

De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960, 1971 en 1977

(I)

De ontwikkeling van de functieniveaustructuur in de vier sectoren van de werkgelegenheid

DRS. G. J. M. CONEN* — DRS. F. HUIJGEN** — DRS. B. J. P. RIESEWIJK**

In 1980 verscheen in ESB een reeks artikelen over ontwikkelingen in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid tussen 1960 en 1971 1) in vijf grote (specifiek samengestelde) bedrijfstakken. Er werd onder meer gesignaleerd dat binnen de functieniveauverdeling voor arbeiders in het merendeel der bedrijfstakken in 1971 ten opzichte van 1960 een degradatie was opgetreden, terwijl de structuur voor employés in alle takken was gepolariseerd. Bovendien bleek dat er sprake was van een toenemende discrepantie tussen het opleidingsniveau van de beroepsbevolking en de kwaliteit van de arbeid, gemeten naar het functieniveau van de arbeid. In een serie van drie artikelen wordt in aanvulling op de eerder gepubliceerde artikelen een overzicht gegeven van een aantal structuurveranderingen tussen 1960 en 1977 voor de bevolking in loondienst. Het onderwerp van dit eerste deel is de vergelijking van de functieniveaustructuren in 1960, 1971 en 1977. De voornaamste conclusie is dat de functieniveaustructuur van de bevolking in loondienst in 1971 ten opzichte van 1960 vrij sterk gepolariseerd en enigszins geregradeerd is, terwijl de ontwikkeling na 1971 getypeerd kan worden als een zeer lichte degradatie. De functieniveaustructuur voor arbeiders is na 1971 wat minder sterk gedegradeerd dan in de jaren zestig. De functieniveauverdeling voor employés is in 1977 t.o.v. 1971 aanzienlijk gedegradeerd.

I. Inleiding

Gedurende de laatste decennia is het opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking sterk gestegen. De ontwikkeling van het voor de beschikbare arbeidsplaatsen vereiste kwalificatieniveau heeft hiermee geen gelijke tred gehouden. Het niveau van de arbeidsinhoud is tijdens de jaren zestig voor arbeiders en voor employés in een aantal sectoren van de werkgelegenheid zelfs gedaald. In deze periode blijkt al een basis te zijn gelegd voor de onderbenutting en verdringingsverschijnselen die kenmerkend zijn voor de huidige situatie op de arbeidsmarkt.

In een serie van drie artikelen wordt, in aanvulling op de eerder in *ESB* gepubliceerde gegevens, verslag gedaan van een door ons uitgevoerd onderzoek naar ontwikkelingen in de functieniveaustructuur van de bevolking in loondienst tussen 1960 en 1977. Deze ontwikkelingen worden in verband gebracht met de veranderingen in het opleidingsniveau van verschillende categorieën van de loondienstbevolking.

In dit eerste artikel geven we een overzicht van de veranderingen die zich hebben voorgedaan in de functieniveaustructuur van de bevolking in loondienst (arbeiders en employés) in de primaire, secundaire, tertiaire en kwartaire sector tussen 1960 en 1977. Het tweede artikel heeft als onderwerp de aansluiting tussen opleidingsniveau en functieniveau. Er wordt een globale analyse gegeven van de kansenstructuur en de benutting van personen in loondienst met verschillend opleidingsniveau. In het derde artikel wordt nader ingegaan op de in het eerste artikel beschreven ontwikkelingen in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid. De centrale vraag is in hoeverre de veranderingen in de functieniveaustructuur op het niveau van de totale werkgelegenheid het resultaat zijn van enerzijds de herverdeling van personen over eenheden in de bedrijfsstructuur en anderzijds veranderingen van de functieniveaustructuren binnen de verschillende eenheden (sectoren, bedrijfstakken e.d.).

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van drie databestanden: de volkstellingen (VT) van 1960 en 1971 en de arbeidskrachten-telling (AKT) van 1977. De gegevens uit deze drie tellingen zijn aangevuld met een door ons gemaakte indeling van de in deze tellingen onderscheiden beroepen naar functieniveau. Op basis van deze tellingen en de hieraan gekoppelde functieniveau-indeling van beroepen kan inzicht worden verkregen in de aard en ontwikkeling van de functieniveaustructuur voor verschillende categorieën van de werkzame beroepsbevolking binnen de diverse sectoren van de werkgelegenheid. In de eerder gepubliceerde artikelen hebben we ons beperkt tot de analyse van ontwikkelingen voor de bevolking in loondienst tussen 1960 en 1971 in vijf bedrijfstakken 2), te weten: industrie, bouwnijverheid, handel, overige commerciële dienstverlening en niet-commerciële dienstverlening. In deze serie gaat het om de ontwikkelingen tussen 1960, 1971 en 1977 voor de gehele bevolking in loondienst: alle werkgelegenheidssectoren worden in de analyse betrokken, inclusief die bedrijfsklassen die om onderzoekstechnische redenen in de vorige serie niet bij de samenstelling van de hiervoor

* Wetenschappelijk medewerker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

** Wetenschappelijk medewerker bij het Sociologisch Instituut van de Katholieke Universiteit Nijmegen. De auteurs danken J. van der Putten, Sociologisch Instituut van de Katholieke Universiteit Nijmegen, voor zijn research-technische bijdrage aan dit onderzoek en drs. J. J. Siegers voor zijn commentaar op een concept van deze serie artikelen.

1) G. J. M. Conen en F. Huijgen, De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960 en 1971 (I t/m IV), *ESB*, 23 april 1980, 7 mei 1980, 21 mei 1980, 4 juni 1980.

2) In de betreffende artikelen zijn deze vijf bedrijfstakken aangeduid als „sectoren”.

genoemde vijf bedrijfstakken zijn betrokken 3). Hierdoor, en vanwege het feit dat ten behoeve van een vergelijking van gegevens uit de volkstellingen met die van de AKT 1977, de databestanden van de volkstellingen zijn afgestemd op de eigenschappen van de AKT 1977 (o.a. massa-afbakening van de beroepsbevolking, verschillende bedrijfsclassificaties zijn gebruikt), kunnen de eerder gepubliceerde cijfers betreffende 1960 en 1971 niet zonder meer vergeleken worden met de in deze serie te publiceren gegevens.

2. De werkgelegenheid in het tijdvak 1960-1977

De economische ontwikkeling in Nederland na de tweede wereldoorlog kan in verschillende perioden worden ingedeeld. In de periode van wederopbouw (de jaren vijftig) was de economische groei vooral gebaseerd op breedte-investeringen: productie, kapitaalgoederenvoorraad en werkgelegenheid (met uitzondering van de werkgelegenheid in de primaire sector) vertonen een sterke groei.

De jaren zestig worden gekenmerkt door schaalvergroting, toenemende concentratie en bureaucratisering en ook door een snelle technologische ontwikkeling en een sterke kapitaalsintensivering, aanvankelijk vooral in de sfeer van de industriële productie-arbeid, later ook meer en meer in de sfeer van de employé-arbeid. Door deze ontwikkelingen is de structuur van het bedrijfsleven ingrijpend gewijzigd. We zien duidelijke verschuivingen in het aandeel van de afzonderlijke bedrijfsklassen binnen de werkgelegenheid en een sterke toename van de arbeidsverdeling tussen en binnen bedrijven. In deze jaren gaat de gestage economische groei gepaard met een aanwas van de werkgelegenheid, met een flinke stijging van de arbeidsproductiviteit en met een daling van het aantal zelfstandigen. Deze aanwas komt voornamelijk voor rekening van de tertiaire en kwartaire sector. In de secundaire sector zien we vanaf 1965 een vermindering van de werkgelegenheid, met name als gevolg van de inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen in de industrie. In de primaire sector is het arbeidsvolume in 1970 ten opzichte van 1960 met 30% gedaald.

In de periode na 1970 vermindert de economische groei, vooral vanaf het crisisjaar 1974; de werkgelegenheidsontwikkeling stagneert, met uitzondering van die in de kwartaire sector. „Terwijl de netto-creatie van werkgelegenheid in de zestiger jaren nog 450.000 manjaren bedroeg... was de netto-groei van de werkgelegenheid in het volgend decennium slechts 5000 manjaren” 4). Tegelijkertijd verandert gedurende de laatste twee decennia de samenstelling van de actieve beroepsbevolking: men constateert een sterke toename van het aandeel van de employés in de totale werkzame bevolking, een toename die zich in alle bedrijfstakken, met name ook in de nijverheid, heeft

Tabel 1. Personen in loondienst a) naar sectoren b) en overige beroepsbevolking in 1960, 1971 en 1977, in procenten

Personen in loondienst	1960	1971	1977
Primaire sector	4,0	2,2	2,3
Secundaire sector	48,2	45,4	38,6
Tertiaire sector	29,0	31,1	31,0
Kwartaire sector	18,8	21,3	28,1
Subtotaal personen in loondienst c)	100 (= 3.216.080)	100 (= 3.927.120)	100 (= 4.114.790)
Personen in loondienst	78,7	84,5	84,0
Bedrijfschefs d)	15,8	11,4	9,6
Medewerkende gezinsleden d)	4,8	2,8	2,2
Tijdelijk niet-werkenden e)	0,7	1,3	4,2
Totale beroepsbevolking f)	100 (= 4.086.942)	100 (= 4.648.598)	100 (= 4.901.190)

a) In 1960 inclusief, in 1971 en 1977 exclusief beroepsmilitairen. In 1960, 1971, 1977: exclusief personen in militaire dienst voor eerste oefening en exclusief varende en rijdende bevolking en bevolking in inrichtingen en tehuisen.

b) Voor de afbakening van de sectoren vgl. voetnoot 3.

c) Inclusief bedrijf onbekend, d.i. in 1960: 0,4% van het aantal personen in loondienst, in 1971: 8,3% en in 1977: 0,2%.

d) Wat betreft 1960 en 1971 bron: VT-1960 en VT-1971. Wat betreft 1977 bron: CBS, *Arbeidskrachtentelling 1977*, Den Haag, 1980.

e) Wat betreft 1960 en 1971 bron: CBS, *1899-1979, 80 jaren statistiek in tijdreeksen*, Den Haag 1979; wat betreft 1977 bron: CBS, *Arbeidskrachtentelling 1977*.

f) Exclusief de hierboven onder a) genoemde categorieën.

voorgedaan” 5); voorts kan worden gewezen op de toename van de deeltijdarbeid 6).

In tabel 1 wordt een overzicht gegeven van de samenstelling van de beroepsbevolking en van de verdeling van personen in loondienst over de vier sectoren van de werkgelegenheid op drie peildata.

Uit tabel 1 blijkt dat de totale beroepsbevolking (werkzame personen en geregistreerde werklozen) in 1971 ten opzichte van 1960 is toegenomen met ca. 14% en in 1977 ten opzichte van 1971 met 6%. Het arbeidsvolume in manjaren is in 1977 t.o.v. 1971 gedaald met bijna 1% 7). Het aandeel van de personen in loondienst is in 1971 toegenomen met bijna 6%, maar daalt sedertdien met 0,5%. Uit de onderverdeling van deze laatste groep zien we het bekende beeld van afname van het aandeel van de primaire en secundaire sector, een groei van de tertiaire sector in de jaren zestig met daarna een stabilisering en een relatief forse groei van de kwartaire sector, vooral na 1971.

De vraag die we kunnen stellen is in hoeverre de gesignaleerde veranderingen in de werkgelegenheidssituatie gepaard gaan met verschuivingen in functieniveaustucturen.

3. Degradatie, polarisatie of regradatie?

Over de vraag hoe de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld, zijn de meningen verdeeld. Sommigen veronderstellen dat er sprake is van regradatie, anderen onderkennen veeleer degradatie en/of bepaalde vormen van polarisatie.

Theorieën en empirisch onderzoek betreffende de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid kunnen aan de hand van de gehanteerde analyseniveaus grofweg in twee groepen worden verdeeld:

- benaderingen op het niveau van afzonderlijke productieprocessen c.q. bedrijven 8);
- benaderingen op enigerlei aggregatniveau, bij voorbeeld op het niveau van de totale werkgelegenheid of op het niveau van sectoren of bedrijfstakken.

Bedrijf, productieproces en functieniveaustuctuur

De kwalitatieve structuur van arbeidsplaatsen kan worden gezien als het resultaat van onder invloed van algemene en concrete voorwaarden ontworpen managementstrategieën die tot uit-

3) Vgl. Conen en Huijgen, art. cit., 23 april 1980, blz. 482 e.v. In het huidige onderzoek is bovendien de systematische bedrijfsindeling, die gehanteerd is bij de VT-1971, als indelingsgrondslag gekozen. In het vorige onderzoek is de bedrijfsindeling die gehanteerd is bij de VT-1960 gebruikt. Wat betreft de sectoren worden onderscheiden de primaire, de secundaire de tertiaire en de kwartaire sector. De primaire sector omvat de bedrijfstak „landbouw en visserij” (bedrijfsklassen 01, 02 en 03), (zie CBS, *14e Algemene Volkstelling*, 28 februari 1971, systematische classificaties, 1. bedrijfsclassificatie). De secundaire sector bestaat uit vier bedrijfstakken: „delfstoffenwinning” (bedrijfsklassen 11, 12 en 19), „industrie” (bedrijfsklassen 20 t/m 39), „openbare nutsbedrijven” (bedrijfsklasse 40) en „bouwrijverheid en -installatiebedrijven” (bedrijfsklassen 51 en 52). De tertiaire sector bestaat uit de bedrijfstakken: „handel, hotel- en restaurantwezen, reparatiebedrijven” (bedrijfsklassen 61-64, 65/66, 67 en 68), „transport-, opslag- en communicatiebedrijven” (bedrijfsklassen 73, 74, 75, 76, 77 en onderdelen van de bedrijfsklasse 72, nl. de bedrijfstak 72.2 t/m 72.4) en „bank- en verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening” (bedrijfsklassen 81 t/m 85). De bedrijfsklasse 98 en de bedrijfstak 98.2 t/m 98.5 en 98.9 van de bedrijfsklasse 98 worden eveneens gerekend tot de tertiaire sector. De kwartaire sector omvat — aansluitend bij de indeling van het Sociaal en Cultureel Planbureau — een groot gedeelte van de bedrijfstak „overige dienstverlening” (bedrijfsklassen 90 t/m 97 en de bedrijfstak 98.1), de bedrijfsklasse 71 (spoorwegen) en de bedrijfstak 72.1 (tram- en autobuslijndiensten e.d.). (Centraal Planbureau. *De kwartaire sector in cijfers*, Rijswijk/Den Haag, 1975, blz. 1+7).

4) Raad voor de Arbeidsmarkt, *Arbeidsmarktverkenning 1980*, SER, 19, blz. 3-11, geciteerd bij J. van Meeuwen, Knelpunten op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, nr. 2, december 1980, blz. 12 e.v.

5) J. de Koning, *Optimalisering van de verdeling van de werkgelegenheid*, NEL, Rotterdam, september 1980, blz. 29.

6) A. van der Veen en S. Roosma, *Deeltijdarbeid: instrument voor herverdeling van de arbeid?*, *ESB*, 4 februari 1981, blz. 105.

7) CBS, *Nationale Rekeningen 1978*, tabel 51, Eigen berekening.

8) In die gevallen waar er sprake is van verscheidene productieprocessen binnen één bedrijf is het bedrijfsniveau al een aggregatniveau.

drukking komen in produktietechnische en arbeidsorganisatorische maatregelen en maatregelen betreffende de bemanning van arbeidsplaatsen 9). De neerslag van deze maatregelen kan worden beschouwd als een gedifferentieerde arbeidsplaatsenstructuur, in het bijzonder als een kwalitatieve structuur in het geval de werkgelegenheid wordt opgevat als een configuratie van arbeidsplaatsen van verschillend functieniveau.

In de meer recente literatuur treffen we — onder aanname van een aantal randvoorwaarden — verschillende uitspraken aan over ontwikkelingen in het voor onderscheiden arbeidsplaatsen benodigde kwalificatieniveau als gevolg van veranderingen in de concrete set van produktietechnische-, arbeidsorganisatorische en bemanningsmaatregelen. Er worden drie ontwikkelingen onderscheiden: degradatie, degradatie en polarisatie.

Regradatie- of rekwalificatiethesen worden relatief vaak aangetroffen bij auteurs die uitgaan van de veronderstelling dat de techniek zich ontpopt volgens een immanente logica: techniek wordt niet gezien als „sociale categorie”. De veranderingen van de in de arbeidssituatie benodigde kwalificaties worden vooral toegeschreven aan de invloed van de technologische ontwikkeling. De richting van deze veranderingen wordt „optimistisch” geduid: de technologische ontwikkeling zou het voor de beroepsuitoefening vereiste kwalificatieniveau doen stijgen 10).

De laatste jaren wordt meer en meer — veelal geïnspireerd door Harry Braverman 11) — de *degradatie-* of dekwalicatiethese aangehangen. In de desbetreffende studies valt op dat kwalitatieve ontwikkelingen in de werkgelegenheid niet meer alleen aan technische veranderingen worden opgehangen, maar worden gezien als resultaat van zowel produktietechnologie als organisatietechnologie, waarbij deze — soms impliciet — worden opgevat als sociale categorieën 12).

Een derde kijk op ontwikkelingen in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid ligt verwoord in de — vooral na het onderzoek van Kern en Schumann populair geworden — *polarisatiethese*. Volgens Kern en Schumann leidt de wetenschappelijk-technische ontwikkeling tot een differentiëring in (industriële) arbeidssituaties met als gevolg een polarisering van het kwalificatieniveau van arbeiders 13). In de uitwerking of (her)formulering van het polarisatieverschijnsel liggen de accenten echter nogal eens verschillend 14). Voor sommigen betekent polarisatie een gemiddeld degradatie-effect, voor anderen gaat polarisatie gepaard met een regradatie.

De tot nu toe genoemde auteurs — die veelal binnen de industriële sociologische traditie zijn te plaatsen — zien polarisatie als een (mogelijk) gevolg van produktietechnische en arbeidsorganisatorische maatregelen. In recente arbeidsmarkttheorieën wordt gewezen op segmenteringstendensen als gevolg waarvan een tweedeling zou ontstaan in de functie(niveau)structuur binnen bedrijven 15). Men zou in dit verband ook kunnen spreken van een polarisatie van de arbeidsplaatsenstructuur. Onder invloed van bedrijfsspecifieke technologieën, in combinatie met bepaalde bemanningsmaatregelen, ontstaan binnen een bedrijf een interne/primaire markt en een secundaire markt. De interne markt omvat banen die o.a. worden gekenmerkt door een relatief hoog functieniveau; de secundaire markt omvat functies die relatief weinig vaardigheden en kennis vereisen.

Het voorgaande maakt in ieder geval duidelijk dat er niet kan worden gesproken van een eenduidige ontwikkeling van functieniveaustructuren op bedrijfsniveau. Maar zelfs wanneer dit wel het geval zou zijn, is het nog de vraag in hoeverre een dergelijke ontwikkeling zich weerspiegelt op het totale niveau van de werkgelegenheid of op het niveau van sectoren of bedrijfstakken. Veranderingen in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid vinden immers hun oorzaak niet alleen in verschuivingen in de functieniveaustructuur *binnen* subaggregaten (c.q. bedrijven) maar ook in kwantitatieve veranderingen *tussen* subaggregaten.

Aggregaatsniveau en functieniveaustructuur

Wat betreft de ontwikkeling van de functieniveaustructuren op aggregaatsniveau beschikken we in Nederland over weinig en bovendien gebrekkig materiaal 16). Ons onderzoek is een poging om in deze leemte te voorzien. Daarbij dient te worden bedacht dat dit onderzoek enkele belangrijke beperkingen kent 17). De te presenteren gegevens dienen dan ook met de nodige voorzichtig-

heid te worden geïnterpreteerd.

De Sitter heeft een overzicht samengesteld van gegevens uit de Bondsrepubliek en Frankrijk betreffende ontwikkelingen in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid gedurende de jaren zestig 18). Hij komt tot de conclusie dat de kwalitatieve samenstelling van de werkgelegenheid, berekend op basis van statistische totaalstellingen, betrekkelijk stabiel is. Dit is volgens hem echter niet in overeenstemming met de praktijkervaring en de resultaten van case studies resp. monografische studies, die zouden wijzen op een trendmatige daling van de vereiste kwalificaties. Hij wijt dit verschil aan de geringe betrouwbaarheid van veel statistische gegevens.

Onlangs heeft Rumberger verslag gedaan van een onderzoek naar veranderingen in de kwalificatievereisten van functies in de Verenigde Staten tussen 1960 en 1976 19). Dit onderzoek is zowel wat betreft de methodische aanpak als wat betreft de aard van de conclusies in enkele opzichten vergelijkbaar met onze studie. Rumberger geeft de volgende samenvatting van zijn artikel: „Veranderingen in de totaalverdeling van vereiste kwalificaties („job skills”) vinden hun oorzaak in veranderingen in de verdeling van de werkgelegenheid over beroepen en in veranderingen van de vereiste kwalificaties van individuele beroepen. In deze studie worden de effecten gemeten van deze beide factoren op de verdeling van vereiste kwalificaties in de Verenigde Staten tussen 1960 en 1976. Veranderingen in de vereiste kwalificaties

9) Zie: Projectgroep TOA, *Techniek, organisatie, arbeidsmarkt, samenlevend rapport*, Staatsuitgeverij, Den Haag, 1980 en F. Huijgen, De organisatie van productiewerk en management, in: J. A. P. van Hoof e.a. (red.), *Macht en onmacht van management*, Samsom, Alphen a.d. Rijn, 1982.

10) Zie bij voorbeeld: R. Richta und Kollektiv, Technische Fortschritt und industrielle Gesellschaft, Frankfurt, 1972, o.a. blz. 46-47, 55, en: Projektgruppe Automation und Qualifikation, Argument-Sonderband 43, Argument Verlag, Berlin, 1980.

11) H. Braverman, *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*, Monthly Review Press, New York/London, 1974.

12) Zie bij voorbeeld: H. von Hennings, Quantitative und qualitative Veränderungen der Arbeitsplätze von Angestellten, in: W. Dostal, *Datenverarbeitung und Beschäftigung, Teil I, Empirische Befunde*, Mitt AB 1/80, blz. 42; U. Briefs, Der wandel in den Büros — Auswirkungen von Krise und Arbeitslosigkeit auf die Angestellten und die Büroarbeit, *WSI Mitteilungen*, 1977, nr. 4; J. Lohmüller e.a., Angestellten zwischen Leistungsdruck und Arbeitslosigkeit, in: Dostal, op. cit., blz. 54; B. Hedberg, Using computerized information systems to design better organizations and jobs, in: N. Bjørn-Andersen, *The human side of information processing*, IAG North-Holland Publishing Company, 1980, blz. 29; P. Manacorda, *Il calcolatore del capitale*, Feltrinelli Editore, Milaan, 1980, blz. 180; J. Mendner, Technologische Entwicklung und Arbeitsprozess, Frankfurt, 1975, blz. 221 en 233; C. L. Ekkers e.a., *Menselijke stuur- en regeltaken*, NIPG, Leiden, september 1980; Commissie Zeehavenoverleg, *Kwalitatieve aspecten van de arbeidsmarktontwikkeling in zeehavengebieden, Eerste deelrapport*, Den Haag, september 1980.

13) H. Kern en M. Schumann, *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M., 1970.

14) Zie bij voorbeeld: W. Dostal, op. cit., blz. 39; G. Brandt e.a., *Computer und Arbeitsprozess*, Campus Verlag, Frankfurt, 1978, R. Koch, *Elektronische Datenverarbeitung und kaufmännische Angestellte: Auswirkungen der Rationalisierung in der Verwaltung von Industrieunternehmen*, Campus Verlag, Frankfurt, 1978; B. Lutz e.a., *Rationalisierung und Mechanisierung im öffentlichen Dienst*, Carl Hanser Verlag, München, 1970.

15) Zie bij voorbeeld: F. Valkenburg en A. Vissers, *Theorie van de dubbele arbeidsmarkt*, Staatsuitgeverij, Den Haag, 1979; H. Priem, *Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien — Neoklassische, duale und radikale Ansätze*, Campus Verlag, Frankfurt a.M., 1979.

16) Eerder hebben we al gesteld dat de gegevens van het Centraal Planbureau dienaangaande en schattingen van loonstructuurgegevens (onder andere die van Heyke) ontoereikend en weinig valide zijn. Conen en Huijgen, art. cit., 23 april 1980, blz. 481.

17) In paragraaf 4 wordt dit punt toegelicht. Een en ander wordt nader uitgewerkt in een binnenkort te verschijnen publikatie in het kader van het Nationaal Programma Arbeidsmarkt Onderzoek. In deze publikatie wordt een uitvoerige methodische verantwoording van ons onderzoek gegeven, wordt de theoretische basis van onze studie verder uitgewerkt en wordt additioneel empirisch materiaal gepresenteerd.

18) L. U. de Sitter, *Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren*, Kluwer, Deventer, 1981, blz. 51-54.

19) R. W. Rumberger, The changing skill requirements of jobs in the US economy, *Industrial and Labor Relations Review*, jg. 34, nr. 4, juli 1981, blz. 578-590.

van individuele beroepen worden gemeten met behulp van data uit de twee meest recente edities van de *Dictionary of occupational titles* (DOT) betreffende de algemene vereiste kwalificaties („general skill requirements”) van alle individuele beroepen. De analyse laat zien dat tussen 1960 en 1976 door veranderingen in de verdeling van de werkgelegenheid het relatieve aandeel van de meer geschoolde beroepen is toegenomen, terwijl als gevolg van veranderingen in de vereiste kwalificaties van individuele beroepen de structuur van de vereiste kwalificaties is verdicht (in die zin dat het relatieve aandeel van de laagste niveaus en van het hoogste niveau is verminderd). Al met al is het gemiddelde niveau van de vereiste kwalificaties in deze periode toegenomen, maar minder snel dan in eerdere perioden”.

De studie van Rumberger kent een aantal belangrijke beperkingen. We zullen hier kort op twee punten ingaan. In de eerste plaats is het niveau van beroepen niet vastgesteld op basis van het geheel van de voor de beroepsuitoefening vereiste kwalificaties, maar alleen op basis van de vereiste algemene kwalificaties („amounts of general educational development”-GED). Buiten beschouwing blijven de voor de beroepen/functies vereiste specifieke kwalificaties (te verkrijgen door een specifieke beroepsopleiding en/of „training on the job”). Een fundamenteeler bezwaar wordt geformuleerd door Cain en Treiman (20). Volgens hen kan de DOT niet worden gebruikt om veranderingen in beroepsinhoud in de tijd te bestuderen aangezien de verschillende edities van de DOT niet zijn gebaseerd op van elkaar onafhankelijke beschrijvingen/waarderingen van beroepen. Zij schatten dat ca. 80% van de in de vierde editie van de DOT beschreven beroepen letterlijk is overgenomen uit de derde editie (21).

We kunnen concluderen dat — afgezien van de beperkingen verbonden aan beide studies — de uitkomsten uit het onderzoek van Rumberger en ons eigen onderzoek wat betreft de veranderingen in de functieniveaustructuur op het niveau van de totale werkgelegenheid in de periode 1960-1976 resp. 1960-1977 min of meer identiek zijn: een lichte regradiatie.

4. Methodische aspecten van het onderzoek

In deze paragraaf worden twee zaken aan de orde gesteld. Eerst wordt kort ingegaan op enkele kenmerken van de AKT 1977 en op de koppeling van deze telling aan de volkstellingen van 1960 en 1971. Daarna wordt globaal aangegeven hoe de beroepcodes, die worden onderscheiden in de drie tellingen, door ons naar functieniveau zijn ingedeeld. In een binnenkort te verschijnen publikatie (zie noot 17) wordt uitvoeriger op deze zaken ingegaan.

Volkstelling en Arbeidskrachtentelling

Het basismateriaal voor dit onderzoek bestaat uit een drietal indelingen van beroepen naar functieniveau (zie hierna) gekoppeld aan telmateriaal van de Volkstelling 1960 (een steekproef uit de beroepsbevolking: 208.000 respondenten) respectievelijk de Volkstelling 1971 (steekproef 479.000 respondenten) en de *Arbeidskrachtentelling 1977* (opgehoogde steekproef aantallen).

De AKT is een steekproefonderzoek bij huishoudens en alleenstaanden, waarbij het woonadres als steekproefeenheid is gekozen. Dit betekent voor de AKT 1977 dat alle op de ca. 138.000 steekproefadressen wonende huishoudens en alleenstaanden in aanmerking kwamen voor enquëtering. Tot het terrein van onderzoek behoort de in Nederland woonachtige bevolking met uitzondering — in tegenstelling tot beide volkstellingen — van de bevolking in inrichtingen en tehuizen en de z.g. varende en rijdende bevolking. Deze uitzondering is één van de factoren die van invloed kunnen zijn op de vergelijkbaarheid van de AKT met de VT.

Er zijn evenwel voldoende mogelijkheden voor een vergelijking aanwezig. In de AKT worden namelijk ongeveer dezelfde onderwerpen als in de VT aan de orde gesteld en worden dezelfde classificaties op basisgegevens (b.v. die betreffende onderwijs en beroep) toegepast. De mogelijkheden voor een vergelijking worden echter beperkt door bepaalde verschillen zowel in de vraagstelling als in de bewerking van het grondmateriaal door het CBS. Het verschil tussen de tellingen wat betreft omvang, aard

en behandeling van de non-response doet eveneens afbreuk aan deze vergelijkbaarheid.

In het kader van het onderzoek is door middel van een selectie uit het materiaal van de genoemde tellingen en een aantal hercoderingen een onderling vergelijkbare set databestanden samengesteld, waarbij rekening is gehouden met de genoemde verschillen tussen de AKT en de VT's en met de verschillen in definitie van de beroepsbevolking (22). Hierbij is — mede gelet op het aantal jaren dat sinds 1960 is verstreken — zo veel mogelijk uitgegaan van de bij de laatste telling gehanteerde variabelen en classificaties. Dit heeft er toe geleid dat de classificaties die eerder zijn ontwikkeld in verband met de vergelijking van beide volkstellingen, moesten worden gewijzigd of bijgesteld. Tegenover het voordeel van actuelere indelingen staat als nadeel, dat het inpassen van de VT-1960 (variabelen) in de gehanteerde classificaties nogal wat problemen oplevert (zeker wat betreft de onderwijsvariabelen) en dat de hier te publiceren verdelingen er anders uitzien dan die in de eerder gepubliceerde artikelen.

In de huidige fase is het onderzoek beperkt tot de, voor de AKT en VT vergelijkbare, bevolking in loondienst. Dit houdt verband met de omstandigheid dat we m.b.t. de overige categorieën binnen de werkende beroepsbevolking (te weten personen die werken voor eigen rekening of risico, en medewerkende gezinsleden) nog niet beschikken over voldoende informatie om voor deze categorieën relevante beroepscode te waarderen naar functieniveau.

Functieniveautoekenning

In de drie tellingen zijn de werkzame personen onder meer ingedeeld naar hun beroep, d.w.z. naar de aard der verrichte individuele werkzaamheden. Door het CBS zijn ten behoeve van deze tellingen beroepenclassificaties gehanteerd. Voor de beroepenclassificatie VT-1960 is uitgegaan van de aanbevelingen neergelegd in de „International Standard Classification of Occupations” (ISCO) van 1958. Voor de VT-1971 en de AKT-1977 is de indeling gemaakt op basis van de ISCO-1968. De onderscheidingen in de CBS-classificaties komen min of meer overeen met die van de ISCO. Maar in tegenstelling tot de ISCO zijn de beroepen(codes) niet specifiek inhoudelijk gedefinieerd, maar geoperationaliseerd in functiebenamingen (omschrijvingen van beroepen of functies die hiertoe te rekenen zijn). Deze functiebenamingen betreffen de namen van concrete functies die gerekend kunnen worden tot een beroep (= beroepencode). Het zijn, met andere woorden, verschillende vormen waarin een beroep (= beroepencode) wordt uitgeoefend. De mate van inhoudelijke overeenstemming tussen de diverse (clusters van) functiebenamingen geldt als algemene grondslag voor de indeling van functiebenamingen naar beroepen.

In eerste instantie hebben wij alle binnen een beroepencode onderscheiden functiebenamingen voorzien van een niveau-aanduiding, en wel op grond van bepaalde functievereisten (te weten aanleertijd, zelfstandig initiatief en niveau van de voor een adequate functie-uitoefening vereiste theoretische en/of praktische scholing). De gehanteerde functieniveau-indeling bestaat uit 7 klassen, waarbij klasse 1 het laagste niveau — ongeschoolde arbeid — en klasse 7 het hoogste niveau is. Nadat alle functiebenamingen binnen een beroepencode zijn voorzien van een functieniveau-aanduiding is op grond van de niveauverdeling van deze functiebenamingen de beroepencode (d.i. de door het CBS gebruikte teleenheid) een functieniveau-aanduiding gegeven, waarbij zoveel mogelijk rekening is gehouden met de frequenties waarin de functiebenamingen voorkomen.

In de functieniveau-indeling ligt het accent op de vergelijk-

20) P. S. Cain en D. J. Treiman, The dictionary of occupational titles as a source of occupational data, *American Sociological Review*, jg. 46, nr. 3, juni 1981, blz. 253-290.

21) Rumberger gebruikt de derde en de vierde editie van de DOT.

22) De definitie beroepsbevolking van de VT 1971 komt overeen met de AKT-definitie „beroepsbevolking in ruime zin”, verminderd met scholieren, studenten en medewerkende gezinsleden met een wekelijkse arbeidsduur van minder dan 15 uur en met werkzoekende scholieren en studenten.

baarheid van de onderscheiden niveaus over verschillende teljaren. Bij de ontwikkeling van de indeling heeft dan ook de gedachte centraal gestaan te komen tot een niveaubepaling en een niveau-indeling die een vergelijking van de uitkomsten op een bepaald niveau in de tijd mogelijk maakt.

Wat betreft de indeling van de functiebenamingen uit 1960 is zo veel mogelijk gebruik gemaakt van de beschrijvingen van de desbetreffende functies (functiebenamingen) zoals die omstreeks 1960 werden uitgeoefend. De niveautypering van de functies in 1971 en 1977 is op analoge wijze tot stand gekomen. Door deze werkwijze zijn de beroepsinhoudelijke veranderingen in de periode 1960-1977 — voorzover deze gevolgen hebben voor de niveautypering — in het onderzoek verdisconteerd. Een zelfde beroep (beroepscode) kan dus in 1971 of 1977 een ander niveau hebben dan in 1960. In de in noot 17 genoemde publikatie wordt verder ingegaan op de wijze waarop in dit onderzoek rekening is gehouden met de verschillen in de beroepsclassificaties van 1960 en 1971/1977 en met de veranderingen in de werkwijze van het CBS bij de versleuteling van het ruwe veldmateriaal naar de beroepsclassificaties.

Bij de constructie van de functieniveauschaal is gestreefd naar een „evenwichtige” schaalopbouw, d.w.z. dat de stapgrootte tussen de verschillende schaalposities ongeveer even groot is. De beroepen zijn door middel van een methode van onderlinge vergelijking (op basis van het niveau van de functievereisten) verdeeld over de functieniveauschaal. Dat betekent dat de geconstrueerde functieniveau-indeling een intervallschaal benadert, ofschoon strikt genomen slechts sprake is van een ordinale schaal. Op grond van dit laatste dienen de conclusies in termen van regradatie, degradatie en (de-)polarisatie 23) dus met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

5. Onderzoeksresultaten

In deze paragraaf zal eerst een overzicht worden gegeven van de veranderingen in de functieniveaustructuur voor achtereenvolgens de gehele bevolking in loondienst, voor arbeiders en employés. Vervolgens worden de functieniveauverdelingen voor personen met een deeltijdbaan vergeleken met die voor werknemers met een volledige dienstbetrekking. Ten slotte wordt ingegaan op de ontwikkelingen binnen de vier sectoren van de werkgelegenheid. Bij de in dit onderzoek uitgevoerde analyses is de indeling van de beroepen in 7 functieniveaus gebruikt; de niveaus 5 tot en met 7 zijn ditmaal niet samengevoegd 24).

Het niveau van de totale werkgelegenheid van de bevolking in loondienst

Tabel 2 laat zien dat zowel in de periode 1960-1971 als in de periode 1971-1977 forse verschuivingen zijn opgetreden in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid voor de totale loondienstbevolking. Per saldo is de kwaliteit van de arbeid, gemeten naar het — doorsnee — niveau van de arbeidsinhoud, in 1977 vergeleken met 1960 toegenomen.

Tabel 2. Personen in loondienst naar functieniveau in 1960, 1971 en 1977, in procenten b)

Functieniveau a)	1960	1971	1977
1	8,3	10,7	10,2
2	19,3	20,5	24,5
3	26,4	22,0	19,7
4	30,2	21,0	19,0
5	6,4	13,4	12,6
6	8,3	9,5	10,2
7	1,1	3,0	3,8
Totaal b) (absoluut x 1.000)	100 (= 3.208,9)	100 (= 3.647,1)	100 (= 4.087,5)
Gemiddeld c)	3,36	3,47	3,45

a) Personen waarvan het functieniveau onbekend is zijn niet in de analyse betrokken. In 1960 is van 0,2% van de totale loonafhankelijke beroepsbevolking het functieniveau onbekend; in 1971 is dit 7,1%; in 1977 is dit 0,7%. Wat betreft 1971 gaat het voor het overgrote deel om arbeiders (ruim 93%). Van deze arbeiders is vaak ook niet bekend in welk soort bedrijf zij werkzaam zijn (82%).

b) Door afronding is de som van de percentages niet altijd 100,0%. Dit geldt ook voor de navolgende tabellen.

c) Ter wille van een snel overzicht van de globale ontwikkelingen in de tijd wordt hier, evenals in de volgende tabellen, voor de verschillende teljaren het gemiddelde functieniveau gepresenteerd.

De verdeling in 1977 is ten opzichte van 1960 bovendien gepolariseerd: het aandeel van de niveaus 3 en 4 is met ruim 17% gedaald, en dat van de niveaus 1 en 2 en de niveaus 5 t/m 7 is gestegen.

Gedurende de eerste periode (d.i. 1960-1971) is het doorsnee functieniveau aanzienlijk toegenomen. De verdeling in 1971 is gepolariseerd, waarbij het inzakken van niveau 3 en in sterkere mate van niveau 4 gepaard gaat met een toenemend aandeel van de twee laagste en de drie hoogste niveaus: met name niveau 5 vertoont een relatief sterke groei.

In vergelijking met de eerder gepubliceerde cijfers betreffende de ontwikkeling op het niveau van vijf grote bedrijfstakken te zamen is de verdeling sterker gepolariseerd (met name door de invloed van de veranderingen op niveau 3) en is de regradatietendens wat zwakker. Ook in de tweede periode doet zich een polarisatie voor, ditmaal rond de niveaus 3 t/m 5. Omdat het aandeel van niveau 2 wat sterker toeneemt dan dat van de niveaus 6 en 7 lijkt sprake van een lichte degradatie binnen de functieniveauverdeling. Tegen de achtergrond van het ook in de jaren zeventig nog toegenomen opleidingsniveau van de beroepsbevolking is dit een zorgwekkend verschijnsel.

Uit de opsplitsing van de bevolking in loondienst naar arbeiders en employés blijkt dat de functieniveaustructuur op totaalniveau een optelsom is van twee naar aard en ontwikkeling zeer uiteenlopende functieniveaustructuren. Dit blijkt uit de vergelijking van tabel 2 met de tabellen 3 en 4. De vergelijking van tabel 3 en 4 laat zien dat het doorsnee functieniveau van arbeiders in elk teljaar aanzienlijk lager is dan dat van de employés.

Tabel 3. Arbeiders naar functieniveau in 1960, 1971 en 1977, in procenten

Functieniveau	1960	1971	1977
1	13,2	20,9	22,5
2	30,0	30,0	30,9
3	30,5	21,5	21,7
4	24,3	26,4	24,2
5	1,9	1,3	0,7
6	—	—	—
7	—	—	—
Totaal (absoluut x 1.000)	100 (= 1.973,1)	100 (= 1.854,0)	100 (= 1.833,3)
Gemiddeld	2,71	2,58	2,50

23) Begripsomschrijving:

— *degradatie*: het relatieve aandeel van een of meer lagere functieniveaus neemt per saldo toe. Deze functieniveaus hoeven niet aan elkaar te grenzen. Vergeleken met functieniveau 6 is functieniveau 5 bij voorbeeld een lager functieniveau;

— *regradatie*: idem, met betrekking tot de hogere functieniveaus;

— *polarisatie*: het relatieve aandeel van een of meer tussenniveaus (d.w.z. functieniveau 2 t/m functieniveau 6) neemt per saldo af, en het relatieve aandeel van zowel lagere als hogere functieniveaus neemt toe. Bij voorbeeld: het aandeel van functieniveau 3 neemt af ten gunste van enerzijds de niveaus 1 en/of 2 en anderzijds de niveaus 4 en/of 5 en/of 6 en/of 7. Wanneer bij polarisatie het aandeel van de lagere niveaus sterker toeneemt dan dat van de hogere niveaus, dan typeren we dit als polarisatie met degradatie. In het omgekeerde geval als polarisatie met regradatie. Een neutrale polarisatie doet zich voor, wanneer het aandeel van de lagere niveaus even sterk toeneemt als dat van de hogere niveaus. Het verschil in toename van het aandeel van enerzijds de lagere en anderzijds de hogere functieniveaus specificeert omvang en richting van de ontwikkeling(en);

— *depolarisatie*: is het spiegelbeeld van polarisatie, d.w.z. het relatieve aandeel van zowel het laagste functieniveau (en van eventueel daar direct aangrenzende niveaus) als het hoogste functieniveau (en een of meer aangrenzende niveaus) neemt af (met als automatisch effect een toename van het relatieve aandeel van een of meer tussenniveaus).

24) Dit was wel het geval in ons vorig onderzoek betreffende de periode 1960-1971. Wennekers heeft in zijn commentaar op dit onderzoek (zie *ESB*, 22 oktober 1980, 1190-1191) terecht opgemerkt dat door de samenvoeging van de niveaus 5 t/m 7 de resulterende vijfdeling onevenwichtig is met betrekking tot het te meten begrip (functieniveau). De door ons getrokken conclusies zouden hierdoor vertekend (kunnen) zijn. Bij de opzet en uitvoering van het huidige onderzoek hebben wij in verscheidene opzichten gebruik kunnen maken van de kritische bespreking door Wennekers.

De functieniveauverdeling voor arbeiders is in 1971 ten opzichte van 1960 gepolariseerd en als gevolg van de relatief sterke groei van het laagste niveau gedegradeerd. De ontwikkeling in de tweede periode is te typeren als een zwakke degradatie. Per saldo is het doorsnee functieniveau voor arbeiders in 1977 t.o.v. 1960 aanmerkelijk gedaald, waarbij met name de ongeschoolde arbeid relatief sterk is toegenomen en het aandeel van de arbeidsplaatsen van niveau 3 aanzienlijk is geslonken.

Tabel 4. *Employés naar functieniveau in 1960, 1971 en 1977, in procenten*

Functieniveau	1960	1971	1977
1	0,3	0,2	0,3
2	2,1	10,7	19,2
3	19,9	22,5	18,1
4	39,7	15,4	14,7
5	13,5	25,9	22,2
6	21,5	19,2	18,5
7	3,0	6,0	6,9
Totaal (absoluut x 1.000)	100 (= 1.235,8)	100 (= 1.802,1)	100 (= 2.254,2)
Gemiddeld	4,41	4,37	4,22

De verdeling voor employés is in de eerste periode sterk gepolariseerd door het inzakken van niveau 4 en de relatief sterke groei van de niveaus 2, 5 en 7. We zien hier bovendien een zeer lichte degradatie (25). Na 1971 doet zich het polarisatieverschijnsel opnieuw voor. Het zijn nu met name de niveaus 3 en 5 die in aandeel teruglopen, ten gunste van vooral niveau 2 en niveau 7. Het doorsnee functieniveau daalt in deze periode aanzienlijk (degradatie).

Ondanks de degradatie voor zowel arbeiders als employés is op het totaalniveau van de bevolking in loondienst de functieniveaustructuur in 1977 t.o.v. 1960 geregradeerd. De verklaring voor dit paradoxale feit is gelegen in het sterk groeiende aandeel van — op gemiddeld hogere functieniveaus werkzame — employés binnen het totaal bestand van de loondienstbevolking. Overigens geldt dit met name voor de ontwikkelingen in de jaren zestig. Na 1971 doet zich ook op totaalniveau een — zeer zwakke — degradatie voor. In deze periode groeit het aandeel van de

employés minder sterk, terwijl de verdeling voor employés juist nu een relatief sterke degradatie laat zien.

Alvorens in te gaan op de ontwikkelingen binnen de verschillende sectoren van de werkgelegenheid, geven we nu eerst de verdelingen van personen in loondienst met een part-time en full-time baan naar functieniveau. Vervolgens bekijken we in hoeverre de functieniveauverdeling van de gerealiseerde vraag naar arbeid in *manjaren* verschilt van de tot nu toe gegeven verdelingen van *werknemers* naar functieniveau.

Manjaren en deeltijdarbeid

Het aantal personen met een deeltijdfunctie is de laatste jaren sterk gegroeid. Nu wordt er nogal eens verondersteld dat werken in deeltijd veelal gepaard gaat met arbeid op een relatief laag functieniveau (26). Dit zou betekenen dat in de functieniveauverdeling van personen (waarbij geen rekening wordt gehouden met het al dan niet in deeltijdwerken) in vergelijking met een functieniveaustructuur berekend op basis van manjaren de lagere niveaus zijn oververtegenwoordigd. Met behulp van de tabellen 5 en 6 kan worden nagegaan of de gegeven veronderstelling en de daarop gebaseerde gevolgtrekking juist zijn en in hoeverre een en ander opgaat voor zowel arbeiders als employés.

In tabel 5 wordt een uitsplitsing gegeven van de gegevens uit tabel 2 naar wekelijkse werkduur. Het werken in deeltijd is vanaf 1960 aanzienlijk toegenomen. In 1960 werkt 2,6% van de werknemers in een deeltijdbaan, in 1971 is dit 8,0% en in 1977 12,7% (27).

25) Op het eerste gezicht lijkt er van een regradatie sprake te zijn, maar omdat het aandeel van sommige functieniveaus afneemt ten gunste van het aandeel van niet-direct aangrenzende functieniveaus (het fenomeen van de stapgrootte van verschuivingen) komt dat per saldo neer op een zeer lichte degradatie.

26) Zie o.a. L. Faase, De verstarde arbeidsmarkt, *ESB*, 4 juni 1980, en Th. Olk e.a., Lohnarbeit und Arbeitszeit, *Leviathan*, jg. 7, 1979, nr. 3, blz. 393 e.v.

27) Het betreft voor het overgrote deel vrouwelijke werknemers.

Tabel 5. *Personen in loondienst naar functieniveau en duur van de werkweek in 1960, 1971 en 1977, in procenten*

Functieniveau	Deeltijd	1960			1971			1977		
		1-14 uur a)	15-29 uur	≥ 30 uur (full time)	1-14 uur	15-29 uur	≥ 30 uur (full time)	1-14 uur	15-29 uur	≥ 30 uur (full time)
1	—	—	29,2	7,7	23,8	14,8	10,1	22,0	12,8	9,5
2	—	—	11,4	19,5	31,4	19,9	20,2	21,2	27,0	24,4
3	—	—	37,6	26,1	13,2	19,6	22,3	28,7	18,7	19,4
4	—	—	11,1	30,7	8,6	8,3	22,1	7,1	9,3	20,5
5	—	—	5,2	6,4	8,7	12,7	13,6	5,4	9,3	13,2
6	—	—	4,1	8,4	9,6	20,9	8,8	10,9	15,8	9,6
7	—	—	1,3	1,1	4,6	3,9	2,9	4,6	7,2	3,4
Totaal (absoluut x 1.000)	—	(= —)	100 (89,2)	100 (3.126,0)	100 (74,6)	100 (218,6)	100 (3.354,0)	100 (161,9)	100 (359,2)	100 (3.566,7)
Gemiddeld	—	—	2,69	3,38	2,94	3,63	3,47	3,04	3,52	3,46

a) In 1960 zijn personen met een werkweek van 1-14 uur niet tot de beroepsbevolking gerekend. Vgl. CBS, *13e Algemene Volkstelling 1960*, deel 10A.

Tabel 6. *Procentuele verdeling van de manjaren in arbeidsjaren a) van personen in loondienst (w.v. arbeiders en employés) naar functieniveau in 1960, 1971 en 1977*

Functieniveau	Arbeiders			Employés			Totaal		
	1960	1971	1977	1960	1971	1977	1960	1971	1977
1	12,9	20,1	21,2	0,3	0,2	0,3	8,0	10,3	9,7
2	30,2	29,6	31,3	2,1	10,6	18,8	19,4	20,3	24,5
3	30,4	21,8	21,3	19,9	22,6	18,0	26,3	22,2	19,4
4	24,6	27,2	25,5	39,7	15,7	15,1	30,4	21,6	19,8
5	1,9	1,3	0,7	13,5	26,3	23,0	6,4	13,5	13,0
6	—	—	—	21,5	18,7	18,1	8,3	9,2	10,0
7	—	—	—	3,0	5,9	6,6	1,2	2,9	3,6
Totaal (absoluut x 1.000)	100 (= 1.945,8)	100 (= 1.776,6)	100 (= 1.709,2)	100 (= 1.225,5)	100 (= 1.710,6)	100 (= 2.083,4)	100 (= 3.171,5)	100 (= 3.487,2)	100 (= 3.792,6)
Gemiddeld	2,72	2,60	2,53	4,41	4,37	4,22	3,38	3,47	3,46

a) Manjaren zijn als volgt berekend: aantal manjaren = (aantal personen 1-14 uur x 7/40) + (aantal personen 15-29 uur x 22/40) + (aantal personen 30 uur en meer x 40/40).

Tabel 7. Procentuele verdeling van personen in loondienst (waarvan arbeiders en employés) in de primaire sector naar functieniveau in 1960, 1971 en 1977

Functieniveau	Arbeiders			Employés			Totaal		
	1960	1971	1977	1960	1971	1977	1960	1971	1977
1	0,4	1,6	2,3	—	—	—	0,4	1,5	2,1
2	17,6	77,5	69,1	2,4	1,7	11,3	16,9	71,7	63,4
3	81,7	20,1	27,6	11,2	20,0	10,3	78,5	20,1	25,8
4	0,2	0,7	1,0	31,5	7,7	19,8	1,7	1,3	2,8
5	0,0	—	—	50,5	59,5	42,9	2,4	4,6	4,3
6	—	—	—	4,4	5,2	13,8	0,2	0,4	1,4
7	—	—	—	—	6,0	1,9	0,0	0,5	0,2
Totaal (absoluut x 1.000)	100 (= 121,3)	100 (= 71,6)	100 (= 83,1)	100 (= 5,9)	100 (= 6,0)	100 (= 9,2)	100 (= 127,2)	100 (= 77,6)	100 (= 92,3)
Gemiddeld	2,82	2,20	2,27	4,43	4,65	4,43	2,90	2,39	2,49
Procentuele verdeling totaal Index cijfers	95,4 100	92,3 59	90,0 69	4,6 100	7,7 102	10,0 156	— 100	— 61	— 73

De verdelingen van de deeltijdwerknemers naar functieniveau verschillen aanzienlijk van die van personen met een volledige werkweek. In 1960 zijn de deeltijders relatief oververtegenwoordigd op de niveaus 1, 3 en 7 en ondervertegenwoordigd op de niveaus 2, 4 en in mindere mate 5 en 6. In 1971 werken de deeltijders relatief veel op het niveau 1 (en, wat betreft de categorie 1-14 uur, op niveau 2) en op de hoogste twee niveaus. Het beeld in 1977 wijkt hier niet veel van af. De deeltijders zijn in het algemeen ondervertegenwoordigd op de niveaus 4 en 5 en oververtegenwoordigd op de twee laagste en de twee hoogste niveaus. Opmerkelijk is bovendien dat het doorsnee functieniveau van de categorie 15-29 uur zowel in 1971 als in 1977 relatief hoog, en dat van de categorie 1-14 uur in beide teljaren relatief laag is. Een en ander betekent dat de vooronderstelling dat de deeltijd veelal gepaard gaat met arbeid op een relatief laag niveau, niet geheel juist is of tenminste moet worden genuanceerd.

Uit een vergelijking van de totaalverdelingen uit tabel 6 met de verdelingen uit tabel 2 blijkt dat de functieniveaustructuren op basis van manjaren weinig verschillen van die naar personen. In tabel 6 zijn het laagste en de twee hoogste functieniveaus in 1971 enigszins ondervertegenwoordigd en dit verschil neemt met het toenemend aantal deeltijdwerkers in de tijd iets toe (m.u.v. niveau 6). Dit gegeven wijst erop dat deeltijdwerkers relatief meer op de laagste en op de hoogste functieniveaus werkzaam zijn, hetgeen we ook al naar aanleiding van tabel 5 constateerden.

Wanneer we de verdeling van arbeiders in tabel 6 vergelijken met die uit tabel 3, blijkt dat de verdelingen naar manjaren een relatieve ondervertegenwoordiging laten zien op het laagste niveau. De verschillen met de verdelingen naar personen zijn echter niet groot, hoewel we ook hier in de tijd een toename zien. We kunnen concluderen dat arbeiders die in deeltijd werken, op lagere functieniveaus zijn tewerkgesteld dan voltijd-arbeiders.

Bij de employés zien wij een ander beeld. In 1971 en 1977 laat de verdeling naar manjaren, vergeleken met die uit tabel 4, een oververtegenwoordiging zien van de niveaus 4 en 5 en een ondervertegenwoordiging van de niveaus 2, 6 en 7. Dit wijst erop dat employés die deeltijdarbeid verrichten op een relatief laag niveau (niveau 2) zijn tewerkgesteld of juist op een relatief hoog niveau (6 of 7).

Uit het voorgaande kan worden geconcludeerd dat werken in deeltijd voor arbeiders inderdaad relatief vaak gepaard gaat met een laag functieniveau, maar dat employés met een deeltijdbaan ook relatief sterk zijn vertegenwoordigd op de hoogste niveaus. In het kader van een artikel als dit, dat slechts globale ontwikkelingen weergeeft, zou het te ver voeren de manjaren- en deeltijdanalyse voor verschillende lagere analyseniveaus (b.v. sectoren) uit te voeren. We komen hierop terug in een aparte publicatie over de loondienstpositie van de vrouw, die midden 1984 tegemoet kan worden gezien.

Ontwikkelingen binnen de vier sectoren

In deze deelparagraaf wordt een overzicht gegeven van veranderingen in de functieniveaustructuren binnen de vier sectoren van de werkgelegenheid.

Primaire sector

Wat betreft de primaire sector dienen de gepresenteerde gegevens met extra voorbehoud te worden geïnterpreteerd. De forse verschuivingen in de kwalitatieve structuren binnen deze sector die uit tabel 7 zijn af te lezen, hebben hooguit een indicatieve waarde voor de richting waarin de feitelijke ontwikkelingen zich voltrekken. De voornaamste reden voor deze forse verschuivingen is dat er tussen de door het CBS gehanteerde beroepenclassificaties uit 1960 en die uit 1971 met name wat betreft de landbouwberoepen aanzienlijke verschillen bestaan, terwijl bovendien binnen een relatief groot aantal beroepencodes de verdeling van functiebenamingen naar niveau een grote spreiding laat zien. Hierdoor is de typering van de desbetreffende beroepen naar functieniveau relatief onzeker. Wat betreft de periode 1971-1977 zien we in de primaire sector een groei van het aantal personen in loondienst. Dit verschijnsel wordt voor een deel veroorzaakt doordat de laatste jaren steeds meer boeren de juridische structuur van hun bedrijf wijzigen, daarmee hun zelfstandigheid in formele zin opgeven en bijgevolg tot de loondienstbevolking worden gerekend. Deze categorie is in de beroepenclassificatie niet te isoleren. Het is niet bekend bij welke beroepencodes zij in welke aantallen worden ingedeeld. Een en ander maakt de verdeling van de m.n. in 1977 onderscheiden landbouwberoepen naar functieniveau ook onzeker.

De functieniveaustructuur van de loondienstbevolking in de primaire sector is in 1971 vergeleken met 1960 sterk gedegradeerd: in de periode daarna zien we een tegengestelde, zij het minder sterke tendens. Deze ontwikkelingen komen geheel voor rekening van de veranderingen in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid voor de arbeiders. Het aandeel van de employés is weliswaar groeiend, maar relatief klein en de structuurveranderingen hier verlopen in een aan die voor de arbeiders tegengestelde richting.

Secundaire sector

In de secundaire sector is het aantal personen in loondienst in 1977 gedaald t.o.v. 1971 en nagenoeg gelijk aan het aantal in 1960. Tabel 8 laat zien dat het aantal employés is gegroeid met 56% en dat het aantal arbeiders is gedaald met 13%. Het aandeel van de arbeiders in de loonbevolking in deze sector is teruggelopen van 79,4% in 1960 tot 68,4% in 1977.

Binnen de verdeling van personen in loondienst in deze sector is in 1971 t.o.v. 1960 het aandeel van de niveaus 2 en 4 gedaald met ruim 8% en dat van de overige gegroeid (vooral de niveaus 1 (5,4%), 5 (7,7%) en 7 (1,4%)). De ontwikkeling kan worden getypeerd als polarisatie met regradiatie. Na 1971 is de verdeling enigszins gedegradeerd. Vooral het aandeel van niveau 2 is toegenomen.

De functieniveaustructuur voor arbeiders is in beide perioden gedegradeerd. In 1971 is het aandeel van niveau 1 toegenomen met ruim 9%, vooral ten koste van niveau 2. In de tweede periode is het aandeel van niveau 2 gegroeid met 3,5% en is dat van niveau 4 gedaald met 2,3%. De verdeling voor employés is in 1971 t.o.v. 1960 vrij sterk geregradeerd en gepolariseerd (rond

Tabel 8. Procentuele verdeling van personen in loondienst (waarvan arbeiders en employés) in de secundaire sector naar functieniveau in 1960, 1971 en 1977

Functieniveau	Arbeiders			Employés			Totaal		
	1960	1971	1977	1960	1971	1977	1960	1971	1977
1	12,8	22,0	21,8	0,7	0,1	0,3	10,3	15,7	15,0
2	29,4	21,0	24,5	4,4	3,7	15,0	24,2	16,1	21,5
3	25,6	25,2	24,8	13,4	20,9	13,4	23,1	23,9	21,2
4	31,1	30,7	28,4	41,8	11,4	15,0	33,3	25,2	24,2
5	1,2	1,2	0,5	15,7	38,8	34,9	4,2	11,9	11,4
6	—	—	—	22,5	19,1	17,9	4,6	5,4	5,7
7	—	—	—	1,4	5,9	3,5	0,3	1,7	1,1
Totaal (absoluut x 1.000)	100 (= 1.227,4)	100 (= 1.141,2)	100 (= 1.071,6)	100 (= 317,5)	100 (= 455,9)	100 (= 495,8)	100 (= 1.544,9)	100 (= 1.597,1)	100 (= 1.567,4)
Gemiddeld	2,79	2,68	2,61	4,40	4,66	4,37	3,12	3,24	3,17
Procentuele verdeling totaal	79,4	71,5	68,4	20,6	28,5	31,6	—	—	—
Index cijfers	100	93	87	100	144	156	100	103	101

Tabel 9. Procentuele verdeling van personen in loondienst (waarvan arbeiders en employés) in de tertiaire sector naar functieniveau in 1960, 1971 en 1977

Functieniveau	Arbeiders			Employés			Totaal		
	1960	1971	1977	1960	1971	1977	1960	1971	1977
1	15,2	20,3	26,0	0,1	0,1	0,2	7,7	7,7	9,0
2	34,9	38,4	39,7	1,4	23,9	33,4	18,3	29,4	35,5
3	31,9	14,9	9,1	35,3	25,0	22,0	33,6	21,2	17,6
4	15,6	24,7	24,2	39,9	19,1	13,5	27,6	21,2	17,1
5	2,4	1,6	1,0	12,0	18,4	16,7	7,1	12,1	11,4
6	—	—	—	9,8	11,3	11,7	4,8	7,0	7,7
7	—	—	—	1,6	2,2	2,6	0,8	1,4	1,7
Totaal (absoluut x 1.000)	100 (= 469,0)	100 (= 420,6)	100 (= 431,2)	100 (= 459,5)	100 (= 693,8)	100 (= 838,5)	100 (= 928,5)	100 (= 1.114,3)	100 (= 1.269,7)
Gemiddeld	2,55	2,49	2,35	3,98	3,75	3,59	3,25	3,27	3,16
Procentuele verdeling totaal	50,5	37,7	33,7	49,5	62,3	66,3	—	—	—
Index cijfers	100	90	92	100	151	183	100	120	137

niveau 4). De tweede periode laat daarentegen een sterke degradatie zien en een polarisatie rond niveau 3. Per saldo is het doorsnee functieniveau van employés in 1977 wat lager dan in 1960.

Tertiaire sector

Het aantal personen in loondienst in de tertiaire sector is vanaf 1960 gegroeid met 37%. Ook hier is het aantal arbeiders gedaald (met 8%) en het aantal employés gegroeid (met 83%). Per saldo is het aandeel van de employés toegenomen van 49,5% in 1960 naar 66,3% in 1977.

Binnen de totaalverdeling doet zich gedurende de eerste periode een polarisatie voor: verminderd aandeel van de niveaus 3 (12,4%) en 4 (6,4%), en een groei van niveau 2 (11,1%) en van de niveaus 5 t/m 7. Deze polarisatie zet zich voort na 1971. Nu loopt ook het aandeel van niveau 5 wat terug en neemt het aandeel van de twee laagste niveaus sterker toe dan dat van de twee hoogste niveaus. Bijgevolg daalt het doorsnee functieniveau.

De functieniveaustruktuur voor arbeiders is in 1971 t.o.v. 1960 gedegradeerd en gepolariseerd rond niveau 3. De tabel laat voor de jaren zeventig opnieuw een degradatie zien waarbij het aandeel van niveau 3 verder inkrimpt.

Van de vier sectoren biedt de nijverheid de grootste hoeveelheid arbeidsplaatsen voor arbeiders, ongeacht de teldatum. Voor employés is dat in 1960 en 1971 de tertiaire sector en in 1977 de kwartaire sector. In de tertiaire sectoren neemt de werkgelegenheid voor employés gedurende de jaren zestig ook het sterkst toe (met 51%). Door deze relatief grote omvang en sterke groei hebben de veranderingen in de kwalitatieve structuur voor de employés in deze sector een naar verhouding groot aandeel in de ontwikkelingen binnen de functieniveauverdeling voor employés op het niveau van de totale werkgelegenheid. Op dit niveau constateerden we — op basis van tabel 4 — een zeer lichte degradatie in de jaren zestig. Deze ontwikkelingstendens blijkt dus geheel voor rekening te komen van de veranderingen binnen de tertiaire sector. Alleen in deze sector zien we in de periode

1960–1971 een degradatie voor de categorie employés. Uit tabel 9 blijkt dat deze degradatie aanzienlijk is en gepaard gaat met een polarisatie rond de niveaus 3 en 4. Deze ontwikkeling zet zich ook na 1971 door, zij het in wat minder sterke mate. Opvallend daarbij is dat hier na 1971 niveau 5 in aandeel afneemt. Dit verschijnsel zien we ook in de overige verdelingen voor employés.

Kwartaire sector

In de kwartaire sector groeit de werkgelegenheid, vooral na 1971, zeer sterk. In tegenstelling tot de overige sectoren blijft de arbeider/employé-ratio daarbij vrijwel constant (zie tabel 10).

Het doorsnee functieniveau van de personen in loondienst in deze sector is in 1960 relatief hoog en is in 1971 nog verder gestegen. Deze stijging komt geheel voor rekening van de veranderingen in de functieniveaustruktuur voor employés in combinatie met het groeiende aandeel van deze categorie. Het doorsnee functieniveau van arbeiders daalt in de jaren zestig om daarna weer enigszins toe te nemen. Het beeld van de employés is daaraan tegengesteld. Na 1971 degraadeert de verdeling voor employés aanzienlijk, zo zeer zelfs dat in 1977 het doorsnee functieniveau lager is dan in 1960. De functieniveaustruktuur van de loondienstbevolking blijkt ook op sectorniveau een optelsom te zijn van twee naar aard en ontwikkelingsrichting zeer uiteenlopende verdelingen, nl. die voor arbeiders en die voor employés.

6. Conclusies

Sedert het begin van de jaren zestig is de structuur van het Nederlandse bedrijfsleven als gevolg van o.a. schaalvergroting, toenemende concentratie en bureaucratisering, en een sterke kapitaalsintensivering ingrijpend gewijzigd. Deze ontwikkelingen gaan gepaard met aanzienlijke verschuivingen in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid.

De functieniveaustruktuur van de bevolking in loondienst is in

Tabel 10. Procentuele verdeling van personen in loondienst (waarvan arbeiders en employés) in de kwartaire sector naar functieniveau in 1960, 1971 en 1977

Functieniveau	Arbeiders			Employés			Totaal		
	1960	1971	1977	1960	1971	1977	1960	1971	1977
1	20,4	21,2	25,6	0,1	0,4	0,4	5,2	4,9	5,7
2	30,3	49,6	30,5	1,2	1,4	8,5	8,5	12,0	13,2
3	25,6	12,4	28,9	9,0	19,1	17,1	13,2	17,6	19,6
4	15,2	15,2	13,7	37,9	13,7	15,6	32,2	14,0	15,2
5	8,5	1,6	1,3	13,2	25,2	20,2	12,0	20,1	16,2
6	—	—	—	33,0	29,6	25,3	24,7	23,1	19,9
7	—	—	—	5,5	10,6	12,9	4,1	8,3	10,1
Totaal (absoluut x 1.000)	100 (= 152,0)	100 (= 166,8)	100 (= 245,0)	100 (= 451,0)	100 (= 595,8)	100 (= 906,8)	100 (= 603,0)	100 (= 762,6)	100 (= 1.151,8)
Gemiddeld	2,61	2,26	2,35	4,84	4,93	4,74	4,28	4,35	4,23
Procentuele verdeling totaal Index cijfers	25,2 100	21,9 110	21,3 161	74,8 100	78,1 132	78,7 201	— 100	— 127	— 191

1977 vergeleken met 1960 geregradeerd. Deze regradatie kan geheel worden toegeschreven aan de ontwikkelingen in de jaren zestig; na 1971 valt een — zeer zwakke — degradatie te constateren. De totaalverdeling is in 1977 t.o.v. 1960 tevens gepolariseerd. Het aandeel van de functieniveaus 3 en 4 is aanzienlijk teruggelopen en dat van de twee laagste en drie hoogste niveaus is gestegen. Bijgevolg is de loondienstbevolking in 1977 vergeleken met 1960 proportioneel gelijkmatiger over de zeven functieniveaus verdeeld.

Gedurende de eerste periode is de kwalitatieve structuur voor arbeiders gedegradéerd. Dit geldt niet alleen op het totale niveau, maar ook binnen elk van de vier sectoren. In 1977 is de verdeling voor arbeiders ten opzichte van 1971 verder gedegradéerd, zij het minder sterk dan in de voorafgaande jaren. Dit laatste is terug te voeren op een ombuiging van de voor de categorie arbeiders negatieve ontwikkelingen in de primaire en kwartaire sector. In de andere sectoren zet de degradatie in de verdeling voor arbeiders zich ook na 1971 door.

De functieniveaustructuur voor employés is in 1971 vergeleken met 1960 enigszins gedegradéerd. Deze voor de categorie employés negatieve tendens op totaalniveau is veroorzaakt door de aanzienlijke degradatie binnen de verdeling voor employés in de omvangrijke en gedurende de jaren zestig nog sterk groeiende tertiaire sector. In de overige sectoren regradeert de kwalitatieve structuur. De daarop volgende periode wordt gekenmerkt door een relatief sterke degradatie in de verdeling voor employés, zowel op totaalniveau als binnen elk van de vier sectoren.

De niveauveranderingen voor employés gaan in alle onderzochte functieniveaustructuren gepaard met polarisatie. In de ja-

ren zestig zien we doorgaans een sterke vermindering van het aandeel van het middenniveau 4 ten gunste van de niveaus 3 en 5. In de jaren daarna valt veelal een „verbreding“ van het polarisatieverschijnsel te constateren: in verschillende sectoren loopt het aandeel van de aan het functieniveau 4 aangrenzende niveaus terug; in enkele gevallen ook niveau 6. Per saldo is de totaalverdeling voor employés in 1977 t.o.v. 1971 gepolariseerd rond de niveaus 3 t/m 6, waarbij vooral het aandeel van de niveaus 3 en 5 terugloopt en het aandeel van de arbeidsplaatsen op niveau 2 toeneemt.

De gangbare veronderstelling dat werken in deeltijd veelal gepaard gaat met arbeid op een relatief laag functieniveau dient, gegeven de resultaten van dit onderzoek nader gespecificeerd te worden. Voor de categorie arbeiders blijkt de veronderstelling als zodanig juist te zijn. Employés met een deeltijdbaai blijken daarentegen relatief vaak op zowel lage als hoge functieniveaus werkzaam te zijn.

Al met al blijkt de kwaliteit van de arbeid, gemeten naar het niveau van de functievereisten, van de bevolking in loondienst na 1971 enigszins te zijn verslechterd. Tegelijkertijd echter is het opleidingsniveau van de loondienstbevolking sterk gestegen. In het volgende artikel worden deze ontwikkelingen met elkaar in verband gebracht. Bezien zal worden welke categorieën van de loondienstbevolking getroffen worden door een toenemende discrepantie tussen het opleidingsniveau en het functieniveau.

G. J. M. Conen
F. Huijgen
B. J. P. Riesewijk