

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

Onderwijs en arbeidsmarkt: opleidingsniveau en functieniveau

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

In het eerste artikel van deze serie dat vorige week in *ESB* verscheen is een overzicht gegeven van de ontwikkeling van de functieniveaustructuur in de vijf grootste sectoren van de werkgelegenheid tussen 1960 en 1971. In de sectoren industrie, bouwnijverheid, overige commerciële dienstverlening en niet-commerciële dienstverlening is binnen de functieniveauverdeling voor arbeiders in 1971 t.o.v. 1960 een degradatie opgetreden en alleen in de sector handel een regradatie. De structuur voor employés is in 1971 t.o.v. 1960 binnen elke sector gepolariseerd. In de industrie en de bouwnijverheid is voor employés het aandeel van de hoogste functieniveaus sterker toegenomen dan dat van de laagste niveaus, waardoor hier sprake is van regradatie. In de handel en de overige commerciële dienstverlening overheerst de degradatie. Voor de meerderheid der arbeiders en omvangrijke groepen employés blijkt de kwaliteit van de arbeid, gemeten naar het niveau van de arbeidsinhoud, in de jaren zestig te zijn verminderd.

In dit artikel wordt onderzocht of er sprake is van toenemende discrepanties tussen opleidingsniveau en functieniveau en bij welke sociale groeperingen in welke sectoren de discrepanties het grootst zijn. Met name de kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt lijken te zijn verminderd.

1. Inleiding

In verschillende regeringsnota's van de laatste jaren wordt gesproken over een toenemende kloof tussen hetgeen op de arbeidsmarkt wordt gevraagd aan kennis en vaardigheden enerzijds en hetgeen aan kennis en vaardigheden wordt aangeboden anderzijds 1). Toenemende werkloosheid en onderbenutting van academici 2) en stijgende werkloosheid onder afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs en het secundair onderwijs en tekorten aan mensen die bereid zijn — bepaalde soorten — ongeschoolde arbeid te verrichten zouden hiervoor evenzovele aanwijzingen vormen. In dit verband wordt ook veelvuldig gesproken over „overscholing” en, door diegenen die vanuit een andere visie dezelfde arbeidsmarktproblematiek verwoorden, over „onderbenutting” 3).

In dit artikel wordt nagegaan in hoeverre zich reeds in de jaren zestig een discrepantie heeft voorgedaan tussen de gerealiseerde vraag en het aanbod van arbeid wat betreft de daarmee verbonden opleidingskenmerken. Door de functieniveaustructuur in verband te brengen met het formele (initiële) opleidingsniveau 4) van de functievervullers in 1960 en 1971 wordt inzicht verkregen in de aard en de ontwikkeling van kwalitatieve discrepanties naar niveau (discrepantie tussen opleiding en functieniveau). Het materiaal van de volkstellingen van 1960 en 1971 geeft de mogelijkheid na te gaan in hoeverre sprake is van kwalitatieve discrepanties en welke sociale groeperingen (arbeiders en employés, mannen en vrouwen) en welke opleidingscategorieën hierdoor speciaal getroffen zijn in verschillende sectoren van de werkgelegenheid. Hiervan wordt in dit artikel verslag gedaan.

In het derde artikel van deze serie wordt ingegaan op de kansenstructuur van genoemde categorieën, nader verdeeld in leeftijdsgroepen en naar de aard van de gevolgde opleiding (algemeen vormend versus beroepsonderwijs). In het vierde artikel wordt de draad van het eerste artikel

weer opgevat, en wordt aandacht besteed aan de ontwikkeling van de functieniveauverdelingen voor arbeiders en employés, maar nu op het niveau van een onderverdeling van de gepresenteerde vijf sectoren (bedrijfsklassen of combinaties hiervan).

Een waarschijnlijk niet onaanzienlijk deel van de huidige werkloosheid (en het bestand aan openstaande vacatures) vindt zijn oorzaak in omvangrijke kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt en in het feit dat aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in toenemende mate niet meer tot stand komt. Naast de sociale en economische problemen die zijn verbonden met werkloosheid moeten deze discrepanties ook in andere opzichten ongewenst worden geacht. Op de eerste plaats bevinden vele werknemers zich in een situatie van „underemployment” of „mismatching”. Dit kan leiden tot persoonlijke frustraties en desinteresse in arbeid, lage arbeidsmotivatie, ziekteverzuim e.d. Uiteenlopende sociale problemen kunnen hiervan het gevolg zijn (over de negatieve economische consequenties van deze ver-

* Wetenschappelijk medewerker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

** Wetenschappelijk medewerker bij het Sociologisch Instituut, Katholieke Universiteit Nijmegen.

1) Zie o.a. *Interim-nota inzake de bestrijding van werkloosheid* (1974), *Nota inzake de werkgelegenheid* (1975), *Nota inzake de selectieve groei* (1976).

2) Zie o.a. F. Nicolas, *Functies en carrièrepatronen van economen*, deel 1 en 2, Tilburg, 1971; G. Krijnen, *Werkkringen van sociale wetenschappers en sociaal geografen*, Nijmegen, 1971 en andere studies van Krijnen (ITS) w.o. naar de functies van psychologen (1975) en juristen (1974); G. M. van den Bosch-Zuidgeest, A. L. Mok e.a., *Academici in het bedrijfsleven*, Alphen a/d Rijn, 1975.

3) De auteurs prefereren het gebruik van de term „onderbenutting”.
4) Voor het vaststellen van niveaudiscrepanties zou idealiter gebruik moeten worden gemaakt van informatie over het feitelijk niveau van de kennis en de vaardigheden van de beroepsbeoefenaar.

schijnselen bestaat een omvangrijke literatuur). In de tweede plaats hebben kwalitatieve discrepanties tot gevolg dat maatschappelijke (collectieve) investeringen in het onderwijs in economisch opzicht in het geheel niet (werkloosheid) of slechts gedeeltelijk (in het geval van kwalitatieve discrepanties in de arbeidssituaties) worden gebruikt 5).

De problematiek in verband met kwalitatieve discrepanties wordt meer en meer ter discussie gesteld, waarbij tevens duidelijk wordt dat een empirische onderbouwing van deze discussie nog grotendeels ontbreekt. We moeten ons dan ook afvragen of van een gericht en effectief arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid van de overheid, dat de terugdringing van de discrepanties beoogt, wel sprake kan zijn. In feite streeft de overheid in een aantal gevallen onverenigbare en zelfs tegenstrijdige beleidsdoelstellingen na en worden ter beschikking staande beleidsinstrumenten soms niet gebruikt of in een ongewenste richting aangewend 6).

Het is duidelijk dat hier niet alleen een taak is weggelegd voor de overheid maar evenzeer voor de werkgevers en de vakorganisaties. Informatie over de aard en de ontwikkeling van kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt is een noodzakelijke voorwaarde voor het management van bedrijven en instellingen om optimaal gebruik te kunnen maken van de flexibiliteit, die besloten ligt in de organisatie van de arbeid en het bemanningsproces, ten einde de bestaande knelpunten te kunnen opheffen. Wil de vakbeweging een gefundeerd beleid voeren m.b.t. de kwaliteit van de arbeid, dan is informatie over de omvang en aard van kwalitatieve discrepanties onontbeerlijk.

Tegen deze achtergrond is een verkenning en een analyse van kwalitatieve discrepanties naar niveau, die in de jaren zestig zijn ontstaan of verder zijn toe- of afgenomen in verscheidene opzichten relevant. Mede aan de hand van de resultaten van dit onderzoek kan b.v. worden aangegeven aan welke aspecten van het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid in het verleden aandacht is besteed en op welke onderdelen het beleid is bijgesteld.

Belangrijker dan deze constatering is echter dat deze basis van informatie kan worden aangevuld of uitgebreid met gegevens over recente ontwikkelingen in verschillende sectoren van de werkgelegenheid en de gewijzigde samenstelling van de bevolking en de beroepsbevolking 7). Een mogelijk gevolg hiervan kan zijn dat prognosestudies betreffende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt aan werkelijkheidswaarde winnen 8). Dat er hier nog een aantal problemen liggen is duidelijk geworden uit de prognosestudie van Den Hartog en Thoolen 9), waarin — zoals hierna zal blijken — van de minder juiste veronderstelling is uitgegaan dat er in 1960 een „evenwicht” bestond tussen de vraag naar en het aanbod van werknemers wat betreft opleidingskenmerken. Uit het voorgaande moge blijken dat er voldoende redenen zijn om — vooral met het oog op de toekomst — blijvend aandacht te besteden aan de multifunctionele aspecten van dit soort onderzoek gebaseerd op algemene tellingen.

Om meer inzicht te krijgen in de omvang en de richting van met name kwalitatieve ontwikkelingen binnen de werkgelegenheidsstructuur, is voor deze artikelen gebruikgemaakt van de steekproef uit de beroepsbevolking 10) van zowel de Volkstelling 1960 (VT 1960) als de Volkstelling 1971 (VT 1971) 11). Bij de vaststelling van het functieniveau per beroepscode (vgl. par. 3 van het eerste artikel van deze serie in *ESB* van vorige week) zijn die personen uitgesloten waarvan de aard van het uitgeoefende beroep c.q. functie onbekend is of die behoren tot de beroepsmilitairen of de dienstplichtige militairen.

De tabellen naar functieniveau zijn in eerste instantie alleen gedraaid voor de „personen in loondienst”, d.w.z. personen die tegen loon, salaris of een andere vorm van geldelijke beloning werkzaamheden verrichten in dienst van anderen. Geen aandacht is besteed aan de overige categorieën binnen de beroepsbevolking (zelfstandigen, mede-werkende gezinsleden en tijdelijke niet-werkenden). In af-

wijking van 1960 zijn in 1971 personen die per week gemiddeld minder dan 15 uur in loondienst werkzaam zijn wel tot de beroepsbevolking gerekend.

Het uitsluiten van categorieën bij de vaststelling van het functieniveau heeft consequenties voor het aantal personen in loondienst in de tabellen. Deze afbakening tot de personen in loondienst en de toepassing hiervan niet op de gehele bedrijfsindeling, maar op specifieke onderdelen hierin, ontnemt de mogelijkheid van een totaalbeeld over de personen in loondienst, en beperkt de vergelijkingsmogelijkheden met andere statistieken. Voor een juiste interpretatie van de uitkomsten (in deze serie artikelen) zal dan ook — al naar gelang de aard van het gepresenteerde materiaal — een nadere omschrijving worden gegeven van de belangrijkste hierbij gebruikte begrippen en een toelichting op de aard en de omvang van eventuele beperkingen.

Bij de volkstelling van 1971 is evenals bij die van 1960 gevraagd naar het genoten onderwijs en de behaalde diploma's. Voor zover het de beroepsbevolking betreft, is ten aanzien van het genoten onderwijs sprake van het volgende verschil tussen de tellingen. In 1971 is meer informatie over het onderwijs vastgehouden. In 1960 is volstaan met het vastleggen van de hoogst gekwalificeerde opleiding. Werd dit niveau ontleend aan een beroepsopleiding, dan werd tevens vastgelegd de hoogste kwalificatie bij het algemeen vormend onderwijs. In 1971 zijn in principe alle vermelde akten en diploma's vastgelegd. De indeling van akten en diploma's is in eerste instantie toegesneden op kwalificaties van opleidingen, die tot de kern van het onderwijssysteem behoren. Tot deze kern wordt gerekend alle onderwijs, dat door de overheid, in de ruimste zin wordt geregeld en in stand gehouden. Dit onderwijs leent zich door zijn overzichtelijkheid in toelatingsvoorwaarden, duur en betekenis, goed voor een indeling in niveaus. De personen die geen dagonderwijs meer volgen zijn zodoende op basis van hun behaalde akten en diploma's ingedeeld naar een aantal onderwijsniveaus 12).

5) Ministerie van Sociale Zaken, *Verkenning van de relatie tussen onderwijsbeleid en arbeidsmarktbeleid*, Den Haag, januari 1979, blz. 28.

6) Ministerie van Sociale Zaken, op. cit., hfst. 8.

7) Hierbij kan worden gedacht aan kwantitatieve gegevens betreffende de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de werkloosheid naar bedrijfstak (bedrijfsklasse), geslacht, leeftijd enz. en aan gegevens uit de onderwijsstatistiek, demografische data e.d.

8) Dat daaraan grote behoefte bestaat blijkt o.a. uit de evaluatiestudie van J. B. Nijssen en R. Brons, *Onderwijs en arbeidsmarkt, een evaluatie van prognoses*, Nijmegen, 1978.

9) H. den Hartog en B. A. Thoolen, *Requirements and supply of qualified manpower*, CPB occasional papers, nr. 2, Den Haag, 1971.

10) Tot de beroepsbevolking (definitie VT 1971) zijn gerekend alle personen van 14 jaar en ouder die op enigerlei wijze voor eigen rekening werkzaam zijn dan wel tegen loon, salaris of andere vorm van geldelijke beloning werkzaamheden ten behoeve van anderen verrichten; de personen die gemiddeld minstens 15 uur per week meewerken in het gezinsbedrijf (ook indien zij hiervoor niet worden betaald), en de personen in militaire dienst; scholieren of studenten van 14 jaar en ouder die gemiddeld ten minste 15 uur per week arbeid verrichten tegen geldelijke beloning; personen die werken op een sociale werkplaats voor hoofd- of handarbeiders, een centrum voor vakopleiding voor volwassenen en zij die tewerkgesteld zijn op aanvullende werken; personen in opleiding die tevens loon, salaris of een andere geldelijke vergoeding ontvangen (zoals personen in opleiding via het leerlingensysteem, stagiaires); en voorts wachtgelders, werklozen en werkzoekenden. Zie CBS, *14e Algemene volkstelling 28 febr. 1971*, Voorburg, 1976, Technische toelichting.

11) Het betreft een aantal werktabellen die, opgesteld binnen het kader van de Censusmonografie Opleiding, Beroepen- en Werkgelegenheidsstructuur nader zijn uitgewerkt voor deze serie artikelen (Censusmonografie OBW (nog lopend onderzoek), drs. G. J. M. Conen, Sociologisch Instituut, Nijmegen). De steekproef I op 20 uit de beroepsbevolking VT 1960 omvat 208.422 personen, de steekproef I op 10 VT 1971 omvat 478.957 personen. De afwijking tussen de steekproef en de totale beroepsbevolking is zowel voor 1960 als voor 1971 minimaal; voor 1960 is de totale beroepsbevolking 4.168.626 (1/20 = 208.431), voor 1971 is de totale beroepsbevolking 4.788.855 (1/10 = 478.886).

12) CBS, *14e Algemene volkstelling 28 febr. 1971*, Voorburg, 1976, onderwijsclassificatie.

In vergelijking met 1960 is zowel in de betekenis als in de inhoud van de toen onderscheiden niveaus een aantal herzieningen aangebracht. Een vergelijking van de gehanteerde onderwijsniveaus in de VT 1960 en de VT 1971 is alleen mogelijk voor de beroepsbevolking. Wij hanteren — na enkele samentrekkingen in de indeling — de volgende niveaus: *L* (lager niveau: uitsluitend lager onderwijs, en voortgezet onderwijs zonder diploma), *UL* (uitgebreid lager niveau: middelbaar algemeen voortgezet en lager beroeps-onderwijs), *M* (middelbaar niveau: hoger algemeen voortgezet en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs én het middelbaar beroeps-onderwijs), *SH/H* (semi-hoger en hoger niveau: hoger beroeps-onderwijs en beroepsopleiding, waarbij sprake is van een voortzetting van het hoger beroeps-onderwijs, en het wetenschappelijk onderwijs met kandidaatsexamen of hoger), met de kanttekening dat, voor zover mogelijk, gebruik is gemaakt van het CBS-schakelschema onderwijsniveau. In de tekst en ook in de tabellen/figuren worden de termen opleidingsniveau en onderwijsniveau als synoniemen gehanteerd.

2. Resultaten van onderzoek

2.1. Opleidingsniveau en functieniveau van arbeiders en employés

Als indicator voor kwalitatieve discrepanties naar niveau kan worden gebruikt de relatie tussen het opleidingsniveau en het functieniveau. Wanneer we deze relatie vanuit de vraagzijde van de arbeidsmarkt bekijken, kan o.m. een antwoord worden gegeven op de vragen welke opleidings-categorieën voor welk functieniveau worden aangetrokken, in hoeverre tussen de verschillende sectoren van de werkgelegenheid dit soort recruiteringspatronen uiteenlopen, en welke ontwikkelingslijnen hierin zijn te onderkennen. Wat dit laatste betreft is het vooral interessant om na te gaan of bepaalde sectoren een sterkere positie hebben binnen de werkgelegenheid dan andere en welke verschuivingen zich hierin hebben voorgedaan.

In de tabellen 1 en 2 wordt voor de vier 13) grootste sectoren van de werkgelegenheid te zamen weergegeven hoe voor de arbeiders resp. de employés per functieniveau de verdeling is van het opleidingsniveau in 1960 en 1971.

Wat in deze tabel in de eerste plaats opvalt is dat het

Tabel 1. Procentuele verdeling van arbeiders in de industrie, de bouwnijverheid, de handel en de overige commerciële dienstverlening naar functieniveau en opleidingsniveau in 1960 en 1971

Functie-niveau	Opleidingsniveau				Totaal = 100%	
	L	UL	M	SH/H		
1	1960	90,5	9,3	0,2	—	219.580
	1971	82,0	16,9	1,1	0,0	339.110
2	1960	87,4	12,4	0,2	0,0	543.100
	1971	70,4	27,4	2,1	0,1	427.730
3	1960	76,9	22,8	0,3	0,0	318.100
	1971	53,0	44,6	2,3	0,1	325.510
4	1960	47,5	51,8	0,6	0,1	454.840
	1971	29,6	66,7	3,6	0,1	443.210
5-7	1960	38,2	59,3	2,2	0,3	30.700
	1971	19,5	67,7	12,3	0,5	21.140
Totaal	1960	73,2	26,4	0,4	0,0	1.566.320
	1971	56,3	41,1	2,5	0,1	1.556.700

opleidingsniveau van de arbeiders in 11 jaar vrij sterk is gestegen. Deze stijging doet zich op elk functieniveau voor. In 1971 is op vrijwel elk functieniveau het opleidingsniveau hoger dan op het naast hogere functieniveau in 1960.

Het functieniveau 1 wordt ook in 1971 nog voor ruim 80% gevuld met arbeiders met een opleiding op lager niveau. Niet alleen gemeten naar functie-inhoudelijke criteria, maar ook gezien de opleidingskenmerken van de functievervullers is hier sprake van ongeschoolde arbeid (14). De functies op niveau 2 worden in 1971 voor bijna 30% vervuld door arbeiders die minimaal een opleiding hebben op UL-niveau. Hier is de onderbenutting, in vergelijking met 1960, meer dan verdubbeld. Op het verschijnsel onderbenutting wordt in het tweede deel van deze paragraaf nader ingegaan.

Uit de tabel blijkt ook dat er op de niveaus 3, 4 en 5-7 „over-employment” optreedt, zij het in 1971 beduidend minder dan in 1960. Doordat uitgegaan is van het niveau van het initiële dagonderwijs, m.a.w. bij de bepaling van het opleidingsniveau geen rekening is gehouden met eventuele deeltijdonderwijs, bedrijfsopleidingen e.d., is de werkelijke „over-employment” — rekening houdend ook met leeftijd — waarschijnlijk minder dan hier wordt aangegeven. Omgekeerd geldt natuurlijk ook dat de onderbenutting op deze manier wordt onderschat.

Tabel 1 laat ook zien dat er in 1960 maar tot op zekere hoogte sprake is van „evenwicht” tussen de gerealiseerde vraag en het aanbod, wat betreft de daarmee verbonden opleidingskenmerken. Hetzelfde geldt voor de relatie functieniveau-opleidingsniveau voor employés, zoals tabel 2 laat zien.

Tabel 2. Procentuele verdeling van employés in de industrie, de bouwnijverheid, de handel en de overige commerciële dienstverlening naar functieniveau en opleidingsniveau in 1960 en 1971

Functie-niveau	Opleidingsniveau				Totaal = 100 %	
	L	UL	M	SH/H		
1	1960	73,5	23,2	3,3	—	3.020
	1971	74,4	23,2	1,6	0,8	1.590
2	1960	62,7	32,9	4,0	0,4	22.440
	1971	46,1	47,8	5,6	0,5	179.570
3	1960	50,1	46,3	3,3	0,3	211.020
	1971	31,5	56,8	10,8	0,9	314.660
4	1960	30,7	53,0	14,3	2,0	385.020
	1971	22,5	52,3	22,8	2,4	231.590
5-7	1960	13,7	43,6	25,4	17,3	294.200
	1971	12,2	35,4	31,3	21,1	634.410
Totaal	1960	30,6	47,8	15,1	6,5	915.700
	1971	22,7	44,7	21,9	10,7	1.361.820

Ook het opleidingsniveau van de employés is in de jaren zestig gestegen. Uit een vergelijking met de totaalverdeling van tabel 1 blijkt echter dat deze stijging niet zo groot is als bij de arbeiders; wanneer we niveau 1 buiten beschouwing laten (gezien de kleine absolute aantallen), kan ook hier worden geconstateerd dat op elk functieniveau het opleidingsniveau in 1971 hoger is dan in 1960.

13) Aangezien de gegevens m.b.t. de niet-commerciële dienstverlening voor de VT 1971 over verscheidene magneetbanden verspreid liggen is de samenstelling van meer gedetailleerde tabellen vrij kostbaar. Daarom wordt deze sector niet meer betrokken bij dit artikel.

14) Veelal wordt er geen onderscheid gemaakt tussen kenmerken van functies en kenmerken van de functievervullers. Alleen in dit specifieke geval leidt een gebruik van zowel functie-inhoudelijke criteria als van het criterium opleidingsniveau van de functievervuller tot een zelfde typering van het niveau van de functie.

De grootste veranderingen doen zich voor op de niveaus 2 en 3. De mate van onderbenutting is in verband hiermee (en door de omvangrijke groei van het aantal arbeidsplaatsen) op deze niveaus sterk toegenomen. Uit de vergelijking met tabel 1 blijkt bovendien dat op elk functieniveau het opleidingsniveau van employés in 1960 hoger is dan dat van arbeiders, en dat dit ook in 1971 nog het geval is, zij het dat de verschillen in dat jaar niet zo groot meer zijn.

Wanneer we de relatie functieniveau-opleidingsniveau voor arbeiders en employés in de vier onderscheiden sectoren met elkaar vergelijken, dan blijkt dat over het algemeen de ontwikkelingen slechts in geringe mate afwijken van het geschetste beeld in tabel 1 en tabel 2. Opmerkelijk is alleen dat bij de employés de ontwikkeling van het opleidingsniveau op de hoogste functieniveaus in de industrie ten achter blijft bij die in de overige commerciële dienstverlening, terwijl het omgekeerde het geval is op functieniveau 2. Ook in de bouwnijverheid en de handel zien we het verschijnsel dat, in vergelijking met 1960, veel employés die werkzaam zijn op functieniveau 2 beschikken over een opleiding op ten minste UL-niveau.

2.2. Vrouwen en mannen in de werkgelegenheid

In het eerste artikel is de functieniveauverdeling in de grootste sectoren van de werkgelegenheid uitgesplitst naar arbeiders en employés. Dit bleek een zinvolle operatie aangezien de twee (duidelijk van elkaar afwijkende) typen functieverdeling een eigen ontwikkeling vertonen. We hebben reeds het vermoeden geopperd dat het beeld van de functieniveauverdeling voor arbeiders of employés op het niveau van een sector, op een lager aggregatieniveau (b.v. een bedrijfstgroep) een geheel andere vorm kan aannemen. Of dit ook inderdaad het geval is, wordt nagegaan in het vierde artikel.

In aansluiting hierop kunnen we ons afvragen of een verdere uitsplitsing van de functieverdeling voor arbeiders of employés naar geslacht nieuwe verdelingen oplevert. De literatuur over de arbeidsmarktpositie van vrouwen bevat argumenten genoeg om dit voor vrouwen versus mannen nader uit te werken. Als gevolg van een aantal factoren hebben vrouwen een relatief zwakke arbeidsmarktpositie. Deze positie, die vrouwen (tegenwoordig) delen met andere marginale groeperingen (15), zoals buitenlandse arbeiders, ouderen e.d. kan tot uitdrukking komen in een lagere beloning dan mannelijke collega's in gelijkwaardige functies ontvangen (16), tewerkstelling in lagere, eenvoudiger functies dan mannen met dezelfde kwalificaties, relatief slechte promotiemogelijkheden enz. (17). Sullerot trekt uit haar internationaal vergelijkend onderzoek de conclusie dat vrouwen in de Europese Gemeenschap fungeren als reserveleger, en dat hun relatief zwakke arbeidsmarktpositie o.m. wordt veroorzaakt door discriminerend gedrag van werkgevers, juridische tenachterstelling, verkeerde beroepskeuzevoorlichting enz. (18). Aanhangers van (de) dualistische arbeidsmarkttheorie(ën) wijzen op bepaalde segmenteringsprocessen op de arbeidsmarkt, waardoor vrouwen (en andere marginale groepen) grotendeels zijn aangewezen op het secundaire segment (19). De dualisten veronderstellen dat door de segmentering de sociale ongelijkheid tussen vrouwen en mannen wordt versterkt. Als dit juist is zou dit voor de Nederlandse situatie kunnen betekenen dat de tenachterstelling van vrouwen groter wordt (20).

Enkele van de hierboven geformuleerde hypothesen kunnen voor de jaren 1960 en 1971 met behulp van het ons ter beschikking staande materiaal worden onderzocht. Onderstaande tabellen geven de functieniveauverdelingen van vrouwelijke en mannelijke arbeiders resp. employés in de industrie, de handel en de overige commerciële dienstverlening. Omdat in de bouwnijverheid slechts een klein aantal vrouwen is tewerkgesteld blijft deze sector in deze paragraaf verder buiten beschouwing.

Tabel 3. Procentuele verdeling van arbeiders in de industrie naar geslacht en functieniveau in 1960 en 1971 a)

Functie-niveau	1960			1971		
	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen	totaal
1	22,3	14,8	16,0	36,2	21,3	23,5
2	28,3	30,7	30,3	44,5	20,2	23,6
3	45,4	20,1	24,0	15,1	23,8	22,6
4	3,8	32,4	28,0	4,0	32,6	28,5
5-7	0,2	2,0	1,7	0,2	2,1	1,8
Totaal	136.080	741.420	877.500	94.180	569.270	663.450
= 100%						
Gemiddeld aandeel	15,5	84,5	100	14,2	85,8	100

a) Excl. personen in 1971 waarvan het onderwijsniveau niet bekend is. Dit geldt ook voor de overige tabellen.

Tabel 4. Procentuele verdeling van employés in de industrie naar geslacht en functieniveau in 1960 en 1971

Functie-niveau	1960			1971		
	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen	totaal
1	0,3	1,0	0,9	0,0	0,1	0,1
2	2,9	4,4	4,1	13,9	1,7	4,3
3	27,4	10,7	14,2	48,2	15,3	22,3
4	58,8	40,0	44,0	21,4	11,1	13,2
5-7	10,6	43,9	36,8	16,5	71,8	60,1
Totaal	57.460	210.860	268.320	70.330	261.440	331.770
= 100%						
Gemiddeld aandeel	21,4	78,6	100	21,2	78,8	100

Het aandeel van de vrouwelijke arbeiders in de industrie is zowel relatief als absoluut gedaald. In 1960 zijn de vrouwen doorgaans op een lager niveau tewerkgesteld dan hun mannelijke collega's. In 1971 blijkt dit verschil groter te zijn geworden. De kansenstructuur voor de arbeidsters heeft zich in de jaren zestig nog ongunstiger ontwikkeld dan die voor de mannelijke arbeiders.

Bij de employés zien we een relatieve daling van de werkgelegenheid voor vrouwen, hoewel er in absolute zin echter sprake is van een toename. Ook hier zijn de vrouwen in 1960 op een lager niveau tewerkgesteld dan de mannelijke employés en verslechtert de kansenstructuur aanmerkelijk in de volgende 11 jaar. De functieniveauverdeling voor mannelijke employés daarentegen is in 1971 t.o.v. 1960 geregraad. De polarisatie (gesignaleerd op het niveau van de totaalverdeling voor employés in het eerste artikel) blijkt zich ook voor te doen in de functieverdelingen voor vrouwen

15) J. Haex, Buitenlandse arbeidskrachten en de beheersing van de arbeidsvoorziening, *Sociologische Gids*, jg. 24 (1977), no. 1/2, blz. 76-97.

16) Dit blijkt o.a. uit een recent onderzoek van de Loontechnische Dienst van het Ministerie van Sociale Zaken (1979) naar de naleving van de Wet gelijk loon voor mannen en vrouwen.

17) N. Schoemaker e.a., *De positie van de vrouw op de arbeidsmarkt*, Amsterdam, 1978, blz. 75.

18) E. Sullerot, *De vrouwenarbeid en de daarmee verbonden problematiek in de lid-staten van de Europese Gemeenschap*, Amsterdam, 1978.

19) Dit segment omvat banen met over het algemeen de volgende kenmerken: ondergeschikt werk, beloning en status zijn laag, geen vast werk, geen promotiemogelijkheden. Zie M. J. Piore, *The dual labor market*, in: D. M. Gordon (red.), *Problems in political economy: an urban perspective*, Lexington, 1971. Er is in feite sprake van verschillende dualistische theorieën, zie o.a. F. C. Valkenburg en A. M. C. Visser, *Theorie van de dubbele arbeidsmarkt*, Tilburg, 1978.

20) Er zijn verscheidene theorieën die wijzen in de richting van een verdergaande tenachterstelling van vrouwen op de arbeidsmarkt, zie hiervoor o.a. N. Schoemaker, op. cit.

Tabel 5. Procentuele verdeling van arbeiders in de handel naar geslacht en functieniveau in 1960 en 1971

Functie-niveau	1960			1971		
	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen	totaal
1	63,0	33,1	35,3	48,0	27,3	29,8
2	19,3	49,2	47,0	12,6	35,9	33,1
3	16,6	2,4	3,5	37,0	14,8	17,5
4	1,1	15,0	13,9	2,4	17,8	15,9
5-7	—	0,3	0,3	—	4,2	3,7
Totaal	7.240	90.520	97.760	13.130	96.460	109.590
= 100 %						
Gemiddeld aandeel	7,4	92,6	100	12,0	88,0	100

Tabel 6. Procentuele verdeling van employés in de handel naar geslacht en functieniveau in 1960 en 1971

Functie-niveau	1960			1971		
	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen	totaal
1	—	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
2	0,3	0,7	0,5	60,5	20,5	39,0
3	75,7	30,9	53,4	23,5	19,3	21,2
4	17,7	42,4	30,0	12,0	23,1	18,0
5-7	6,3	25,9	16,0	4,0	37,1	21,8
Totaal	122.620	121.480	244.100	140.260	162.450	302.710
= 100%						
Gemiddeld aandeel	50,2	49,8	100	46,3	53,7	100

Tabel 7. Procentuele verdeling van arbeiders in de overige commerciële dienstverlening naar geslacht en functieniveau in 1960 en 1971

Functie-niveau	1960			1971		
	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen	totaal
1	24,4	7,3	11,5	30,1	11,9	17,9
2	36,4	56,1	51,2	44,8	54,9	51,6
3	8,5	13,7	12,5	7,6	9,3	8,8
4	16,7	10,2	19,3	17,5	22,2	20,6
5-7	14,0	2,7	5,5	0,0	1,7	1,1
Totaal	68.660	207.160	275.820	77.660	156.970	234.630
= 100%						
Gemiddeld aandeel	24,9	75,1	100	33,1	66,9	100

Tabel 8. Procentuele verdeling van employés in de overige commerciële dienstverlening naar geslacht en functieniveau in 1960 en 1971

Functie-niveau	1960			1971		
	vrouwen	mannen	totaal	vrouwen	mannen	totaal
1	—	0,2	0,1	0,0	0,2	0,1
2	0,8	3,8	2,6	2,6	7,4	5,2
3	17,1	6,4	10,8	32,4	17,7	24,3
4	51,1	49,2	50,0	29,0	13,5	20,4
5-7	31,1	40,4	36,5	36,0	61,2	50,0
Totaal	151.620	220.140	371.760	243.230	300.820	544.050
Gemiddeld aandeel	40,8	59,2	100	44,7	55,3	100

en mannen afzonderlijk. Voor de vrouwen gaat de polarisatie gepaard met degradatie, voor de mannen met regradatie.

De handel en de overige commerciële dienstverlening laten in de functieverdelingen voor vrouwelijke en mannelijke employés over het algemeen overeenkomstige ontwikkelingen zien. In de overige commerciële dienstverlening zien we echter een relatieve toename van de arbeidsplaatsen voor vrouwelijke employés. Voorts blijkt uit de vergelijking van tabel 4 met de gegevens uit de tabellen 6 en 8 dat vrouwelijke employés in de handel op een lager niveau werkzaam zijn, maar in de overige commerciële dienstverlening op een hoger niveau. De mannelijke employés in de handel zijn zowel in 1960 als in 1971 op een lager functieniveau werkzaam dan hun collega's in de beide andere sectoren.

Uit tabel 5 blijkt dat de functieverdeling voor arbeiders in de handel in 1971 t.o.v. 1960 is geregradeerd, en dat het aantal vrouwen, relatief en absoluut, is gestegen. De kansenstructuur voor vrouwelijke arbeiders is in deze sector in 1960 aanzienlijk slechter dan die voor mannen. In 1971 is dit verschil niet meer zo groot, zij het nog steeds aanmerkelijk. Ook in de overige commerciële dienstverlening is het aantal vrouwelijke arbeiders relatief en absoluut toegenomen. In tegenstelling tot de situatie in de andere sectoren blijken in deze sector de arbeidsters in 1960 een wat gunstiger kansenstructuur te hebben dan de mannelijke arbeiders. Deze relatief gunstige positie voor de vrouwen is echter in 1971 verloren gegaan. De degradatie binnen de functiestructuur van de vrouwen is omvangrijker dan bij de mannen. Evenals in de andere sectoren vertoont de kwalitatieve werkgelegenheidspositie van vrouwen een negatieve ontwikkeling. Dit geldt zowel voor arbeidsters als voor vrouwelijke employés. Alleen de ontwikkeling van de functieverdeling van arbeidsters in de handel vormt hierop een uitzondering.

Met de constatering dat de werkgelegenheidspositie van vrouwen (m.u.v. de overige commerciële dienstverlening in 1960) duidelijk achterblijft bij die van mannen en bovendien, over het algemeen, verder achteruitgaat, is nog niets gezegd over de mogelijke achtergronden of oorzaken binnen de werkgelegenheid en/of daarbuiten. In aansluiting op het voorafgaande ligt het voor de hand om in de eerste plaats te bekijken of, en in hoeverre, verschillen in de gevolgde opleiding (niveauverschillen) een verklaring vormen voor de geconstateerde verschillen in kansenstructuur (de relatieve positie in de functieverdeling). Hiervóór is op basis van de gegevens uit de bovenstaande tabellen geconstateerd dat er slechts in één geval een gunstiger kansenstructuur voor vrouwen bestaat dan voor mannen: in 1960 bekleedden arbeidsters in de overige commerciële dienstverlening hogere functies dan mannelijke arbeiders in deze sector. Deze bevindingen worden, gegeven de positieve relatie tussen opleidingsniveau en functieniveau, voor een deel verklaard door de verschillen in opleidingsniveau tussen de onderscheiden categorieën mannen en vrouwen. Mannen zijn over het algemeen in 1960 en in 1971 hoger opgeleid dan vrouwen, maar alleen in de overige commerciële dienstverlening is het opleidingsniveau van vrouwelijke arbeiders hoger dan dat van de mannelijke arbeiders zoals uit tabel 9 blijkt.

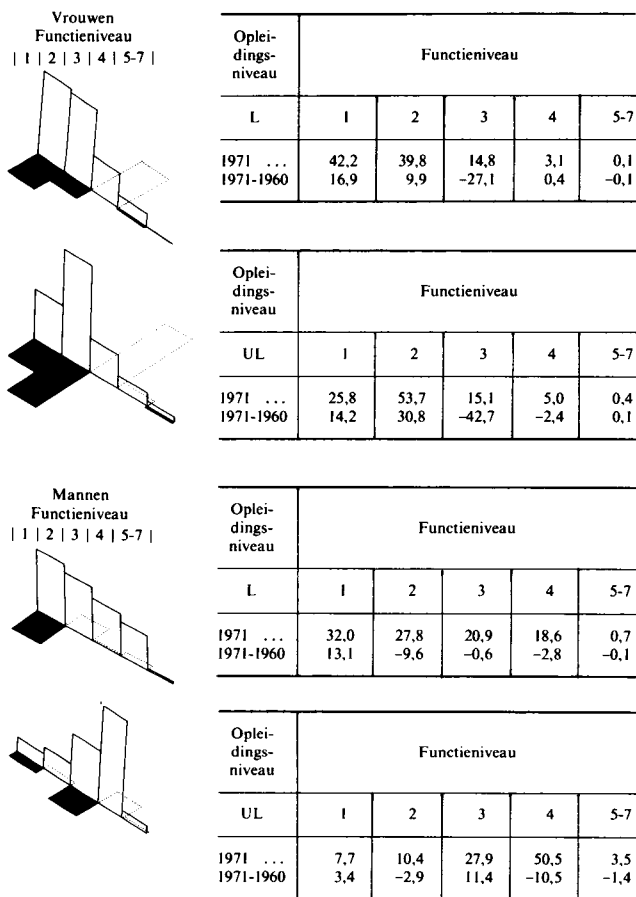
In onderstaande figuren wordt voor de sectoren industrie en overige commerciële dienstverlening per onderwijsniveau in beeld gebracht hoe de functieniveauverdelingen voor mannelijke en vrouwelijke arbeiders resp. employés er in 1971 uitzien en hoe die verdelingen na 1960 zijn gewijzigd. Uit de figuren blijkt dat verschillen in opleidingsniveau inderdaad slechts een gedeeltelijke verklaring bieden voor de verschillen in kansenstructuur tussen mannen en vrouwen.

Uit tabel 9 valt af te lezen dat vrouwelijke arbeiders in de industrie in 1960 lager zijn opgeleid dan mannelijke arbeiders, en dat in 1971 dit verschil in opleidingsniveau is toegenomen. Het opleidingsniveau van deze categorie vrouwen is weliswaar gestegen in absolute zin, maar relatief gedaald. Figuur 1 laat zien dat de relatie tussen opleidingsniveau en functieniveau voor beide categorieën arbeiders positief

Tabel 9. Procentuele verdeling van arbeiders en employés in de industrie en de overige commerciële dienstverlening naar geslacht en onderwijsniveau in 1960 en 1971

				Onderwijsniveau				Totaal
				L	UL	M	SH/S	
I N D U S T R I E	arbeiders	mannen	1960	72,1	27,5	0,4	0,0	100
			1971	56,0	41,7	2,2	0,1	100
		vrouwen	1960	77,8	21,9	0,3	—	100
			1971	64,2	33,1	2,7	—	100
	employés	mannen	1960	27,1	42,9	19,3	10,7	100
			1971	19,8	42,7	22,1	15,4	100
		vrouwen	1960	31,2	60,0	8,1	0,7	100
			1971	26,0	57,7	13,6	2,7	100
O V E R I G E C O M M. D I E N S T V E R L E N I N G	arbeiders	mannen	1960	75,1	24,2	0,6	0,1	100
			1971	58,4	38,8	2,7	0,1	100
		vrouwen	1960	72,5	26,8	0,7	0,0	100
			1971	59,4	33,6	6,7	0,3	100
	employés	mannen	1960	24,7	41,5	22,5	11,3	100
			1971	19,5	38,2	25,0	17,3	100
		vrouwen	1960	24,4	61,3	12,0	2,3	100
			1971	18,4	45,3	28,5	7,8	100

Figuur 1. De verdeling van arbeiders (mannen en vrouwen) in de industrie naar opleidingsniveau a) en functieniveau in 1971 en de veranderingen hierin t.o.v. 1960 b)



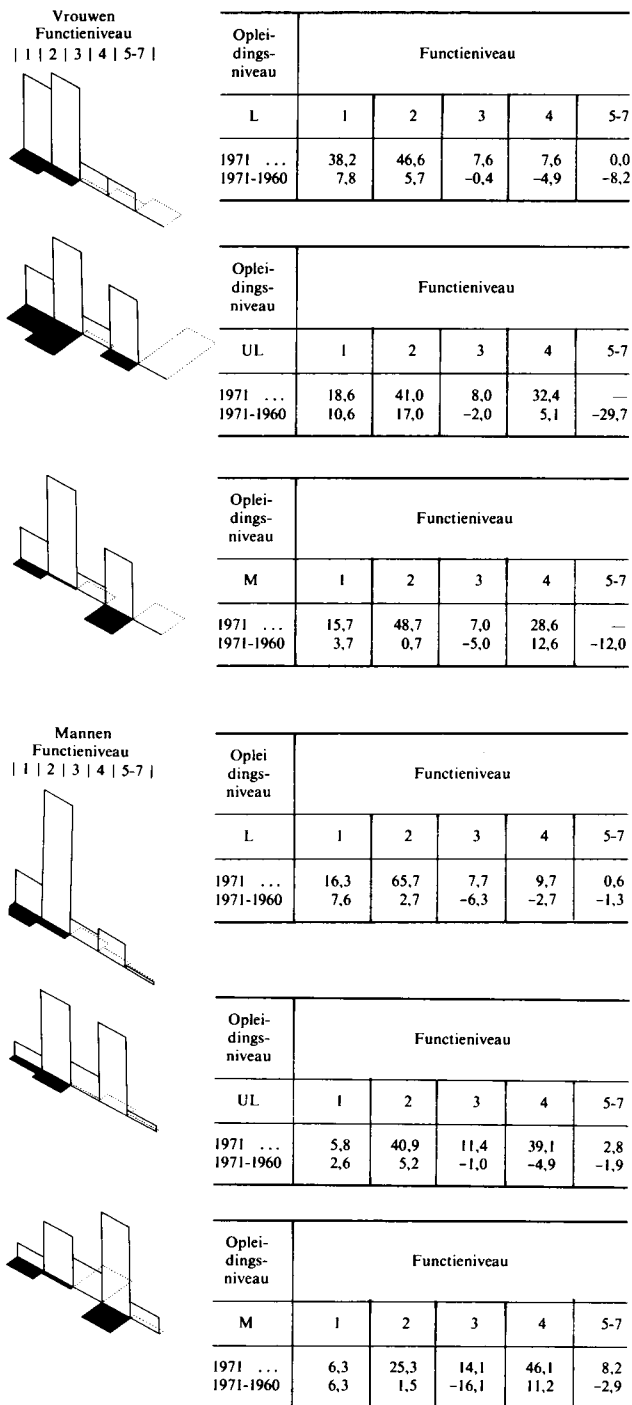
■ 1971-1960: toename
□ 1971-1960: afname

a) Vanwege het geringe aantal arbeiders met een opleiding op middelbaar niveau of hoger is hiervan geen verdeling opgenomen.
b) 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.

is, maar dat deze relatie voor vrouwen veel zwakker is dan die voor mannen. Wat in deze figuur sterk tot uitdrukking komt is dat arbeidsters met een zelfde opleidingsniveau als mannelijke arbeiders doorgaans op een veel lager functieniveau werkzaam zijn. Mannen met een opleiding op lager niveau hebben zelfs een gunstiger kansenstructuur dan vrouwen met een UL-opleiding! Bovendien is de degradatie binnen de functiestructuur voor vrouwen, ongeacht het onderwijsniveau, aanmerkelijk sterker dan voor mannen. Dit komt o.m. tot uitdrukking in een forse toename van de onderbenutting van vrouwen. De onderbenutting van vrouwen met een opleiding op UL-niveau bedraagt in 1960 34,5% (d.i. het aandeel van deze categorie vrouwen dat tewerkgesteld is op de functieniveaus 1 en 2) en is 11 jaar later toegenomen tot 79,5%! De betreffende percentages voor mannen met een UL-opleiding zijn 17,6 en 18,1.

De mannelijke arbeiders in de overige commerciële dienstverlening hebben in 1971 hun onderwijsachterstand op de vrouwelijke arbeiders in deze sector vrijwel geheel ingelopen (zie tabel 9). Uit tabel 7 blijkt dat in 1971 de kansenstructuur voor mannen, i.t.t. de situatie in 1960, beter is dan die voor vrouwen. M.a.w. mannen hebben een zelfde opleidingsniveau als vrouwen, maar bereiken hogere

Figuur 2. De verdeling van arbeiders (mannen en vrouwen) in de overige commerciële dienstverlening naar opleidingsniveau a) en functieniveau in 1971 en de veranderingen hierin t.o.v. 1960



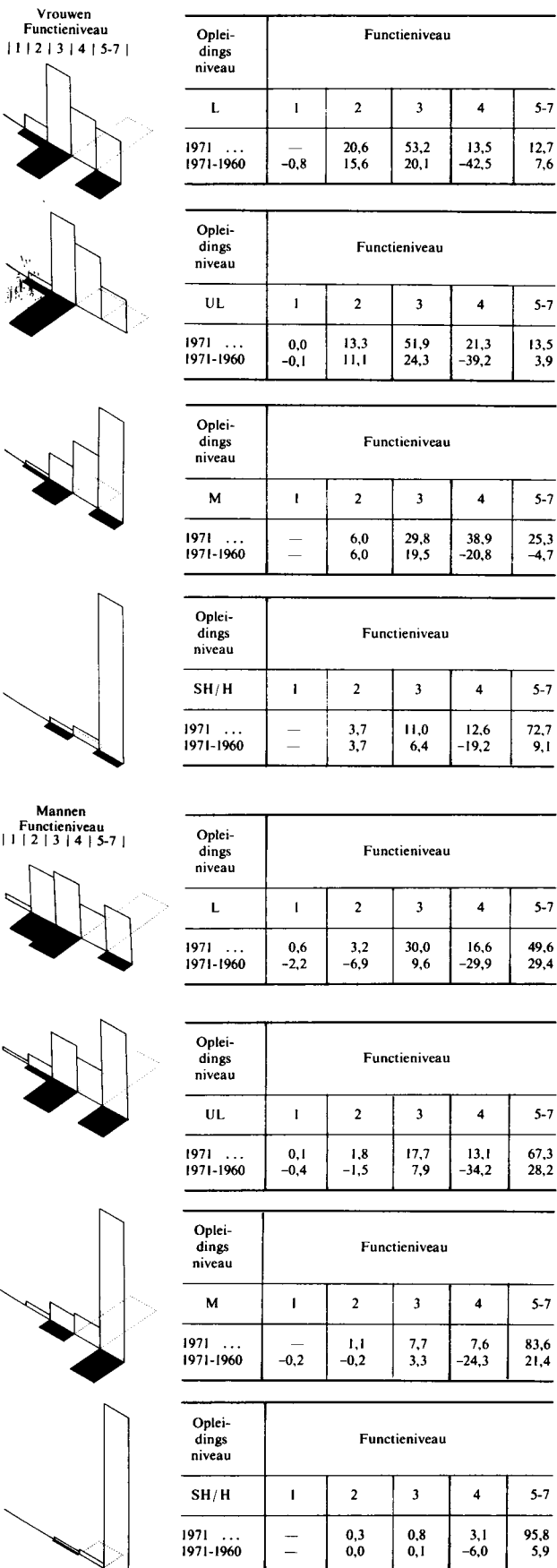
■ 1971-1960: toename
□ 1971-1960: afname

a) Vanwege het kleine aantal arbeiders met een opleiding op SH/H-niveau is hiervan geen verdeling opgenomen.

functies. Uit figuur 2 blijkt dat de kansenstructuur van mannen op elk opleidingsniveau gunstiger is dan die voor vergelijkbare categorieën vrouwen, zij het dat de verschillen hier niet zo groot zijn als in de industrie.

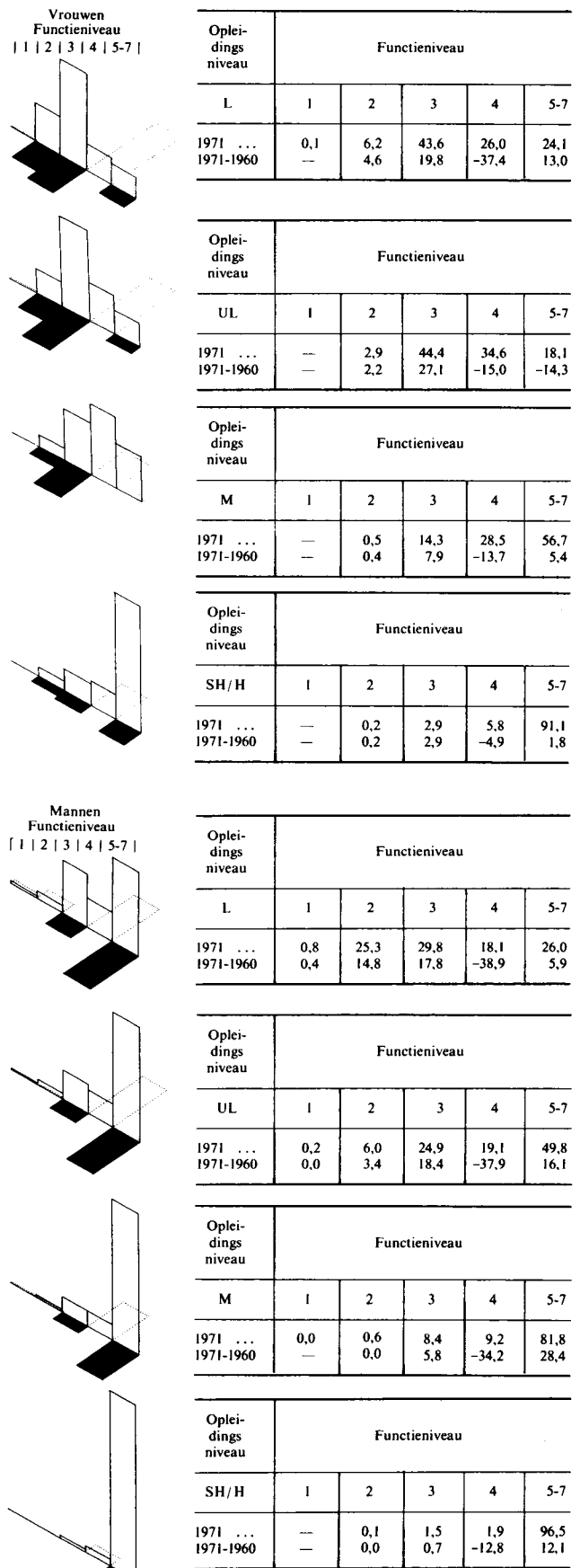
Ook in deze sector worden vrouwen relatief sterk getroffen door de degradatie. Dit geldt met name voor vrouwen met een opleiding op lager en uitgebreid lager niveau. De onderbenutting van vrouwen op UL-niveau neemt toe van 32,0% tot 59,6% (voor mannen op UL-niveau geldt een toename van 38,9% tot 46,7%). De ontwikkeling van de functiestructuur

Figuur 3. De verdeling van employés (mannen en vrouwen) in de industrie naar opleidingsniveau en functieniveau in 1971 en de veranderingen hierin t.o.v. 1960



■ 1971-1960: toename
□ 1971-1960: afname

Figuur 4. De verdeling van employés (mannen en vrouwen) in de overige commerciële dienstverlening naar opleidingsniveau en functieniveau in 1971 en de veranderingen hierin t.o.v. 1960



■ 1971-1960: toename
□ 1971-1960: afname

voor arbeiders met een middelbare opleiding vertoont een wat afwijkend beeld. De functiestructuur voor mannen met een middelbare opleiding wordt gekenmerkt door polarisatie en regradatie (de onderbenutting daalt van 54,0% naar 45,7%). In de functiestructuur voor de vergelijkbare categorie vrouwen gaat de polarisatie gepaard met degradatie.

In beide sectoren vertoont ook de kansenstructuur voor vrouwelijke employés in tegenstelling tot die voor mannen een relatief ongunstige ontwikkeling, zo is uit de tabellen 3 t/m 8 geconcludeerd. Uit figuur 3 en figuur 4 blijkt dat deze bevinding door het invoeren van de variabele onderwijsniveau kan worden genuanceerd.

De figuren 3 en 4 laten zien dat de kansenstructuur voor vrouwen met een zelfde opleidingsniveau als mannen in 1960 in vrijwel alle gevallen relatief ongunstig is. Sedertdien is de kansenstructuur voor de meeste (opleidings)categorieën mannelijke employés verbeterd. Alleen voor mannen in de overige commerciële dienstverlening met een opleiding op L- of UL-niveau overheerst de degradatie binnen hun functieniveauverdeling. De kansenstructuur voor vrouwen daarentegen verslechtert in alle gevallen! Alleen voor vrouwen met een opleiding op SH/H-niveau gaat polarisatie in hun functiestructuur gepaard met slechts een relatief geringe degradatie. Opvallend is bovendien dat in 1971 alleen vrouwen met de hoogste opleidingen in overgrote meerderheid „passend” (d.w.z. overeenkomstig hun opleidingsniveau) werk verrichten.

3. Conclusies

Uit het gepresenteerde materiaal blijkt dat door een uitsplitsing van de functieniveauverdeling voor arbeiders en employés naar geslacht belangwekkende informatie wordt verkregen. Immers, de aard en ontwikkeling van de functieniveauverdeling voor vrouwen wijkt aanzienlijk af van die voor mannen.

De kansenstructuur voor zowel vrouwelijke arbeiders als employés is in 1960 over het algemeen ongunstiger dan die voor de mannen. Bovendien zijn de kansen van vrouwen op een hoger functieniveau in 1971 gedaald t.o.v. 1960, ook daar waar de kansenstructuur van de vergelijkbare categorie mannen zich positief ontwikkelt.

Slechts een deel van deze (toenemende) verschillen wordt verklaard door het feit dat het opleidingsniveau van vrouwen lager is dan dat van mannen. Gegeven een zelfde opleidingsniveau is de werkgelegenheidspositie van de vrouw in 1971 in alle beschouwde gevallen slechter dan die voor de man. Ook hier is sprake van een toenemend verschil in vergelijking met 1960. Het zijn in de eerste plaats de vrouwen — zowel vrouwelijke arbeiders als vrouwelijke employés — die worden getroffen door groeiende kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt. Een belangrijke conclusie is verder dat het onderwijsniveau van de werknemer (en vooral van de vrouwelijke werknemer) een slechte indicator is voor het niveau van zijn/haar beroepsarbeid.

De jaren zestig worden gekenmerkt door verschuivende waarden en normen t.a.v. vrouwenarbeid. Traditionele rolpatronen werden verzwakt en volwaardige deelname aan het arbeidsproces werd steeds meer wenselijk geacht. Of, en in hoeverre deze culturele verandering zijn weerslag heeft gekregen in een veranderde tewerkstellingspraktijk, en m.n. in minder ongelijke kansen voor vrouwen, is een vraagstelling die nader onderzoek verdient. Op basis van het hierboven gepresenteerde materiaal ziet het er vooraansnog naar uit dat vrouwen op basis van kenmerken die als zodanig voor een adequate functie vervulling niet relevant zijn, worden tenachtergesteld.