FIFTY YEARS OF OCCUPATIONAL STATUS ATTAINMENT AND INTERGENERATIONAL OCCUPATIONAL MOBILITY AMONG ETHNIC GROUPS IN SURINAME AT CAREER BEGINNINGS: PATTERNS AND TRENDS, LABOURMARKETCOHORTS 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 ethnic and socio-economic inequalities intersect—the paper studies changes in the OED [Origin – Education – Destination] model among men and women in Suriname's seven major ethnic groups: Natives, Maroons, 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 (0.23) is lower than is typically observed in other (ISSP) countries, and it weakens across cohorts. From an intergenerational mobility perspective, Suriname appears to be a relatively open society, with openness increasing over time.
3. When we take education into account as an intervening variable and the central mechanism in the intergenerational transmission of occupational status, we see that 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: over cohorts, 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.

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

VIJFTIG JAAR STATUSVERWERVING EN INTERGENERATIONELE BEROEPSMOBILITEIT VAN ETNISCHE GROEPEN IN SURINAME BIJ HET BEGIN VAN DE LOOPBAAN: PATRONEN EN TRENDS, ARBEIDSMARKTCOHORTEN 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: 8009 (zonder abstracts, literatuur, tabellen & figuren)

VIJFTIG JAAR STATUSVERWERVING EN INTERGENERATIONELE BEROEPSMOBILITEIT VAN ETNISCHE GROEPEN IN SURINAME BIJ HET BEGIN VAN DE LOOPBAAN: PATRONEN EN TRENDS, ARBEIDSMARKTCOHORTEN 1960-2010

ABSTRACT EN TREFWOORDEN

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 beïnvloed door sekse, etniciteit, sociaal-economische herkomst en het eigen opleidingsniveau. Dit paper onderzoekt veranderingen in intergenerationele overdracht van beroepsstatus in de Surinaamse context, waarin 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: Dit paper maakt gebruik van de nationaal representatieve SURMOB2012 suveygegevens, 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 een matig sterke voorspeller van het beroep bij intrede. De intergenerationele correlatie (0.23) is lager dan wat in andere (ISSP) landen gebruikelijk is. Bovendien verzwakt deze correlatie over de cohorten. Wat betreft intergenerationele overdracht is Suriname een betrekkelijk open samenleving en neemt de openheid nog toe.
3. Wanneer we rekening houden met de opleiding als tussenliggende variabele en centraal mechanisme van intergenerationele overdracht van beroepsstatus zien we het volgende: 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 voor zowel mannen als vrouwen aan het afnemen. In latere cohorten levert een diploma steeds minder op. Deze toenemende diploma-inflatie is verantwoordelijk voor de afzwakking in intergenerationele 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 de verschillen in opleidingsniveau tussen de groepen.

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

Trefwoorden:

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

VIJFTIG JAAR STATUSVERWERVING EN INTERGENERATIONELE MOBILITEIT VAN ETNISCHE GROEPEN IN SURINAME BIJ BEGIN VAN DE LOOPBAAN: PATRONEN EN TRENDS, ARBEIDSMARKTCOHORTEN 1960-2010

INLEIDING

In dit paper bestuderen wij ontwikkelingen in de beroepsverwerving en intergenerationele beroepsmobiliteit van etnische groepen in Suriname bij intrede tot de arbeidsmarkt. Wij vergelijken daarbij de invloed van de ouderlijk beroepsstatus en van het eigen opleidingsniveau op de sociaal-economische status van het eerst verworven beroep van mannen en vrouwen. Dit beroep is gedefinieerd als de eerste betaalde arbeid na het verlaten van het onderwijs. Door vergelijkingen te maken tussen zes 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.

De zes cohorten zijn in hun beroepsloopbaan begonnen tussen 1960 en 2010. In deze 50 jaar hebben zich in Suriname heel wat ontwikkelingen voltrokken. Deze gebeurtenissen, die van betekenis kunnen zijn voor deelname aan onderwijs en arbeidsmarkt, zijn veel Surinamers wel bekend. Toch is het instructief om de cohorten te typeren naar de situatie in Suriname toen ze het onderwijs verlieten en de arbeidsmarkt betraden.

Het **Cohort 1964**[1] deed haar intrede op de arbeidsmarkt tussen 1955 en 1972, een periode waarin de Surinaamse economie dreef op de bauxietwinning en aluminiumsmelterij in Paranam. Een van de sociale gevolgen in deze tijd was Transmigratie in het district Brokopondo. Door de bouw van de Afobaka stuwdam (1958-1964) waren bewoners uit het district Brokopondo (Marrons en Inheemsen) gedwongen hun domicilie elders te zoeken, in het bijzonder in Paramaribo.

Cohort 1978 betrad de arbeidsmarkt tussen 1973 en 1982. In de tijd werd de Onafhankelijkheid (1975) afgekondigd, hetgeen vanaf 1970 gepaard ging met massa-emigratie, voornamelijk naar Nederland.

Cohort 1986 betrad de arbeidsmarkt tussen 1983 en 1989. Deze periode werd gekenmerkt door het Militair Bewind (1980-1991), de opschorting van de ontwikkelingshulp uit Nederland en de invoering van de visumplicht voor Nederland (1980). In deze periode verminderde de emigratie, maar verslechterde de economische situatie.

Cohort 1993, welke tussen 1990 en 1996 de arbeidsmarkt betrad, werd onder andere geconfronteerd met de Binnenlandse Oorlog (1986-1992), hetgeen zou leiden tot meer interne migratie van Marrons en Inheemsen naar Paramaribo. De economie zakte helemaal in (hyperinflatie in 1992-1994), en als gevolg daarvan steeg de uitmigratie van met name hoger opgeleide jongeren.

Toen **Cohort 2000** tussen 1997 en 2003 de arbeidsmarkt betrad was er sprake van enige economische en monetaire stabilisatie, leidend tot de invoering van de Surinaamse dollar (SRD) in 2004. In deze periode viel ook de sluiting van de aluminiumsmelterij (1999). Dit leidde ertoe dat de arbeiders uit de mijnbouwsector elders emplooi moesten zoeken.

[1] De cohorten worden gelabeld op basis van een *steekjaar*, hun gemiddelde jaar van intrede in de arbeidsmarkt. Logischerwijs gaat het verlaten van het onderwijs daaraan vooraf – en er kan een periode verstrijken tussen afsluiten van de onderwijsloopbaan en het beginnen van de beroepsloopbaan. .

Cohort 2007 betrad de arbeidsmarkt tussen 2004 en 2012 en werd geconfronteerd met voortgaande ontwaarding van de Surinaamse munt en de terugkeer van Bouterse via de verkiezingswinst in 2010 van de NDP die als een etnische doorbraakpartij kan worden gezien. De winning van bauxieterts kwam in deze periode tot een einde (uiteindelijk voltooid in 2015).

Het koppelen van historische gebeurtenissen via steekjaren van entreecohorten is belangrijk als oriëntatie, maar het is tegelijkertijd een erg onzekere manier van redeneren. Leden van cohorten zijn gedurende een langere periode geboren en maken deze gebeurtenissen op verschillende leeftijden mee. Ook de consequenties van de bovengeschetste economische en politieke ontwikkelingen voor kansen op de onderwijs- en arbeidsmarkt zijn tamelijk los.

Tegelijkertijd met historische gebeurtenissen voltrekken zich geleidelijke langetermijn moderniseringsprocessen, die ook in andere samenleving optreden. In de bestudeerde periode voltrok zich ook in Suriname een tertiarisering van de economie (afname van landbouwberoep en groei van diensten), kwamen vrouwen in steeds grotere mate naar de arbeidsmarkt en verkeerde Suriname steeds langer in het onderwijs. Etnische scheidsgrenzen werden merkbaar en onmerkbaar geslecht (Sno et al. 2023). Juist deze processen zijn mogelijk meer bepalend voor langetermijn trends in sociale mobiliteit en statusverwerving van korte termijn economische en politieke incidenten.

In het navolgende gaan we eerst in op de relevante onderzoekstraditie naar stratificatie en mobiliteit, zoals die zich internationaal ontwikkeld heeft. Op basis hiervan formuleren we op Suriname gerichte onderzoeksvragen.

Sociale stratificatie en intergenerationele beroepsmobiliteit

Sociale stratificatie heeft betrekking op posities in de sociaal-economische hiërarchie, doorgaans gedefinieerd op basis van opleiding en beroep (evt. inkomen en bezit). Onderzoek naar *Social Mobility* (Heath 1981; Heath & Li 2025) is gericht op de vraag in hoeverre posities in de sociale stratificatie gerelateerd zijn aan overeenkomstige eerdere posities, in het bijzonder die van de ouders of een eerder punt in de loopbaan. Er is sprake van Intergenerationele beroepsmobiliteit als de status van het eigen beroep verschilt 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 de status van het beroep van bestemming. Bijvoorbeeld: ook als de kinderen van een advocaat of landarbeider niet zelf advocaat of landarbeider worden, maakt deze herkomst heel veel uit voor hun bestemmingsberoep, zoals de kansen om bijvoorbeeld arts of straatveger te worden.

Intergenerationele (ook wel: sociale) mobiliteit is een thema dat al heel lang centraal staat in de sociologie (Heath 1981; Heath & Li 2025). 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, meritocratisch[2] ingerichte 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

[2] De term 'meritocratie' is ontleend aan het parodisch boek van Young (1958), die zelf niet zo positief tegen het beginsel 'beloning naar verdienste' aankeek.

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 (Bourdieu & Passeron 1977 [1970]). Sociale reproductie is dus het omgekeerde van sociale mobiliteit.

Structurele en relatieve mobiliteit

Intergenerationele mobiliteit wordt vaak onderscheiden in structurele mobiliteit en relatieve mobiliteit. Structurele mobiliteit duidt op de **verschillen** in beroepsverdelingen van ouders en hun kinderen. Relatieve mobiliteit heeft betrekking op de **samenhang** tussen ouderlijke beroepen en die van de kinderen. Structurele en relatieve mobiliteit kunnen onafhankelijk van elkaar variëren en produceren samen de mobiliteit die men ervaart. In een samenleving kan iedereen structureel mobiel zijn, maar wat betreft relatieve positie op hun 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 gemiddelde beroepsstatus worden ook wel *occupational upgrading / downgrading* genoemd. Dit betekent dat men gemiddeld omlaag- of omhooggaat ten opzichte van de ouders. Relatieve mobiliteit bestaat uit individuele stijging of daling ten opzichte van de positie van de ouders. Structurele verschillen tussen ouders en kinderen kunnen 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 eenvoudige 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 het mobiliteitsonderzoek). 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).

Het BD-statusverwervingsmodel

Met hun multivariate status-attainment [SAT]-model gaven Blau & Duncan (1967: CH5) het startschot voor causale modellering ('padanalyse') in de sociologie. In het BD-SAT model worden vijf variabelen met elkaar in causaal verband gebracht: opleiding en beroep van de ouders, opleiding, eerste beroep en het uiteindelijke beroep van de onderzoekspersonen. Middels padanalyse kwantificeerden BD de omvang van de directe en indirecte overdracht van ouderlijke achtergrond, gemeten middels vaders opleiding en beroep, op de status van het eerste en het huidig/laatste beroep van hun zonen. Het BD-SAT-model toonde aan dat voor mannen in de VS in 1962 de status van het beroep bij intrede op de arbeidsmarkt voor een belangrijk deel werd bepaald door het ouderlijk beroep, samen met het eigen opleidingsniveau, en in het geheel niet door de ouderlijke opleiding. Daarbij bleek de eigen opleiding een belangrijkere determinant van het eerst verworven beroep (**0.44**) dan de ouderlijke beroepsstatus (**0.22**), 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, namelijk doordat ouders hun kinderen een bepaalde opleiding bezorgen en deze met die 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. Het indirecte opleidingsmechanisme is echter met afstand het belangrijkste instrument van intergenerationele overdracht.

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[3] (1977) er al vroeg op 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, de eerdergenoemde *upgrading / downgrading*. Deze structurele mobiliteit kan in de door BD gebruikte regressiemodellen worden uitgedrukt in de *intercept* ('constante'). De mate van relatieve mobiliteit wordt uitgedrukt door de *slope* (hellingshoek) van het regressiemodel. Van deze voorstelling van McClendon maken wij ook gebruik in de navolgende 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 hun 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 vereenvoudigd tot het *Origin-Education-Destination* (OED) model (Jonsson 1996), zoals afgebeeld in **Figuur 1**. Daarbij wordt alleen de invloed van het beroep van de ouders, voorgesteld door O (*Origin*), en van het eigen opleidingsniveau, voorgesteld door E (*Education*) op het eerste dan wel het uiteindelijke beroep, voorgesteld door D (*Destination*), in beschouwing genomen. Het OED-model bestaat in de kern uit slechts drie variabelen. De opleiding van de ouders 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 het huidige paper wordt als bestemming alleen naar het eerste beroep gekeken. Dat verdient een nadere toelichting.

Eerste beroep

Wij concentreren ons in dit paper op het eerste beroep, om een viertal redenen. Ten eerste is het hiermee mogelijk om historische ontwikkelingen te analyseren via cohortvergelijking. 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 arbeidsmark betraden, inzicht in historische ontwikkelingen. Ten tweede heeft eenieder die ooit gewerkt

[3] Wij danken Marten Schalkwijk voor het ons herinneren aan het werk van McClendon.

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 verricht (o.m. uitgetreden moeders, arbeidsongeschikten, gepensioneerden). Ten derde mag worden aangenomen dat zowel de invloed van de ouderlijke beroepsstatus als van de eigen opleiding het sterkst is in het eerste beroep in vergelijking met het uiteindelijke beroep, hetgeen al bleek uit het BD SAT-model (Blau & Duncan 1967, figuur 5.2, pp 184). Ten vierde en ten slotte: als we het huidig beroep zouden toevoegen zou dat geen noemenswaardige informatie opleveren, omdat de status van het huidig en van het eerste beroep sterk met elkaar samenhangen. Het verband tussen het eerste en huidig beroep is in de SurMob2012 data namelijk uitzonderlijk sterk (**.733**).

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. De stratificatieliteratuur laat echter zien dat deze 'proxy-informatie over het algemeen van goede kwaliteit is (De Vries & De Graaf 2008).

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 de productietechnologie, waardoor agrarische beroepen 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 upgrading van de beroepenstructuur die leidt tot een 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 beroeps*upgrading* (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 gezien 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 dominant over hoe selectieprocessen moeten plaatsvinden. 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 steeds minder gebaseerd op aangeboren kenmerken (zoals ouderlijke status, maar ook geslacht en etniciteit) en wordt vervangen door selectie op basis van (onderwijs)prestaties. In de stratificatieliteratuur en in publieke discussie wordt dit proces vaak bestempeld als *meritocratische* selectie.

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 → E en O → D in sterkte afnemen, en de invloed E → 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 zou het verwervingsproces E → D in sterkte doen toenemen.

Na Blau & Duncan (1967) is over statusverwerving en intergenerationele overdracht veel onderzoek gedaan, voornamelijk in geïndustrialiseerde samenlevingen, maar ook wel in ontwikkelingslanden (zie de vroege overzichtsstudies van Treiman & Yip 1989; Treiman & Ganzeboom 1990; recent Heath & Li 2024; Van de Werfhorst 2024). De algemene bevinding lijkt dat het prestatie-effect daadwerkelijk is toegenomen.

SURINAME

In dit paper 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 in de onderzochte periode 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 (bauxiet, 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 (2018). Hierin worden informele en formele arbeidscontractsituaties van elkaar onderscheiden en zijn er speciale scores voor mijnbouwers en kostgrondbewerkers. Hierin onderscheidt deze schaal zich van de internationale variant.

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 gebracht werden om er al dan niet gedwongen te werken. Als gevolg van deze geschiedenis telt Suriname zeven grotere etnische groepen die op basis van hun migratie 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; Van Niekerk 1996; Lewis 1999; Gowricharn & Schüster 2001, ABS 2014) dat de etnische groepen in Suriname specifieke beroepen zouden hebben verkregen (en behouden) 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 maar in Suriname zijn ontstaan, zouden ook vaak in de overheidssector werken en eliteberoepen hebben (Choenni 2020).

Er zou dus in Suriname van oudsher sprake zijn van sterke etnische beroepssegregatie, 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 (bv. Hassankhan et al. 1995; Van Niekerk 1996). Van Niekerk (2000) interpreteert de posities van Creolen en Hindostanen naar analogie van de fabel van Fontaine “De krekel en de mier”. Hindostanen zouden gekenmerkt worden door spaarzaam en op familie gericht economisch gedrag, terwijl Creolen in een veel diffuser familieverband leven. Volgens Van Niekerk (1996, p.11) kunnen door het familiesysteem Hindostanen gebruik maken van arbeidskrachten binnen de familie hetgeen leidt tot economisch succes in de landbouw en tot immobiliteit door overdracht van het bedrijf tussen vader en zonen. Het diffusere familiesysteem van de Creolen zou ertoe leiden dat zij gemakkelijker konden migreren en uit de landbouw konden trekken om zich op iets anders toe te leggen en aldus sociaal mobiel te zijn.

Mannen en vrouwen in Suriname

Suriname kan gezien worden als een ontwikkelingseconomie, waarover doorgaans verondersteld wordt dat de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt geringer zal zijn dan die van mannen (Inglehart & Norris 2003). Deze veronderstelling klopt voor Suriname. 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 (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 (Charles & Grusky 2006). In moderniserende samenlevingen is een trend waar te nemen waarbij vrouwen in groten getale 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 kan worden beschouwd als de belangrijkste determinant voor het verwerven van een beroep. 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. 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 (SRLED – Surinamese Level of Edcation) 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 intergenerationele 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 en ook naar etnische groepen ontwikkeld?
b) Hoe sterk is de relatieve mobiliteit (overdracht van ouderlijke beroepsstatus) op de status van het eerste beroep? Hoe verschilt de overdracht tussen mannen en vrouwen en tussen etnische groepen en hoe verandert de overdracht tussen cohorten?
c) Wat is de rol van de opleiding bij de intergenerationele overdracht van beroepsstatus? Hoe verschilt deze overdracht tussen mannen en vrouwen en tussen etnische groepen en hoe verandert de rol van opleiding tussen de cohorten?

Relevantie

Een studie naar verwerving en intergenerationele overdracht van beroepsstatus in Suriname is 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 (de kern van het moderniseringsproces) 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 economische ontwikkeling te onderzoeken.

DATA EN METHODE

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)[4] [5]. Deze betraden de arbeidsmarkt in 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 Programma* (ISSP), een *social-attitudes* survey met daaraan gekoppeld achtergrondgegevens waarmee sociale mobiliteit 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 eerstjarige[6] methode bij toeval een lid van het huishouden selecteerden. De respons bedroeg ca. 79%.

De data voor dit paper 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 vergelijking van cohorten 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. Ons paper verschilt op een viertal punten van deze *benchmark* studie. Ten eerste betrekken wij in onze analyse naast mannen ook vrouwen. Een tweede verschil is dat wij ook een analyse maken

[4] In de vragenlijst aangegeven als: “de broer of zus met wie u het minste in leeftijd verschilt”. Het kan daarbij ook gaan om halfbroers/-zussen, pleegbroers/-zussen, stiefbroers/-zussen.

[5] Respondenten en hun broers/zussen vormen geen onafhankelijke waarnemingen. Zij delen dezelfde ouders, en de statuskenmerken van respondenten en hun siblings vertonen een veel sterkere samenhang dan we zouden verwachten op basis van waarnemingen die wel onafhankelijk zijn van elkaar. We corrigeren voor deze afhankelijkheid door gebruik te maken van XTREG. Zie ook Dewki et al. (2024) voor een toepassing van deze techniek.

[6] De eerstjarige methode houdt in: selectie van degene in het huishouden (tussen 18 en 74 jaar) die het eerst jarig is na een vooraf opgegeven *random* datum

van de invloed van moeders beroep naast vaders beroep[7]. 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 de beroepsverwerving van hun kinderen en dat is in Suriname ook het geval. Ten vierde betrekken wij etniciteit in de analyse, waarbij een vergelijking wordt gemaakt tussen zeven etnische groepen voor wat betreft het patroon van verwerving en intergenerationele 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 is zoveel als mogelijk gecodeerd met een passende categorie uit deze viercijferige classificatie en gebruikt om de informatie uit de open vraag te vervangen als deze niet eenduidig was.[8] 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 is de beroepsmeting uitgedrukt in een intervalschaal, de specifiek Surinaamse schaling SRSEI die door Sno & Ganzeboom (2018) 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 de Surinaamse 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

[7] Een reviewer merkte op dat men in het Caribisch gebied niet zomaar kan uitgaan van een nucleair gezin en dat in veel situaties de vader ontbreekt. Deze opmerking is juist, maar gaat voorbij aan het feit dat iedereen een vader heeft, of die in het gezin aanwezig is of niet. Van de Aziaten (Hindostanen, Javanen, Chinezen) woonde in hun jeugd ca. 87% bij beide ouders, bij de Creolen, Marrons, Inheemsen, Gemengden is dit ca. 60%.
[8] Circa 80 cases van de bijna 3000.

bedrijfsleven. Er is gebruik gemaakt van deze Suriname-specifieke schaal omdat gebleken is (Sno & Ganzeboom 2017) dat correlaties ca. 10% uitvallen als er wordt gemeten met dit landspecifieke meetinstrument.

Sekse: FEMALE

Sekse wordt in de analyse gemeten via de 0/1 variabele FEMALE waarbij 0=man en 1=vrouw.

Etniciteit: ETNICITY

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, respectievelijk uitgeoefend.

Cohorten: COHORT en COHx

We onderscheiden zes entreecohorten door de periode die ligt tussen het jaar waarop het oudste en het jongste cohort[9] de arbeidsmarkt betraden (respectievelijk tussen 1960 en 2010) op te delen. Deze entreecohorten (COHORT) 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 tissen 0 en 1 en meet daarmee welke veranderingen zijn opgetreden tussen het oudste en jongste cohort.

Figuur 2 illustreert de basisgegevens van het OED-model. **Figuur 2b** laat zien hoe het niveau van het entreeberoep zich heeft ontwikkeld voor mannen en vrouwen, **Figuur 2a** hoe dit voor vaders en moeders eruitzag en **Figuur 2c** hoe de opleidingsverdeling voor mannen en vrouwen is geëxpandeerd. Opvallend is dat de ontwikkeling over de cohorten tamelijk regelmatig verloopt en de boven geschetste historische gebeurtenissen geen breuken teweeg hebben gebracht.

== Figuur 2 ongeveer hier =

RESULTATEN

Beroepsverdelingen en structurele mobiliteit

Tabel 1 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 *Market Oriented 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:

[9] Wij gebruiken de leeftijdsaanduidingen “oud” en “jong” voor eerdere en latere entreecohorten. Dit is een enigszins misleidende terminologie. Want toen ze op de arbeidsmarkt kwamen waren de cohorten allemaal jong (circa 20 jaar).

== Tabel 1 ongeveer hier ==

- 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 duidelijke 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 (waaronder 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 kindgeneratie 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 2 ongeveer hier ==

Binnen een regressiemodel van structurele mobiliteit gaat het om de gemiddelden van SRSEI van herkomst -en bestemmingsverdelingen. **Tabel 2** laat in de onderste regel deze gemiddelde beroepsstatus zien voor vrouwen en mannen, en vaders en moeders; in de regels daarboven is dit uitgesplitst naar etnische groep. De verschillen kunnen worden bestudeerd tussen alle vier verdelingen. Op basis van de 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 zonen en dochters 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 2 toont ook de structurele mobiliteit voor de zeven etnische groepen afzonderlijk. We zien dat er voor alle etnische groepen in Suriname sprake is van opwaartse mobiliteit, 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 hun ouders. De verschillen in structurele mobiliteit tussen etnische groepen zijn echter niet of nauwelijks statistisch significant.

Het derde deel van **Tabel 2** laat zien hoe de structurele mobiliteit tussen ouders en kinderen zich ontwikkeld heeft 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 kennelijk een tamelijk recent verschijnsel. Bij de andere groepen lopen de cohortverschillen in *upgrading* meer in gelijke pas met die van de ouders.

== Tabel 3 ongeveer hier ==

Relatieve mobiliteit

Binnen een lineair model wordt de relatieve mobiliteit uitgedrukt in de regressiecoëfficiënt (*slope* of hellingshoek) tussen beroepen van ouders en kinderen: er is sprake van meer overdracht en minder relatieve mobiliteit naarmate deze coëfficiënt sterker is. Wanneer er geen andere variabelen in het model zitten (enkelvoudige of bivariate regressie) is deze coëfficiënt gelijk aan de covariantie tussen oorsprongen en bestemmingen, en – indien oorsprongen en bestemmingen beide zijn gestandaardiseerd, zoals we hier doen –, gelijk is aan de correlatie. De correlatie is een coëfficiënt die gemakkelijk te interpreteren is in sterkte[10]. **Tabel 3** geeft deze samenhang tussen beroepen van ouders en hun kinderen weer onder de kolom met de titel zFMSRSEI, hetgeen staat voor de gemiddelde beroepsstatus van beide ouders in z-scores. Model 1 geeft in drie coëfficiënten weer hoe de overdracht van beroepsstatus voor de verschillende etnische groepen eruitziet. B0 geeft aan: de verwachte status van het eerste beroep voor het oudste cohort. Deze varieert van **-.525** voor Marrons naar **+.312** en **-.313** voor Gemengden en Chinezen**.** Onder COHx staat hoe de beroepsstatus veranderd is tussen het oudste en het jongste cohort. Met name Marrons en Hindostanen hebben hun achterstand ingehaald, terwijl Chinezen en Gemengden hun relatieve positie nagenoeg kwijtraakten.

In de kolom zFMSRSEI staat hoe sterk de overdracht is tussen het beroep van de ouders en het beroep van de respondenten/siblings. In Model 2 worden de overdrachtscoëfficiënten gecomprimeerd tot drie groepen en in Model 3 tot één groep. In Model 1 verschillen de intergenerationele correlaties 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). Volgens de theorie van Van Niekerk (1996) zou de overdracht onder de

[10] Volgens de criteria van Cohen (1992) is een correlatie van 0.10 “zwak”, van 0.30 “matig sterk” en van 0.50 “sterk”.

Aziatische groepen sterker moeten zijn dan onder de Afro-Surinamers. Op basis van hun sterke binnenlandse migratie zouden we een nog zwakkere samenhang mogen verwachten onder de Marrons en de Inheemsen. Hoewel de samenhang tussen beroep ouders en kinderen zwakker lijkt voor de laatste groep, wijst statistische toetsing (zie gelijkblijvende adj. R2) uit dat de verschillen niet statistisch significant zijn. Model 3 geeft uiteindelijk 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 ook de Studie in de dissertatie over intergenerationele overdracht van beroepsstatus van Suriname vergeleken met de ISSP-landen[11]) is dit een matig sterke 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,** in de overige landen in de ISSP2009 ca. **0.37**[12].

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 3, Model 3** bleek).

== Tabel 4 ongeveer hier ==

Tabel 4 presenteert de resultaten van een stapsgewijze regressieanalyse ter verklaring van de status van het eerste beroep, weer gemeten middels de zSRSEI1. Voorzover de variabelen gestandaardiseerd (zSRSEI1, zFMSRSEI en zSRLED) zijn, kunnen we deze getallen beschouwen als gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten en qua sterkte met elkaar vergelijken. In de modellen wordt gebruik gemaakt van *mean substitution with dummy variable control*[13] om zoveel mogelijk van alle beschikbare data gebruik te maken.

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. Hiermee wordt nagegaan hoe verschillen tussen mannen en vrouwen veranderen over de cohorten. 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 jongere cohorten hebben ingehaald en overtroffen.

[11] Met ISSP-landen wordt bedoeld de 45 landen in de ISSP2009 – dit zijn in meerderheid *Global North* landen, maar ook een aanzienlijke hoeveelheid *Global South* landen- Zie studie over de intergenerationele overdracht van beroepsstatus van Suriname vergeleken met de ISSP-landen.

[12] Dit getal is ontleend aan berekening voor de internationale vergelijkingsstudie in de dissertatie. Het is helemaal vergelijkbaar met het getal in Tabel 3, omdat we in de internationale vergelijking etniciteit niet constant kunnen houden.

[13] In de uitvoerige versie van dit paper wordt een vergelijking gemaakt tussen deze eenvoudige methode en *Maximum Likelihood* (MLMV) en *Multiple Imputatoion (MI)*. Dit leverde geen substantiële verschillen op,

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 en dus indirect verlopen.

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 intergenerationele 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 sterk effect uit op de status van het eerste beroep. Voor mannen is het **0.414**. Het rendement van opleiding is heel veel sterker voor vrouwen (0**.414** + **0.315**) 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**). Het directe effect geeft weer in welke mate overdracht verloopt via andere mechanismen dan de opleiding. Deze coëfficiënten geven ook aan dat van de totale intergenerationele 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*COHx)**: er is sprake van een sterk afgenomen rendement van de opleiding.

- 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, spelen in Suriname geen grote rol. De gegroeide openheid ontstaat in de arbeidsmarkt.

Figuur 3 illustreert de ontwikkelingen in het OED-model in onderdelen. **Figuur 3a** laat de ontwikkeling van de totale intergenerationele samenhang van beroepen zien; **Figuur 3b** laat het beroepsrendement van opleiding zien, voor mannen en vrouwen afzonderlijk. Duidelijk is te zien dat het rendement van opleiding voor mannen veel geringer is dan voor vrouwen en dat de diploma-inflatie voor mannen sterker is dan voor vrouwen. Opnieuw is te zien dat in deze ontwikkelingen geen plotselinge sprongen zitten.

== Figuur 3ab ongeveer hier ==

CONCLUSIES

De resultaten kunnen worden vervat 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 waren vrouwen wat betreft beroepsstatus in het nadeel ten opzichte van mannen, maar in 2010 hadden vrouwen 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. Anders dan de moderniseringstheorie doet verwachten, is intergenerationele correlatie voor Suriname (**0.23**) lager dan wat gebruikelijk is in andere (ISSP) landen. Bovendien is deze correlatie over de cohorten afgenomen, van **0.28** naar **0.20**. Wat betreft relatieve mobiliteit is Suriname een behoorlijk open samenleving, en deze openheid is in de bestudeerde 50 jaar nog toegenomen.

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 ook een Suriname een sterke bepalende factor voor het bereiken van een beroepspositie, maar dit geldt veel sterker voor vrouwen dan voor mannen. De relatie tussen opleidingsniveau en beroepsstatus neemt echter over de cohorten af. In Suriname levert een diploma steeds minder beroepsstatus op. Deze diploma-inflatie is met name verantwoordelijk voor de verzwakking van de intergenerationele overdracht van beroepsstatus. De toenemende openheid van de Surinaamse samenleving lijkt met name te danken aan het disfunctioneren van de arbeidsmarkt. Er is sprake van een steeds gebrekkigere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De verschillen tussen hoger en lager opgeleiden op de arbeidsmarkt worden steeds kleiner.

4. Er bestaan aanzienlijke verschillen in beroepsstatus tussen Suriname's etnische groepen. In de beroepshiërarchie staan de Gemengden en Chinezen aan de top en wordt de onderste treden ingenomen door Marrons en Inheemsen. Onder de middengroepen nemen de Creolen een hogere plek in dan de Hindostanen. De mate van overdracht van

beroepsstatus tussen ouders en kinderen is echter vrijwel gelijk tussen de etnische groepen.

DISCUSSIE

Volgens Schalkwijk (2016) is onderwijs een “motor tot vooruitgang van de samenleving”, want opleiding blijkt volgens hem de beste voorspeller te zijn van het inkomen. Hij pleit daarom voor meer investeringen in het onderwijs om het opleidingsniveau van de Surinaamse bevolking te verhogen. Gobardhan-Rambocus (2001) noemt onderwijs de “sleutel voor maatschappelijke vooruitgang”. Echter, onze resultaten laten 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. Voor hen zijn niet voldoende beroepen op de Surinaamse arbeidsmarkt.

Een gerelateerd probleem lijkt te bestaan uit het wegtrekken van hoger-opgeleid kader, de zgn. *braindrain*, zoals bestudeerd door Dulam & Franses (2015) en Dewki et al. (2025). Emigratie wordt volgens Dulam veroorzaakt door loonverschillen. Ook de analyse van migratie-gegevens in SURMOB-bestanden door Dewki et al. (2025) bevestigt dat emigratie uit Suriname relatief vaak hoger opgeleiden betreft. Meer onderwiisexpansie in Suriname leidt mogelijk tot meer migratie en braindrain. Eerder moet 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.

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 (in het bijzonder het schalen van beroepen en opleidingscategorieën, de behandeling van *missing values* en het analyseren van *sibling* data via XTREG) verwijzen wij naar de andere studies in de dissertatie. Eerdere versies van deze studie werden gepresenteerd op de "*AdeKUS Research Days"* (11-12 december 2025) en op de conferentie "*Legacies of Slavery and Indentured Labour*" (ADEK, 21 juni 2017). De tekst van deze studie en de analyses werden door beide auteurs gezamenlijk geproduceerd met TS als eindverantwoordelijke. Wij bedanken Aat Liefbroer en John Schuster (medebegeleiders van het dissertatieproject) en de reviewers voor hun deskundig advies bij de totstandkoming van dit paper.

Referenties

ABS [Algemeen Bureau voor de Statistiek]. (2024). *Geselecteerde statistieken over vrouwen en mannen in Suriname 2023*. Algemeen Bureau voor de Statistiek [Suriname in Cijfers 372/2024-02].

Beller, E. (2009). Bringing Intergenerational Social Mobility Research into the Twenty-first Century: Why Mothers Matter. *American Sociological Review*, *74*(4), 507–528. https://doi.org/10.1177/000312240907400401

Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). The American Occupational Structure. In *The American Occupational Structure*. Wiley. https://doi.org/10.2307/2092400

Bourdieu, P., & Passeron, J. (1977[1970]). Reproduction in Education, Society and Culture. Sage Publications.

Charles, M., & Grusky, D. B. (2006). Models for describing the underlying structure of sex segregation. *American Journal of Sociology*, *111*(5), 1595–1605. doi.org

Choenni, C. E. (2020). De Gemengde bevolking van Suriname: een demografische analyse. *[Online Blog, 11 Juli 2020]*. https://www.hindorama.com/de-gemengde-bevolking-van-suriname-een-demografische-analyse-chan-e-s-choenni/

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, *112*(1), 155–159. https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155

Collins, R. (1979). *The Credential Society, a Historical Sociology of Education and Stratification*. Academic Press.

De Vries, J., & De Graaf, P. M. (2008). The Reliability of Family Background Effects on Status Attainment: Multiple Informant Models. *Quality & Quantity*, *42*(2), 203–234. https://doi.org/10.1007/s11135-006-9042-6

Dewki, V., Sno, T. E., & Ganzeboom, H. (2025). Occupational Status Attainment and Intergenerational Transmission of Occupational Status among Surinamese in Suriname and Surinamese abroad. *Revista Internacional de Sociología*, *83*(4), e287. https://doi.org/10.3989/ris.2025.83.4.1510

Dulam, T., & Franses, P. H. (2015). Emigration, wage differentials and brain drain: the case of Suriname. *Applied Economics*, *47*(23), 2339–2347. https://doi.org/10.1080/00036846.2015.1005826

Ganzeboom, H. B., Treiman, D. J., & Ultee, W. C. (1991). Comparative intergenerational stratification research: Three generations and beyond. *Annual Review of Sociology*, *17*(1), 277–302. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.17.1.277

Gobardhan-Rambocus, S. L. (2001). Onderwijs als sleutel tot maatschappelijke vooruitgang. Walburg Pers [PhD dissertation Universiteit Leiden].

Gowricharn, R. S., & Schüster, J. (2001). Diaspora and Transnationalism. The Case of the Surinamese in the Netherlands. In R. Hoefte & P. Meel (Eds.), *Twentieth Century Surinam. Continuities and Discontinuities in a New World Society* (pp. 155–173). KITLV Press. https://doi.org/10.5744/florida/9780813044583.003.0003

Hassankhan, M. S., Ligeon, M., & Scheepers, P. (1995). Sociaal-Economische Verschillen tussen Creolen, Hindoestanen en Javanen: 130 jaar Na Afschaffing van de Slavernij. In L. Gobardhan-Rambocus, M. Hassankhan, & J. Egger (Eds.), *De erfenis van de slavernij* (pp. 249–274). Anton de Kom Universiteit.

Heath, A. (1981). Social Mobility. Fontana.

Heath, A., & Li, Y. (2025). *Social Mobility. Key concepts*. Polity Press.

ILO [International Labour Office]. (1990). International Standard Classification of Occupations ISCO-88. International Labour Office. https://www.taylorfrancis.com/books/9781466588127/chapters/10.1201/b15476-18

Inglehart, R. F., & Norris, P. (2003). *Rising Tide: Gender Equality & Cultural Change around the World*. Cambridge University Press.

Jonsson, Jan O. 1996. "Stratification in Post-Industrial Society. Are Educational Qualifications of Growing Importance?" Pp. 115–44 in *Can Educatiom Be Equalized?*, edited by R. Erikson & J. O. Jonsson. Westview Press.

Kahl, J. A. (1968). *The Measurement of Modernism. A Study of Values in Brazil and Mexico.* University of Texas Press/Institute of Latin American Studies.

Korupp, S. E., Ganzeboom, H. B., & Van der Lippe, T. V. (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. https://doi.org/10.1023/A:1014393223522

Lenski, G. E. (1966). Power and Privilege. A Theory of Social Stratification. University of North Carolina Press.

Lewis, L. (1999). Social Stratification In Suriname And Guyana 1917-1945. An Exploratory Study. *Journal of Social Sciences*, *6*(1–2), 81–100.

McClendon, M. J. (1977). Structural and Exchange Components of Vertical Mobility. *American Sociological Review*, *42*(1), 56–74. https://doi.org/10.2307/2117731

Miller, E. (1988). The Rise of Matriarchy in the Caribbean. *Caribbean Quarterly*, *34*(3), 1–21. https://doi.org/10.1080/00086495.1988.11829430

Parsons, T. (1970). Equality and Inequality in Modern Society, or Social Stratification Revisited. *Edward O. Laumann (Ed.), Social Stratification: Research and Theory for the 1970s.*, *40*(Spring), 13–72. https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1970.tb01002.x

Schalkwijk, J. (2016). Onderwijs in Suriname: een analyse van de censusresultaten 2004 en 2012. In J. Menke (Ed.), *Mozaïek van het Surinaamse Volk: Volkstellingen in Demografisch, Economisch en Sociaal Perspectief* (pp. 169–184). ADEK Universiteit van Suriname / IGSR.

Sno, T E & Ganzeboom, HBG. (2013). "SurMob2012: Family and Social Inequality in Suriname 2011-2013" [machine-readable data file]. The Hague: DANS. To be archived.

Sno, T. E., & Ganzeboom, H. B. (2018). De Beroepenstratificatie van Suriname: Hotdog of Broodje Pom? *IGSR Academic Journal of Suriname*, *8*, 771–793.

Sno, T. E., Ganzeboom, H. B., & Schuster, J. (2023). Ethnic Diversity and Ethnic Stratification in Suriname in 2012. In M. Hassankhan, H. Ramsoedh, B. Lal, & G. Vahed (Eds.), *Ethnic Relation in Plural Societies* (pp. 195–230). Manohar Press.

Sno, T. E., & Ganzeboom, H. B. (2024). De Surinaamse Onderwijsladder: Schaling Van Kwalificaties Naar Niveau; Met Speciale Aandacht Voor Niet-Afgemaakte Opleidingen. *[Working Paper Last Presented DvdS, Nijmegen 17 Juni 2024]*.

Treiman, D. J., & Ganzeboom, H. B. (1990). Cross-national comparative status-attainment research. *Research in Social Stratification and Mobility*, *9*, 105–127.

Treiman, D. J., & Terrell, K. (1975). Sex and the Process of Status Attainment: A Comparison of Working Women and Men. *American Sociological Review*, *40*(2), 174–200. http://www.jstor.org/stable/2094344

Treiman, D. J., & Yip, K.-B. (1989). Educational and Occupational Attainment in 21 Countries. In M. L. Kohn (Ed.), *Cross-National Research In Sociology* (1989th ed., Vol. 2, Issue 1988, pp. 373–394). SAGE Publications.

Van de Werfhorst, H. G. (2024). Is Meritocracy Not So Bad After All? Educational Expansion and Intergenerational Mobility in 40 Countries. *American Sociological Review*, *89*(6), 1181–1213. https://doi.org/10.1177/00031224241292352

Van Lier, R. A. (1977). Samenleving in een grensgebied [derde herziene uitgave]. S. Emmerring.

Van Niekerk, M. (1996). Differentieel maatschappelijk succes. Creolen en Hindostanen in Suriname. *OSO Tijdschrift Voor Surinaamse Taalkunde*, *15*(1), 5–17.

Van Niekerk, M. (2000). De krekel en de mier: Fabels en feiten over maatschappelijke stijging van Creoolse en Hindoestaanse Surinamers in Nederland. Het Spinhuis.

Young, M. D. (1958). The rise of the meritocracy, 1870-2033: An essay on education and inequality. Thames & Hudson.

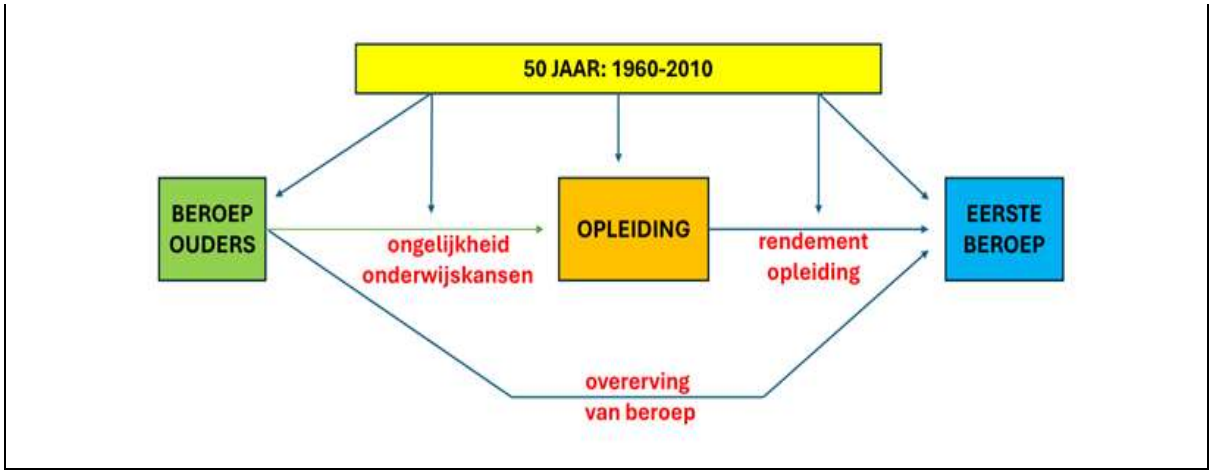
Zijdeman, R. L. (2009). Like my father before me: intergenerational occupational status transfer during industrialization (Zeeland, 1811–1915). *Continuity and Change*, *24*(3), 455–486. https://doi.org/10.1017/S0268416009990166

Zijdeman, R. L. (2010). Status attainment in the Netherlands, 1811-1941. Universiteit Utrecht (PhD dissertation).

FIGUREN EN TABELLEN

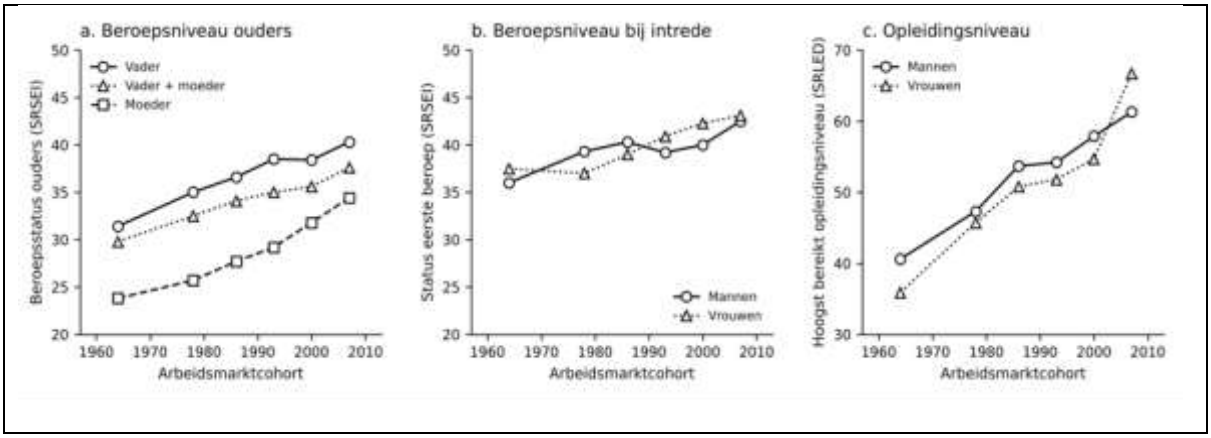
Figuur 1

Causaal diagram statusverwerving en intergenerationele overdracht



Figuur 2

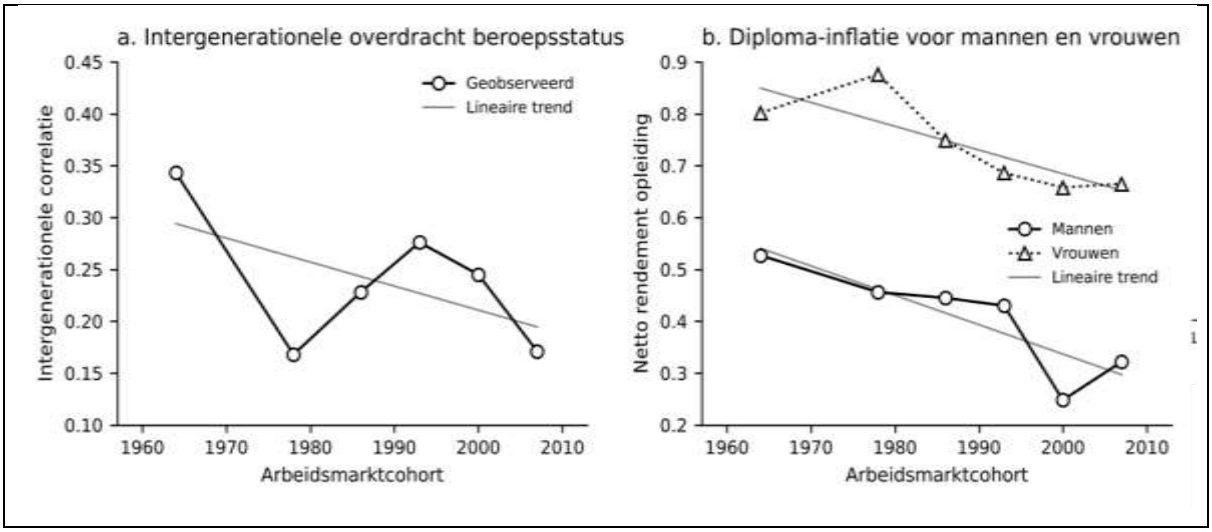
Structurele ontwikkelingen van statuskenmerken, naar arbeidsmarktcohort



Bron: SURMOB2012. Beroepen gemeten in SRSEI, opleiding in SRLED.

Figuur 3

Intergenerationele overdracht van beroep en het beroepsrendement van opleiding, naar arbeidsmarktcohort



Bron: SURMOB2012. Beroepen gemeten in SRSEI, opleiding in SRLED.

Tabel 1:
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 & Associate] Semi- 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 Trade 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%
N of Cases		2374	1408	2616	2496

Tabel 2:
Structurele mobiliteit per etniciteit en cohort – Intergenerationele verschillen in beroepsverdeling

		Mean occupational status (SRSEI)					Structural mobility		Changes MEN+WOMEN	
ETHNICITY	N of Cases	PARENTS	FATHERS	MOTHERS	MEN	WOMEN	MEN vs PARENTS	WOMEN vs PARENTS	COHx=0	Trend: COHx=1
Marroon	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 3:
Relatieve mobiliteit per etniciteit en cohort: Intergenerationele samenhang van beroepsstatus

		Model 1			Model 2			Model 3		
ETHNICITY	N	B0	* COHx	zFMSRSEI	B0	* COHx	zFMSRSEI	B0	* COHx	nFMSRSEI
1 Maroon	795	-.525	.407	**.213**	-.537	.417	**.197**	-.514	.398	
2 Native	136	-.246	-.037	**.115**	-.230	-.080		-.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 Respondenten & Siblings. Afhankelijke variabele: xSRSEI1 – status van het eerste beroep in z-scores,

Tabel 4 (Extract):
Determinanten van status van eerste beroepen (zSRSEI1)

	Metric	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
COHx	**0..1**	**0.284**	**0.152**	**0.161**	**-0.320**	**-0.201**
FEMALE	**0/1**	**-0.146**	**-0.169**	**-0.163**	**-0.207**	**-0.120**
* COHx		**0.248**	**0.291**	**0.273**	**0.344**	**0.103**
zFMSRSEI	**Z**		**0.236**	**0.270**	**0.128**	**0.145**
* FEMALE				*-0.055*	*-0.041*	**-0.060**
* COHx				**-0.117**	**-0.096**	*0.044*
zSRLED	**Z**				**0.414**	**0.521**
* FEMALE					**0.319**	**0.332**
* COHx						**-0.212**
ETHNICITY	**dummies**	**controlled**	**controlled**	**controlled**	**controlled**	**controlled**
R2-overall		**6.74%**	**11.10%**	**11.25%**	**33.64%**	**34.43%**

N= 5147 mannen en vrouwen in 3342 families, modellen geschat met Stata-XTREG om te corrigeren voor sibling duplicatie van ouderlijke beroepsstatus. Missing values gesubstitueerd door de gemiddelden. Controle variabelen niet weergegeven: No_FMSRSEI, No_SRLED, ETHNICITY. Cursieve coëfficiënten niet statistisch significant ($p < .05$, tweezijdig).