

**VIJFTIG JAAR STATUSVERWERVING EN INTERGENERATIONELE BEROEPSMOBILITEIT VAN
ETNISCHE GROEPEN IN SURINAME BIJ INTREDE OP DE ARBEIDSMARKT: PATRONEN EN
TRENDS, COHORTEN 1960-2010**

Auteurs: Tamira E. Sno #; Harry BG Ganzeboom ##

*# Studierichting Sociologie, Anton de Kom Universiteit van Suriname & PhD kandidaat Vrije
Universiteit Amsterdam*

Afdeling Sociologie, Vrije Universiteit Amsterdam, PhD supervisor

Word count: 6344 (zonder abstracts, literatuur, tabellen & figuren)

VERANTWOORDING

Dit paper is een verkorte versie van een hoofdstuk van de dissertatie van Tamira Sno (te verschijnen). Voor toelichting op details over de inrichting van het SURMOB2012 onderzoek en analyses (zoals het schalen van beroepen en opleidingscategorieën, de behandeling van *missing values* en het analyseren van *sibling* data via XT-analyse) verwijzen wij naar de volledige studie in de dissertatie. Eerdere versies van deze studie werden gepresenteerd op de 505050 Onderzoeksdagen op de ADEK Universiteit van Suriname (11-12 december 2025) en op de conferentie “*Legacies of Slavery and Indentured Labour*” (ADEK, 21 juni 2017).

Teksten van deze studie en de analyses werden door beide auteurs gezamenlijk geschreven met TS als eindverantwoordelijke.

**VIJFTIG JAAR STATUSVERWERVING EN INTERGENERATIONELE BEROEPSMOBILITEIT VAN
ETNISCHE GROEPEN IN SURINAME BIJ INTREDE OP DE ARBEIDSMARKT: PATRONEN EN
TRENDS, COHORTEN 1960-2010..... 1**

ABSTRACT.....	1
INLEIDING.....	4
Sociale stratificatie en intergenerationale beroepsmobiliteit.....	4
Structurele en relatieve mobiliteit	5
Het BD-statusverwervingsmodel.....	6
OED	8
Eerste beroep.....	9
Relevantie	10
MODERNISERINGTHEORIE	10
Het moderniseringsproces	10
Modernisering en het OED-model	12
SURINAME	13
Beroepenstructuur en beroepsstatus in Suriname.....	13
Etnische groepen in Suriname.....	14
Mannen en vrouwen in Suriname	15
Onderwijs in Suriname	15
ONDERZOEKSVRAGEN	16
METHODOLOGIE	17
Data.....	17
Verschillen met het BD-SAT model	18
Variabelen	18
Opleiding: SRLED	18
Beroepsstatus: SRSEI	19
Etniciteit: ETNO	20
Cohorten: COHORT en COHx	20
RESULTATEN	21
Beroepsverdelingen en structurele mobiliteit.....	21

Relatieve mobiliteit	24
Het statusverwervingsmodel.....	25
Beroepsstatus naar geslacht en cohort	25
Relatieve mobiliteit naar cohort	26
Mediatie door opleiding	26
CONCLUSIES	28
DISCUSSIE.....	29

VIJFTIG JAAR STATUSVERWERVING EN INTERGENERATIONELE BEROEPSMOBILITEIT VAN ETNISCHE GROEPEN IN SURINAME BIJ INTREDE OP DE ARBEIDSMARKT: PATRONEN EN TRENDS, COHORTEN 1960-2010

ABSTRACT

Achtergrond: De toetreding tot de arbeidsmarkt vormt een belangrijk moment in de sociale en economische levensloop van mannen en vrouwen. Het niveau van deze intrede wordt sterk beïnvloed door sekse, etniciteit, sociaal-economische herkomst en het eigen opleidingsniveau. Dit paper onderzoekt veranderingen in intergenerationale overdracht van beroepsstatus in de Surinaamse context, waarin sekse, etnische en sociaal-economische ongelijkheden elkaar sterk overlappen. De analyse vergelijkt patronen voor de zeven belangrijkste etnische groepen: Inheemsen, Marrons, Hindostanen, Javanen, Chinezen, Creolen en Gemengden.

Methode: Deze studie maakt gebruik van de nationaal representatieve SURMOB gegevens uit 2012, waarin loopbaan- en achtergrondgegevens van 5112 Surinamers zijn verzameld die tussen 1960 en 2010 de arbeidsmarkt betraden. Het OED [Origin-Education-Destination] model wordt berekend met OLS regressie.

Resultaten: Onze belangrijkste resultaten zijn:

1. Surinaamse mannen en vrouwen betraden in deze 50 jaar de arbeidsmarkt op steeds hogere beroepsniveaus. Deze trend verloopt sneller voor vrouwen dan voor mannen: In 1960 hadden de vrouwen wat betreft beroepsstatus een achterstand op de mannen en in 2010 hadden ze deze meer dan goed gemaakt.
2. Het beroep van de ouders is maar een matig sterke voorspeller van het beroep bij intrede. De intergenerationale correlatie (0.23) is lager dan wat in andere (ISSP) landen gebruikelijk is. Bovendien verzwakt deze correlatie over de cohorten. Intergenerationeel gezien is Suriname een betrekkelijk open samenleving en neemt de openheid nog toe.
3. Het beeld verandert wanneer we rekening houden met de opleiding als tussenliggende variabele en centraal mechanisme van intergenerationale overdracht van beroepsstatus. Het opleidingsniveau is een sterke determinant van het beroepsniveau, maar dit is voor vrouwen veel sterker het geval dan voor mannen. Het rendement van opleidingen is echter aan het afnemen. In Suriname levert een diploma steeds minder op. Deze toenemende diploma-inflatie is verantwoordelijk voor de afzwakking in intergenerationale reproductie van beroepsstatus.
4. Er zijn in Suriname sterke verschillen in beroepsniveau tussen de etnische groepen, maar deze blijken uiteindelijk vrijwel geheel terug te voeren op het verschil in opleidingsniveau tussen de groepen.

Conclusie: De resultaten doen twijfel rijzen aan het nut van onderwijsexpansie in Suriname die door velen bepleit wordt, inclusief de nationale en internationale beleidsmakers.

FIFTY YEARS OF OCCUPATIONAL STATUS ATTAINMENT AND INTERGENERATIONAL OCCUPATIONAL MOBILITY AMONG ETHNIC GROUPS IN SURINAME AT LABOUR MARKET ENTRY: PATTERNS AND TRENDS, COHORTS 1960–2010

ABSTRACT

Background: Entry into the labour market constitutes a pivotal moment in the social and economic life course of both men and women. The level at which individuals enter the labour market is strongly influenced by gender, ethnicity, socio-economic background, and their level of education. In the Surinamese context—where gender, ethnic and socio-economic inequalities intersect—the paper studies changes in the OED [Origin – Education – Destination] model among men and women in Surinamese seven major ethnic groups: Natives, Maroon, Hindostani, Javanese, Chinese, Creoles and Mixed,

Method: This study draws upon the SURMOB2012 dataset, which collected career and background information on 5,112 Surinamese men and women who entered their first occupation between 1960 and 2010. OED patterns are estimated using OLS regression models.

Results: Our main findings are as follows:

1. Over this 50-year period, Surinamese men and women entered the labour market at ever higher occupational levels. This trend rose more rapidly for women than for men. Whereas women lagged behind men in occupational status in 1960, by 2010 they had more than closed this gap.
2. Parental occupational status is only a moderately strong predictor of occupational status at labour market entry. The intergenerational correlation (0.26) is lower than is typically observed in other (ISSP) countries, and it weakens across cohorts. From an intergenerational perspective, Suriname appears to be a relatively open society, with openness increasing over time.
3. The picture changes when education is taken into account as an intervening variable and the central mechanism in the intergenerational transmission of occupational status. Educational attainment is a strong determinant of level of occupation, but this effect is considerably stronger for women than for men. At the same time, the returns to education are declining: in Suriname, educational credentials yield diminishing advantages. This growing credential inflation accounts for the weakening of intergenerational reproduction of occupational status.
4. There are substantial differences in occupational levels between ethnic groups in Suriname; however, these differences can ultimately be traced almost entirely to disparities in educational attainment across groups, which have been converging over cohorts.

Conclusion: These findings cast doubt on the effectiveness of the educational expansion widely advocated in Suriname, including by national and international policymakers.

Trefwoorden:

Intergenerationele beroepsmobiliteit, statusverwerving, sociale reproductie, geslacht, etniciteit, opleiding, arbeidsmarktintrede, cohorten.

VIJFTIG JAAR STATUSVERWERVING EN INTERGENERATIONELE MOBILITEIT VAN ETNISCHE GROEPEN IN SURINAME BIJ INTREDE OP DE ARBEIDSMARKT: PATRONEN EN TRENDS, COHORTEN 1960-2010

INLEIDING

In dit artikel bestuderen wij ontwikkelingen in de beroepsverwerving en intergenerationele beroepsmobiliteit van etnische groepen in Suriname bij intrede tot de arbeidsmarkt tussen 1960 en 2010. Wij analyseren daarbij de invloed van het ouderlijk beroep en van het eigen opleidingsniveau van mannen en vrouwen op de sociaal-economische status van het eerst verworven beroep. Dit beroep wordt gedefinieerd als de eerste betaalde arbeid na het verlaten van het onderwijs. Door vergelijkingen te maken tussen entreecohorten is het mogelijk historische veranderingen vast te stellen in het proces van statusverwerving en de mate van intergenerationele overdracht die daarvan het gevolg is.

Sociale stratificatie en intergenerationele beroepsmobiliteit

Sociale stratificatie heeft betrekking op posities in de sociaal-economische hiërarchie, zoals gedefinieerd op basis van opleiding, beroep (evt. inkomen en vermogen).

Mobiliteitsonderzoek is gericht op de vraag in hoeverre uitkomsten in de sociale stratificatie gerelateerd zijn aan overeenkomstige eerdere posities, in het bijzonder die van de ouders of een eerder punt in de loopbaan. Intergenerationele beroepsmobiliteit heeft betrekking op de verandering van de status van het eigen beroep ten opzichte van de ouderlijke beroepsstatus. Als men in dezelfde beroepscategorie intreedt als de ouders, is er sprake van immobiliteit. Bij verandering van beroep is er sprake van opwaartse of neerwaartse mobiliteit, al naargelang het verschil in status van deze beroepen op de beroepshiërarchie.

Let wel: ook als men intergenerationeel mobiel is, kan de beroepsstatus van de ouders van invloed zijn op het beroep van bestemming.

Intergenerationele (ook wel: sociale) mobiliteit is een thema dat al heel lang centraal staat in de sociologie. De mate waarin ouders en hun kinderen met elkaar verbonden zijn in termen van beroepsstatus, wordt daarbij vaak beschouwd als de centrale indicator voor een open, democratisch ingerichte moderne samenleving. In een open samenleving worden de levenskansen niet bepaald bij geboorte (door de status van de ouders, geslacht of etniciteit), maar zijn het resultaat van de eigen inzet en talent van een individu, in het bijzonder in het onderwijs. Sterke statusoverdracht tussen ouders en kinderen wordt vaak geïnterpreteerd als een indicatie van sociale uitsluiting en een bron van blijvende sociale ongelijkheid. Overdracht van sociale status van ouders op kinderen wordt ook wel sociale reproductie genoemd. Sociale reproductie is dus het omgekeerde van sociale mobiliteit.

Structurele en relatieve mobiliteit

Sociale mobiliteit wordt vaak onderscheiden in structurele mobiliteit en relatieve mobiliteit. Structurele mobiliteit duidt op de **verschillen** in beroepsverdelingen tussen de generatie van de ouders en die van hun kinderen. Relatieve mobiliteit heeft betrekking op de **samenhang** tussen ouderlijke beroepsstatus en die van de kinderen. Structurele en relatieve mobiliteit kunnen onafhankelijk van elkaar variëren. In een samenleving kan iedereen mobiel zijn, maar wat betreft relatieve positie op zijn plaats blijven.

Mobiliteit hoeft niet betrekking te hebben op een hiërarchische positie, maar door aan beroepen een sociaal-economische status toe te kennen, kan men de bewegingen karakteriseren als stijging of daling. Structureel gaat het er dan om of kinderen gemiddeld

hoger of lager uitkomen dan hun ouders. Intergenerationele **verschillen** in beroepsstatus worden ook wel *occupational upgrading / downgrading* genoemd. Structurele verschuivingen zijn hetzelfde voor iedereen, dus een collectief verschijnsel. Relatieve mobiliteit bestaat uit individuele stijging of daling ten opzichte van de positie van de ouders. Structurele verschillen tussen ouders en kinderen leiden tot collectieve stijging of daling; relatief gezien houden individuele stijging en daling elkaar in evenwicht. Binnen het stratificatie-onderzoek ligt sterk de nadruk op deze relatieve mobiliteit, die ook wel *social fluidity* wordt genoemd.

Het klassieke instrument van mobiliteitsanalyse is de intergenerationele mobiliteitstabel, een kruistabel waarin de beroepen van ouders en kinderen naar een beperkt aantal klassen worden gecategoriseerd en gepercenteerd. Deze vorm van analyse die met name de periode 1950-1965 karakteriseerde, wordt ook wel aangeduid als de eerste generatie van het mobiliteitsonderzoek (zie Ganzeboom et al. 1991 voor een geschiedenis van de mobiliteitsgeneraties). Reeds vroeg brak het besef door dat bivariate percentering niet volstaat, omdat de relatie tussen beroepen van ouders en kinderen in feite een complex proces is waarin meerdere stappen worden afgelegd. Een methode om dit "*process of stratification*" te analyseren werd ontwikkeld door Blau & Duncan [BD] (1967: CH5). Hun "*status attainment [SAT] model*" heeft betrekking op drie stappen: het verkrijgen van een kwalificatie in het onderwijs, de intrede in de arbeidsmarkt, en het verdere verloop van de beroepsloopbaan.

Het BD-statusverwervingsmodel

De analyse van bivariate mobiliteitsgegevens werd in het begin van de zestiger jaren fundamenteel vernieuwd door het multivariate *status attainment model* van Blau & Duncan

(1967: CH5), die hiermee het startpunt gaven voor causale modellering ('padanalyse') in de sociologie. In het BD-SAT worden vijf variabelen met elkaar in causaal verband gebracht: opleiding en beroep van de ouders, opleiding, eerste beroep en uiteindelijk beroep van de onderzoekspersonen. Middels padanalyse kwantificeerden BD de omvang van de directe en indirecte overdracht van vaders achtergrond, gemeten middels diens opleiding en beroep, op de beroepsstatus in het eerste en het huidig/laatste beroep van hun zonen. (BD beperkten hun onderzoek in de VS in 1962 tot mannen en hun vader.) Het BD-SAT-model toonde aan voor mannen in de VS in 1962 beroepsstatus bij intrede op de arbeidsmarkt voor een belangrijk deel wordt bepaald door het ouderlijk beroep, samen met het eigen opleidingsniveau, en niet door de ouderlijke opleiding.

Daarbij is de eigen opleiding een belangrijkere determinant van verworven beroepsstatus dan de ouderlijke beroepsstatus, hetgeen doorgaans wordt geïnterpreteerd als een bevestiging van het idee dat in een moderne samenleving prestatie (*achievement*) meer telt dan herkomst (*ascription*). Je kunt het SAT-model ook beschouwen als een analyse hoe de overdracht van ouderlijke beroepsstatus op de beroepsstatus van hun kinderen tot stand komt. Wat betreft status van het eerste beroep is daarbij in de VS in 1962 de uitslag dat bijna de helft van de overdracht via de opleiding 'indirect' plaatsvindt, doordat ouders hun kinderen een bepaalde opleiding bezorgen en deze met de opleiding de arbeidsmarkt op gaan. De andere helft van de overdracht is 'direct', hetgeen wil zeggen: niet-verklaard door het model, in het bijzonder niet door de verworven opleiding. Als mechanismen van directe overdracht wordt hierbij meestal gedacht aan overerving van bedrijf, voorspraak en andere netwerkeffecten en modelleergedrag.

Hoewel het op het eerste gezicht lijkt alsof het SAT-model alleen betrekking heeft op relatieve mobiliteit (bij BD is dat ook zo), heeft McClendon (1977) erop gewezen dat SAT-analyse gemakkelijk te verenigen is met het onderscheid tussen structurele en relatieve bewegingen. Structurele mobiliteit betekent binnen het SAT-model eenvoudigweg de gemiddelde stijging (of daling) van onderzoekspersonen ten opzichte van hun ouders. Deze collectieve vorm van mobiliteit kan worden uitgedrukt in de *intercept* ('constante') van de door BD gebruikte regressiemodellen. De relatieve mobiliteit wordt uitgedrukt door de *slope* (hellingshoek) van het regressiemodel. Van deze voorstelling van McClendon maken wij ook gebruik in onze analyses.

Het SAT-model van BD is een causaal model welke lang geleden is ontwikkeld voor de USA en slechts betrekking had op vaders en zonen. Latere onderzoekers hebben het statusverwervingsmodel uitgebreid door ook vrouwen (Treiman & Terrell 1975) en moeders (Korupp et al. 2002; Beller 2009) op te nemen, en dat zullen we voor Suriname ook doen.

== Figuur 1 ongeveer hier ==

OED

In veel recente literatuur wordt het BD SAT-model vervangen door het simpelere *Origin-Education-Destination* (OED) model (Erikson & Jonsson 1996), zoals afgebeeld in **Figuur 1**. Daarbij wordt alleen de invloed van het beroep van de ouders (vader) en van het eigen opleidingsniveau op het eerste dan wel het uiteindelijke beroep in beschouwing genomen. Het OED model bestaat in de kern uit slechts drie variabelen/ De opleiding van de ouders (vader) is uit het model weggelaten omdat uit het BD-model blijkt dat vaders opleiding geen

direct effect heeft op het eerste en het huidige beroep. In de huidige studie wordt als bestemming alleen naar het eerste beroep gekeken. Dat verdient een nadere toelichting.

Eerste beroep

Wij concentreren ons in deze studie op het eerste beroep, om een viertal redenen. Ten eerste is het hiermee mogelijk om historische analyses via cohortvergelijking te doen.

Oudere personen informeren over de situatie lang geleden, jongere personen over recente situaties. Omdat het eerste beroep, opleiding en kenmerken van de ouders niet veranderen als men ouder wordt, geven verschillen tussen cohorten die in dezelfde periode de arbeidsmarkt betraden, inzicht in historische ontwikkelingen. Ten tweede heeft eenieder die ooit gewerkt heeft een eerste beroep gehad. Dit geldt ook voor personen die op het moment van onderzoek niet (meer) werkzaam waren maar ooit wel betaalde arbeid hebben gehad (o.m. uitgetreden moeders, arbeidsongeschikten, gepensioneerden). Ten derde mag worden aangenomen dat de invloed van de ouderlijke beroepsstatus en van de eigen opleiding het sterkst is in het eerste beroep in vergelijking met het uiteindelijke beroep. Tot slot: als we het huidige beroep zouden toevoegen zou dat geen noemenswaardige informatie opleveren, omdat de status van het huidige en van het eerste beroep sterk met elkaar samenhangen.

Het kiezen van het eerste beroep als afhankelijke variabele heeft als mogelijk nadeel dat het retrospectief is gemeten en dat daarbij misschien meer meetfouten optreden dan bij het huidige beroep (Blau & Duncan, 1967: pp.158). Met name oudere cohorten kunnen daarbij herinneringsfouten maken als zij lang geleden hun eerste beroep uitoefenden.

Relevantie

Een studie naar verwerving en intergenerationele overdracht van beroepsstatus in Suriname is om twee redenen een belangrijke toevoeging aan onderzoek naar statusverwerving en intergenerationele mobiliteit dat sinds de jaren zestig wereldwijd is uitgevoerd (Treiman & Ganzeboom 1990). Het merendeel van dit onderzoek werd uitgevoerd terwijl de overgang van de agrarische naar industriële productiewijze al voorbij was. Onderzoek in samenlevingen die nog steeds volop in deze transitie zijn, is relatief zeldzaam. Onze data hebben betrekking op intrede op de arbeidsmarkt vanaf ca. 1960, toen Suriname nog relatief agrarisch was. Toen en nu behoorde Suriname niet tot de moderne/postmoderne ontwikkelde economieën maar was en is het economisch gezien een ontwikkelingsland. Het biedt daarom een uitstekende mogelijkheid om hypothesen over de invloed van modernisering en economisch ontwikkeling te onderzoeken.

MODERNISERINGTHEORIE

Het moderniseringsproces

De belangrijkste theorie betreffende de veranderingen in het intergenerationele statusoverdrachtsproces binnen samenlevingen en de verschillen tussen samenlevingen is de moderniseringstheorie (zie voor een helder overzicht: Zijdeman, 2009, 2010).

Modernisering is het wereldwijde ontwikkelingsproces waarin de dominante agrarische productiewijze wordt getransformeerd naar een industriële en vervolgens naar een diensteneconomie. Modernisering omvat een aantal voor dit onderzoek relevante deelprocessen (Lenski 1966; Kahl 1968) die als volgt kunnen worden samengevat:

- In moderniserende samenlevingen vindt er een herstructurering plaats van het productieproces, waarin agrarische beroepen geleidelijk worden vervangen door

industriële beroepen. In de volgende fase volgt groei van dienstverlenende beroepen.

Een tweede trend in de moderniserende beroepenstructuur is dat meer beroepen worden geïntroduceerd waarvoor een langere en meer gespecialiseerde opleiding nodig is: er vindt een opwaardering (*'upgrading'*) plaats van de beroepenstructuur.

- Moderniserende samenlevingen ervaren een voortdurende groei van de opleidingsverdeling, de onderwijsexpansie. Nieuwe cohorten gaan steeds langer naar school, waardoor het gemiddelde opleidingsniveau van opeenvolgende cohorten steeds hoger wordt. Opleidingsexpansie kan een antwoord zijn op de grotere vraag naar vaardigheden en kwalificaties op de arbeidsmarkt (Kahl 1968), maar kan ook een autonoom gevolg zijn van sociale concurrentie, die niet wordt opgeroepen door *beroepsupgrading* (Collins 1979).
- Moderniserende samenlevingen worden gekarakteriseerd door een toenemende intensieve uitwisseling van personen, producten en ideeën tussen en binnen natiestaten – een proces dat vandaag de dag vaak wordt aangeduid als 'globalisering'. Arbeidsmarkten worden geografisch ook breder en internationaler. Het gevolg voor processen van beroepsverwerving is dat ze convergeren: landen raken geografisch gezien meer geïntegreerd en gelijk.
- Ten slotte, in moderniserende samenlevingen worden andere ideeën over hoe selectieprocessen moeten plaatsvinden dominant. Parsons (1970) heeft dit geëxpliciteerd in de gepaarde concepten: particularisme → universalisme en het herkomstbeginsel versus prestatiebeginsel (*ascription* → *achievement*). Volgens deze ideeën wordt selectie in moderniserende samenlevingen minder gebaseerd op toegewezen kenmerken (zoals ouderlijke status, maar ook geslacht en etniciteit) en wordt vervangen door selectie op basis van (onderwijs)prestaties. In de

stratificatieliteratuur, wordt dit proces vaak bestempeld als *meritocratische* selectie, een term bedacht in Young's (1958) satirische essay.

Modernisering en het OED-model

Op basis van de moderniseringstheorie veronderstelden Blau & Duncan (1967: 163) dat de sociaal-economische status van het beroep in toenemende mate wordt bepaald door het verkregen onderwijsniveau en steeds minder door familie-achtergrond (zoals vaders beroep). Sociale posities worden verworven op basis van iemands eigen inspanningen (behaalde opleiding) en zijn minder gebaseerd op aangeboren (erfelijke) kenmerken (sociale achtergrond). Toegepast op het OED-model betekent dit dat de directe effecten $O \rightarrow E$ en $O \rightarrow D$ in sterkte afnemen, en de invloed $E \rightarrow D$ sterker wordt.

Volgens de moderniseringstheorie zou deze verschuiving vooral veroorzaakt worden door het feit dat door de technologische ontwikkeling er een verandering heeft plaatsgehad in de beroepenstructuur. De zelfstandige landbouwers en de kleine ondernemers zijn relatief kleine beroepsgroepen geworden in (post-)industriële samenlevingen. En omdat juist in deze specifieke groepen de directe overdracht van het beroep (nl. bedrijf) tussen ouders en kinderen gebruikelijk is, mag worden verondersteld dat deze beroepsherstructurering het ascriptieve aspect heeft verkleind. Anderzijds heeft de dienstensector in moderne economieën een enorme groei doorgemaakt. Voor deze sector kan worden verwacht dat onderwijskwalificaties van groter belang zijn om een positie te verkrijgen. Dit heeft dus een positieve invloed op het verwervingsproces $E \rightarrow D$.

Na Blau & Duncan is over statusverwerving en intergenerationele overdracht veel onderzoek gedaan, voornamelijk in geïndustrialiseerde samenlevingen, maar ook wel in

ontwikkelingslanden (Treiman & Yip 1989; Treiman & Ganzeboom 1990). De algemene bevinding lijkt dat het prestatie-effect daadwerkelijk is toegenomen. De Graaf & Luijkx (1995) verwijzen echter naar een alternatieve verklaring voor deze bevinding, namelijk de culturele reproductie theorie van Bourdieu. Deze theorie gaat, net als de moderniseringstheorie, uit van een toegenomen waarde van onderwijskwalificaties, maar ziet deze als een legitimering van het voortbestaan van intergenerationele overdracht van sociale ongelijkheid. Ongelijkheid zou vandaag de dag nog steeds worden overgedragen op de volgende generatie, maar steeds minder via het directe pad van het ouderlijk beroep naar het beroep van de kinderen, maar eerder indirect via het onderwijs.

SURINAME

In deze studie wordt het patroon van de intergenerationele overdracht van beroepsstatus in Suriname onderzocht, gedifferentieerd zowel naar geslacht als naar etnische groep. Over de specifiek Surinaamse situatie binnen de context van het proces van statusverwerving kunnen de volgende kanttekeningen worden gemaakt.

Beroepenstructuur en beroepsstatus in Suriname

Suriname kan worden gekarakteriseerd als een ontwikkelingseconomie en heeft daarbij onder meer als kenmerken:

- Een grote landbouwsector inclusief de zelfvoorzienende landbouw (kostgrondbewerkers);
- Groot aandeel van de primaire grondstoffenwinning (mijnbouw, hout, goud);
- Een wijdverspreide informele economie ('hossel').

Deze kenmerken werken met name door in de manier waarop wij de beroepenstratificatie van Suriname meten, namelijk via de SRSEI, de *Surinamese Socio-Economic Index of occupational status*, ontwikkeld door Sno & Ganzeboom (2017).

Etnische groepen in Suriname

Suriname is etnisch zeer divers als gevolg van haar koloniale geschiedenis waarbij personen uit delen van Afrika (als 'tot slaafgemaakten'), China, Brits-Indië en Nederlands Oost-Indië (als 'contractarbeiders') naar het land kwamen om er gedwongen dan wel niet gedwongen te werken. Als gevolg van deze geschiedenis telt Suriname zeven grotere etnische groepen die op basis van hun migratiegeschiedenis als volgt kunnen worden opgesomd: Inheemsen, Marrons, Creolen, Chinezen, Hindostanen, Javanen, en een aanzienlijke groep Gemengden. Elk van deze etnische groepen heeft zich op een eigen manier ontwikkeld na aankomst in Suriname. In de literatuur heerst de opvatting (Van Lier 1977, Lewis 1999, Gowricharn & Schuster 2001) dat de etnische groepen in Suriname specifieke beroepen zouden hebben verkregen mede als gevolg van de migratiegeschiedenis en het daaropvolgende koloniale beleid. Zo zouden de Hindostanen en Javanen veelal in de landbouw in de rurale districten werken, de Creolen in de overheidssector en de Chinezen evenals de Hindostanen in de detailhandel. De Marrons en Inheemsen zouden voornamelijk in de zelfvoorzienende landbouw werkzaam zijn. De Gemengden, die geen specifieke migratiegeschiedenis kennen, zouden ook vaak in de overheidssector werken. Er zou dus sprake zijn van etnische segregatie hetgeen kan leiden tot etnische stratificatie.

Traditioneel gezien heeft stratificatie-onderzoek in Suriname zich geconcentreerd op de twee grootste etnische groepen, de Hindostanen en Creolen. Op deze manier wordt in feite

voorbijgegaan aan de etnische diversiteit van Suriname, waarbij ook andere groepen voorkomen zoals hierboven genoemd.

Mannen en vrouwen in Suriname

Suriname kan gezien worden als een ontwikkelingseconomie, waarbij verondersteld kan worden dat de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt geringer zal zijn dan die van mannen. In 2019 participeerde 74.93% van de mannelijke werkzame bevolking (15-64 jaar) in Suriname op de arbeidsmarkt vergeleken met 52,15% van de vrouwen op de arbeidsmarkt (ABS 2024: 182). Mannen zijn daarbij oververtegenwoordigd in sommige beroepssectoren zoals landbouw, transport, vakspecialistische, semi-geschoolde handarbeid, terwijl vrouwen vooral oververtegenwoordigd zijn in professionele en administratieve beroepen. De oververtegenwoordiging van mannen en vrouwen in deze specifieke beroepen zien we niet alleen in Suriname maar overal in de wereld. In moderniserende samenlevingen is een trend waar te nemen waarbij vrouwen in grote getalen zijn toegetreden tot de arbeidsmarkt en vrouwen zijn ook zichtbaar geworden in beroepen die voorheen door mannen werden gedomineerd. Het is aan te nemen dat deze trends zich ook in Suriname hebben voorgedaan, ook gegeven de bekende theorie dat in het Caribisch gebied mannen sneller aan dominantie hebben ingeboet dan elders (Miller 1988).

Onderwijs in Suriname

Onderwijs wordt in de literatuur beschouwd als de belangrijkste determinant voor het verwerven van een beroep. Een hogere opleiding van de ouders leidt tot betere uitkomsten voor de kinderen in het onderwijs. Een hogere opleiding leidt veelal tot betere kansen in de arbeidsmarkt. Ook in Suriname wordt het onderwijs vaak als “sleutel” of “motor” van maatschappelijke vooruitgang gezien (Gobardhan-Rambocus 2001; Schalkwijk 2016).

Het onderwijsstelsel in Suriname is zeer sterk gedifferentieerd, met een hoge mate van verticale en horizontale stratificatie. De uitersten liggen ver uiteen, met een omvangrijke groep die geen of weinig onderwijs heeft genoten tegenover een aanzienlijke groep hoger opgeleiden. Deze verticale differentiatie wordt in het Surinaamse onderwijsstelsel versterkt door een hoge mate van horizontale differentiatie, waarin meerdere stromen van algemeen vormend en van beroepsgericht onderwijs naast elkaar bestaan. Een bijzonder kenmerk van het Surinaamse onderwijs is verder dat het heel vaak voorkomt dat men wel deelneemt aan een bepaalde opleiding, maar dit niet met een getuigschrift afsluit. Sno & Ganzeboom (2024) hebben een specifiek Surinaamse opleidingsladder ontwikkeld die met al deze aspecten van het onderwijs rekening houdt.

ONDERZOEKSVRAGEN

De centrale vraag van ons onderzoek luidt:

Wat zijn de patronen en trends in de verwerving en intergenerationale overdracht van beroepsstatus in Suriname?

De daarbij behorende deelvragen zijn:

- a) Welke trends hebben zich voorgedaan in de structurele mobiliteit, dat wil zeggen de mate waarin de beroepsstatus van mannen en vrouwen die van hun vader en moeder overtreft en hoe heeft zich dat over de cohorten heen ontwikkeld?
- b) Hoe sterk is de overdracht van ouderlijke beroepsstatus op de status van het eerste beroep? Hoe verschilt de overdracht tussen mannen en vrouwen en hoe verandert de overdracht tussen cohorten? Omgekeerd geformuleerd: wat is de mate van relatieve

mobiliteit in Suriname en hoe verschilt deze tussen mannen en vrouwen en naar cohorten?

c) Wat is de rol van de opleiding bij de intergenerationele overdracht van beroepsstatus?

Hoe verschilt deze overdracht tussen mannen en vrouwen en hoe verandert de overdracht tussen cohorten?

d) Is er een verschil in overdracht dan wel intergenerationele mobiliteit tussen de diverse etnische groepen in Suriname?

METHODOLOGIE

Data

Er is gebruik gemaakt van het SURMOB2012 databestand (Sno & Ganzeboom, 2013), waarbij in 2011-2013 landelijk gegevens zijn verzameld over de loopbaan en ouderlijke achtergrond van 3929 Surinamers in de leeftijdsgroep 18-74 jaar en hun in leeftijd dichtstbijzijnde *sibling* (broer/zus). Deze betraden de arbeidsmarkt over een periode van ca. 50 jaar, globaal genomen tussen 1960 en 2010. Het SURMOB2012 onderzoek sluit aan bij de module *Social Inequality IV* van het *International Social Survey Programme* (ISSP), een *social-attitudes* survey met daaraan gekoppeld achtergrondgegevens waarmee sociale mobiliteit dan wel sociale reproductie kan worden gemeten. In de Surinaamse survey is er echter uitvoeriger naar stratificatiegegevens gevraagd dan in de internationale ISSP-survey.

SURMOB2012 betrof een landelijke representatieve steekproef getrokken met proportionele vertegenwoordiging van alle 10 districten, op basis van 63 *primary sampling points* met daarin telkens 80 random gespreide adressen. Deze adressen werden bezocht door interviewers die via een laatstjarige methode aselekt een lid van het huishouden selecteerden. De respons bedroeg ca. 79%.

De data voor dit artikel hebben betrekking op 3009 respondenten en hun 2138 siblings die ooit een beroep hebben uitgeoefend en waarvoor we over een geldige meting van het eerste beroep beschikken. Middels lineaire regressie-analyse wordt in kaart gebracht hoe de status van het eerste beroep wordt beïnvloed door achtereenvolgens het ouderlijk beroep en het eigen opleidingsniveau. Via een cohort-analyse kunnen de ontwikkelingen hierin over de tijd worden bestudeerd.

Verschillen met het BD-SAT model

Blau & Duncan (1967) betrokken in hun analyses slechts mannen en zonen. Onze studie verschilt op een viertal punten van de *benchmark* studie van Blau & Duncan. Ten eerste betrekken wij in onze studie naast mannen ook vrouwen. Een tweede verschil is dat wij ook een analyse maken van de invloed van moeders beroep naast vaders beroep. Ten derde maken wij geen gebruik van de opleiding van vaders en moeders, omdat het BD model liet zien dat vaders opleiding geen rechtstreekse invloed heeft op het eerste dan wel laatste beroep van de respondenten en dat is in Suriname ook het geval. Ten vierde betrekken wij etnische groepen in de analyse, waarbij een vergelijking wordt gemaakt van etnische groepen in het patroon van verwerving en intergenerationale overdracht van beroep.

Variabelen

Opleiding: SRLED

Voor het bepalen van het verkregen opleidingsniveau maken wij gebruik van de SRLED, de *Surinamese Level of Education*, welke in een eerder onderzoek is ontwikkeld (Sno & Ganzeboom 2024). Daartoe zijn de opleidingen ingedeeld naar 15 categorieën tussen 0 (geen opleiding, kan niet lezen en schrijven) en 14 (universitaire opleiding). Vervolgens is bij

elke categorie een onderscheid gemaakt tussen degenen die de opleiding hebben afgerond, en degenen die deze opleiding niet hebben afgemaakt. Op deze manier worden uiteindelijk 28 categorieën onderscheiden. Deze Surinaamse onderwijscategorieën zijn op basis van externe criteria naar optimale volgorde geschaald. Deze SRLED schaal varieert van 0 voor diegenen die niet naar school zijn gegaan en ook niet kunnen lezen of schrijven tot 100 voor respondenten met een afgeronde Masters graad.

Beroepsstatus: SRSEI

De beroepsinformatie in het SURMOB2012 survey werd verkregen door het stellen van een open vraag naar een uitgebreide omschrijving van het beroep en de daarbij behorende taken, alsook een gesloten vraag met een elftal beroepscategorieën (*crude* meting). De beschrijvingen van de open vraag zijn vervolgens gecodeerd naar de viercijferige *International Standard Classification of Occupations 1988* (ILO, 1990). Ook de informatie uit de *crude* meting zijn zoveel als mogelijk gecodeerd met een passende categorie uit deze viercijferige ISCO-classificatie en gebruikt om de informatie uit de open vraag te vervangen als deze niet eenduidig was. Het ging hierbij om circa 80 cases. Het eerste beroep heeft zoals eerder gesteld betrekking op de “eerste baan na afloop van de opleiding. (Vakantiejobs en bijbaantjes tijdens de opleiding tellen niet mee.)”. Voor het beroep van de ouders is gevraagd naar het beroep dat vader en moeder uitoefenden toen de respondent “ongeveer 12 jaar oud was” of eerder als deze informatie niet beschikbaar was omdat de ouders of niet (meer) werkten of reeds waren overleden. Bij de ouders was slechts informatie voorhanden uit een open vraag naar het beroep en de daarbij behorende taken.

Vanuit de ISCO-88 classificatie zijn beide metingen uitgedrukt in een interval schaal, de specifiek Surinaamse schaling SRSEI die door Sno & Ganzeboom (2017) is geconstrueerd. De

Surinamese Socio-Economic Index of Occupational Status SRSEI is ontwikkeld naar analogie van de internationale *Socio-Economic Index of Occupational Status* (ISEI). In deze statusschaal is rekening gehouden met de specifieke posities van zelfvoorzienende versus marktgerichte landbouw, van goudzoekers t.o.v. andere vakarbeiders, en van hosselaars ten opzichte van gesalarieerde beroepsbeoefenaren bij overheid en bedrijfsleven. Er is gebruik gemaakt van een Suriname-specifieke schaal omdat gebleken is dat de correlaties ca. 10% uitvallen als er wordt gemeten met dit landspecifieke meetinstrument.

Etniciteit: ETNO

Etniciteit is gemeten door zelfrapportage van de respondent. Wij gaan uit van de zeven grootste etnische groepen die Suriname telt: Inheemsen, Creolen, Marrons, Hindostanen, Javanen, Chinezen, en Gemengden. Een kleine groep Overigen, veelal buitenlanders, is buiten beschouwing gelaten omdat zij divers van samenstelling is en deze personen mogelijk hun opleiding en eerste beroep niet in Suriname hebben genoten, resp. uitgeoefend.

Cohorten: COHORT en COHx

We onderscheiden zes entreecohorten door de periode die ligt tussen het jaar waarop het oudste en het jongste cohort de arbeidsmarkt betraden (respectievelijk tussen 1960 en 2010) op te delen. Deze entreecohorten zijn gelijk qua grootte, maar verschillen qua breedte. Deze methode van cohortdefiniëring heeft als voordeel dat steekproeffluctuaties in elk cohort ongeveer gelijk zullen zijn. Cohort wordt ook gebruikt als continue variabele, door het gemiddelde entreejaar van het interval te hanteren. De betreffende variabele COHx is geherschaald tussen 0 en 1 en meet daarmee welke veranderingen zijn opgetreden tussen het oudste en jongste cohort.

RESULTATEN

== Tabel 0 ongeveer hier ==

Beroepsverdelingen en structurele mobiliteit

Tabel 0 geeft de basisgegevens van intergenerationele mobiliteitsanalyse weer: de beroepsverdelingen van de ouders en hun kinderen. De verdelingen zijn ontleend aan de *major groups* van de ISCO-88 classificatie, waarbij echter de hoofdgroep *Skilled Agricultural and Fishery Workers* (6000) is samengevoegd met de *submajor* groep *[Elementary] Unskilled Agricultural and Fishery Workers* (9200). Hoewel deze indeling lang niet het detail heeft dat we in de analyse feitelijk gebruiken (de SRSEI berust op 32 categorieën), is het instructief de verdelingen te vergelijken naar geslacht en generatie. De meest opmerkelijke verschillen zijn de volgende:

- De sterke uitstroom uit de landbouw is goed intergenerationeel zichtbaar. Het aantal landbouwers onder de mannen is gehalveerd ten opzichte van de vaders, en bij de vrouwen ten opzichte van de moeders is de daling nog veel sterker.
- Bij de elementaire beroepen buiten de landbouw (zoals bewaking, straatverkopers, schoonmakers) is het aandeel van de mannen niet erg verschoven t.o.v. de vaders, maar het aandeel onder de vrouwen is sterk gedaald ten opzichte van de moeders.
- Een duidelijk intergenerationele toename heeft zich voorgedaan onder *Clerks* (kantoorpersoneel) en de *(Semi-)Professionals*, maar deze stijging is veel sterker voor de vrouwen (ten opzichte van hun moeders) dan bij de mannen (ten opzichte van hun vaders). Dit patroon geldt ook voor de dienstverlenende beroepen (w.o.

winkelpersoneel, horeca, verzorgenden, koks, politieagenten en gevangenisbewaarders):

de intergenerationele toename is sterker bij de vrouwen.

- Het beeld van een algemene *upgrading* van de beroepenstructuur, die zich onder vrouwen zou hebben voorgedaan wordt enigszins verstoord door de groep met de hoogste status, Managers & Officials (hieronder worden ook kleine werkgevers gerekend). Bij deze groepen is het aandeel van de kindergeneratie juist afgenomen ten opzichte van de ouders, hoewel de daling onder de vrouwen ten opzichte van de moeder maar heel klein is. Deze *downgrading* van de beroepenstructuur komt voort uit het feit dat we te maken hebben met eerste beroepen. Men verkrijgt pas een senior managementfunctie verderop in de loopbaan.

== Tabel 1 ongeveer hier ==

Binnen een regressiemodel van structurele mobiliteit gaat het om de gemiddelden van SRSEI van herkomst -en bestemmingsverdelingen. **Tabel 1** laat deze **gemiddelde beroepsstatus** zien voor vrouwen en mannen, en vaders en moeders, uitgesplitst naar etnische groep. De verschillen kunnen worden bestudeerd tussen alle vier verdelingen. Op basis van deze gemiddelden concluderen we onder meer het volgende:

- In de generatie van de ouders was er een groot verschil tussen vaders en moeders, waarbij de moeders beslist lagere beroepen uitoefenden dan de vaders.
- Het genderverschil in gemiddelde SRSEI is compleet verdwenen in de generatie van hun jongvolwassen kinderen, waarin mannen en vrouwen ongeveer hetzelfde gemiddelde beroepsniveau hebben.

- Vanuit een intergenerationeel perspectief blijkt dat respondenten hogere beroepen uitoefenen dan hun ouders, wat de mate van structurele *upgrading* weergeeft. De opwaartse mobiliteit is **+5.6** punten SRSEI tussen zonen en ouders en **+6.3** punten SRSEI tussen dochters en hun ouders.

Voor zover intergenerationele verschillen kunnen worden geïnterpreteerd als historische veranderingen, is op dit punt een belangrijke conclusie dat in de Surinaamse samenleving vrouwen hun beroepspositie aanzienlijk hebben verbeterd ten opzichte van mannen.

Tabel 1 toont ook de **structurele mobiliteit voor de zeven etnische groepen**. We zien dat er sprake is van opwaartse mobiliteit voor alle etnische groepen in Suriname, met uitzondering van de Inheemsen. Verder is een opvallend resultaat dat opwaartse mobiliteit tamelijk gelijk is tussen etnische groepen, waarbij we bij de vrouwen zien dat de Javaanse vrouwen het meest opwaarts mobiel zijn (**+8.1** SRSEI) en Inheemse, Chinese en Gemengde vrouwen het minst (respectievelijk **-0.5**, **+3.2**, **+3.3** SRSEI ten opzichte van hun ouders). Bij de mannen zijn de Marrons het meest gestegen (**+10.8** SRSEI) ten opzichte van de ouders. De verschillen in structurele mobiliteit tussen etnische groepen zijn echter niet of nauwelijks statistisch significant.

Het derde deel van **Tabel 1** laat **veranderingen in de structurele mobiliteit** zien tussen ouders en kinderen over de zes cohorten, volgens een lineair model. De eerste kolom geeft de structurele mobiliteit weer in het oudste cohort, de tweede kolom hoeveel dat veranderd is in het jongste cohort, volgens een lineair ontwikkelingsmodel. Een eerste opmerkelijk resultaat is hier dat gemiddeld over alle etnische groepen de structurele mobiliteit is toegenomen over de cohorten (**+6.1** SRSEI). De verandering komt echter voornamelijk tot stand door de grotere toename bij de Marrons, Hindostanen en Javanen. Juist bij deze drie

groepen is de *upgrading* ten opzichte van de ouders een tamelijk recent verschijnsel. Bij de andere groepen lopen de cohortverschillen in *upgrading* meer in gelijke pas met die van de ouders.

== Tabel 2 ongeveer hier ==

Relatieve mobiliteit

Binnen een regressiemodel wordt de relatieve mobiliteit uitgedrukt in de samenhang tussen beroepen van ouders en kinderen: er is sprake van meer overdracht en minder relatieve mobiliteit naarmate deze samenhang sterker is. Wanneer er geen andere variabelen in het model zitten is de samenhang gelijk aan de hellingshoek van het bivariate regressiemodel, die weer gelijk is aan covariantie tussen oorsprongen en bestemmingen, en – indien oorsprong en bestemmingen beide zijn gestandaardiseerd –, gelijk is aan de correlatie. **Tabel 2** geeft de samenhang tussen beroepen van ouders en hun kinderen weer onder de kolom met de titel zFMSRSEI, die staat voor de gemiddelde beroepsstatus van beide ouders. Omdat de afhankelijke variabele zSRSEI1 ook gestandaardiseerd is, kunnen we deze coëfficiënten lezen als een gestandaardiseerde maat voor relatieve mobiliteit, namelijk de correlatie. In Model 1 zijn deze per etnische groep berekend. De intergenerationele correlaties verschillen niet veel tussen de groepen. Alleen bij de Inheemsen is de samenhang tussen beroep ouders en beroep kinderen wat zwakker dan bij de anderen, hetgeen betekent dat er bij de Inheemsen meer relatieve mobiliteit is. Bij Model 2 wordt de indicatie voor relatieve mobiliteit opgedeeld naar drie groepen: Inheemsen & Marrons, Aziatische Surinamers (Hindostanen, Javanen & Chinezen) en de overige (Afro-)Surinamers (Creolen & Gemengden). Hoewel de samenhang tussen beroep ouders en kinderen sterker lijkt voor de laatste groep, wijst statistische toetsing (zie gelijkblijvende adj.R2) uit dat de verschillen niet statistisch

significant zijn. Model 3 geeft ten slotte een schatting van de relatieve mobiliteit voor alle etnische groepen tezamen. Deze blijkt op **0.229** uit te komen. Vergeleken met uitkomsten van onderzoek in andere landen (zie CH4 van de dissertatie) is dit een betrekkelijk lage coëfficiënt, hetgeen duidt op veel relatieve mobiliteit in Suriname. Bij Blau & Duncan (1967) is de correlatie tussen beroep vader en eerste beroep zoon 0.42.

Het statusverwervingsmodel

Als laatste stap maken we bovenstaande analyse multivariaat door te bestuderen hoe de samenhang tussen beroepen van ouders en kinderen wordt gemedieerd door de opleiding. Bij deze modellen houden we er wel rekening mee dat etnische groepen een verschillende beroepsstatus hebben, maar gaan we ervan uit dat overdracht van beroepsstatus tussen ouders en kinderen hetzelfde is voor alle etnische groepen (zoals uit **Tabel 2** bleek).

== Tabel 3 ongeveer hier ==

Tabel 3 presenteert de resultaten van een stapsgewijze regressieanalyse ter verklaring van de status van het eerste beroep, gemeten middels de zSRSE11.

Beroepsstatus naar geslacht en cohort

Model 1 toont de invloed van de variabelen cohort en geslacht, inclusief de interactie tussen cohort en geslacht op de status van het eerste beroep. We zien het volgende:

- De jongere cohorten hebben beroepen met een significant hogere status in vergelijking met de oudere cohorten. Tussen cohorten vinden dezelfde bewegingen plaats als tussen generaties van ouders en kinderen.

- De resultaten laten zien dat vrouwen aanvankelijk (in het oudste cohort) een achterstand hadden ten opzichte van mannen, maar dat zij deze achterstand in latere cohorten hebben ingehaald en overtroffen.

Relatieve mobiliteit naar cohort

Model 2 introduceert de beroepsstatus van de ouders in de analyse. Dit herhaalt de analyse van **Tabel 2**, maar de coëfficiënt is iets sterker omdat we nu rekening houden met de cohortverschillen. De ouderlijke beroepsstatus (zFMSRSEI) heeft een zeer significant doch in vergelijking met het Blau & Duncan referentiemodel een relatief zwak effect (**0.236**) op de beroepsstatus van hun dochters en zonen. De cohortverschillen in de status van het eerste beroep verminderen aanzienlijk ten opzichte van die in Model 1 (**0.284** wordt **0.152**), omdat deze verschillen deels het gevolg zijn van de reeds bestaande verschillen in de beroepsstatus van de ouders.

In Model 3 wordt de interactie tussen cohort en ouderlijke beroepsstatus opgenomen. Hiermee wordt onderzocht of en hoe de intergenerationele overdracht van beroepsstatus is veranderd. Het effect van ouderlijke beroepsstatus is significant zwakker geworden (-**0.117*COHx**); de relatieve beroepsmobiliteit is over de tijd toegenomen. De overdracht van beroepsstatus verschilt niet significant tussen mannen en vrouwen.

Mediatie door opleiding

Model 4 voegt opleiding, gemeten als zSRLED, toe als een mediërende variabele. Deze stap leidt tot een ander beeld.

- Opleiding oefent een zeer sterk effect uit op de status van het eerste beroep (**.414** voor mannen). Het effect van opleiding is heel veel sterker voor vrouwen ($.414 + .315$) dan voor mannen.
- De cohortcoëfficiënt slaat om, van **0.161** naar **-0.320**: jongere cohorten hebben beroepen met een *lagere* status dan oudere cohorten als rekening gehouden wordt met het toegenomen opleidingsniveau van de jongere cohorten. Er is in Suriname sprake van een sterke **diploma-inflatie**: met hetzelfde opleidingsniveau verkrijgt men in jongere cohorten beroepen met een lagere status.
- Het directe effect van zFMSRSEI is meer dan gehalveerd (**0.128**) ten opzichte van het totale effect (**0.270**). Dit directe effect geeft weer in welke mate overdracht verloopt via andere mechanismen dan de opleiding. De ontwikkeling van deze coëfficiënten geeft ook aan dat van de totale overdracht van beroepsstatus de opleiding meer dan de helft verklaart.

Model 5 analyseert ten slotte hoe het effect van opleiding veranderd is over de cohorten.

- In tegenstelling tot wat in het algemeen wordt aangenomen (“in moderne samenlevingen wordt een diploma steeds belangrijker”), is het effect van opleiding op de beroepsstatus over de cohorten heen zwakker geworden (**-0.212*COH_x**): afgenomen rendement.
- De verzwakking van het opleidingsrendement heeft een belangrijke implicatie voor andere coëfficiënten in het model. De interactie tussen ouderlijke beroepsstatus en cohort wordt niet-significant (-0.044 vs. **-0.096**). Dit leidt tot de conclusie dat de in Model 3 en 4 waargenomen afname van de intergenerationele overdracht helemaal kan

worden toegeschreven aan het afnemende effect van opleiding op de status van het eerste beroep. De eerder besproken mechanismen van verdergaande meritocratisering in het onderwijs en het verminderen in omvang van beroepen die relatief vaak intergenerationeel worden overgedragen, speelt in Suriname geen grote rol.

CONCLUSIES

De resultaten kunnen worden vevat in de volgende vier conclusies:

1. Tussen 1960 en 2010 betraden Surinaamse mannen en vrouwen de arbeidsmarkt op steeds hogere beroepsniveaus, zowel in vergelijking met eerdere cohorten als ten opzichte van hun ouders. Er was sprake van grote structurele opwaartse mobiliteit en deze bleek nog toe te nemen in de jongere cohorten. Deze ontwikkeling lijkt voornamelijk te danken aan het verdwijnen van agrarische beroepen in de arbeidsverdeling. De trends verschillen tussen mannen en vrouwen: in 1960 stonden vrouwen in het nadeel ten opzichte van mannen, maar in 2010 hadden ze die achterstand ruimschoots ingehaald.
2. Het beroep van de ouders is in Suriname slechts een matig sterke voorspeller van het beroep bij intrede op de arbeidsmarkt. De intergenerationele correlatie voor Suriname (0.23) is lager dan wat gebruikelijk is in andere (ISSP) landen. Bovendien is deze correlatie over de cohorten afgenomen, van 0.28 maar 0.20. Wat betreft relatieve mobiliteit is Suriname een behoorlijk open samenleving, en deze openheid neemt toe.
3. Het beeld verandert wanneer we onderwijs beschouwen als een mediërende variabele tussen herkomst en bestemming en als een centraal mechanisme voor de intergenerationele overdracht van beroepsstatus. Het opleidingsniveau is een sterke

bepalende factor voor het bereiken van een bepaalde beroepspositie, maar dit geldt veel meer voor vrouwen dan voor mannen. De relatie tussen onderwijsniveau en beroepsstatus neemt echter over de cohorten af. In Suriname levert een diploma steeds minder beroepsstatus op. Deze toenemende diploma-inflatie is met name verantwoordelijk voor de verzwakking van de intergenerationele reproductie van beroepsstatus. De toenemende openheid van de Surinaamse samenleving lijkt met name te danken aan het dysfunctioneren van de arbeidsmarkt.

4. Er bestaan aanzienlijke verschillen in beroepsniveau tussen etnische groepen. De overdracht van beroepsstatus tussen ouders en kinderen is vrijwel gelijk tussen etnische groepen.

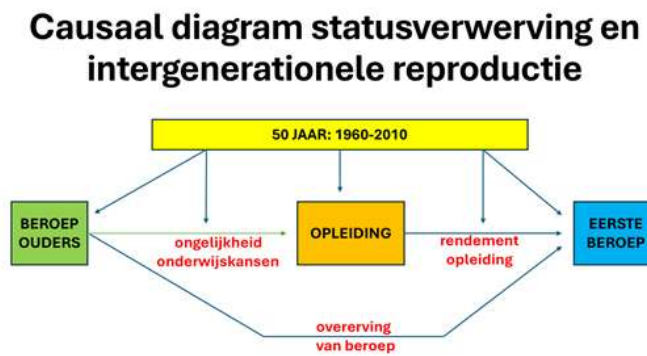
DISCUSSIE

Volgens Schalkwijk (2016) is onderwijs een “motor tot vooruitgang van de samenleving”, want opleiding lijkt volgens hem de beste voorspeller te zijn van het inkomen. Hij pleit daarom voor meer investeringen in het onderwijs om het onderwijsniveau van de Surinaamse bevolking te verhogen. Gobardhan-Rambocus (2001) noemt onderwijs de “sleutel voor maatschappelijke vooruitgang”. Echter laten onze resultaten zien dat meer onderwijs ook kan leiden tot diploma-inflatie. Met name in de jongere cohorten krijgt men bij dezelfde kwalificatie steeds vaker een beroep met een lagere status. De resultaten doen daardoor twijfel rijzen aan het nut van onderwijsexpansie in Suriname die door velen bepleit wordt, inclusief de beleidsmakers, in het bijzonder als deze expansie ertoe zou leiden dat het aantal hoger opgeleiden zou toenemen. Een gerelateerd probleem lijkt te bestaan uit het wegtrekken van hoger-opgeleid kader, de zgn. *brain-drain*, zoals ook aangegeven door Dulam & Franses (2015). Emigratie is volgens haar positief gecorreleerd met loonverschillen.

Ook de analyse van migratie-gegevens in SURMOB bestanden door Dewki et al. (2025) bevestigt dat emigratie uit Suriname relatief vaak hoger opgeleiden trekt. Eerder kan daarom gedacht worden aan het behouden van geschoold kader bijvoorbeeld door het aantrekkelijker maken van de Surinaamse beloningsstructuur zodat er geen motivatie bestaat om het land te verlaten.

TABELLEN EN FIGUREN

Figuur 1



Tabel 0: Beroepenverdelingen van vaders, moeders, mannen en vrouwen

	SRSEI	FATHERS	MOTHERS	MEN	WOMEN
1000 legislators, senior officials & managers	56	7.9%	3.8%	4.4%	3.5%
2000 professionals	62	3.2%	8.5%	4.6%	15.7%
3000 technicians and associated professionals	51	5.9%	2.6%	8.8%	8.5%
4000 clerks	40	5.1%	7.4%	7.5%	20.0%
5000 service workers & shop & market sales workers	30	9.2%	15.8%	12.3%	23.9%
7000 craft etc trades workers	42	21.1%	5.5%	28.9%	4.0%
8000 plant & machine operators & assemblers	40	11.4%	.4%	11.4%	1.1%
9000 elementary occupations	20	8.6%	33.7%	9.4%	19.3%
9200 agricultural, fishery etc labourers	17	27.6%	22.4%	12.8%	4.1%
		2374	1408	2616	2496

Tabel 1: Structurele Mobiliteit per Etniciteit en Cohort – Intergenerationele verschillen in beroepsverdeling

<u>ETHNICITY</u>	N of Cases	<u>Gemiddelde beroepsstatus (SRSEI)</u>					<u>Structurele mobiliteit</u>		<u>Veranderingen</u>	
		PARENTS	FATHER	MOTHER	MEN	WOMEN	MEN vs PARENTS	WOMEN vs PARENTS	COHx=0	Trend: COHx=1
Maroon	808	27.1	31.1	19.0	37.9	30.6	10.8	3.5	1.1	10.2
Native	138	34.5	37.2	28.9	36.5	34.1	1.9	-0.5	-0.4	2.6
Hindo	1393	31.9	33.5	26.4	36.4	39.6	4.5	7.7	0.3	10.7
Javanese	806	33.8	34.9	30.5	40.3	41.9	6.5	8.1	3.6	7.3
Chinese	47	40.3	41.1	37.3	45.1	41.1	4.8	0.8	5.1	-3.9
Creole	1250	35.8	39.9	30.6	42.2	42.9	6.3	7.0	6.1	1.5
Mixed	649	41.3	44.0	37.5	43.1	44.7	1.8	3.3	2.4	0.3
Total	5091	33.8	36.3	28.7	39.4	40.1	5.6	6.3	2.6	+6.1

Structurele mobiliteit gedefinieerd als verschillen tussen gemiddeld (SRSEI1 – FMSRSEI). Een positieve score houdt dus intergenerationele stijging in. N=5091 Respondenten en Siblings.

Tabel 2: Relatieve Mobiliteit per Etniciteit en Cohort: Intergenerationele samenhang van beroepsstatus

ETHNICITY	N	Model 1			Model 2			Model 3		
		B0	* COHx	zFMSRSEI	B0	* COHx	zFMSRSEI	B0	* COHx	nFMSRSEI
1 Maroon	795	-.525	.407	.213	-.537	.417		-.514	.398	
2 Native	136	-.246	-.037	.115	-.230	-.080	.197	-.221	-.100	
3 Hindostani	1388	-.344	.444	.230	-.351	.453		-.345	.445	
4 Javanese	803	.009	.162	.183	.023	.136	.215	.030	.122	.229
5 Chinese	47	.313	-.298	.235	.323	-.303		.315	-.299	
6 Creole	1247	.234	-.129	.263	.234	-.127	.259	.235	-.121	
7 Mixed	648	.312	-.250	.251	.309	-.252		.316	-.241	
Adj.R2		11.4%			11.4%			11.4%		

N = 5091 Respondents & Siblings.

Table 3 (Extract): Determinants of status of first jobs (zSRSEI1), standardized

	<u>Model 1</u>	<u>Model 2</u>	<u>Model 3</u>	<u>Model 4</u>	<u>Model 5</u>
COHx	0.284	0.152	0.161	-0.320	-0.201
FEMALE	-0.146	-0.169	-0.163	-0.207	-0.120
* COHx	0.248	0.291	0.273	0.344	0.103
zFMSRSEI		0.236	0.270	0.128	0.145
* FEMALE			-0.055	-0.041	-0.060
* COHx			-0.117	-0.096	0.044
zSRLED				0.414	0.521
* FEMALE				0.319	0.332
* COHx					-0.212
AdjR2					

N= 5147 men and women in 3342 families, models estimated with Stata-XTREG to correct sibling duplication of parental status. Missing values substituted by means. Control variables not shown: No_FMSRSEI, No_SRLED, ETHNICITY. Coefficients in RED not statistically significant (p < .05, two-tailed).

Referenties

- ABS (2024). *Geselecteerde statistieken over mannen en vrouwen in Suriname 2023*. Paramaribo SR: Algemeen Bureau voor de Statistiek in Suriname.
- Beller, Emily. 2009. "Bringing Intergenerational Social Mobility Research into the Twenty-First Century: Why Mothers Matter." *American Sociological Review* 74(4):507–28. doi: 10.1177/000312240907400401.
- Blau, Peter M., & Otis Dudley Duncan. 1967. *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Collins, Randall. 1979. *The Credential Society, a Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press.
- de Graaf, Paul M. & Ruud Luijkx. 1995. Paden naar succes: geboorte of diploma's? Pp. 31-45 in: J. Dronkers & W.C. Ultee (eds.), *Verschuivende ongelijkheid in Nederland: Sociale gelaagdheid en mobiliteit*. Assen: Van Gorcum.
- Dewki, Virin, Tamira E. Sno, & Harry BG Ganzeboom. 2025. "Occupational Status Attainment and Intergenerational Transmission of Occupational Status among Surinamese in Suriname and Surinamese Abroad." *Revista Internacional de Sociología* 83(4):e287. doi: 10.3989/ris.2025.83.4.1510.
- Dulam, Tina, & Philip Hans Franses. 2015. "Emigration, Wage Differentials and Brain Drain: The Case of Suriname." *Applied Economics* 47(23):2339–47. doi: 10.1080/0036846.2015.1005826.
- Erikson, Robert, & Janne Jonsson. 1996. *Can Education Be Equalized?* Boulder CO: Westview Press.
- Ganzeboom, Harry BG, Donald J. Treiman, & Wout C. Ultee. 1991. "Comparative Intergenerational Stratification Research: Three Generations and Beyond." *Annual Review of Sociology* 17(1):277–302. doi: 10.1146/annurev.soc.17.1.277.
- Gobardhan-Rambocus, Sabitrie Lilawatie. 2001. *Onderwijs Als Sleutel Tot Maatschappelijke vooruitgang*. Zutphen: Walburg Pers [Dissertatie Universiteit Leiden].
- Gowricharn, Ruben & , John Schuster. 2001. *Diaspora and Transnationalism: The Case of the Surinamese in the Netherlands*. Pp. 155-173 in: Hoefte, Rosemarijn & Meel, Peter (Eds.) 20th Century Suriname. Continuities and Discontinuities in a New World Society. Leiden NL: KTLV Press.

- ILO [International Labour Office]. 1990. *International Standard Classification of Occupations ISCO-88*. Geneva CH: International Labour Office.
- Kahl, Joseph A. 1968. *The Measurement of Modernism. A Study of Values in Brazil and Mexico*. Austin TX: University of Texas Press/Institute of Latin American Studies.
- Korupp, Sylvia E., Harry BG Ganzeboom, & Tanja V Van der Lippe. 2002. Do mothers matter? A comparison of models of the influence of mothers' and fathers' educational and occupational status on children's educational attainment. *Quality & Quantity* 36(1), 17–42. doi: 10.1023/A:1014393223522
- Lenski, Gerhard E. 1966. *Power and Privilege. A Theory of Social Stratification*. [Book]. Chapel Hill NC: University of North Carolina Press.
- Lewis, Lucy. 1999. "Social Stratification in Suriname and Guyana 1917-1945. An Exploratory Study." *Journal of Social Sciences* 6(1-2):81–100.
- McClendon, McKee J. 1977. "Structural and Exchange Components of Vertical Mobility." *American Sociological Review* 42(1):56–74. doi: 10.2307/2117731.
- Miller, Errol. 1988. "The Rise of Matriarchy in the Caribbean." *Caribbean Quarterly* 34(3–4):1–21. doi: 10.1080/00086495.1988.11829430.
- Parsons, Talcott. 1970. "Equality and Inequality in Modern Society, or Social Stratification Revisited." *Sociological Inquiry* 40(2):13–72. doi: 10.1111/j.1475-682X.1970.tb01002.x.
- Schalkwijk, Jaïr. 2016. "Onderwijs in Suriname: Een Analyse van de Censurresultaten 2004 en 2012." Pp. 169–84 in *Mozaïek van het Surinaamse volk. Volkstellingen in demografisch, economisch en sociaal perspectief*, edited by J. Menke. Paramaribo: ADEK Universiteit van Suriname / IGSR.
- Sno, Tamira E., & Harry BG Ganzeboom. 2013. "SurMob2012: Family and Social Inequality in Suriname 2011-2013" [machine-readable data file]. The Hague: DANS. To be archived.
- Sno, Tamira E., & Harry BG Ganzeboom. 2017. De Beroepenstratificatie van Suriname: Hotdog of Broodje Pom? *IGSR Academic Journal of Suriname* 8, 771–793.
- Sno, Tamira E., & Harry BG Ganzeboom. 2024. "The Value of Incomplete Education – The Case Of Suriname." [Poster presentation at NSV Dag van de Sociologie 2024, Radboud Universiteit Nijmegen. June 17, 2024]. <http://www.harryganzeboom.nl/PDF/papers&presentations.htm>

- Treiman, Donald J., & Harry BG Ganzeboom. 1990. "Cross-National Comparative Status-Attainment Research." *Research in Social Stratification and Mobility* 9, 105–127.
- Treiman, Donald J, & Kermit Terrell. 1975. "Sex and the process of status attainment: a comparison of working men and women." *American Sociological Review* 40 (2): 174-200. <https://doi.org/10.2307/2094344>.
- Treiman, Donald J., & Yip, Kam-Bor. 1989. "Educational an Occupational Attainment in 21 Countries." Pp. 373–94 in *Cross-National Research in Sociology*. Vol. 2, edited by M. L. Kohn. Newbury Park: Sage.
- Van Lier, Rudolf. 1977. *Samenleving in een grensgebied. Een sociaal-historische studie van Suriname*. [Derde herziene uitgave]. Amsterdam: Emmering.
- Young, Michael D. 1958. *The Rise of the Meritocracy, 1870-2033: An Essay on Education and Inequality*. London: Thames & Hudson.
- Zijdeman, Richard. L. 2010. *Status attainment in the Netherlands, 1811-1941: Spatial and temporal variation before and during industrialization*. Utrecht: Utrecht University [Phd Thesis].
- Zijdeman, Richard L. 2009. "Like My Father before Me: Intergenerational Occupational Status Transfer during Industrialization (Zeeland, 1811-1915)." *Continuity and Change* 24(3):455–86. doi: 10.1017/S0268416009990166.