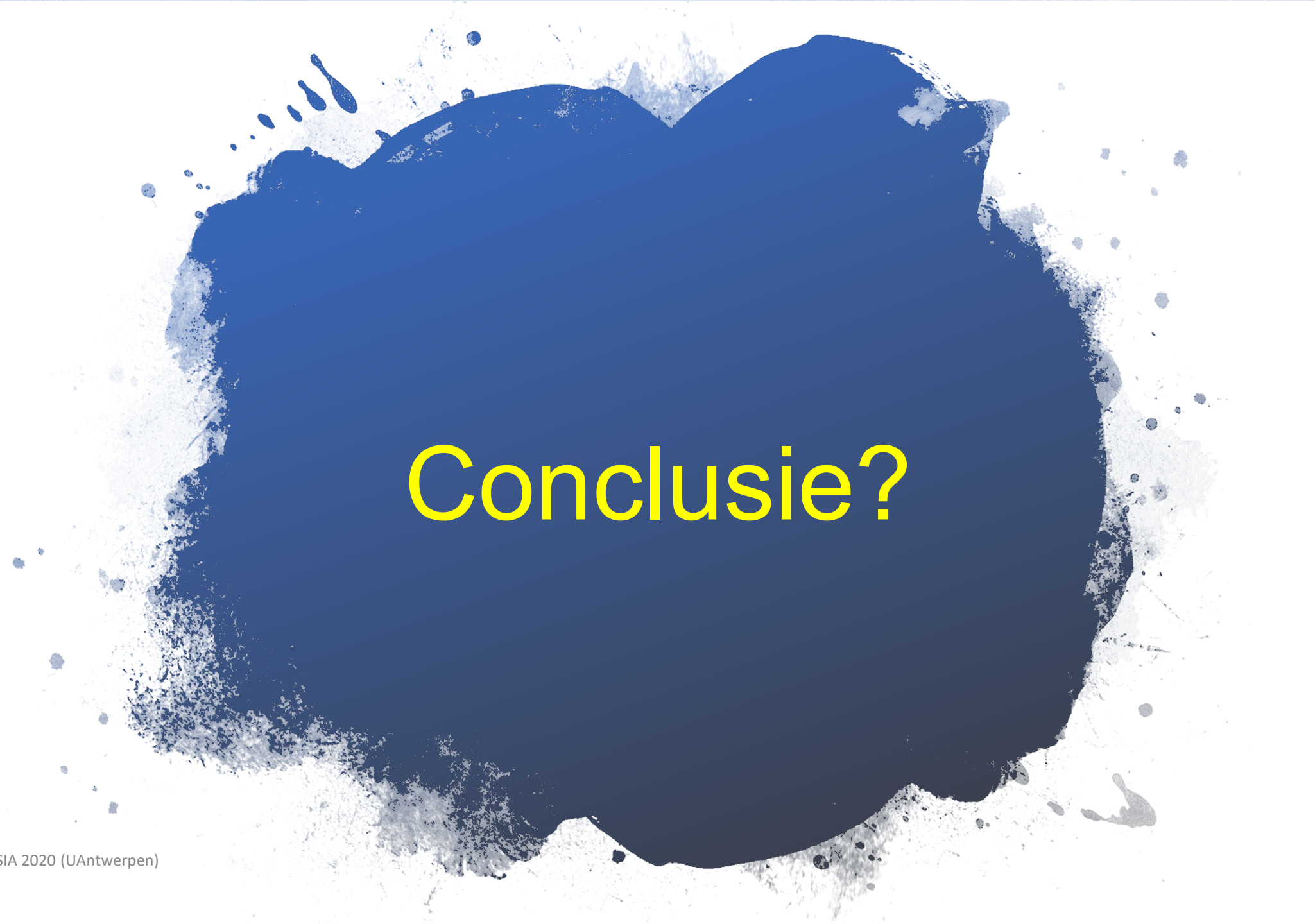
- Stelling

- Arbeidsmarkt werkt beter *naarmate* mensen *soepeler* overgangen kunnen vinden tussen verschillende posities op die arbeidsmarkt



https://www.researchgate.net/publication/319050012_Transitional_Labour_Markets_Theoretical_Foundations_and_Policy_Strategies

Onderkant arbeidsmarkt aaneenschakeling weinig stabiele en weinig verrijkende snertbaantjes (mini-jobs, flexi-arbeid)



Conclusie?

Arbeidsmarkt- integratie



Van migratie naar
arbeidsintegratie

- In België kennen immigranten – personen met een ‘vreemd’ geboorteland –
 - Een van de *laagste* tewerkstellings- en participatiegraden
 - Een van de hoogste werkloosheidsgraden
 - Een van de grootste kloven met autochtonen wat betreft tewerkstelling en armoede in *vergelijking* met andere EU-landen.

Arbeidsmarkt- integratie en migratie?

Van migratie naar
arbeidsintegratie



- Waarom?
 - Er is *geen* vrije (arbeids)markt
 - Dus geen 'invisible hand'
 - Instituties (gereguleerd via CAO)
 - **Menselijk kapitaal** is belangrijk
 - (Te) weinig kort geschoolde banen
 - Verdringing
 - Segmentatie (balkanisering)
 - Vooral SE (snertbanen)
 - Geen duurzame (loop)banen
 - Hoger risico transitie tussen 'werk' en 'werkloosheid' (*((latente)arbeidsreserve)*)

