

De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960 en 1971 (I)

De ontwikkeling van de functieniveauctuur in de vijf grootste sectoren

DRS. G. J. M. CONEN* — DRS. F. HUIJGEN**

Het opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking is sinds de tweede wereldoorlog relatief sterk gestegen. De vraag of de kwaliteit van de werkgelegenheid met deze stijging gelijke tred heeft gehouden, kan aan de hand van de tot nu toe beschikbare statistieken niet afdoende worden beantwoord. In een serie van vier artikelen die met ingang van heden om de week in ESB zullen verschijnen, wordt geprobeerd in deze leemte te voorzien.

Het onderwerp van dit eerste deel is de vergelijking tussen de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960 en 1971. De conclusie hieruit is dat de kwaliteit van de arbeid, gemeten naar het niveau van de arbeidsinhoud, in de onderzochte sectoren, met uitzondering van de sector handel, onmiskenbaar is gedaald.

1. Inleiding

De laatste jaren wint de overtuiging veld dat ons arbeidsbestel niet alleen kampt met kwantitatieve arbeidsmarktproblemen. Het wordt steeds duidelijker dat mede door de groeiende kwalitatieve spanningsverhoudingen tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid de discrepanties op de arbeidsmarkt toenemen 1). De problemen i.v.m. „volwaardige werkgelegenheid” betreffen niet alleen de gespannen relatie tussen enerzijds de voorhanden arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden en anderzijds de wensen en verwachtingen van de werkers dienaangaande (er bestaat bijvoorbeeld een toenemende aversie tegen bepaalde vormen van onaangename arbeid — vuil werk, lopende band werk — ploegendienst enz., mede omdat aanpassingen in de beloningsstructuur met zeer grote vertraging tot stand plegen te komen 2)). Daarnaast zijn er aanwijzingen dat het voor de beschikbare arbeidsplaatsen vereiste kwalificatieniveau de laatste jaren minder goed aansluit bij het opleidingsniveau van de beroepsbevolking.

In deze serie artikelen staat laatstgenoemde kwalitatieve discrepantie centraal. In dit eerste deel wordt ingegaan op de ontwikkeling van de gerealiseerde vraag naar arbeid in de qua werkgelegenheid vijf grootste sectoren in 1960 en 1971. In de vervolgartikelen wordt de relatie gelegd met de ontwikkeling van het opleidingsniveau van de bevolking in loondienst en wordt nader ingegaan op enkele andere resultaten van het onderzoek.

2. Visies op de ontwikkeling van de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid

Zoals bekend, is het opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking de laatste twee decennia relatief sterk gestegen. Over de vraag in hoeverre de ontwikkeling van de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid hiermee gelijke tred heeft gehouden, valt — bij gebrek aan geschikte en in de tijd vergelijkbare overzichtsstatistieken — weinig met zekerheid te zeggen. Het is duidelijk dat een gemis aan adequate informatie over de vraagkant van de arbeidsmarkt consequenties heeft voor het onderwijsbeleid en het arbeidsmarktbeleid, een beleid dat noodgedwongen ten dele wordt gebaseerd op veronderstellingen en indicaties.

Gedurende de jaren vijftig en een groot deel van de jaren zestig was men vrij algemeen de opvatting toegedaan dat het kwalitatieve niveau van de werkgelegenheid zou stijgen 3). Met name als gevolg van de technologische ontwikkeling zou het voor de functieuitoefening vereiste opleidingsniveau stijgen. Verondersteld wordt dat door de verdere mechanisering en automatisering een groot deel van de eenvoudige handarbeiders- en administratieve functies zou verdwijnen en dat door de toepassing van nieuwe technologieën productieprocessen gecompliceerd worden, waardoor over het algemeen meer gespecialiseerde kennis van een relatief hoog niveau vereist wordt. Ook wordt verondersteld dat in de groeiende dienstensector — gezien de aard van de reeds aanwezige arbeidsplaatsen en omdat ook in deze sector op lange termijn een versnelde technologische ontwikkeling werd voorzien — de behoefte aan arbeidskrachten met een relatief hoog opleidingsniveau toeneemt.

Dergelijke „optimistische” visies, die ook tegenwoordig nog aanhangers kennen, zijn doorgaans gebaseerd op empirische studies waartegen in methodologisch opzicht nogal wat bedenkingen zijn aan te voeren. Een belangrijk

* Wetenschappelijk medewerker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

** Wetenschappelijk medewerker bij het Sociologisch Instituut van de Katholieke Universiteit Nijmegen.

1) Zie o.a. *Nota inzake de werkgelegenheid*, Tweede Kamer der Staten Generaal, zitting 1974-1975, 13 318 nrs. 1-3.

2) Idem, blz. 12. De recente looneisen in de vleeswarenindustrie (augustus 1979) bijvoorbeeld, waren vooral gericht op compensatie voor bezwarende werkomstandigheden.

3) Deze optimistische visie werd o.m. gehuldigd door Drucker en Wiener. Wiener voorspelde de invoering van automatisering op grote schaal ter vervanging van de ongeschoolde arbeid. Drucker voorzag in 1955 de grootste „upgrading” van de arbeid sinds heugenis, een eliminatie van „lower-level routine-jobs” en een toename van het aantal mensen in onderhouds-, technische en professionele functies c.q. beroepen. Zie N. Wiener, *The human use of human beings*, Boston, 1950, en P. F. Drucker, *Integration of people and planning*, *Harvard Business Review*, 1955, no. 23 (mei/juni), blz. 38, en P. F. Drucker, *Technology, management and society*, Londen, 1970, blz. 70-71. Aanhangers van de drie-fasenconceptie van de industriële ontwikkeling verwachten een verhoging van het functieniveau als gevolg van de overgang van de fase van mechanisering naar automatisering, zie o.a. R. Blauner, *Alienation and Freedom*, Chicago, 1964, en A. Touraine, *Les travailleurs et les changements techniques*, Parijs, 1965.

bezwaar is dat veelal geen analytisch onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende soorten arbeidssituationele kenmerken en de kenmerken van functievervullers. Dit werkt het gebruik van minder geschikte indicatoren voor de bepaling van het functieniveau in de hand. Zo wordt veelvuldig het opleidingsniveau van de arbeidskracht gebruikt om het niveau van de arbeidsplaats te indiceren. In andere gevallen wordt (impliciet) het loonniveau als indicator gehanteerd. Zo heeft bijvoorbeeld het Centraal Planbureau — uitgaande van gegevens van de *13e Algemene volkstelling 1960* — het kwalitatieve niveau van de werkgelegenheid geschat voor 1968 en 1973. Daarbij is het opleidingsniveau van de werken- de beroepsbevolking in 1960 als indicator gebruikt voor het niveau van de werkgelegenheid in dat jaar. Volgens de schatting van het Centraal Planbureau stijgt het opleidingsniveau van de werkgelegenheid in de periode 1960-1973, maar niet in die mate als het opleidingsniveau van de beroepsbevolking.

Ook Heijke komt in zijn proefschrift tot de conclusie dat (waarschijnlijk) het totale aantal ongeschoolde en geofende posities van arbeiders in de nijverheid tussen 1960 en 1972 zowel relatief als absoluut is gedaald 4). (M.a.w. qua inhoud is het niveau van de handarbeid in de periode 1960-1972 gestegen). Deze conclusie stoelt hij op gegevens uit de loonstructuuronderzoeken van 1960 en 1972. In deze onderzoeken worden voorkomende beroepen/functies van handarbeiders de nijverheid in een drietal vakgroepen (ongeschoold, geofend, geschoold) ingedeeld. De mate van vakkennis of vakbekwaamheid die vereist is voor het betreffende beroep zou de grondslag voor deze indeling moeten zijn. Ons inziens is echter de wijze waarop door het CBS functies in werkelijkheid worden gerubriceerd niet onafhankelijk van o.m. spanningsverhoudingen op de arbeidsmarkt 5). Vanwege deze afhankelijkheid zijn ook dit soort gegevens niet erg geschikt voor het bepalen van ontwikkelingen in de functieniveaustructuur.

Overigens hebben Baethge e.a. op grond van empirisch onderzoek in 1974 al aangetoond dat dit soort loonstructuurgegevens geen geschikte indicatoren zijn voor het vereiste kwalificatieniveau en dat zij aanleiding kunnen zijn tot het trekken van verkeerde conclusies 6).

Een in de literatuur bekende visie op de ontwikkeling van de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid is die van de *regradatiethese*. De aanhangers van de regradatiethese leggen veelal grote nadruk op de technologische bepaaldheid van arbeidssituaties en de daarmee samenhangende vereiste kwalificaties. Daarbij worden technologische veranderingen impliciet of expliciet opgevat als resultaat van een algemene, autonoom verlopende ontwikkeling. Mede onder invloed van de studies van Kern en Schumann, Braverman, Fricke en Mickler 7) wordt de laatste jaren de regradatiethese steeds meer ter discussie gesteld. Deze kritiek is gedeeltelijk gebaseerd op theoretische uitgangspunten en argumenten, voor een deel op resultaten van empirisch onderzoek.

Geargumenteerd wordt dat het vereiste kwalificatieniveau van arbeidsplaatsen niet alleen het resultaat is van de gehanteerde produktietechniek maar ook van de arbeidsorganisatorische structuur. Daarbij zijn zowel produktietechniek als arbeidsorganisatie resultaat van beleidsbeslissingen op bedrijfsniveau. Met name Fricke en Mickler tonen daarbij aan dat er zelfs bij een reeds vastgelegde produktietechniek nog speelruimte bestaat in de structurering van de arbeidsorganisatie. (Bij een gegeven produktieproces bepaalt de produktietechniek alleen de totale hoeveelheid door mensen te verrichten arbeid. De vereiste kwalificaties zijn afhankelijk van de wijze waarop deze „totaal-arbeid” verdeeld wordt over de afzonderlijke arbeidsplaatsen.) De speelruimte waarover de bedrijfsleiding beschikt bij haar produktietechnische en arbeidsorganisatorische maatregelen wordt dan wel begrensd door bedrijfsexterne (b.v. produkt- en factormarkten, invloed van overheid en vakorganisaties) en bedrijfsinterne (b.v. kenmerken van het personeel, aard van de aanwezige kapitaalgoederen) situaties en ontwikke-

lingen. In het keuzeproces dat hierop aansluit spelen criteria gebaseerd op economische rationaliteit (t.w. efficiency en produktiviteit) en uitkomsten van wat door Fricke genoemd wordt de „Auseinandersetzung” tussen management en werknemers een rol 8).

Een andere visie is die van Kern en Schumann en Mickler. Zij komen op grond van onderzoek in enkele kapitaalintensieve takken van industrie tot de conclusie dat er sprake is van *polarisatie* in de werkgelegenheidsstructuur. Door de technisch-organisatorische ontwikkeling treedt binnen produktie- en produktieondersteunende afdelingen een polarisering op tussen arbeidsplaatsen die gekenmerkt worden door hoge kwalificatievereisten en plaatsen met lage kwalificatievereisten 9).

In de studie van Braverman wordt de *degradatiethese* verdedigd. Volgens Braverman is in de twintigste eeuw het wezenlijke in de veranderingen op de arbeidsplaats de scheiding van de arbeidsplanning en de uitvoering, met als consequentie de concentratie van kennis en expertise bij een leidende minderheid en de degradatie van de arbeidsinhoud bij de meerderheid. Braverman stelt dat de degradatietendens zich, historisch gezien, het eerst heeft voorgedaan in de

4) J. A. M. Heijke, *Sociaal-economische aspecten van gastarbeid*, Rotterdam, 1979, blz. 31.

5) CBS, *Statistiek der lonen in de nijverheid*, Den Haag, 1960; en CBS, *Loonstructuuronderzoek*, Den Haag, 1972. In de vragenlijst behorende bij de loonenquête van 1960 wordt de werkgever gevraagd per arbeider de benaming van diens beroep/functie te vermelden. De beroepsbenamingen worden door het CBS op basis van het „simpele criterium vakbekwaamheid” (CBS, *Statistiek der lonen*, Den Haag, 1960, blz. 12) ondergebracht in de drie vakgroepen. „Praktisch gesproken omvatten de groepen geschoold, geofend en ongeschoold in deze statistiek nog steeds dezelfde beroepen als voor de oorlog” (idem, blz. 12). Uit het laatste citaat blijkt dat door het CBS geen of weinig rekening wordt gehouden met veranderingen in de beroepsinhoud gedurende de voorafgaande twee decennia. Of een bepaalde beroepsbenaming in 1960 nog verwijst naar eenzelfde beroepsinhoud resp., vereiste kwalificatie als in 1940 is echter onzeker. Vanaf 1960 is het rubriceren van beroepen/functies in vakgroepen overgelaten aan de werkgever. In de publicatie over het loonstructuuronderzoek van 1966 (CBS, *Statistiek der lonen van arbeiders in de nijverheid*, Den Haag, 1966) worden de resultaten van beide indelingen (volgens de methode van 1960, en volgens de nieuwe methode, ter onderlinge vergelijking zijn beide methoden in het onderzoek van 1966 gebruikt) met elkaar geconfronteerd. Hieruit blijkt dat als gevolg van gewijzigde indelingscriteria verschuivingen zijn opgetreden in de verdeling van functies van arbeiders en wel in die zin dat het aandeel van de geschoolde functies stijgt en het aandeel van geofende en van ongeschoolde functies daalt, wanneer i.p.v. de oude de nieuwe methode wordt gehanteerd. Vooral bij functies van vrouwen blijken deze verschuivingen aanzienlijk. Het is bekend dat werkgevers in antwoord op problemen in de personeelsvoorziening voor bepaalde functies, als gevolg van spanningen op de betreffende deelmarkten, voor deze functies nogal eens hogere lonen gaan betalen. Voor zover dit niet „zwart” gebeurt, worden de betreffende functies „opgewaarderd” (b.v. door er een „duurdere” naam aan te verbinden: „monteur van kantoor machines” i.p.v. „lopende-banarbeiders” in geval van het assembleren van schrijfmachines) om de plaatsing in een hogere loongroep (functieklass) te „rechtvaardigen”. Gezien de spanning op de arbeidsmarkt voor eenvoudige produktiefuncties gedurende een groot deel van de onderzoeksperiode (en op grond van eigen onderzoek in een aantal industriële produktiebedrijven) vermoeden we dat in de nijverheid veel ongeschoolde en geofende functies tussen 1960 en 1972 zijn opgewaarderd en dat dit ook ter uitdrukking komt in de wijze waarop door de berichtgever t.b.v. de loonstructuurenquêtes functies van arbeiders in vakgroepen zijn ingedeeld.

6) M. Baethge, *Produktion und Qualifikation, Eine Vorstudie zur Untersuchung von Planungsprozessen im System der Beruflichen Bildung*, Hannover, 1974.

7) H. Braverman, *Labor and monopoly capital*, New York/Londen, 1974. W. Fricke, *Arbeitsorganisation und Qualifikation*, Bonn/Bad Godesberg, 1975. H. Kern en M. Schumann, *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, Frankfurt am Main, 1970. O. Mickler e.a., *Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit*, Frankfurt am Main, 1976.

8) W. Fricke, op. cit.

9) Wanneer we functies op grond van de mate van vereiste kwalificaties ordenen in klassen van laag tot hoog dan betekent polarisatie dat de hoge en lage klassen, in vergelijking met een voorafgaande situatie, oververtegenwoordigd zijn, en dat één of meer tussenliggende klassen ondervertegenwoordigd zijn.

industriële produktiearbeid. Naarmate andere arbeidsvormen, zowel in de industriële sector als in de niet-industriële sector, worden onderworpen aan soortgelijke rationaliseringsmaatregelen treedt ook hier degradatie op.

In de studies van Braverman, Kern en Schumann, Fricke en Mickler zijn verscheidene vruchtbare aanknopingspunten te vinden voor ons onderwerp.

- In de eerste plaats wordt een technologisch determinisme, kenmerkend voor veel oudere studies, van de hand gewezen. Er bestaat geen direct verband tussen het niveau van de produktietechniek en de kwalitatieve structuur van de arbeidsplaatsen. Een voortschrijdende technologische ontwikkeling leidt als zodanig niet tot een bepaalde richting in de ontwikkeling van het kwalitatieve niveau van deze structuur, en is op zich dus geen indicatie voor regradatie-, polarisatie- of degradatietendensen.
- Er wordt geen directe relatie verondersteld tussen het kwalitatieve niveau van de arbeidsplaats/functie en het opleidingsniveau van de beroepsbeoefenaar. Meer in het algemeen geldt dat ontwikkelingen in de vraag naar en het aanbod van arbeid niet parallel lopen maar, zeker op korte termijn, relatief autonoom zijn. Structureel-kwalitatieve werkloosheid, substitutieverschijnselen en onderbenutting op de arbeidsmarkt vormen hiervoor aanwijzingen.
- Ten slotte wordt de inhoud van de arbeid (i.p.v. een daaraan gecorreleerde variabele) gehanteerd voor de bepaling van het niveau van de arbeid en wel op grond van de theoretische overweging dat dit niveau bepaald wordt door een complex geheel van factoren. Of, en zo ja hoe, de afzonderlijke factoren samenhangen met dit niveau is een empirische kwestie.

De genoemde auteurs hebben een genuanceerde visie ontwikkeld op de kwalitatieve ontwikkelingen van de werkgelegenheid. Omdat zij wel een systematisch onderscheid maken tussen de vereiste kwalificatie en andere aspecten van de arbeidssituatie en kenmerken van arbeidskrachten, gaan de methodologische bezwaren, die tegen eerdergenoemde onderzoekers zijn aan te voeren, voor hen niet op. Maar wel geldt voor deze studies dat de empirische basis te smal is en/of dat er geen gemeenschappelijk kader is aan te geven van waaruit uitspraken gedaan kunnen worden over de richting waarin de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid zich ontwikkelt op nationaal niveau of binnen afzonderlijke sectoren.

De auteurs constateren uiteenlopende structurele ontwikkelingen in de werkgelegenheid (gerealiseerde vraag): degradatie, polarisatie, soms ook regradatie. Dit uiteenlopen is voor een deel terug te voeren op het feit dat zij zich niet op eenzelfde analyse-niveau bevinden (Braverman op macro-, de anderen vooral op mesoniveau). Verder is het ook een gevolg van het feit dat onderzoek is verricht in bedrijven die onderling verschillen wat betreft het stadium van technologische en arbeidsorganisatorische ontwikkeling en dat deze onderzoeken niet in dezelfde landen en op hetzelfde tijdstip of binnen dezelfde periode zijn gehouden. De onderlinge vergelijkbaarheid wordt bovendien belemmerd doordat de auteurs een verschillend gewicht toekennen aan onderscheiden aspecten van de arbeidsinhoud (bijvoorbeeld autonomie, kennis en vaardigheden) bij de bepaling van het niveau van het werk.

3. Functieniveaus binnen de beroepenstructuur

Binnen het stelsel van arbeids- en arbeidsmarktstatistiek bestaat nog steeds behoefte aan een statistiek betreffende het uitgeoefende beroep/functie van de werkende beroepsbevolking en in nauwe aansluiting hiermee, aan een statistiek die het niveau van de verrichte arbeid aangeeft. Door met behulp van deze gegevens vergelijkingen in de tijd op te stellen kan informatie worden verkregen over de omvang en de richting van kwalitatieve ontwikkelingen binnen de werkgelegenheidsstructuur.

Als eerste aanzet hiertoe is door ons de volgende opzet gekozen. In eerste instantie worden voor twee teljaren, t.w. 1960 en 1971, databestanden en beroepeninformatie verzameld, die het mogelijk maken voor genoemde jaren een verdeling van de werkgelegenheidsstructuur naar functieniveau op te stellen. Hiervoor is binnen het kader van de Censusmonografie OBW 10) voor dit studieonderdeel gebruik gemaakt van een aantal werktabellen, die zijn opgesteld op basis van een steekproef uit de beroepsbevolking van de volkstelling 1960 (208.000 respondenten) en op een steekproef uit de volkstelling 1971 (479.000 respondenten).

Met het beschikbaar komen van telmateriaal uit de algemene volkstelling, bestaat de mogelijkheid om op een — in vergelijking met andere tellingen — meer diepgaande manier in te gaan op ontwikkelingen binnen de werkgelegenheid en arbeidsverdeling en de verschuivingen zowel in de aard van de genoten opleiding, als in de aard van het uitgeoefende beroep. Het zijn met name de inhoudelijke aspecten in de opzet van de systematische beroepen- en bedrijfsclassificatie (gebruikt bij de algemene volkstellingen) die ruimte bieden voor de inbreng van een verdeling naar functieniveau in genoemde ontwikkelingen. Zo is bij de indeling van de beroepsbevolking naar de aard van het bedrijf 11) gepoogd het relatieve belang van de verschillende bedrijfsactiviteiten zo goed mogelijk tot uitdrukking te brengen door de beroepsbeoefenaren te typeren naar de aard van het bedrijfsonderdeel waarin zij werkzaam zijn 12).

De personen, die op de datum van de volkstelling in een beroep werkzaam waren, zijn — behalve naar de aard van het bedrijf waarin zij werkten — ook ingedeeld naar hun beroep, d.w.z. naar de aard der verrichte individuele werkzaamheden 13). Door de aard van de verrichte werkzaamheden in verband te brengen met de aard van het bedrijfsonderdeel, krijgen we meer zicht op ontwikkelingen van het beroep binnen een herkenbare bedrijfsstructuur. Voor het beroep an sich zien we, dat de typering naar de aard der verrichte werkzaamheden met zich brengt dat de onderlinge samenhang en de aard van taken binnen een beroep niet meer los staan van de organisatievorm waarbinnen de arbeid wordt verricht. Daarmee komen we tot een benadering van het begrip functie, in de zin van een geheel van bijbehorende taken in het kader van de arbeidsverdeling binnen een organisatie — die deel uitmaakt van de economische arbeidsgemeenschap — waarbij de aard van de gebundelde taken voornamelijk door de organisatievorm van de betrokken onderneming wordt bepaald 14).

Voor de codering van het grondmateriaal van de volkstellingen naar beroep/functie is elke beroepencode door het CBS geoperationaliseerd in (al dan niet vaak) voorkomende benamingen. Alle benamingen binnen een beroepencode van

10) Drs. G. J. M. Conen, *Censusmonografie opleiding, beroepen- en werkgelegenheidsstructuur*, Sociologisch Instituut Nijmegen (nog lopend onderzoek).

11) De indeling is gebaseerd op de internationaal aanbevolen classificatie *International standard industrial classification of all economic activities*, Statistical Papers, Series M., no. 4, Rev. I, United Nations, New York, 1958. De bedrijfsclassificatie van de volkstelling 1971 is nagenoeg gelijk aan de Standaardbedrijfsindeling (SBI) 1970 van het CBS.

12) B. v. degene, die volgens eigen opgave op een scheepswerf werkzaam is in de daarbij geëxploiteerde afdeling machinebouw, is geklasseerd in klasse 36 (machinebouw) en niet in klasse 38 (transportmiddelenfabrieken), waartoe het bedrijf in hoofdzaak behoort. Vergelijk CBS, *13e Algemene volkstelling 1960*, Deel 10-A (Beroepsbevolking — Algemene inleiding), blz. 19.

13) Voor de beroepenindeling van de volkstelling 1960 is uitgegaan van internationale aanbevelingen neergelegd in de *International standard classification of occupations (ISCO)*, ILO, Genève, 1958. Voor 1971 is de indeling uitgewerkt op basis van de door het Internationaal Arbeidsbureau van de Verenigde Naties ontworpen ISCO (1968).

14) S. Wiegiersma en P. J. van Bochove, *De wereld der beroepen. Beschrijvingen van beroepen in de hedendaagse samenleving*, 4e herziene druk, blz. 14.

de volkstelling 1960 en de volkstelling 1971 zijn met behulp van bestaande informatiebronnen m.b.t. het beroep 15) gecodeerd naar een niveau-indeling die uit 7 klassen bestaat (waarbij klasse 1 het laagste niveau en klasse 7 het hoogste niveau is). De indelingscriteria — om de afzonderlijke benamingen te kunnen voorzien van een niveau-aanduiding — zijn de functievereisten, dat wil hier zeggen eisen waaraan de beroepsbeoefenaar moet voldoen voor een adequate functie-ervulling, t.w. aanleertijd, zelfstandig initiatief en het niveau van theoretische en/of praktische scholing. Bepalend voor de niveauvaststelling van het beroep, zoals het voorkomt in de beroepenclassificatie, zijn de niveauverdeling van de benamingen en de inhoudelijke overeenstemming van de benamingen t.a.v. dit beroep. Beide aspecten zijn in de codering vastgehouden in die zin dat in een tweecijferige code het eerste „digit” het zwaartepunt laat zien, en het tweede „digit” (waaraan in een afzonderlijke publikatie aandacht zal worden besteed) uitsluitel geeft over de mate van spreiding van de niveaus van de benamingen 16).

De functieniveauverdeling die aldus tot stand is gekomen, heeft — ondanks de vele voorzorgen wat betreft de schakelbaarheid van data uit de volkstellingen van 1960 en 1971, de inschaling van de beroepen en de gewijzigde niveau-aanduidingen per beroep in de literatuur — zijn beperkingen in die zin dat de informatie per beroep tegen de achtergrond van snel wijzigende bedrijfsstructuren in een aantal gevallen niet of nauwelijks aanwezig is, dat de niveauverdeling van de benamingen per beroep nogal kan uiteenlopen; en dat meer criteria vereist zijn om het niveau van de functievereisten vast te stellen. Gezien de relevantie van de problematiek voor het arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid leek het ons niettemin zinvol op deze manier verder te gaan, waarbij moet worden gesteld dat extra informatie en aanvullend empirisch materiaal gewenst is.

4. Onderzoekresultaten

Voor dit artikel zijn uit het materiaal van de genoemde volkstellingen met de hieraan toegevoegde functieniveau-indeling enkele tabellen en figuren samengesteld die een eerste inzicht verschaffen in zowel de kwantitatieve verhoudingen binnen de diverse sectoren van de werkgelegenheid, als in de ontwikkeling van de kwalitatieve structuur van de arbeidsplaatsen 17).

Tabel 1. Personen in loondienst a) naar bedrijfsklasse b) en overige beroepsbevolking in 1960 en 1971, in procenten

	1960	1971
Personen in loondienst		
0 Landbouw (incl. visserij)	3,9	2,1
1 Delfstoffenwinning	1,8	0,5
2,3 Industrie en ambacht	34,7	31,0
4 Bouwnijverheid en aanverwante bedrijven	10,5	12,6
5 Openbare nutsbedrijven	1,4	1,4
61-64 Handel	10,4	12,5
65-67, 7, Overige commerciële dienstverlening ..	24,5	27,0
84-89 Niet-commerciële dienstverlening	12,8	12,9
80-83		
Subtotaal personen in loondienst c) ..	100 (= 3.309.418)	100 (= 4.075.645)
Personen in loondienst	79,4	85,1
Bedrijfschoude	15,5	11,1
Medewerkende gezinsleden	4,7	2,7
Tijdelijk niet-werkenden	0,4	1,1
Totale beroepsbevolking d)	100 (= 4.168.626)	100 (= 4.778.825)

a) Inclusief personen in militaire dienst voor eerste oefening.

b) CBS, *Systematische bedrijfsindeling VT 1960*.

c) Inclusief bedrijfsklasse niet bekend; in 1960: 0,4% van aantal personen in loondienst, in 1971: 8,0%.

d) Voor definitie, zie *13e Algemene Volkstelling 1960*, deel 10A; *14e Algemene Volkstelling 1971*, technische toelichting op de eerste serie tabellen.

Uit tabel 1 blijkt dat de beroepsbevolking tussen 1960 en 1971 is toegenomen met 11,5% (vergelijk de verdeling naar positie in bedrijf) en dat het aandeel van de personen in loondienst met bijna 6% is toegenomen. Uit de onderverdeling van deze laatste groep zien we het bekende beeld van afname van het aandeel van de primaire en secundaire sector en de toename van de tertiaire sector, met name van de commerciële dienstverlening.

Beperken we ons tot het totaal van de vijf grootste sectoren, dan geeft tabel 2 de verdeling naar functieniveau van de personen in loondienst (vgl. Bedrijfsindeling tabel 1 en tabel 2 voetnoot 1) en geven de tabellen 3 en 4 deze verdeling voor respectievelijk „arbeiders” en „employés” afzonderlijk.

Tabel 2. Personen in loondienst a) naar functieniveau in 1960 en 1971 in procenten

Functieniveau	1960	1971	Vershil
1	8,4	10,7	2,3
2	20,3	18,7	-1,6
3	20,7	21,5	0,8
4	33,3	22,0	-11,3
5-7	17,3	27,1	9,8
Totaal	100 (= 2.822.820)	100 (= 3.362.090)	

a) Alleen voor de codes (CBS, *Systematische bedrijfsindeling VT 1960*) 2-t/m-4, 6-t/m-8; dus met uitzondering van code 0 (= landbouw), 1 (= delfstoffenwinning), 5 (= openbare nutsbedrijven), 9 (= bedrijfsklasse onbekend). De verdeling naar functieniveau in de volkstellingen van 1960 en 1971 voor de totale bedrijfsindeling is achtereenvolgens: functieniveau 1 (8,2% en 10,6%), 2 (19,3% en 20,3%), 3 (26,5% en 22,0%), 4 (30,2% en 21,3%), 5 (6,4% en 13,3%), 6 (8,3% en 9,5%), en functieniveau 7 (1,1% en 3,0%).

Tabel 3. Arbeiders naar functieniveau in 1960 en 1971 in procenten

Functieniveau	1960	1971	Vershil
1	14,4	22,1	7,7
2	33,9	27,5	-6,4
3	21,2	21,0	-0,2
4	28,5	28,1	-0,4
5-7	2,0	1,3	-0,7
Totaal	100 (= 1.623.560)	100 (= 1.614.100)	

15) W.o. de beroepenklapper ITS, waarin o.a. is opgenomen de classificatie naar niveau van de voor het beroep vereiste opleiding; de classificatie van de beroepen naar hun onderlinge verwantschap van het Rijksarbeidsbureau, 's-Gravenhage, 1952. In deze classificatie is o.a. een indeling opgenomen naar het niveau van verstandelijke aanleg in 7 beroepklassen. Bij het indelen van de beroepen in klassen heeft als maatstaf gediend de mate van ingewikkeldheid van de beroepen, waarbij behalve op de werkinhoud van de beroepen is gelet op de kennis welke, globaal gezien, naast de aanleg nodig is om de voor de feitelijke uitoefening van de beroepen vereiste bekwaamheid te verwerven; de ARBI, de beroepenindeling van het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening; en verder is gebruik gemaakt van de lijst van publikaties per 1 januari 1975 van de Afdeling Beroepenstudie en beroepenvoorlichting van het Ministerie van Sociale Zaken. Bij het coderen naar functieniveau is medewerking verleend door drs. J. A. F. de Graaf, Sociologisch Instituut Nijmegen.

16) Klasse 1 betreft ongeschoolde beroepen, met zeer eenvoudig werk en eenvoudige instructies en waarvoor geen of weinig inzicht en overleg vereist is. Klasse 2 betreft halfgeschoolde en goefende beroepen, met eenvoudig werk en weinig ingewikkelde instructies, waarvoor enig inzicht en overleg nodig is. Klassen 3 en 4 betreffen geschoolde beroepen, met enigszins tot vrij ingewikkeld werk, waarvoor inzicht, overleg en kennis van de theorie vereist is. Voor klasse 4 is, in vergelijking met klasse 3, niet alleen meer gerichte vakscholing, maar ook aanmerkelijk meer praktische ervaring vereist. Klassen 5, 6 en 7 betreffen zeer gespecialiseerde beroepen waarbij de aard van het werk oploopt van ingewikkeld met een aanzienlijke kennis van de theorie tot het wetenschappelijk niveau. Aanvullende informatie over de functieniveau-indeling en over het gebruik van gegevens uit de steekproeven van de volkstellingen van 1960 en 1971 (w.o. begrippen en massa-afbakeningen) wordt opgenomen in de vervolgartikelen.

Tabel 4. *Employés naar functieniveau a) in 1960 en 1971, in procenten*

Func-tieniveau	1960	1971	Vers- chil
1	0,3	0,2	- 0,1
2	1,9	10,5	8,6
3	20,1	22,1	2,0
4	39,7	16,4	-23,3
5-7	38,0	50,8	12,8
Totaal	100 (= 1.199.260)	100 (= 1.747.990)	

a) Zie tabel 2, noot a).

Tabel 2 laat zien dat er gedurende de periode 1960-1971 in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid binnen de vijf grootste sectoren te zamen forse verschuivingen zijn opgetreden. Het aandeel van niveau 5-7 is met bijna 10%, en dat van het laagste niveau met 2,3% gestegen, terwijl het aandeel van niveau 4 met 11,3% is gedaald. Al met al kan deze ontwikkeling worden getypeerd als een polarisatie binnen de functieniveauverdeling en — wat betreft de hogere niveaus — regradatie.

Uit de vergelijking van tabel 2 met de tabellen 3 en 4 blijkt dat de totaalverdeling een optelsom is van twee naar aard en ontwikkeling zeer uiteenlopende functieniveaustucturen. In de eerste plaats ligt het zwaartepunt binnen de functienivea-verdeling van arbeiders aanmerkelijk lager dan dat van employés. Voorts valt er binnen de functieniveaustuctuur van arbeiders een systematische en omvangrijke degradatie te constateren: het aandeel van niveau 1 neemt toe met bijna 8% en alle overige niveaugroepen worden kleiner. Bij de verdeling van employés daarentegen zien we een polarisatie, waarbij niveau 2-3, als ook niveau 5 en hoger in omvang toenemen met resp. 10,6% en 12,8%, en niveau 4 in omvang afneemt met 23,3%.

Uit de opsplitsing van de functieniveauverdeling (zie tabel 2) naar de categorieën arbeiders en employés blijkt voorts dat ontwikkelingen die op geaggregeerd niveau worden geconstateerd (18), niet zonder meer zijn toe te schrijven aan kwalitatieve veranderingen van arbeidsplaatsstructuren op lagere niveaus. Het is zelfs denkbaar dat te signaleren ontwikkelingen op geaggregeerd niveau uitsluitend het gevolg zijn van verschuivingen in het kwantitatieve aandeel van naar functieniveaustuctuur uiteenlopende sectoren in de totale werkgelegenheid, of zijn toe te schrijven aan veranderingen van de arbeider/employé-ratio's binnen deze sectoren. Zoals uit het vervolg van dit artikel en ook uit de volgende artikelen zal blijken, is echter niet waarschijnlijk dat dit een afdoende verklaring biedt voor de ontwikkelingen die zich in de jaren zestig hebben voorgedaan. Er is veeleer sprake van een gezamenlijk effect van kwantitatieve en kwalitatieve veranderingen, waarbij de laatste uiteindelijk zijn terug te voeren op

een gewijzigde samenstelling van de functieniveaustuctuur van arbeiders en employés in de afzonderlijke bedrijven of instellingen.

In dit artikel wordt alleen de ontwikkeling op sector-niveau beschreven, waarbij gezien de beschikbare ruimte alleen tabellen worden gepresenteerd voor de „industrie” en de „overige commerciële dienstverlening”. Daarnaast worden aan de hand van twee figuren de functieontwikkelingen voor arbeiders en employés in de vijf sectoren aangegeven.

De industrie

Van de loonbevolking werkte in 1960 bijna 35% in de industrie (19). Dit aandeel is in 1971 teruggelopen tot 31% (vgl. tabel 1). Het gaat hier om een relatieve daling; in absolute zin neemt de werkgelegenheid in de industrie iets toe (1,3%).

De functieniveaustuctuur in de industrie vertoont een soortgelijke ontwikkeling als die voor de vijf sectoren gezamenlijk. Ook hier zien we een toeneming van het laagste niveau en in grotere mate een toeneming van het hoogste niveau, en een sterke daling van het middenniveau 4. In vergelijking met de totale verdeling (in tabel 2) is in de industrie in beide jaren het laagste niveau over- en het hoogste niveau ondervertegenwoordigd. Dit verschil wordt namelijk veroorzaakt door de lagere employé/arbeider-ratio in de industrie, zoals blijkt uit een vergelijking van tabel 5 met de tabellen 3 en 4. In de industrie neemt het aantal arbeidsplaatsen voor arbeiders af met 8% en neemt het aantal employéposities toe met 33%.

De functieniveauverdeling voor arbeiders laat ook hier (vgl. de tabellen 3 en 4) een omvangrijke degradatie zien. In de verdeling voor employés zien we een nogal forse toeneming van het aantal arbeidsplaatsen op het hoogste niveau. Gezien ook het gestegen aandeel van niveau 3 en de sterke terugval van niveau 4 (van 44,0% naar 13,5%!) kunnen we hier spreken van een sterke polarisatie en van regradatie. In tegenstelling tot datgene wat velen gedurende de jaren vijftig en zestig verwachtten, zien we een relatieve en absolute

17) Men dient zich te realiseren dat bij de vergelijking van volkstellinggegevens uitspraken over eventuele wijzigingen op individueel niveau niet mogelijk zijn. In feite gaat het om vaststellen van veranderingen op groepsniveau (het niveau van sociale categorieën). Zo kan bijvoorbeeld worden geconstateerd dat het kwalitatieve niveau van de arbeid voor employés in een bepaalde sector is gedaald in de periode 1960-1971. Een dergelijke constatering zegt niets over de vraag of individuele employés zijn geconfronteerd met een daling van hun functieniveau. We kunnen op basis van het voorgaande alleen zeggen dat de kansensuctuur voor deze categorie employés is verslechterd.

18) In dit geval het niveau van de vijf sectoren gezamenlijk.
19) CBS, *Systematische bedrijfsindeling VT 1960*, Bedrijfstak 2 en 3 (Industrie en Ambacht).

Tabel 5. *Procentuele verdeling van personen in loondienst (w.v. arbeiders en employés) in de industrie naar functieniveau in 1960 en 1971*

Func-tieniveau	Arbeiders			Employés			Totaal		
	1960	1971	Vers- chil	1960	1971	Vers- chil	1960	1971	Vers- chil
1	16,0	24,3	8,3	0,9	0,1	- 0,8	12,5	16,6	4,1
2	30,3	24,0	-6,3	4,1	4,4	0,3	24,2	17,7	-6,5
3	24,0	22,6	-1,4	14,2	22,7	8,5	21,7	22,6	0,9
4	28,0	27,4	-0,6	44,0	13,5	-30,5	31,7	23,0	-8,7
5-7	1,7	1,7	0,0	36,8	59,3	22,5	9,9	20,1	10,2
Totaal	100 (= 877.500)	100 (= 766.680)		100 (= 268.320)	100 (= 358.610)		100 (= 1.145.820)	100 (= 1.125.290)	
Procentuele verdeling totaal (1960)	76,6			23,4			100 a) (= 1.145.428)		
Procentuele verdeling totaal (1971)		69,2			30,8			100 a) (= 1.160.365)	
Indexcijfers	100	91,5		100	133,3		100	101,3	

a) Bron: Diverse tabellen van het CBS.

toename van de ongeschoolde handarbeid in de industrie en bovendien een groeiend aandeel van de eenvoudige employé-arbeid (niveau 2 en 3). De daling van niveau 4 is vermoedelijk veroorzaakt door een sterke inkrimping van het (lagere) middenkader, terwijl de toegenomen bezetting van de hoogste functieniveaus waarschijnlijk voor een belangrijk deel is toe te schrijven aan de uitbreiding en creatie van nieuwe specialistische en/of staffuncties.

In ieder geval is duidelijk dat de kansenstructuur voor arbeiders en lagere employés in de industrie gedurende de jaren zestig aanmerkelijk is verslechterd.

Overige commerciële dienstverlening

In 1971 werkte 27% van de loonbevolking in de overige commerciële dienstverlening (20). Daarmee is het aandeel t.o.v. 1960 toegenomen met 2,5%. In absolute zin is de werkgelegenheid in deze sector toegenomen met 25% (zie tabel 1).

Ook hier zien we een soortgelijke verandering van de functieniveaustructuur als in de totale verdeling (vgl. tabel 2). Alleen niveau 3 springt er hier uit met een stijging van ruim 8% t.o.v. bijna 1% in de totaalverdeling. In tegenstelling tot de situatie in de industrie zijn in deze sector de hoogste niveaus (5-7) oververtegenwoordigd en is het laagste niveau minder sterk bezet dan in de totaalverdeling. De verdeling in 1971 geeft t.o.v. 1960 een polarisatie te zien en een regradatie.

Overeenkomstig de ontwikkeling in de industrie en in het geheel van de vijf sectoren neemt het aantal arbeiders in de overige commerciële dienstverlening af en stijgt het aantal employéposities. Alleen zijn de kwantitatieve verschuivingen in deze sector sterker: het aantal arbeidersposities daalt met 14,5%, het aantal employéposities neemt met ruim 70% toe. Ook hier zien we in de functieverdeling voor arbeiders een duidelijke degradatie; de niveaus 3 en hoger leveren in t.g.v. de twee laagste niveaus, die daarmee in 1971 een aandeel hadden van 71% (in de industrie is dit aandeel 48%). De functieniveauverdeling voor employés is t.o.v. 1960 gepolariseerd (niveau 1-3 t.o.v. niveau 5-7) en aangezien het aandeel van de drie laagste niveaus sterker toeneemt dan dat van niveau 5-7 is hier bovendien sprake van degradatie.

Uit tabel 6 blijkt dat de ontwikkeling binnen de verdeling op het niveau van de loonbevolking binnen een sector een tegengesteld beeld kan laten zien aan die voor de deelgroepen (arbeiders en employés) hierbinnen: polarisatie en regradatie op geaggregeerd niveau, degradatie en polarisatie/degradatie voor arbeiders resp. employés. Dit ogenschijnlijk bevreemdende onderzoeksresultaat vindt zijn oorzaak in de uiteenlopende groeicijfers van de werkgelegenheid voor arbeiders en employés. Het aandeel van de employés, die, zoals tabel 6 laat zien, relatief sterk zijn vertegenwoordigd op de hogere functieniveaus, is in 1971 t.o.v. 1960 sterk toegenomen. In dit geval lijkt het „groei-effect” sterker dan het „degradatie-effect”.

De in paragraaf 2 weergegeven optimistische visies m.b.t. de ontwikkeling van de tertiaire sector blijken achteraf slechts ten dele juist te zijn. Zoals werd voorzien is de werkgelegenheid in deze sector inderdaad aanzienlijk gegroeid. Deze groei was waarschijnlijk zo sterk, doordat bepaalde activiteiten, die voorheen door de industrie zelf werden verzorgd, zijn overgeheveld naar de dienstensector. Daarentegen blijkt het kwalitatieve niveau van het werk van arbeiders en voor grote groepen employés in deze sector aanzienlijk te zijn gedaald. Daarmee heeft de kansenstructuur voor beide categorieën zich over het algemeen ongunstig ontwikkeld. Wat hiervan precies de oorzaken zijn — gedacht kan worden aan een relatief sterke groei van bedrijfsgroepen met veel eenvoudige arbeid, of aan de degradatie binnen de niveauperdeling als uiteindelijke consequentie van rationalisering van de arbeidsorganisatie en voortschrijdende automatisering van productieprocessen — kan men het ter beschikking staande materiaal niet worden beoordeeld. Daarvoor is een nadere analyse op het niveau van afzonderlijke bedrijven enz. vereist.

Overige sectoren

In onderstaande figuren wordt een overzicht gegeven van de functieniveauverdelingen van de arbeiders en employés werkzaam in de vijf onderscheiden sectoren in resp. 1960 en 1971.

Wat betreft de employé-arbeid zien we in de bouwnijverheid en in de niet-commerciële dienstverlening in 1960 een ongeveer gelijke functieverdeling en een overeenkomstige ontwikkeling: polarisatie (niveau 3 t.o.v. niveau 5-7) en regradatie. De regradatie is hier minder sterk dan in de functieverdeling voor employés in de industrie. Het aandeel van functies op het hoogste niveau in de industrie is in 1971 lager dan dat in de sectoren bouwnijverheid en niet-commerciële dienstverlening, maar hoger dan dat in de nog niet genoemde sectoren. De overige commerciële dienstverlening en de sector handel laten met betrekking tot de ontwikkeling van de employé-arbeid een ander beeld zien. Wat betreft de eerste sector constateerden we hiervoor al polarisatie en degradatie. In de sector handel, waarbinnen in 1960 al relatief veel employéposities van een laag niveau (niveau 3) voorkwamen, is de degradatie het sterkst. De handel neemt ook in een ander opzicht een bijzondere positie in. We zien hier niet alleen dat niveau 4 qua aandeel terugloopt, maar dat hetzelfde ook, en zelfs in sterkere mate geldt voor het aandeel van niveau 3.

20) CBS, *Systematische bedrijfsindeling VT 1960*, bedrijfsklassen 65-67, 71-79, 84-86, en 89. Alhoewel behorend tot de overige commerciële dienstverlening zijn, vanwege koppelingsproblemen, de klassen 87 en 88 niet meegenomen.

Tabel 6. Procentuele verdeling van personen in loondienst in de overige commerciële dienstverlening naar functieniveau in 1960 en 1971 a)

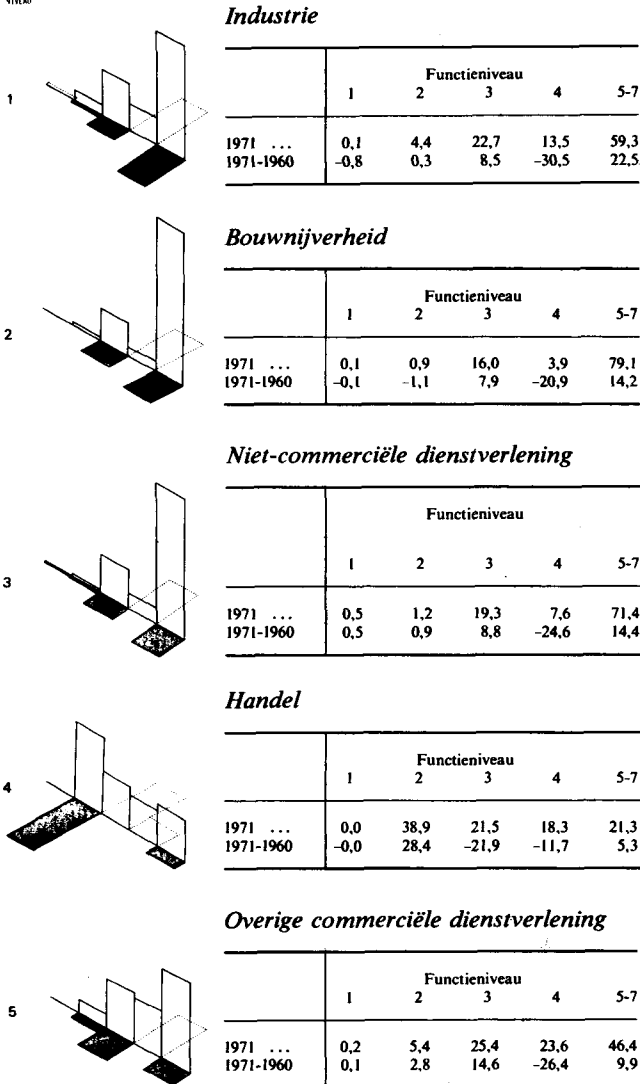
Functieniveau	Arbeiders			Employés			Totaal		
	1960	1971	Vershil	1960	1971	Vershil	1960	1971	Vershil
1	11,5	18,6	7,1	0,1	0,2	0,1	5,0	5,8	0,8
2	51,2	52,4	1,2	2,6	5,4	2,8	23,3	19,9	- 3,4
3	12,5	8,8	-3,7	10,8	24,4	13,6	11,5	19,6	8,1
4	19,3	19,1	-0,2	50,0	23,6	-26,4	36,9	22,3	-14,6
5-7	5,5	1,1	-4,4	36,5	46,4	9,9	23,3	32,4	9,1
	100 (= 275.820)	100 (= 278.590)		100 (= 371.760)	100 (= 625.720)		100 (= 647.580)	100 (= 904.310)	
Procentuele verdeling totaal (1960)	53,3			46,7			100 b) (= 807.126)		
Procentuele verdeling totaal (1971)		36,4			63,6			100 b) (= 1.010.715)	
Indexcijfers	100	85,5		100	170,5		100	125,2	

a) Berekend op basis van „overige commerciële dienstverlening” excl. code 87 (= huiselijke diensten) en code 88 (= hotels, cafés, restaurants enz.); het totaal incl. deze codes 87 en 88 is voor arbeiders 431.300 (volkstelling 1960) en 368.420 (volkstelling 1971), en voor employés 378.400 (1960) en 642.295 (1971).

b) Bron: diverse tabellen van het CBS.

Figuur 1. De verdeling van employés naar functieniveau in 1971, en de veranderingen hierin t.o.v. 1960, voor de vijf grootste sectoren a)

LEGEND: 1 1 | 2 | 3 | 4 | 5-7



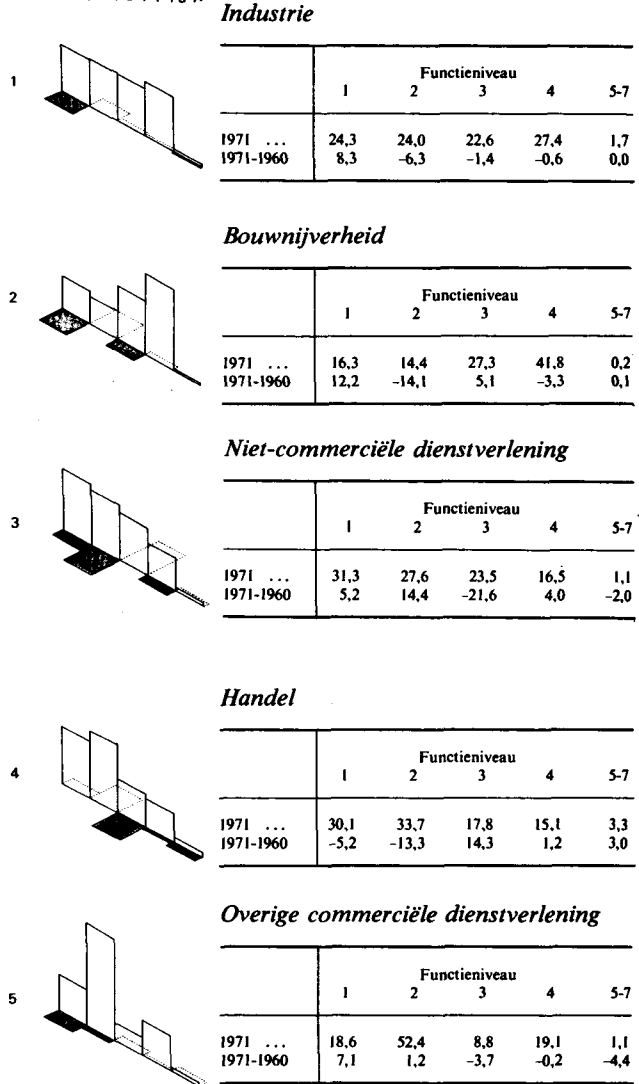
a) (1971 — 1960): toename
 (1971 — 1960): afname

a) In het verticale vlak wordt de verdeling naar functieniveau in 1971 gegeven. Om wijzigingen t.o.v. 1960 zichtbaar te maken geven we in het horizontale vlak de verandering van 1971 t.o.v. 1960. Heeft er nu een groei (toename) plaatsgevonden in één of meer categorieën dan wordt dit aangegeven vóór de verticale verdeling in zwarte blokvorm. Heeft daarentegen een afname plaatsgevonden dan wordt dit aangegeven achter de verticale verdeling, en wel in stippelvorm. Gaan we uit van de zwarte blokvorm dan „lezen” we over de verticale verdeling de toename t.o.v. 1960. Gaan we uit van de stippelvorm dan „lezen” we over de verdeling de afname t.o.v. 1960.

Uit figuur 2 blijkt dat de sector handel ook met betrekking tot de structuur en ontwikkeling van de handarbeid een afwijkend beeld oplevert. Niet alleen was in 1960 een relatief hoog percentage van de handarbeiders op de laagste twee niveaus tewerkgesteld (82%) maar ook is in de functieniveauverdeling een regradatie opgetreden. In de andere sectoren is daarentegen sprake van degradatie. Binnen de verdelingen in de bouwsector en in de niet-commerciële dienstverlening heeft zich ook een polarisatie voorgedaan. In de bouwnijverheid zien we een verminderd aandeel van met name niveau 2 en een groei van de aandelen van de niveaus 1 en 3 en in de niet-commerciële dienstverlening een afname van het aandeel van niveau 3 en een toename van de aandelen van de niveaus 1, 2 en 4.

Figuur 2. De verdeling van arbeiders naar functieniveau in 1971, en de veranderingen hierin t.o.v. 1960, voor de vijf grootste sectoren

LEGEND: 1 1 | 2 | 3 | 4 | 5-7



a) (1971 — 1960): toename
 (1971 — 1960): afname

5. Conclusies

Met uitzondering van de sector handel, blijkt zowel het aantal arbeidsplaatsen als het niveau van het werk voor arbeiders tussen 1960 en 1971 aanmerkelijk te zijn gedaald. In de vijf onderscheiden sectoren is het aantal beroepsposities voor employés gestegen. De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid voor deze categorie geeft een minder eenduidige ontwikkeling te zien. In alle gevallen is deze structuur in elf jaar tijd vrij sterk gepolariseerd. Het aandeel van posities op het middenniveau 4 is, zowel relatief als absoluut, gedaald. Ook wat dit laatste betreft vormt de sector handel een uitzondering. In deze sector zien we een relatieve daling die minder groot is dan in de overige sectoren en een absolute toename van het aantal employéposities op het middenniveau. In de industrie en de bouwnijverheid splitst niveau 4 zich vooral af naar boven, waardoor er per saldo van een regradatie binnen de verdeling kan worden gesproken. In de sectoren handel en overige commerciële dienstverlening — deze leggen te zamen wat betreft aantal en groei van de employéposities het grootste gewicht in de schaal — overheerst de degradatietendens.

Al met al blijkt de kwaliteit van de arbeid, gemeten naar het niveau van de arbeidsinhoud, over het algemeen te zijn verminderd. Deze ontwikkeling is des te verontrustender omdat gedurende de jaren zestig het opleidingsniveau van de beroepsbevolking vrij sterk is gestegen. Weliswaar is er in deze periode (nog) sprake van volledige werkgelegenheid, maar, zoals uit ons volgende artikel zal blijken, zijn terzelfder tijd op de arbeidsmarkt omvangrijke kwalitatieve discrepanties

ontstaan. Gevreesd moet worden dat deze kwalitatieve discrepanties de laatste jaren nog verder zijn toegenomen. De basis voor de huidige structurele, kwalitatieve werkloosheid, onderbenutting en verdringingsverschijnselen blijkt al in de jaren zestig te zijn gelegd.

G. J. M. Conen
F. Huijgen