

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

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

De ontwikkeling van de functieniveauctuur op het niveau van bedrijfsklassen

In het eerste artikel van deze serie, dat verscheen in ESB van 23 april, is een overzicht gegeven van de ontwikkeling van de functieniveauctuur in de vijf grootste sectoren van de werkgelegenheid tussen 1960 en 1971. 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 op welke wijze de functieniveauctuur voor arbeiders en employés zich heeft ontwikkeld binnen de diverse bedrijfsklassen, en of deze veranderingen verband houden met de kwantitatieve ontwikkeling van de werkgelegenheid en (voor enkele bedrijfsklassen) met de mechanisering en automatisering.

1. Inleiding

In het eerste artikel is op de mogelijkheid gewezen dat de gesignaleerde ontwikkelingen op sectorniveau uitsluitend het gevolg zijn van verschuivingen in het kwantitatieve aandeel van naar functieniveauctuur uiteenlopende onderdelen hierin (c.q. bedrijfsklassen in de diverse sectoren); het resultaat van de analyse op bedrijfsklassenniveau ondersteunt de gedachte dat er veeleer sprake is van een gezamenlijk effect van kwantitatieve en kwalitatieve veranderingen, waarbij de laatste uiteindelijk zijn terug te voeren op een gewijzigde samenstelling van de functieniveauctuur van arbeiders en employés in de afzonderlijke bedrijven of instellingen. Voordat we hierop ingaan en een aantal resultaten aan de orde stellen, is het noodzakelijk enkele inhoudelijke en technische aspecten betreffende de toegepaste bedrijfs- en functieniveauctuur toe te lichten om meer zicht te krijgen op de mogelijkheden en beperkingen van dit onderzoek en de reikwijdte van de hieraan te verbinden conclusies.

Zoals vermeld in het eerste artikel, is het de opzet van de systematische beroepen- en bedrijfsclassificatie, die ruimte biedt voor de inbreng van een verdeling naar functieniveau in de ontwikkelingen ten aanzien van de werkgelegenheid en de arbeidsverdeling. Bij de indeling van de beroepsbevolking naar de aard van het bedrijf, is getracht het relatieve belang van de verschillende bedrijfsactiviteiten zo goed mogelijk tot uitdrukking te brengen door de beroepsbeoefenaren te typen naar de aard van het bedrijfsonderdeel waarin zij werkzaam zijn 1).

In de voorgaande artikelen zijn de ontwikkelingen alleen beschreven op sectorniveau (zoals industrie, commerciële dienstverlening enz.). Met de splitsing in klassen wordt — mede door het gebruik van deze nieuwe indeling — duidelijk een verder onderscheid aangebracht naar de aard van het bedrijf. Hierbij dient men zich wel te realiseren — en dit geldt ook voor de verdere uitsplitsing van bedrijfsklassen in bedrijfspgroepen — dat gezichtspunten als de rechtsvorm, fabrieksmatige en ambachtelijke produktie en de omvang van het bedrijf, niet systematisch in aanmerking zijn genomen 2); met de typering naar de aard van het bedrijf (waardoor het mogelijk wordt inzicht te krijgen in de aard van de verrichte werkzaamheden — functie —) zijn we niet in staat de geconstateerde bevindingen te interpreteren naar bestaande juridisch-organisatorische eenheden (ook qua grootte, produkt-assortiment enz.). Binnen het raam van de aanbevolen

internationale bedrijfsindeling is voor nationale en regionale doeleinden door het CBS een vergaande differentiatie naar bedrijfscategorieën aangebracht. Hierbij is rekening gehouden met de voortgaande technische ontwikkeling en de daarmee verband houdende veranderingen in productieprocessen. Dit nieuwe classificatiesysteem (VT 1960) gaat uit van negen bedrijfstakken, die nader zijn gedifferentieerd in zestig bedrijfsklassen 3). Met behulp van het *CBS-schakelschema bedrijfsindeling VT 1960 — VT 1971* zijn de uitkomsten van beide tellingen geordend naar de bedrijfsklasse-indeling van de Volkstelling 1960.

In het kader van de economische en technologische ontwikkeling verdwijnen beroepen, ontstaan nieuwe beroepen en worden telkens bestaande beroepen opgesplitst. Wiegersma en Van Bochove geven aan dat als het aantal technische mogelijkheden toeneemt en nieuwe methoden en hulpmiddelen worden uitgevonden, deze opgesplitste beroepen kunnen uitgroeien tot beroepen, die op hetzelfde niveau liggen als het oorspronkelijke beroep, of wellicht zelfs hoger. Maar het kan ook voorkomen, dat in de arbeidsverdeling het beroep wordt opgesplitst in een aantal deelberoepen van lager niveau 4). Het beroep kan zich inhoudelijk ook wijzigen door specialisatie en de-specialisatie 5).

* Wetenschappelijk medewerker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

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

1) Vgl. noot 11 bij deel I van ons artikel in *ESB* van 23 april jl.

2) CBS, *13e Algemene Volkstelling 31 mei 1960*, Beroepstelling — systematische bedrijfsindeling.

3) Bij de 14e Algemene Volkstelling van 28 febr. 1971, is bij de indeling van de beroepsbevolking naar de aard van het bedrijf gebruik gemaakt van een bedrijfsindeling die nagenoeg gelijk is aan de Standaard bedrijfsindeling 1970. De indeling omvat 10 bedrijfstakken, onderverdeeld in 55 bedrijfsklassen (Vgl. CBS, *14e Algemene Volkstelling 28 februari 1971*, Systematische classificaties: 1. bedrijfsclassificatie).

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

5) Zowel bij specialisatie als de-specialisatie worden andere eisen gesteld aan de beroepsbeoefenaar. In de metaalindustrie is bijvoorbeeld de kwaliteit van veel bewerkingsmachines die momenteel in gebruik zijn zodanig dat het bereiken van een hoge nauwkeurigheidsgraad geen probleem oplevert. Voor de bediening van de machines worden niet meer zoals vroeger vooral hoge eisen gesteld aan handvaardigheid, maar wordt meer nadruk gelegd op algemene (niet functiespecifieke) kwalificaties.

Bij de ontwikkeling van een functieniveau-indeling in het kader van dit onderzoek heeft de gedachte centraal gestaan tot een *niveau*-bepaling en een *niveau*-indeling te komen die een vergelijking van de uitkomsten op een bepaald niveau tussen de VT 1960 en VT 1971 mogelijk maakt. De waarde die aan bijvoorbeeld niveau 3 in 1960 wordt toegekend, mag niet afwijken van die aan niveau 3 in 1971. Dit betekent dat met de keuze voor een bepaald niveau in 1960 het onderzoek uitsluitend moet kunnen geven over de richting en de omvang van veranderingen in de inhoudelijke achtergrond (bijvoorbeeld bedrijf, beroep, opleiding) op datzelfde niveau in 1971. Dat aan de uitwerking van de niveau-indeling beperkingen zijn gesteld, is reeds uiteengezet. Bepalend voor de niveauvaststelling van het beroep in 1960 en 1971 zijn — zo hebben we reeds vermeld in het eerste artikel — de niveauverdeling van de benamingen en de inhoudelijke overeenstemming van benamingen ten aanzien van dit beroep. Voor alle beroepen is voor het betreffende teljaar nagegaan hoe deze ten opzichte van elkaar in de niveau-indeling zijn geplaatst 6).

Op sectorniveau is gebleken dat de ontwikkeling van de functieniveaustructuur voor employés in alle gevallen wordt gekenmerkt door polarisatie met een relatief sterke terugval van niveau 4. Dit constateren we — zij het met de nodige nuanceringen — ook op bedrijfsklassenniveau. Hiervoor is een tweetal niet onbelangrijke redenen aan te geven. De eerste houdt verband met het feit dat tot nu toe alleen is gewerkt met het eerste „digit” van de tweecijferige functieniveau-indeling, te weten het zwaartepunt in de benamingen van het beroep. Geen rekening is gehouden met het tweede digit, dat uitsluitend geeft over de mate van spreiding van niveaus van de functiebenamingen rond het zwaartepunt, omdat we niet beschikken over exacte gegevens betreffende getalsverhoudingen ten behoeve van het tweede digit. Omdat de vaststelling van het zwaartepunt relatief weinig problemen opleverde, is als eerste aanzet voor dit onderzoek volstaan met een functieniveau-indeling die is gebaseerd op het eerste digit. Wanneer we de verdeling op basis van de tweecijferige functiecodering opstellen dan blijkt dat, door verwijzingen vanuit de diverse niveaus naar een hoger resp. lager niveau, met name niveau 4 minder extreem terugvalt dan bij ééncijferige verdeling. De tweecijferige functie-indeling wordt in een latere fase van dit onderzoek aan een nadere analyse onderworpen (vgl. artikel I).

Doordat bij de typering van verandingspatronen in de functieniveauverdelingen is gewerkt met het relatieve aandeel in de totaalverdeling, wordt de suggestie gewekt dat de toename van een bepaald niveau haar oorzaak vindt in de afname van een of meer andere niveaus. Wanneer daarentegen wordt gekeken naar de kwantitatieve ontwikkeling van elk niveau dan blijkt dat elk onderscheiden niveau een min of meer autonome ontwikkeling vertoont. In de onderzochte bedrijfsklassen blijkt dat in vrijwel alle gevallen het niveau 3 en het niveau 5 in sterke mate zijn gegroeid. Dit wil niet zeggen dat niveau 4 daarbij is afgenomen. In 12 bedrijfsklassen is niveau 4 enigszins gegroeid, of constant gebleven (deze 12 bedrijfsklassen omvatten 44% van het totale aantal employés in 1971).

Om erachter te komen of gesignaleerde ontwikkelingen op sectorniveau het gevolg zijn van verschuivingen op bedrijfsklassenniveau, geven we in de volgende paragraaf een eerste indruk van de functieniveauverdeling en -ontwikkeling voor arbeiders en voor employés in de verdere uitsplitsing van bedrijfssectoren: de bedrijfsklassen.

Tussen functies en bedrijfsklassen (en een nadere uitsplitsing hierin) bestaat nl. een onderlinge afstemming die, in de loop der jaren als gevolg van bepaalde ontwikkelingen binnen de werkgelegenheid, aan veranderingen onderhevig is. Verder is als min of meer algemeen bekend te veronderstellen, dat groei van de werkgelegenheid en de vermelde concentratie van de productie begeleidingsverschijnselen zijn van technologische ontwikkelingen van het productieproces. Evenzeer is bekend, dat deze groei mogelijk is verdeeld over de verschillende bedrijfsklassen, waardoor verschuivingen optreden in de werkgelegenheid. De mogelijkheden tot schaalvergroting,

verwetenschappelijking van het productieproces, en het inbouwen van nieuwe technologieën, leiden (in verband met de groeicijfers voor de productie-omvang) tot nieuwe volumecijfers voor het aantal arbeiders en employés binnen de bedrijfsklassen (b.v. in de nijverheid van het aantal functies in de marge van de productie t.o.v. functies in het directe fabricageproces). Na introductie van de functieniveauverdeling voor arbeiders en employés gaan we na, of er een verband bestaat tussen een aantal groeicijfers van bedrijfsklassen en de positie die bedrijfsklassen innemen in de combinatie van verandingspatronen voor arbeiders en employés; tot slot gaan we na — m.b.t. een aantal bedrijfsklassen in de nijverheid — of veranderingen in de functieniveauverdeling voor arbeiders en employés verband houden met mechanisering/automatisering.

In aansluiting op de gekozen opzet en presentatie in de voorafgaande artikelen worden de bevindingen op bedrijfsklassenniveau geordend binnen de sectoren waartoe ze behoren (en dus niet als één geheel). Dit is voor de lezer niet alleen een overzichtelijke manier, maar houdt ook verband met de aard van de gehanteerde bedrijfsindeling, en met de specifieke ontwikkelingen in de werkgelegenheid voor zowel arbeiders als employés binnen elke sector. Om diverse technische redenen, waaronder met name de beschikbaarheid van voldoende aantallen arbeiders en employés naar functieniveau op bedrijfsklassenniveau, volstaan we met 44 bedrijfsklassen:

- bedrijfsklassen binnen takken van de nijverheid:
 - „industrie en ambacht”: klasse 20 t/m 39;
 - „bouwnijverheid en aanverwante bedrijven”: klasse 41 t/m 43; en
 - „openbare nutsbedrijven”: klasse 51 t/m 52;
- bedrijfsklassen binnen de handel en de overige commerciële dienstverlening:
 - klasse 61, 63, 64; en
 - klasse: 65, 66, 71 t/m 79, 84 t/m 86, 88 en 89 7).

2. Onderzoekresultaten

Zowel voor employés als voor arbeiders is binnen de genoemde bedrijfsklassen nagegaan of, en in welke vorm, de functieniveauverdeling in 1971 is gewijzigd ten opzichte van de verdeling in 1960. Binnen elke klasse treden verschuivingen op in de verdeling: opwaartse en neerwaartse bewegingen, alsook combinaties hiervan als gevolg van polarisatie(s). Om in de veelheid van geconstateerde veranderingen orde te brengen is gepoogd de veranderingen te typeren (zie schema).

Het overzicht laat zien dat wij naast de *d* en *r* (voor resp. „alleen degradatie” en „alleen regradatie”), de *p*(*d*>*r*) onder-

6) Zie deel I van ons artikel in *ESB* van 23 april jl.

7) CBS, t.a.p., systematische bedrijfsindeling VT 1960. De volgende klassen zijn meegenomen: 20: voedingsmiddelennijverheid, 21: alcoholische en niet-alc. drankenfabrieken, 22: tabaksnijverheid, 23: textielnijverheid, 24: schoennijverheid, kleding- e.a. textielwarenfabrieken, 25: houtnijverheid (excl. meubelnijv.), 26: meubelnijverheid, 27: papiernijverheid, 28: grafische nijverheid, uitgeverijen e.d., 29: leerlooierijen en lederwarennijv. (excl. schoennijv.), 30: rubbernijverheid, 31: chemische industrie, 32: petroleum- en steenkoolproductiefabrieken, 33: steen-, glas-, aardewerk-, cementwarenfabrieken e.d., 34: metallurgische industrie, 35: ijzer-, staal- en metaalwarenfabrieken, smederijen, constructiewerkplaatsen e.d., 36: machinebouw, 37: elektrotechnische industrie, 38: transportmiddelenfabrieken, 39: overige industriële en ambachtsbedrijven, 41: bouw- en aanverwante bedrijven, 42: installatiebedrijven elektr., gas, waterl., centr. verwarming e.d., 43: cultuurtechnische werken, 51: elektriciteits- en gasbedrijven, 52: waterleidingbedrijven, 61: groothandel, 63: detailhandel in winkels, 64: detailhandel niet in winkels, 65: bankwezen, 66: verzekeringswezen, 71: spoorwegen, 72: tram- en autobusdiensten, 73: wegvervoer n.e.g. en aanverwante bedrijven, 74: zeevaart, 75: binnenvaart en aan vervoer te water verwante bedrijven, 76: luchtvaart, 77: hulpbedrijven aan het vervoer, 78: veem- en pakhuisbedrijven, 79: communicatiebedrijven, 84: maatschappelijke diensten n.e.g., 85: zakelijke dienstverlening, 86: recreatie, 88: hotels, café's, restaurants e.d., 89: dienstverlening n.e.g. De volgende klassen zijn niet meegenomen: 01 t/m 04, 11 t/m 13, 19, 53, 67, 80 t/m 83, 87 en 99.

Schema. Veranderingsvormen in de functieniveauperdeling 1971 ten opzichte van 1960 voor arbeiders en employés

Veranderingsvorm functieniveauperdeling	Arbeiders	Employés
d alleen degradatie	•	•
p(d>r) polarisatie waarbij de degradatie sterker is dan de regradatie; of degradatie en los daarvan regradatie, waarbij de d>r	hoog: verschil d-r ≥ 8% laag: verschil d-r < 8%	•
p(r>d) polarisatie waarbij de regradatie sterker is dan de degradatie; of regradatie en los daarvan degradatie, waarbij de r>d	•	hoog: verschil r-d ≥ 8% laag: verschil r-d < 8%
r alleen regradatie	•	•

scheiden (dit kan inhouden: óf een polarisatie — m.b.t. een bepaald niveau — waarbij de toename van de lagere functieniveaus groter is dan de toename van de hogere niveaus, óf geen polarisatie, maar een sterke toename van een laag niveau en een minder sterke toename van een hoog niveau, waarbij een middenniveau min of meer constant blijft), en de p(r>d) (overeenkomstig het voorgaande type, maar dan dat de hogere niveaus sterker toenemen dan de lagere).

Verder laat het overzicht zien dat wij het — gezien de geconstateerde veranderingen in de functieniveauperdeling — noodzakelijk hebben geacht een extra onderscheid aan te brengen in het type p(d>r) voor arbeiders, en voor employés in het type p(r>d). Voor beide typen wordt onderscheiden een categorie „laag” waarvan de verschilwaarde gering is, en een categorie „hoog” waarvan de verschilwaarde groot is (er is een „clustering” van bedrijfsklassen waarin het verschil gering is, en een waarin dit verschil groot is; de grens tussen beide hebben we gelegd bij 8%). Wanneer we de bedrijfsklassen in de nijverheid ordenen naar de patronen in de functieniveauperandering voor zowel arbeiders, als voor employés, levert dit de volgende tabel op (zie tabel 1). Door vervolgens in de patronen voor employés en arbeiders een tweedeling aan te brengen (nl. aan de ene kant de patronen waarin meer degradatie voorkomt, en aan de andere kant de patronen

waarin meer regradatie voorkomt) houden we een tabel over die bestaat uit vier kwadranten. Zo omvat kwadrant II (het rechter bovengedeelte in tabel 1) de bedrijfsklassen, waarin de functieniveauperdeling voor arbeiders voornamelijk is gedegradeerd en de verdeling voor employés is geregradeerd.

In 17 van de 25 klassen is de verdeling voor arbeiders voornamelijk gedegradeerd (vergelijk de kwadranten I en II); voor employés heeft degradatie slechts in één bedrijfsklasse plaatsgevonden (klasse 20). We zijn echter vooral geïnteresseerd in de wijze waarop de veranderingspatronen voor arbeiders samenhangen met die voor employés. De enige klasse, waarin voor employés en voor arbeiders vooral degradatie optreedt in de functieniveauperdeling, is de reeds genoemde klasse 20. De bedrijfsklassen, waarin voor beide categorieën vooral regradatie in de verdeling optreedt, zijn gegroepeerd in kwadrant III. Het merendeel van de klassen laat echter degradatie zien in de verdeling voor arbeiders, en regradatie voor employés (vergelijk kwadrant II).

Om een idee te geven van de aantallen arbeiders en employés en de verdeling hiervan naar de genoemde bedrijfsklassen, geven we de procentuele verdeling van de arbeiders en de employés (resp. het bovenste en het onderste getal in de rechter benedenhoek van elke cel in tabel 1); 62% van de arbeiders en 50% van de employés is werkzaam in bedrijfsklassen waarin de verdeling voor arbeiders vooral is gedegradeerd en de verdeling voor employés is geregradeerd (kwadrant II); verder is 30% van de arbeiders en 40% van de employés werkzaam in bedrijfsklassen waarin beide verdelingen zijn geregradeerd (kwadrant III). In deel I hebben we geconstateerd dat op sectorniveau de werkgelegenheidsstructuur voor employés is geregradeerd en die voor arbeiders gedegradeerd. Uit het voorgaande blijkt dat de overgrote meerderheid van de onderscheiden bedrijfsklassen (met name voor de employés) een soortgelijke ontwikkeling laat zien.

Geheel anders is het beeld voor de bedrijfsklassen binnen de handel en de overige commerciële dienstverlening. Alhoewel ook hier in twee derden van het aantal klassen de verdeling voor arbeiders voornamelijk is gedegradeerd (vergelijk kwadrant I en II van tabel 2), geldt dit in de helft van het aantal klassen ook voor de employés (vergelijk kwadrant I en IV).

De functieniveauperstructuur voor grote groepen employés is in de dienstensector — over het algemeen genomen — vooral gedegradeerd (vergelijk deel I). Dit beeld komt ook naar voren op bedrijfsklassenniveau, m.u.v. de bedrijfsklassen spoorwegen (71), tram- en autobusdiensten (72), zeevaart (74) en luchtvaart (76) binnen de bedrijfstak „vervoers-, opslag- en communicatiebedrijven”, bank- en verzekeringswezen (65 en 66), horeca (88), en dienstverlening n.e.g. (89) waaronder b.v. wasserijen, zuiverings- en ontsmettingsbedrijven. Met betrekking tot de handel is vooral regradatie vastgesteld in de

Tabel 1. Bedrijfsklassen binnen de nijverheid geordend naar de patronen in de functieniveauperandering voor zowel arbeiders als employés

Arbeiders	Employés							Totaal	
	d	p(d>r)	p(r>d)	laag	p(r>d)	hoog	r		
d		20	21,28	4,3 8,0	33,41,43	30,3 16,8	22,24,29	6,1 3,7	48,6 38,4
p(d>r) hoog					25,26,30,39	7,2 6,3	23	3,7 3,1	10,9 9,4
p(d>r) laag			32	0,5 1,0	36,42	10,4 10,8			10,9 11,8
p(r>d)			IV	III	37,52	5,5 10,6	34,35,51	10,3 12,2	15,8 22,8
r				31,38		11,9 15,6	27	1,9 2,0	13,8 17,6
Totaal		7,9 9,9	16,7 24,6			55,3 46,5	20,1 19,0		100% (1.176.650) 100% (460.890)

Tabel 2. Bedrijfsklassen binnen de handel en de overige commerciële dienstverlening geordend naar de patronen in de functieniveauperandering voor zowel arbeiders als employés

Arbeiders	d	$p^{(d>r)}$	$p^{(r>d)}$ laag	$p^{(r>d)}$ hoog	r	Totaal
d		73,75 15,9 2,6	65,71 3,6 8,3	72 3,4 0,4	89 9,8 0,6	32,7 11,9
$p^{(d>r)}$ hoog	84 17,7 25,5				74 2,1 1,6	19,8 27,1
$p^{(d>r)}$ laag	77, 85, 86 5,0 12,6	78 1 6,4 0,2	II	66 0,5 6,7		5,9 19,5
$p^{(r>d)}$	63, 64 14,0 20,2	IV	III		88 8,5 0,7	22,5 20,9
r	79 3,1 5,0		61,76 16,0 15,6			19,1 20,6
Totaal	39,8 63,3	16,3 2,8	19,6 23,9	3,9 7,1	20,4 20,4 2,9	100% (= 438.950) 100% (= 958.820)

verdeling voor arbeiders. Ook bij de uitsplitsing naar groot-handel (61) en detailhandel (63 en 64) blijkt in beide gevallen in meer of mindere mate regradatie te zijn opgetreden.

Tussen 1960 en 1971 heeft het merendeel van de hier onderzochte bedrijfsklassen zowel wat betreft het totale aantal personen in loondienst, als in de verhouding tussen de aantallen employés en arbeiders, wijzigingen ondergaan. Aan de hand van de tabellen 3 en 4 willen we nagaan of er een verband bestaat tussen een aantal factoren, die illustratief zijn voor deze wijzigingen van bedrijfsklassen en voor de positie die bedrijfsklassen innemen in de combinatie van veranderingspatronen voor arbeiders en employés (vergelijk tabel 1 en 2).

Voor elke bedrijfsklasse in de nijverheid is in tabel 3, en voor elke bedrijfsklasse in de handel en de overige commerciële dienstverlening is in tabel 4 aangegeven:

- de I^A : de ontwikkeling van het aantal arbeiders in de bedrijfsklasse in de periode 1960-1971 in procenten van het aantal arbeiders in 1960;
- de I^E : de ontwikkeling van het aantal employés in de bedrijfsklasse in de periode 1960-1971 in procenten van het aantal employés in 1960;
- p^A : het aandeel van het aantal arbeiders, in procenten van het totaal aantal personen in loondienst in de bedrijfsklasse in 1971.

Gezien de beperkte ruimte volstaan we bij de beschrijving van ontwikkelingen, met het geven van slechts enkele samenhangen tussen genoemde kwantitatieve ontwikkelingen en de plaats van bedrijfsklassen binnen de onderscheiden veranderingspatronen voor arbeiders en employés. Hiernaast is ook gebruik gemaakt van de omvang en samenstelling van bedrijfsklassen in absolute aantallen in 1971 (een procentuele verdeling is gegeven in tabel 1 en tabel 2). In deel I hebben we geconstateerd dat het aantal arbeiders in de industrie is teruggelopen tot 91,5 in de periode 1960 - 1971 (waarbij 1960 = 100) en het aantal employés is toegenomen tot 133,3. Wanneer we voor het aangeven van veranderingen op bedrijfsklassenniveau voor arbeiders en employés de waarden aanhouden op sectorniveau, dan blijkt op basis van tabel 3 en tabel 1 dat:

- met betrekking tot bedrijfsklassen, waarbinnen de functieniveauperdeling voor arbeiders is gedegradeerd (kwadrant I, II), 65% van de arbeiders werkzaam is in die bedrijfsklassen waarin het aantal arbeiders in meer of mindere mate is gelijkgebleven of toegenomen; en dit percentage 92 is voor bedrijfsklassen waarin de functieniveauperdeling voor arbeiders is geregradeerd (kwadrant III, IV);

- van de employés werkzaam in bedrijfsklassen waarin de verdeling voor employés is geregradeerd (en dit zijn alle klassen behalve klasse 20), 84% werkt in klassen waarin het aantal employés meer dan gemiddeld is toegenomen.

Wanneer we deze ontwikkeling voor arbeiders in verband brengen met die voor employés, dan blijkt uit kwadrant II (voornamelijk degradatie voor arbeiders en regradatie voor employés) dat 72% van het aantal arbeiders en 74% van het aantal employés werkzaam is in klassen, waarin zowel het aantal arbeiders als het aantal employés min of meer is toegenomen; in kwadrant III (voornamelijk regradatie voor zowel arbeiders als voor employés) zijn deze percentages iets hoger, nl. 87 en 83.

Vergelijken we de ontwikkeling van het aantal arbeiders en employés in bedrijfsklassen binnen de handel en de overige commerciële dienstverlening met de desbetreffende ontwikkelingen op sectorniveau (het aantal arbeiders in de dienstverlening loopt terug tot 85,5; en het aantal employés neemt toe tot 170,5), dan blijkt op basis van tabel 4 en tabel 2 dat:

- met betrekking tot bedrijfsklassen, waarin de verdeling voor arbeiders is gedegradeerd (kwadrant I, II), 85% van de arbeiders werkzaam is in bedrijfsklassen waarin het aantal arbeiders toch min of meer is gelijkgebleven of zelfs is toegenomen; het percentage ligt iets hoger voor bedrijfsklassen waarin de verdeling is geregradeerd (kwadrant III en IV);
- voor employés werkzaam in bedrijfsklassen waarin de functieniveauperdeling voor employés is geregradeerd, 21% werkt in bedrijfsklassen waarin het aantal employés meer dan gemiddeld is toegenomen; dit percentage is 65% voor klassen waarin de functieniveauperdeling voor employés is gedegradeerd.

Wanneer we ook hier de ontwikkeling voor arbeiders in verband brengen met die voor employés, dan blijkt uit kwadrant I dat 81% van de arbeiders en 89% van de employés werkzaam is in klassen waarin beide categorieën zijn „toegenomen”; in kwadrant II zijn deze percentages resp. 3 en 40. Daarnaast werkt 86% van het aantal arbeiders in klassen waarin het aantal arbeiders is toegenomen, maar waarin die (eerder genoemde) sterke groei van het aantal employés achterwege is gebleven. Dit laatste zien we ook in de kwadranten III en IV. Uit kwadrant IV blijkt verder, dat 20% van de employés werkt in bedrijfsklassen waarin het aantal employés meer dan gemiddeld is toegenomen, maar waarin het aantal arbeiders meer dan gemiddeld is afgenomen. Los van de ontwikkeling ten aanzien van de omvang en de verdeling van de werkgelegenheid, laten de tabellen 3 en 4 zien in welke mate

het aantal arbeiders en het aantal employés binnen elke bedrijfsklasse is gewijzigd in de periode 1960 - 1971 8).

Het bovenstaande laat voor arbeiders in de nijverheid een duidelijk verschil zien in het werkzaam zijn „in klassen met enige groei in het aantal arbeiders”, tussen enerzijds klassen waarin de functieniveauperdeling voor arbeiders is gedegradeerd, en anderzijds klassen waarin die verdeling is geregradeerd (65% tegenover 92%). Het laat voor employés in de handel en de overige commerciële dienstverlening een duidelijk verschil zien in het werkzaam zijn „in klassen met meer dan gemiddelde groei in het aantal employés”, tussen klassen waarin de verdeling voor employés is gedegradeerd, en waarin de verdeling is geregradeerd (65% tegenover 21%).

Ter illustratie van enkele typerende ontwikkelingen binnen de nijverheid zijn in de tabellen 5, 6 en 7 de gegevens weergegeven over de functieniveauperdeling binnen drie bedrijfsklassen, te weten bedrijfsklasse 20 (uit kwadrant I van tabel 1), klasse 23 (kwadrant II), en klasse 37 (kwadrant III).

We weten dat de economische groei meer en meer wordt bepaald door de ontwikkeling van techniek en wetenschap, door schaalvergroting van de productie en door centralisatie, en dat deze ontwikkelingen belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de structuur en de inhoud van de arbeid. Door nieuwe produktiemethoden en producten in het productie-

proces, maar ook door het toenemend belang van plannende en voorbereidende taken ontstaan nieuwe kwalificatie-eisen 9).

De ontwikkelingen met betrekking tot de arbeid (waaronder specifieke arbeidswerkzaamheden en opbouw van het personeelsbestand in de bedrijfsklassen) in samenhang met de economische groei verlopen niet altijd evenwichtig en zullen zich dan ook niet voor alle bedrijfsklassen (en bedrijven) in even sterke mate voordoen. Veel zal afhangen van de mogelijkheden tot kapitaalsconcentratie en -centralisatie om de noodzakelijke investeringen te kunnen doen. Dit zal (m.b.t. de onderzochte periode) vooral plaatsvinden in die produktie- klassen/bedrijven, die worden gekenmerkt door massaproductie.

8) Wanneer we de opbouw van de functieniveauperdeling voor arbeiders en employés in 1960 betrekken in de analyse van kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkelingen in de jaren zestig, specificeert dit slechts in geringe mate de genoemde samenhangen.

9) Een ander gevolg van deze ontwikkelingen van en in het productieproces is, dat ook de overige sectoren in de werkgelegenheid — die de ontwikkeling in het productieproces moeten waarborgen, vergroten en ondersteunen — in belang groeien.

Tabel 3. Bedrijfsklassen (gekenmerkt naar de ontwikkeling van het aantal arbeiders en employés) binnen de nijverheid geordend naar de patronen in de functieniveauperandering voor zowel arbeiders als employés

Arbeiders	Employés	d		p(d>r)			p(r>d)				r			
				laag	laag	laag	laag	laag	laag	laag	laag	laag	laag	
d		20		21	28		41	43		33		22	29	24
			88		94	112		118		79		50	65	65
			127		131	137		265		137		91	82	96
			67		55	58		83		77		72	80	82
p(d>r) hoog							39	30	25	26			23	
							195	92	90	58			50	
							293	99	119	109			79	
							70	72	81	78			76	
p(d>r) laag				32			36		42					
					65			92		159				
					66			152		249				
					55			62		81				
				I										
				II										
p(r>d)				IV	III		37		52			34	35	51
							102		87			88	105	99
							145		123			146	150	128
							57		46			67	74	52
r				38	31				27					
					97	96			95					
					140	145			142					
					74	52			71					

Tabel 4. Bedrijfsklassen (gekenmerkt naar de ontwikkeling van het aantal arbeiders en employés) binnen de handel en de overige commerciële dienstverlening geordend naar de patronen in de functieniveauperandering voor zowel arbeiders als employés

Arbeiders	Employés	d		p(d>r)		p(r>d) laag		p(r>d) hoog		r	
d				75	73		65	71		72	89
				60	136		107	95		91	110
				240	180		175	83		115	100
				60	82		4	52		80	89
p(d>r) hoog		84									74
		146									34
		199									71
		24									37
p(d>r) laag		86	85	77						66	
		117	202	80	78					152	
		166	195	144	70					123	
		34	12	9	59					3	
				I							
				II							
p(r>d)		63/64		IV	III						88
		145									95
		138									117
		24									84
r		79					61	76			
		44					119	242			
		217					135	120			
		22					32	32			

Met het invoeren van technologische vernieuwingen stijgt de arbeidsproductiviteit. Een stijging van de arbeidsproductiviteit is niet een mogelijk gevolg van alleen een verbetering van het produktiemiddel arbeid, maar ook van andere elementen die in het productieproces een rol spelen, zoals het arbeidsobject en de arbeidsorganisatie. Ofschoon de arbeidsproductiviteit ook door verhoging van de capaciteitsbenutting en rationaliseringsmaatregelen bij een gelijkblijvend technisch niveau kan stijgen, stoten deze mogelijkheden van produktiviteitsverhoging relatief snel op een grens tot waar de arbeidsinspanning kan worden opgevoerd. Beslissende factor voor de voortdurende stijging van de arbeidsproductiviteit ligt dan ook vooral in de inzet van verbeterde produktiemiddelen. Na 1965 wordt de groei van de arbeidsproductiviteit belangrijker

in vergelijking met de groei van de werkgelegenheid. Hierbij hangt deze ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit nauw samen met die der investeringen 10). In een situatie waarin sprake is van groeiende afzetmarkten, waardoor de benutting van de produktiecapaciteit op een betrekkelijk hoog niveau ligt — en dit is in grote lijnen het geval in de jaren zestig — is de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit een relatief goede indicator voor mechanisering en automatisering.

10) W. Bremer, *Beroep en arbeidsplaats, deel II. Een studie over de vermaatschappelijking van het arbeidsproces*, (bijdrage aan de Censustronografie OBW). Sociologisch Instituut, Nijmegen, 1978, blz. 25-29.

Tabel 5. Procentuele verdeling van personen in loondienst (arbeiders en employés) in de voedingsmiddelen-nijverheid (bedrijfsklasse 20) naar functieniveau op basis van de steekproeven uit de volkstellingen van resp. 1960 en 1971

Functieniveau	Arbeiders			Employés			Totaal		
	1960	1971	verschil	1960	1971	verschil	1960	1971	verschil
1	26,5	35,5	9,0	0,8	0,1	- 0,7	20,0	23,9	3,9
2	16,2	28,4	12,2	2,4	13,7	11,3	12,7	23,6	10,9
3	42,1	27,9	- 14,2	13,9	25,2	11,3	35,0	27,0	- 8,0
4	15,1	8,1	- 7,0	56,2	20,9	- 35,3	25,5	12,3	- 13,2
5-7	0,1	0,1	0,0	26,7	40,1	13,4	6,8	13,2	6,4
Totaal	100 (=106.200)	100 (=93.360)		100 (=35.900)	100 (=45.680)		100 (=142.100)	100 (=139.040)	

Tabel 6. Procentuele verdeling van personen in loondienst (arbeiders en employés) in de textielnijverheid (bedrijfsklasse 23) naar functieniveau op basis van de steekproeven uit de volkstellingen van resp. 1960 en 1971

Functieniveau	Arbeiders			Employés			Totaal		
	1960	1971	verschil	1960	1971	verschil	1960	1971	verschil
1	10,9	29,0	18,1	0,7	0,1	- 0,6	9,2	21,9	12,7
2	43,7	36,3	- 7,4	7,4	2,4	- 5,0	37,5	28,1	- 9,4
3	38,7	22,7	- 16,0	19,0	24,7	5,7	35,3	23,2	- 12,1
4	6,6	12,0	5,4	42,8	15,7	- 23,1	12,8	12,9	0,1
5-7	0,1	0,0	- 0,1	30,1	57,1	27,0	5,2	3,9	8,7
Totaal	100 (=88.300)	100 (=44.040)		100 (=17.960)	100 (=14.120)		100 (=106.260)	100 (=58.160)	

Tabel 7. Procentuele verdeling van personen in loondienst (arbeiders en employés) in de elektrotechnische industrie (bedrijfsklasse 37) naar functieniveau op basis van de steekproeven uit de volkstellingen van resp. 1960 en 1971

Functieniveau	Arbeiders			Employés			Totaal		
	1960	1971	verschil	1960	1971	verschil	1960	1971	verschil
1	10,0	13,4	3,4	0,2	0,3	0,1	6,7	7,8	1,1
2	44,7	31,0	- 13,7	2,6	1,8	- 0,8	30,2	18,6	- 11,6
3	10,9	14,6	3,7	12,5	17,1	4,6	11,5	15,7	4,2
4	23,4	33,8	10,4	39,2	8,8	- 30,4	28,8	23,1	- 5,7
5-7	11,0	7,2	- 3,8	45,5	72,0	26,5	22,8	34,8	12,0
Totaal	100 (=59.940)	100 (=61.410)		100 (=31.400)	100 (=45.590)		100 (=91.340)	100 (=107.000)	

Tabel 8. De gemiddelde jaarlijkse groei in de arbeidsproductiviteit van een aantal klassen in de nijverheid in de periode 1963 - 1973

Bedrijfsklasse	Arbeidsproductiviteit		Verandering in het aantal			Veranderingspatronen in	
	1963-1973	1968-1973a) t.o.v. 1963-1973	arbeiders + employés	arbeiders	employés	functieniveauverdelingb)	arbeiders employés
31	11,8	(.)	115	96	145	5	3
21, 22	9,0	(.)	80	66	120	1,1	3,5
34	9,0	(-)	102	88	146	4	5
37	7,1	(+)	117	102	145	4	4
23	7,0	(.)c)	55	50	79	2	5
27	6,4	(.)	105	95	142	5	4
35, 36	5,2	(+)	111	99	151	4,3	5,4
20	4,0	(.)d)	98	88	127	1	2
38	2,8	(+)	105	97	140	5	3
24	2,4	(.)c)	69	65	96	1	5

a) In periode 1968-1973: (-) is lager dan; (0) is gelijk aan; (+) is hoger dan gemiddelde jaarlijkse groei in de periode 1963-1973; (.) is onbekend.

b) Nummering van de veranderingspatronen voor arbeiders en employés: d = 1... en r = 5 (vergelijk bovengenoemd overzicht).

c) In de periode 1968-1973 zijn textiel en kleding en schoeisel te zamen berekend.

d) Voor de periode 1968-1973 is de genotmiddelenindustrie opgenomen onder de voeding.

In tabel 8 is uit beschikbaar overig statistisch materiaal 11) voor die klassen in de nijverheid, waarvoor dit mogelijk was, een verband gelegd tussen de gemiddelde jaarlijkse groei van de arbeidsproductiviteit, de groei van het aantal arbeiders en employés vanaf 1960, en de veranderingspatronen in de functieniveauverdeling voor arbeiders en employés.

Ondanks de beperkingen van het aanvullende statistisch materiaal voor de periode 1960-1971 (in verband met de mogelijkheid van verdere differentiatie in bedrijfsklassen en teljaren, alsook de vergelijkbaarheid van een bedrijfsindeling over een langere periode), menen we op grond van de ontwikkeling van deze 12 bedrijfsklassen te mogen constateren, dat de mate van technologische verandering (gemeten aan de arbeidsproductiviteit) geen voorspellende waarde heeft m.b.t. de richting waarin de functieniveauverdeling voor arbeiders en employés zich heeft ontwikkeld op bedrijfsklassenniveau.

Dit resultaat wijkt nogal af van de in het eerste artikel uiteengezette optimistische visie met betrekking tot de relatie tussen het niveau van produktietechniek en de kwalitatieve structuur van arbeidsplaatsen. Tegen de achtergrond van de ideeën van Mickler e.a. (vgl. artikel 1) verbaast ons dit niet. Er zijn immers verscheidene factoren van invloed op de ontwikkeling van de arbeidsplaatsenstructuur, en het is maar de vraag of het juist is een directe relatie te veronderstellen tussen de graad van mechanisering en het functieniveau. In een vervolgonderzoek betreffende de jaren zeventig — waarover in de conclusies meer — zullen we deze kwestie opnieuw aan de orde stellen.

3. Conclusies

De arbeidsmarktproblemen, waarmee wij in Nederland de laatste jaren worden geconfronteerd, zijn niet alleen te herleiden tot een absoluut tekort aan arbeidsplaatsen 12). Er is sprake van een groeiende kwalitatieve spanningsverhouding tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid, mede als gevolg van een toenemende discrepantie tussen de kenmerken van het beschikbare werk en de kwalificaties van de beroepsbevolking. Dit komt tot uitdrukking in bepaalde vormen van werkloosheid (terwijl tegelijkertijd een openstaande vraag is te constateren) en onderbenutting van werknemers met be-

schikbare kwalificaties in de arbeidssituatie, desinteresse in het werk enz. (zie deel II).

Deze kwalitatieve spanningsverhoudingen — die al in 1971 niet onaanzienlijk zijn — vinden enerzijds hun oorzaak in het gestegen opleidingsniveau van de beroepsbevolking, maar anderzijds tevens — in tegenstelling tot datgene wat vrij algemeen werd verwacht — in de vermindering van de kwaliteit van de arbeid (afgemeten aan arbeidsinhoudelijke kenmerken) voor employés en arbeiders in verscheidene sectoren van de werkgelegenheid.

De kwalitatieve ontwikkeling van de gerealiseerde vraag in de jaren zestig heeft in ons onderzoek centraal gestaan. Voordat we overgaan tot het trekken van enkele conclusies (met name op basis van dit artikel) waarin naast theoretische technische aspecten, ook beleidsmatige aspecten aandacht krijgen, noemen we (nogmaals) de beperkingen die zijn verbonden aan dit onderzoek:

- de bruikbaarheid van de ontwikkelde functieniveau-indeling 13) (vgl. de delen I en IV);
- het gebruik van de systematische bedrijfsindeling (typeering naar de aard van het bedrijf) en de herkenbaarheid van juridisch-organisatorische eenheden;
- de onvolledigheid van overig statistisch materiaal met betrekking tot bedrijfsklassen voor de periode 1960-1971 (met name wat betreft gegevens over kapitaalintensiteit, arbeidsproductiviteit, schaalvergroting e.d.).

Wat heeft dit laatste artikel aan nieuwe gegevens opgeleverd? De ontwikkeling van functieniveauverdelingen op het niveau van bedrijfsklassen binnen sectoren vertoont een ruime diversiteit waarbij, naast degradatie en regradatie, een aantal mengvormen voorkomen waarbij in het ene geval regradatie, in het andere geval degradatie overheeft. Ondanks deze diversiteit constateren we dat de aard van de veranderingen binnen de overgrote meerderheid der bedrijfsklassen (binnen een sector) overeenkomstig de aard voor de gehele sector is. Zoals reeds aan het begin van de inleiding vermeld, zal — in verband met de ontwikkelingen op geaggregeerd niveau — moeten worden gedacht aan een gezamenlijk effect van kwantitatieve en kwalitatieve veranderingen, waarbij de laatste uiteindelijk terug te voeren zijn op een gewijzigde samenstelling van de functieniveaustructuur voor arbeiders en employés in de afzonderlijke bedrijven of instellingen.

Bedrijfsklassen in de dienstensector, waarin de verdeling voor employés is gedegradieerd, worden gekenmerkt door een sterke groei van de werkgelegenheid voor deze categorie. In de nijverheid zien we daarentegen dat een snelle groei vergezeld gaat van regradatie in de verdeling voor employés. Mogelijk vindt dit verschil zijn oorzaak in de toegenomen betekenis van wetenschap en techniek voor de bedrijfsvoering en de productieprocessen binnen de nijverheid enerzijds, en anderzijds in schaalvergroting en de daarmee samenhangende processen van rationalisering van het arbeidsproces die resulteren in vergaande arbeidssplitsing binnen de dienstensector.

Voor zover we hebben kunnen nagaan heeft de technologische ontwikkeling (gemeten aan de arbeidsproductiviteit) op bedrijfsklassenniveau geen eenduidige gevolgen voor de veran-

11) Bewerking van tabellen in CPB, *Centraal Economisch Plan 1969, 1970, 1975, 1976 en CPB, De Nederlandse economie in 1973* en idem, 1980.

12) J.J. van Hoof, *Op weg naar humanere arbeid?* in: C. de Galan e.a. (red.), *Humanisering van de arbeid*, Van Gorcum, Assen, 1980, blz. 100.

13) Met de keuze voor een functieniveau-indeling, waarbij het accent ligt op de vergelijkbaarheid van de onderscheiden niveaus over verscheidene teljaren, wordt afgezien van een alternatieve benadering waarbij het al dan niet voorkomen van inhoudelijke verschuivingen binnen beroepen of beroepenstructuren centraal staat. Alleen met deze laatste benadering wordt inzicht verkregen in de ontwikkeling van de afzonderlijke beroepen en beroepsgroepen; deze benadering wordt gevolgd in de verdere uitwerking van de *Censusmonografie OBW*, zie noot 10 bij deel I van ons artikel in *ESB* van 23 april jl.

deringen in de functieniveauperdeling voor arbeiders en employés in de jaren zestig. Ook de groei van de dienstverlenende sector heeft in die periode niet die onverdeeld gunstige gevolgen voor de kwaliteit van de arbeid, die in brede kring werd verondersteld (vergelijk deel I). Het blijkt nl. dat het doorsnee functieniveau voor grote delen van de genoemde dienstensector lager uitvalt dan het doorsnee functieniveau in de inkrappende nijverheid (vergelijk de desbetreffende figuren in deel I).

Het onderzoek heeft duidelijk gemaakt dat in de jaren zestig de vraagzijde van de arbeidsmarkt zich in kwalitatief opzicht in een geheel andere richting heeft ontwikkeld dan veelal werd aangenomen. Uit recent onderzoek (14) blijkt in ieder geval niet dat de ontwikkeling van de kwaliteit van de arbeid in de jaren zeventig in een positievere richting is omgebogen. Het arbeidsmarktbeleid heeft zich tot op heden voornamelijk beziggehouden met de beïnvloeding van het arbeidsaanbod waar het ging om de vermindering van kwalitatieve spanningsverhoudingen. Gezien de geschetste ontwikkelingen is het wenselijk dat er in het arbeidsmarktbeleid meer nadruk wordt gelegd op het beïnvloeden van met name kwalitatieve ontwikkelingen aan de vraagzijde (15). Dat daarbij rekening moet worden gehouden met de nogal gedifferentieerde veranderingen binnen zelfs bedrijfsklassen impliceert de ontwikkeling (of bijsturing) van een zeer gedifferentieerd beleidsinstrumentarium (16).

Ons onderzoek heeft niet alleen betrekking op de periode 1960-1971. Met de beschrijving op basis van twee volkstellingen wordt weliswaar een begin gemaakt met de studie naar kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkelingen; daarnaast opent dit perspectieven voor een vervolg van deze studie waarbij dan ook gebruik wordt gemaakt van recenter materi-

aal. Het ligt in de bedoeling om met behulp van de arbeidskrachtentellingen de gegevens te actualiseren. Aangezien we gebruik kunnen maken van, in vergelijking tot de periode 1960-1971, meer gedifferentieerde en nauwkeuriger gegevens betreffende sociaal-economische ontwikkelingen op het niveau van bedrijfsklassen, hebben we de mogelijkheid om meer gericht te onderzoeken welke processen samenhangen met de veranderingen van de functieniveauperdelingen (17). Bij eventuele verdere uitsplitsing van de bedrijfsindeling in bedrijfspgroepen zal worden nagegaan of, en in welke vorm, het wenselijk is om naast de huidige functieniveauperdeling bedrijfsgroepspecifieke functieniveau-indelingen te ontwikkelen.

G.J.M. Conen
F. Huijgen

14) Voor een overzichtstudie zie Projectgroep TAO, *Techniek, organisatie, arbeidsmarkt*, deel II, Nijmegen, Sociologisch Instituut, 1979.

15) Vergelijk de doelstellingen en instrumenten van het arbeidsmarktbeleid en het onderwijsbeleid; de confrontatie tussen beide, en de hieraan te verbinden conclusies en aanbevelingen, in: Ministerie van Sociale Zaken, *Verkenning van de relatie tussen onderwijsbeleid en arbeidsmarktbeleid*, Den Haag, 1979, blz. 64-106.

16) Dat daarbij aan de verbetering van de positie van de vrouw binnen de functieniveauperdeling hoge prioriteit moet worden toegekend, lijkt ons gezien de voor deze categorie ongunstige ontwikkelingen (vergelijk de delen II en III) voor de hand liggend.

17) Op de afdeling Economische Documentatie van de Katholieke Universiteit Nijmegen is, onder leiding van J. Gomez de Mesquita, een omvangrijk bestand opgebouwd van zowel gepubliceerde als niet gepubliceerde gegevens over bedrijfsklassen en bedrijfspgroepen vanaf 1972.