

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

(II)

De relatie tussen opleidingsniveau en functieniveau, in 1971 en 1977

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

In het eerste artikel uit deze reeks, dat vorige week in *ESB* verscheen, is een overzicht gegeven van ontwikkelingen in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid tussen 1960 en 1971 en in de periode 1971–1977. In dit artikel worden de veranderingen in de functieniveaustructuur tussen 1971 en 1977 in verband gebracht met ontwikkelingen in de opleidingsniveaustructuur van de loonbevolking. De voornaamste conclusie hieruit is dat de kwaliteit van de arbeid, gemeten naar het niveau van de functie-inhoud, naar verhouding het sterkst is gedaald voor de categorieën met een opleiding op uitgebreid lager en middelbaar niveau. Deze daling komt ook tot uitdrukking in een aanzienlijke toename van de onderbenutting van deze groeperingen. Het proces van neerwaarts verdringing binnen de kwalitatieve structuur gaat gepaard met een relatief omvangrijke verdringing uit de werkgelegenheid van de categorie met het laagste opleidingsniveau.

1. Inleiding

In het eerste artikel van deze serie is een overzicht gegeven van ontwikkelingen in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid van de bevolking in loondienst tussen 1960 en 1977. Als nadere uitwerking hiervan wordt in dit artikel de ontwikkeling in de functieniveaustructuur tussen 1971 en 1977 in verband gebracht met het opleidingsniveau van de bevolking in loondienst in deze periode.

Uit ons in 1980 in *ESB* gepubliceerde onderzoek blijkt dat er in 1960 en 1971 sprake is van een diffuse aansluiting tussen opleidingsniveau en functieniveau. Uit de destijds gepresenteerde gegevens valt af te lezen dat in beide jaren de spreiding van de meeste opleidingsniveau-categorieën over de functieniveaus betrekkelijk groot is. Een van de conclusies was dan ook dat het opleidingsniveau van de werknemer een minder goede indicator is van het niveau van zijn/haar beroepsarbeid dan nogal eens wordt aangenomen.

Tussen 1960 en 1971 hebben zich aanzienlijke verschuivingen voltrokken in de verdeling van de verschillende opleidings(niveau)categorieën naar functieniveau, met name binnen de verdelingen — door ons kansensstructuren genoemd — van de categorieën met een lager, uitgebreid lager en middelbaar opleidingsniveau. In een aantal gevallen verslechtert de kansensstructuur en neemt de „onderbenutting” toe. In verschillende bedrijfstakken worden in de jaren zestig bovendien verdringingsverschijnselen gesignaleerd, dat wil in dit geval zeggen verdringing binnen één of meer functieniveau(s) van personen met een bepaald opleidingsniveau door personen met een hoger opleidingsniveau.

De vraag die in dit artikel centraal staat is of zich tussen 1971 en 1977 soortgelijke veranderingen voltrekken: valt er een verdere verslechtering te constateren van de kansensstructuur, neemt binnen de functieniveauverdeling de verdringing van personen met een lager opleidingsniveau door personen met een hoger opleidingsniveau verder toe, is er sprake van een toenemende onderbenutting, hoe ligt dit voor verschillende categorieën van de bevolking in loondienst? Binnen de toegemeten ruimte dient de analyse beperkt te blijven tot ontwikkelingen voor de loondienstbevolking en voor arbeiders en employés op het niveau van de totale werkgelegenheid 1). In de volgende paragraaf wordt ingegaan op de betekenis van de variabele opleidingsniveau als indicator van het functieniveau. Paragraaf 3 behandelt methodi-

sche aspecten van de uitgevoerde kansensstructuur-, benuttings- en verdringingsanalyse. Vervolgens wordt in paragraaf 4 aangegeven voor welke deelverzameling van de loonbevolking de relatie opleidingsniveau-functieniveau is onderzocht. In paragraaf 5 worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd. Dit artikel wordt afgerond met een korte samenvatting van de voornaamste onderzoeksbevindingen.

2. De relatie tussen opleidingsniveau en functieniveau

Het object van analyse is de relatie tussen opleidingsniveau en functieniveau voor de bevolking in loondienst in 1971 en 1977. Bij de VT 1971 en AKT 1977 zijn de personen die geen dagonderwijs meer volgen op basis van behaalde akten en diploma's ingedeeld naar een aantal opleidingsniveaus. De indeling van akten en diploma's geldt in eerste instantie voor opleidingen die minstens een duur hebben van één jaar en 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. Het opleidingsniveau kan worden gezien als een indicatie van het niveau van de kwalificaties waarover een persoon beschikt op grond van deelname aan het onderwijssysteem.

De indeling naar functieniveau is gebaseerd op een niveauaanduiding van (enkele) functievereisten van de beroepen die voorkomen in de CBS-beroepenclassificatie(s). Functievereisten wil hier zeggen: eisen waaraan de beroepsbeoefenaar moet voldoen voor een adequate functie vervulling. De betreffende vereisten zijn aanleertijd, zelfstandig initiatief en het niveau van theoretische en/of praktische scholing. Gezien deze omschrijving is

* Wetenschappelijk medewerker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

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

1) De resultaten van een analyse betreffende de ontwikkelingen binnen verschillende eenheden van de bedrijfsstructuur voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en voor verschillende leeftijdscategorieën komen in andere publikaties aan de orde. Zie de in noot 17 genoemde publikaties in deel 1 in *ESB* van vorige week.

het niveau van een beroep, d.w.z. het functieniveau, niet gelijk te stellen aan het niveau van de voor een adequate beroepsuitoefening vereiste kwalificaties. Het niveau van de vereiste kwalificaties is echter wel een centraal moment van het functieniveau.

De relatie opleidingsniveau-functieniveau kan, gezien bovengaande begripsomschrijvingen, alleen met de nodige restricties opgevat worden in termen van het verband tussen het niveau van de beschikbare en het niveau van de vereiste kwalificaties.

Waarom wordt de relatie opleidingsniveau-functieniveau als object van analyse gekozen?

Vrij algemeen wordt uitgegaan van de veronderstelling dat het opleidingsniveau een relevante factor is bij de totstandkoming van de allocatie van personen naar functieniveau. Voor de vragers naar arbeidskracht fungeert met name het opleidingsniveau als indicator voor het kwalificatieniveau van werknemers. In arbeidsmarktsituaties, die doorgaans gekenmerkt worden door onvolledige informatie, is het opleidingsniveau voor de vraagzijde een gemakkelijk te hanteren „screening-device”, d.w.z. het opleidingsniveau indiceert de gebruikswaarde (en de ruilwaarde) van de arbeidskracht 2). Aanbieders van arbeidskracht ontlenen aan het door hen bereikte opleidingsniveau veelal bepaalde verwachtingen m.b.t. het bereiken van een passende arbeidsplaats, d.w.z. een arbeidsplaats van een bepaald functieniveau, en laten zich in hun zoekgedrag op de arbeidsmarkt door dergelijke verwachtingen leiden. Tegelijkertijd dient evenwel te worden gewezen op de relatieve betekenis van de factor opleidingsniveau in allocatieprocessen. Dit kan geïllustreerd worden aan de hand van een drietal punten.

Ten eerste kan worden verwacht dat slechts onder bepaalde voorwaarden een goede aansluiting tot stand komt tussen de opleidingsniveaustructuur van de beroepsbevolking en de functieniveaustructuur van de werkgelegenheid. Als één van de belangrijkste voorwaarden geldt dat het aantal arbeidsplaatsen per functieniveau ongeveer even groot is als het potentiële aanbod voor de verschillende functieniveaus (met als criterium het opleidingsniveau).

In een situatie waarin het aantal beschikbare arbeidsplaatsen groter is dan het volume van de voor deze arbeidsplaatsen beschikbare opleidingscategorieën (gespannen arbeidsmarkt), bestaat een relatief grote kans op opwaartse mobiliteit binnen de functieniveaustructuur („overbenutting”, „onderscholing”). In de loop der jaren zeventig is in toenemende mate het omgekeerde het geval (ruime arbeidsmarkt, relatieve „overscholing”, hetgeen tot uitdrukking komt in onderbenutting en verdringingsverschijnselen). De marktwaarde van een bepaald kwalificatieniveau potentiële daalt bij een ten opzichte van de vraag groter wordend aanbod van dat potentieel.

Een stijgend aanbod leidt tot een sterkere concurrentie om de beschikbare arbeidsplaatsen. Het resultaat is dikwijls verdringing van bepaalde opleidingscategorieën naar arbeidsplaatsen van een lager niveau (verdringingsverschijnselen als gevolg van uitsluitingsstrategieën van beroepsgroepen ten opzichte van elkaar en van verscherpte selectiecriteria van werkgevers wat betreft het vereiste opleidingsniveau, terwijl tegelijkertijd ascriptieve kenmerken in het allocatieproces een groter gewicht krijgen 3).

Kenmerkend voor de twee genoemde arbeidsmarktsituaties is dat het opleidingsniveau als allocatiecriterium aan betekenis verliest, als etiket van de gebruikswaarde van de arbeidskracht vervaagt.

Ten tweede. Hiervoor is gesteld dat voor de vragers naar arbeidskrachten het opleidingsniveau fungeert als indicator voor het kwalificatieniveau van werknemers. Daarbij staat het opleidingsniveau niet alleen voor het niveau van technisch-instrumentele kwalificaties, maar ook voor dat van sociaal-normatieve kwalificaties. Onder technisch-instrumentele kwalificaties wordt verstaan: „niet alleen de voor een bepaalde functie specifieke benodigde kennis en vaardigheden ... maar ook meer algemene, minder direct aan een concrete functie gebonden eigenschappen als nauwkeurigheid, voorzichtigheid, technisch inzicht, contactvaardigheid, leervermogen, etc.” 4). (En onder sociaal-normatieve kwalificaties wordt verstaan: „die (veelal attitudele) eigenschappen van personen die hen in algemene zin in staat stellen bepaalde vormen van arbeid te verrichten binnen

de voor die soorten arbeid in ons bestel kenmerkende verhoudingen (gezagsgetrouwheid, bedrijfsloyaliteit, bereidheid tot hard en regelmatig (soms onregelmatig!) werken etc.)” 5). Dit soort kwalificaties wordt ook wel aangeduid als onderschikkingskwalificaties 6) of als „Fähigkeit zur Subsumtion” 7).

Het is niet zonder meer duidelijk of in het recruitersproces het opleidingsniveau gebruikt wordt als indicator van technisch-instrumentele dan wel van sociaal-normatieve kwalificaties; dit kan van geval tot geval verschillen. Wanneer bij voorbeeld van sollicitanten voor ongeschoolde produktiefuncties een LTS-diploma vereist wordt zal duidelijk zijn dat sociaal-normatieve criteria centraal staan in het selectieproces 8). Verder is het opleidingsniveau als indicator van het kwalificatieniveau in die zin beperkt, dat geen rekening gehouden wordt met de opleidingsrichting, wat eveneens een relevante factor in de allocatie is. Dit is ook een van de resultaten van het door ons eerder in *ESB* (1980) gepubliceerd onderzoek.

Door uit te gaan van het op grond van schoolparticipatie en diplomabezit toegekende opleidingsniveau wordt voorts impliciet de kwalificatieproducerende functie van het onderwijssysteem verabsoluteerd. Maar niet alleen in het onderwijssysteem worden kwalificaties „geproduceerd”. Er zijn ook andere instituties, instanties en lokaties in de maatschappij die kwalificaties produceren, zoals het gezin, sociaal milieu enz. Bovendien houdt deze constructie een reductie van de kwalificeringsdynamiek in: termen als „genoten onderwijs” en „behaald diploma” suggereren dat kwalificeringsprocessen definitief zijn afgerond. „Kwalificaties ontwikkelen zich” ... echter ... „verder tijdens de beroepsloopbaan, onder invloed van slechts ten dele geformaliseerde scholingsmogelijkheden in arbeidsorganisaties en op de werkplek” 9) („training-on-the-job”, bedrijfs specifieke kwalificering e.d.).

Ten derde kan ook geconstateerd worden dat andere factoren dan het kwalificatiepotentieel de allocatie naar functieniveau beïnvloeden. Ascriptieve kenmerken zoals leeftijd, geslacht, sociale herkomst e.d. kunnen in het recruitersproces doorslaggevend zijn. Dit is met name het geval op bepaalde deelmarkten, b.v. op het z.g. niet-specifieke externe segment (de markt van „Jedermannsqualifikationen” 10)). Daarnaast kan gewezen worden op de invloed van de aanbieders van arbeidskracht, voor zover deze niet louter streven naar de benutting/toepassing van de beschikbare of te verwerven kwalificaties. Voorkeuren en verwachtingen van werknemers met betrekking tot bij voorbeeld arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden kunnen van groter gewicht zijn in hun arbeidsmarktgedrag dan pogingen om de verworven kwalificaties te benutten.

Er bestaat een positieve associatie tussen opleidingsniveau en functieniveau 11), maar uit het voorgaande kan worden gecon-

2) Zie J. J. van Hoof en J. Dronkers, *Onderwijs en arbeidsmarkt*, Van Loghum Slaterus, Deventer, 1980, blz. 55-56.

3) Zie R. G. Heinze, K. Hinrichs, M-W. Hohn en Th. Olk, *Armut und Arbeitsmarkt: Zum Zusammenhang von Klassenlage und Verarmungsrisiken im Sozialstaat*, *Zeitschrift für Soziologie*, jg. 10, Heft 3, juli 1981, blz. 227 e.v., en: R. Kreckel, *Unequal opportunity structure and labor market segmentation*, *Sociology*, jg. 14, nr. 4, november 1980, blz. 530 e.v.

4) Van Hoof en Dronkers, op. cit., blz. 54.

5) Van Hoof en Dronkers, op. cit., blz. 54.

6) Projectgroep Techniek, *Organisatie, Arbeidsmarkt, Arbeidssituatie en kwalificatie*, in: H. Kleijer e.a., *Onderwijs, kwalificatie en arbeidsmarkt*, Link, Nijmegen 1981, blz. 48.

7) M. Deutschmann, *Qualifikation und Arbeit*, W.-Berlijn, 1974.

8) Vgl. I. Berg, *Education and jobs: The Great Training Robbery*, Boston, 1971.

9) Van Hoof en Dronkers, op. cit., blz. 52.

10) B. Lutz en W. Sengenberger, *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik*, Göttingen, 1974.

11) Vgl. Conen en Huijgen, *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960 en 1971 (II)*, *Onderwijs en arbeidsmarkt: opleidingsniveau en functieniveau*, *ESB*, 7 mei 1980, wat betreft de jaren 1960 en 1971.

cludeerd dat de relatie opleidingsniveau-functieniveau overigens niet eenduidig is 12). Deze relatie wordt beïnvloed door veranderingen in:

- het arbeidssysteem. Verwezen zij bij voorbeeld naar de door Vissers e.a. gesignaleerde „beroeps- en bedrijfstakeffekten” 13) en naar de flexibiliteitspotentiëlen of „repertoires aan reactiemogelijkheden” 14) in het proces van afstemming van vraag en aanbod van arbeid; bij voorbeeld flexibiliteit in de zin van mobiliteitsprocessen (aan de aanbodzijde) en substitutieprocessen (aan de vraagzijde) 15);
- de structuur en het functioneren van de arbeidsmarkt als allocatiemechanisme (als gevolg van bij voorbeeld veranderende institutionele barrières en segmenteringsprocessen);
- het onderwijssysteem (bij voorbeeld wijzigingen van curricula, veranderende doorstroming e.d.) en ruimer, in het gehele maatschappelijke socialisatiesysteem.

De predictieve waarde van de factor opleidingsniveau voor het functieniveau is dus beperkt 16). Dit betekent evenwel niet dat een onderzoek naar de relatie tussen opleidingsniveau en functieniveau irrelevant zou zijn. Met behulp van een dergelijk onderzoek kan worden nagegaan:

- in hoeverre verwachtingen met betrekking tot „passend” werk, d.w.z. werk van een niveau dat in overeenstemming wordt geacht met het behaalde opleidingsniveau, in feite gehonoreerd worden;
- of een vermindering in ongelijkheid van opleidingskansen gepaard gaat met resp. een bijdrage levert aan een vermindering van de maatschappelijke ongelijkheid afgemeten aan de positie in het arbeidsbestel (in dit onderzoek: functieniveau van de arbeid in loondienst);
- in welke mate andere factoren dan het opleidingsniveau in allocatieprocessen een rol spelen.

De resultaten van zo'n onderzoek kunnen mede een basis vormen voor het te voeren onderwijs- en arbeidsmarktbeleid van de overheid en het beleid van de sociale partners inzake de organisatie van de arbeid (kwaliteit van de arbeid) en de bemanning van arbeidsposities.

3. De analyse van benutting, kansenstructuur en verdringing

In deze paragraaf worden eerst enkele methodische aspecten van de benuttings- en kansenstructuuranalyse behandeld. vervolgens wordt ingegaan op de verdringingsanalyse.

Wat betekent „benutting” en wat betekent „kansenstructuur” in dit onderzoek? Het begrip „benutting” heeft betrekking op de mate waarin kwalificaties van werknemers worden gebruikt (worden geactualiseerd/gemobiliseerd) in gegeven arbeidssituaties. In termen van het functieniveau-onderzoek betekent benutting de mate waarin kwalificaties gebruikt kunnen worden, gegeven een specifieke allocatie naar functieniveau. Bij een kansen(structuur)analyse gaat het om het bepalen van de kans die door onderscheiden kwalificatieniveaus geboden wordt om — in termen van het functieniveau-onderzoek — voor arbeid op de verschillende functieniveaus in aanmerking te komen. Het gaat m.a.w. om de voorspellende waarde van onderscheiden kwalificatieniveaus voor het bereiken van de verschillende functieniveaus.

Het onderzoek naar de relatie tussen opleidingsniveaus en functieniveaus d.m.v. een benuttings- en/of kansenanalyse houdt, in vergelijking met bovenstaande omschrijvingen, een bepaalde reductie in. In de benuttingsanalyse wordt de beoordeling van de „benutting” van personen gereduceerd tot de evaluatie van de gerealiseerde allocatie naar functieniveau, gegeven het in het onderwijssysteem verworven opleidingsniveau. In de kansenstructuuranalyse wordt de kans van personen om voor arbeid op bepaalde functieniveaus in aanmerking te komen, gereduceerd tot de kans op allocatie naar deze functieniveaus, gegeven het in het onderwijssysteem behaalde opleidingsniveau. Beide analyses hebben derhalve gemeen dat het kwalificatiebestand of -niveau gereduceerd wordt tot het in het onderwijssysteem gegeneerde opleidingsbestand of -niveau van personen. Beknopter geformuleerd: het kwalificatieniveau wordt (slechts) geoperationaliseerd als „opleidingsniveau”.

Benuttingsanalyse

De benuttingsanalyse vertrekt vanuit het gegeven dat het feitelijke, d.w.z. het empirisch vastgestelde functieniveau van personen met een bepaald opleidingsniveau nogal eens afwijkt van het functieniveau dat met dit opleidingsniveau in overeenstemming wordt geacht. Een analyse in termen van „benutting” vraagt derhalve om expliciete uitspraken vooraf die verduidelijken welk opleidingsniveau geacht wordt kenmerkend te zijn voor of geacht wordt in overeenstemming te zijn met welk functieniveau. Deze uitspraken kunnen worden geordend in een schema. Op grond van zo'n schema kan de graad van onder- of overbenutting worden aangegeven (b.v. 1, 2 of meer niveaus wendend onder/boven het functieniveau dat in overeenstemming geacht wordt met het niveau van opleiding).

In het onderzoek beperken we ons tot de analyse van *onderbenutting* op grond van de volgende overweging. Het feitelijke kwalificatieniveau van een persoon kan hoger zijn dan het (in een of andere telling) gemeten opleidingsniveau, aangezien het feitelijke kwalificatieniveau het resultaat is van kwalificeringsprocessen binnen en buiten het onderwijssysteem, processen die na het bereiken van het vastgestelde opleidingsniveau nog niet behoeven te zijn afgerond. Dat betekent dat een in verhouding tot een bepaald functieniveau relatief laag opleidingsniveau nog niet hoeft te wijzen op een feitelijke „overbenutting” resp. „onderscholing”. Anderzijds kan op een bepaald moment het feitelijke kwalificatieniveau lager zijn dan het eens behaalde en gemeten opleidingsniveau, als gevolg van kwalificatieverlies of -slijtage door langdurige onderbenutting in de werksituatie of door werkloosheid. Dit neemt echter niet weg dat in het laatste geval een kwalitatieve discrepantie wordt geconstateerd, omdat het gemeten opleidingsniveau hoger is dan het met het feitelijke functieniveau in overeenstemming geachte opleidingsniveau.

Vanwege de beperking tot de analyse van het verschijnsel onderbenutting kan volstaan worden met de reductie van het eerder genoemde schema tot een onderbenuttingsmodel.

Schema. Onderbenuttingsmodel

Opleidingsniveau	Onderbenutting vanwege bezetting van functieniveaus
Uitgebreid lager	1; 2
Middelbaar	1; 2; 3
Semi-hoger	1; 2; 3; 4
Hoger	1; 2; 3; 4; 5

In dit onderbenuttingsmodel is voor elk onderscheiden opleidingsniveau de ondergrens van de „domeinclaim” naar functieniveau betrekkelijk laag getrokken. Dat wil zeggen dat de met behulp van dit model te meten onderbenutting significant geacht kan worden 17).

Kansenstructuuranalyse

In de kansenstructuuranalyse wordt nagegaan hoe categorieën met verschillend opleidingsniveau verdeeld zijn over de functieniveaus op één of meer meetpunten (in dit artikel in 1971 en in

12) Hierop wordt ook gewezen in het kader van recente theoretische aanzetten waarin „... die qualifikatorische Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem durch die statusdistributive ersetzt (wird) ...” en waarin „... einzelbetriebliche Handlungskompetenzen, ... Elastizitäten ...” de relatie tussen opleidingsstelsel en arbeidssysteem grotendeels verklaren. Zie A. Sachs, *Produktion, Qualifikation und Berufsbildungsforschung*, Frankfurt a.M. 1978, blz. 46-47.

13) A. M. C. Vissers, *Mobiliteit op de arbeidsmarkt*, Tilburg, augustus 1979, blz. 113.

14) Van Hoof en Dronkers, op. cit., blz. 34.

15) Van Hoof en Dronkers, op. cit., blz. 58.

16) Gaitanides komt (in navolging van Lempert) in dit verband zelfs tot de uitspraak: „Der Ausbildungsstand selbst ist aufgrund der verbreiteten Funktions- und Rangmobilität sowohl als Qualifikationskriterium wie als Kriterium zur Messung des objektiven Leistungsanspruches bedeutungslos”. Zie M. Gaitanides, *Industrielle Arbeitsorganisation und technische Entwicklung*, Berlin 1976, blz. 63 (en W. Lempert, *Leistungsprinzip und Emanzipation*, 2e Auflage, Frankfurt a.M., 1971, blz. 18).

17) Vgl. Conen en Huijgen, art. cit., deel I, *ESB*, 23 april 1980, noot 16, blz. 483.

1977). De kansstructuur van een opleidingscategorie op een bepaald meetpunt betreft de verdeling van deze categorie naar functieniveau. Blijkt op een volgend meetpunt de verdeling van deze niveaucategorie gewijzigd, dan wordt dit, afhankelijk van de richting waarin de functieniveaustructuur veranderd is, getypeerd als verbetering resp. verslechtering van de kansstructuur van deze niveaucategorie.

Het gaat, zoals eerder gezegd, om de gerealiseerde allocatie naar functieniveau. Dit betekent met name:

- dat er sprake is van feitelijke allocatie naar functieniveau, d.w.z. het gaat alleen om een deelverzameling van het totale aanbod van opleidingscategorieën, nl. werkzame personen. Buiten beschouwing blijft dat deel van het allocatiepotentieel dat op het moment van telling geen arbeidspositie bekleedt (o.a. werklozen);
- dat men zich dient te realiseren dat het begrip kans zoals hier gehanteerd de ex post vastgestelde kans betreft, d.w.z. dat die gebaseerd is op de in het verleden uitgekristalliseerde verdelingen. Kortom, „kans” is hier „gerealiseerde kans”. Een gevonden kansstructuur heeft slechts een beperkte predictieve waarde aangezien zowel de omvang en de verdeling van arbeidsplaatsen naar functieniveau, de samenstelling van de beroepsbevolking naar opleidingsniveau alsook de allocatiemechanismen zich kunnen wijzigen.

De analyse van verdringingsverschijnselen

Verdringing wordt hier omschreven als verdringing binnen één of meer functieniveaus van personen met een bepaald opleidingsniveau door personen met een ander opleidingsniveau. In de benuttings- en kansstructuuranalyse wordt uitgaande van de factor opleidingsniveau de verdeling naar functieniveau gezien. Bij de verdringingsanalyse wordt daarentegen het functieniveau als ingang gekozen. Daarbij staat de vraag centraal welke veranderingen zich voordoen in de samenstelling van de verschillende functieniveaus naar opleidingsniveau.

Er kunnen twee soorten verdringing worden onderscheiden:

- neerwaartse verdringing („trickling-down”): verdringing binnen één of meer functieniveaus van personen met een bepaald opleidingsniveau door personen met een hoger opleidingsniveau;
- opwaartse verdringing („trickling-up”): verdringing van hoger opgeleiden door personen met een lager opleidingsniveau.

In de veranderingen in de samenstelling van functieniveaus naar opleidingsniveau spelen verscheidene verschijnselen tegelijk een rol, t.w.:

- verschuivingen in de (marginale) verdeling van personen naar opleidingsniveau;
- veranderingen in de (marginale) verdeling van personen naar functieniveau; en
- veranderingen in de allocatie van opleidingsniveau naar functieniveau, onafhankelijk van de verschuivingen in de marginale verdelingen.

In dit onderzoek heeft de analyse slechts betrekking op een deelverzameling van het totale aanbod arbeidskrachten (vgl. paragraaf 4), namelijk de gerealiseerde vraag. Bovendien laat het basismateriaal geen persoonsgebonden analyse over verscheidene teljaren toe. Derhalve wordt geen rekening gehouden met de samenstelling van het werklozenbestand naar opleidingsniveau en met de — opleidingsniveauspecifieke — uitstroom naar en instroom vanuit de arbeidsreserve. De analyse van de samenstelling van de functieniveaus naar opleidingsniveaucategorieën op een bepaald moment omvat dus niet het effect van alle allocatieprocessen van personen (met een bepaald opleidingsniveau) naar en uit functieniveaus.

4. Massa-afbakening i.v.m. de variabele opleidingsniveau

In dit artikel worden alleen gegevens gepresenteerd over personen behorende tot de bevolking in loondienst voor zover die ouder zijn dan 14 jaar en jonger dan 65 jaar en voor zover het functieniveau bekend is. De beperking tot deze leeftijdsklasse is

noodzakelijk in verband met de mogelijkheden van vergelijking van de gegevens uit de VT 1971 en de AKT 1977 betreffende de variabele opleidingsniveau. In verband met de beperkte mogelijkheden om de variabele opleidingsniveau uit 1960 te relateren aan die van 1971 en 1977 blijven de gegevens betreffende 1960 buiten dit onderzoek.

Verder worden in de analyse slechts die personen betrokken waarvan het opleidingsniveau bekend is. In beide tellingen is het aandeel van de personen in loondienst (15-64 jaar) waarvan het opleidingsniveau onbekend is betrèkkelijk groot (in 1971, 11,5% en in 1977 7,8% van de bevolking in loondienst (15-64 jaar) waarvan het functieniveau bekend is). Deze loondienstcategorie omvat in 1971 in meerderheid arbeiders; in 1977 zijn arbeiders en employés nagenoeg evenredig vertegenwoordigd in de betreffende categorie van de loonbevolking (opleidingsniveau bekend, functieniveau bekend). De categorie arbeiders waarvan het opleidingsniveau onbekend is, is in 1971 wat oververtegenwoordigd op de functieniveaus 1 t/m 3 en in 1977 wat oververtegenwoordigd op functieniveau 4 in verhouding tot de overige arbeiders. De categorie employés waarvan het opleidingsniveau onbekend is, is zowel in 1971 als in 1977 naar verhouding wat vaker werkzaam op de functieniveaus 2 t/m 4.

Gezien het voorgaande is de deelverzameling waarop de te presenteren gegevens betrekking hebben, geen perfect aselekt steekproef uit de totale loondienstbevolking. De gegevens dienen daarom met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

5. Onderzoekresultaten

In deze paragraaf worden de ontwikkelingen in de relatie opleidingsniveau-functieniveau behandeld voor achtereenvolgens de (totale) bevolking in loondienst, arbeiders en employés. Alvorens in te gaan op de veranderingen in de kansstructuur en de onderbenutting enz. worden in het kort de veranderingen in de opleidingsniveaustructuur van de loonbevolking tussen 1971 en 1977 aangegeven.

Opleidingsniveau

Vanaf 1960 is het opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking sterk gestegen. Dit geldt ook voor de loondienstbevolking in de periode 1971-1977, zoals blijkt uit tabel 1.

Tabel 1. Bevolking in loondienst a) (wv. arbeiders en employés) naar opleidingsniveau in 1971 en 1977, in procenten

Opleidingsniveau	Arbeiders		Employés		Totaal	
	1971	1977	1971	1977	1971	1977
Lager	56,5	51,1	19,6	13,7	37,9	30,3
Uitgebreid lager	40,7	44,0	41,3	36,3	41,0	39,8
Middelbaar	2,7	4,4	20,9	27,9	11,9	17,4
Semi-hoger	0,1	0,4	13,2	15,6	6,8	8,8
Hoger	0,0	0,0	4,9	6,6	2,5	3,7
Totaal	100	100	100	100	100	100
(Absoluut x 1.000)	1.557,7	1.666,8	1.597,1	2.083,0	3.154,8	3.749,8

a) 15-64 jaar voor zover functieniveau en opleidingsniveau bekend.

Het gaat in tabel 1 om opmerkelijke verschuivingen, zeker wanneer men in aanmerking neemt dat deze zich voordoen in een relatief korte periode. Voor een deel vindt deze ontwikkeling haar oorzaak in de uitstroom van oudere jaargangen met een betrèkkelijk laag opleidingsniveau en de intrede in het arbeidsbestel van jongeren die relatief hoog zijn opgeleid. Anderzijds speelt ook een rol dat de werkloosheid tussen 1971 en 1977 is toegenomen, waarbij van de veronderstelling kan worden uitgegaan, dat in de jaren zeventig met name relatief laag geschoolden uit de werkgelegenheid zijn gestoten 18) en dat een situatie

18) Vgl. de nota *Knelpunten op de arbeidsmarkt*, Tweede Kamer, zitting 1979-1980, 15 960, nrs. 1-2, blz. 9-10.

19) Raad voor de Arbeidsmarkt, *Arbeidsmarktverkenning 1981*, Ser-publicatie nr. 5, 11 maart 1980, blz. 40.

waarin de beroepsbevolking (die bovendien relatief hoog is opgeleid) aanmerkelijk groter is dan het aantal beschikbare arbeidsplaatsen, leidt tot een verscherping van de selectiecriteria betreffende het opleidingsniveau.

Tabel 1 laat ook zien dat het opleidingsniveau van employés wat sterker gestegen is dan dat van arbeiders. Daarmee is het verschil in opleidingsniveau tussen beide categorieën, dat in 1971 al betrekkelijk groot is, nog verder toegenomen.

Het opleidingsniveau van de werknemers is tussen 1971 en 1977 fors gestegen. Het „gemiddeld” functieniveau daarentegen is nauwelijks veranderd (totale loondienstbevolking) of gedaald (voor arbeiders en voor employés), zo blijkt uit het eerste artikel van deze serie. Wat deze ontwikkelingen betekenen voor de arbeids(markt)positie van verschillende soorten werknemers te onderscheiden naar opleidingsniveau wordt in de rest van deze paragraaf behandeld.

Bevolking in loondienst

Wanneer de ontwikkeling van het functieniveau achterblijft bij de ontwikkeling van het opleidingsniveau, wil dat nog niet zeggen dat de kansensstructuur voor elke opleidingsniveaucategorie verslechtert, noch dat de onderbenutting — zoals in dit onderzoek omschreven — toeneemt. Of er in dat geval sprake is van neerwaartse verdringing is ook maar de vraag, aangezien dit verschijnsel een „optelsom” is van veranderingen in de marginale verdelingen naar opleidingsniveau en functieniveau en van de veranderingen in de allocatie van opleidingsniveau naar functieniveau, onafhankelijk van de veranderingen in de marginalen.

In tabel 2 is de bevolking in loondienst in 1971 en 1977 verdeeld naar opleidingsniveau en functieniveau. Deze tabel bevat de gegevens voor de kansensstructuur- en de benuttingsanalyse.

Uit tabel 2 blijkt dat er in beide teljaren een positieve associatie bestaat tussen opleidingsniveau en functieniveau. De aansluiting tussen opleidingsniveau en functieniveau is echter geenszins eenduidig. Dat blijkt uit de relatief grote spreiding van met name de drie laagste opleidingsniveaucategorieën over de functieniveaus. De spreiding is het grootst voor de categorie uit de loondienstbevolking met een opleiding op middelbaar niveau. Voor de categorieën met een opleiding op semi-hoger en hoger niveau is de aansluiting relatief weinig diffuus. Wel valt te constateren dat de spreiding over de functieniveaus van deze categorieën in 1977 t.o.v. 1971 enigszins is toegenomen. De kansensstructuur van de hoger opgeleiden is echter betrekkelijk weinig verslechterd vergeleken met de overige opleidingsniveaucategorieën. Vooral voor de categorieën met een opleiding op uitgebreid lager en middelbaar niveau verslechtert de kansensstructuur aanzienlijk. Het aandeel van de categorie uitgebreid lager niveau op de functieniveaus 3 en hoger loopt terug ten gunste van vooral functieniveau 2. Het aandeel van werknemers met een middelbare opleiding daalt op de niveaus 5 en hoger.

In vergelijking met de hoger opgeleiden is de onderbenutting van werknemers met een opleiding op uitgebreid lager en middelbaar niveau in 1971 al omvangrijk en ze is in 1977 nog aanmerkelijk toegenomen. In 1977 werkt 33% van de categorie met

een opleiding op uitgebreid lager niveau en 29% van de categorie met een opleiding op middelbaar niveau op een te laag functieniveau. Voor de hoger opgeleiden zijn deze percentages bijna 10 resp. 7.

In tabel 3 worden de gegevens voor de verdringingsanalyse gepresenteerd. In deze tabel wordt voor 1977 voor elk functieniveau de samenstelling naar opleidingsniveau gegeven. De getallen tussen haakjes betreffen de verschillen in percentages tussen 1977 en 1971.

Tabel 3. Bevolking in loondienst (15-64 jaar) naar functieniveau en opleidingsniveau in 1977 en verschil t.o.v. 1971, in procenten

Functie-niveau	Opleidings-niveau					Totaal = 100
	Lager	Uitgebreid lager	Middelbaar	Semi-hoger	Hoger	
1	72,5 (- 9,0)	24,9 (7,6)	2,4 (1,3)	0,2 (0,2)	- (-)	10,2 (0,3)
2	47,7 (- 14,8)	44,0 (9,9)	7,6 (4,3)	0,7 (0,5)	0,1 (0,1)	24,2 (4,4)
3	30,4 (- 11,0)	53,2 (2,0)	15,0 (8,2)	1,3 (0,8)	0,2 (0,2)	19,6 (- 2,1)
4	20,0 (- 6,8)	58,1 (- 4,2)	19,4 (9,5)	2,2 (1,3)	0,3 (0,3)	18,8 (- 2,4)
5	9,6 (- 5,4)	28,7 (- 13,8)	47,5 (14,8)	13,0 (3,8)	1,2 (0,6)	12,7 (- 1,3)
6	4,0 (- 0,7)	14,2 (- 5,2)	23,6 (- 2,9)	47,4 (5,9)	10,8 (2,7)	10,4 (0,3)
7	0,3 (- 2,8)	1,7 (- 6,0)	6,0 (- 3,3)	34,7 (4,9)	57,3 (7,1)	4,0 (0,9)
Totaal = 100	30,3 (- 7,6)	39,8 (- 1,2)	17,4 (5,5)	8,8 (2,0)	3,7 (1,2)	3.749,8 (absoluut x 1.000)

Uit tabel 3 valt af te lezen dat er zich in de periode 1971-1977 een omvangrijk proces van neerwaartse verdringing heeft voltrokken. Op elk functieniveau hebben zich aanzienlijke verschuivingen voorgedaan in de samenstelling naar opleidingsniveau: op alle functieniveaus is het aandeel van één of meer van de lagere opleidingsniveaucategorieën teruggedrongen als gevolg van de toegenomen absorptie van personen met een hogere opleiding. Op alle functieniveaus is het aandeel van de categorie met een opleiding op lager niveau geslonken. Per saldo is het aandeel van deze categorie in de werkgelegenheid meer dan proportioneel (gezien de veranderingen in de marginale verdelingen) gedaald. Vooral de ontwikkelingen op de functieniveaus 1 en 2 hebben hier aan bijgedragen. Op de functieniveaus 4 en hoger is het aandeel van de categorie met een uitgebreid lagere opleiding verminderd (op de niveaus 5 t/m 7 disproportioneel) en op de niveaus 6 en 7 is bovendien het aandeel van werknemers met een middelbare opleiding gedaald. Dit laatste is ook een opmerkelijk verschijnsel. Immers, op grond van de verschuivingen in de marginale verdelingen (binnen de totale deelverzameling neemt het aandeel van personen met een middelbare opleiding toe en stijgt het aandeel van de functieniveaus 6 en 7) is eerder het tegendeel te verwachten. De positie van de hoger opgeleiden is op alle functieniveaus, vooral op de twee hoogste niveaus, versterkt.

Tabel 2. Bevolking in loondienst (15-64 jaar) naar opleidingsniveau en functieniveau in 1971 en 1977, in procenten

Functieniveau	Opleidingsniveau			Lager			Uitgebreid lager			Middelbaar			Semi-hoger			Hoger		
	1971	1977	1977-1971	1971	1977	1977-1971	1971	1977	1977-1971	1971	1977	1977-1971	1971	1977	1977-1971	1971	1977	1977-1971
1	21,4	24,5	3,1	4,2	6,4	2,2	0,9	1,4	0,5	0,1	0,2	0,1	0,0	0,1	0,1			
2	32,7	38,0	5,3	16,5	26,7	10,2	- 5	10,5	5,0	0,5	1,9	1,4	0,1	0,3	0,2			
3	23,7	19,6	- 4,1	27,1	26,2	- 0,9	12,4	16,9	4,5	1,6	2,9	1,3	0,3	0,9	0,6			
4	15,1	12,4	- 2,7	32,3	27,5	- 4,8	17,7	21,0	3,3	2,8	4,7	1,9	0,4	1,4	1,0			
5	5,6	4,0	- 1,6	14,5	9,2	- 5,3	38,6	34,7	- 3,9	19,1	18,7	- 0,4	3,6	4,2	0,6			
6	1,3	1,4	0,1	4,8	3,7	- 1,1	22,5	14,1	- 8,4	62,1	56,0	- 6,1	32,2	30,9	- 1,3			
7	0,3	0,0	- 0,3	0,6	0,2	- 0,4	2,4	1,4	- 1,0	13,8	15,7	1,9	63,4	62,2	- 1,2			
Totaal (absoluut x 1.000)	1.194,1	1.136,9		1.293,2	1.491,0		376,0	653,1		213,0	331,2		78,4	137,5				
Gemiddeld	2,56	2,37	- 0,19	3,53	3,18	- 0,35	4,65	4,25	- 0,40	5,82	5,71	- 0,11	6,58	6,51	- 0,07			

Toelichting: De in deze en volgende tabellen binnen een opleidingsniveau aangebrachte horizontale strepen tussen de functieniveaus, markeren de onderbenutting (vlg. schema), de percentages *boven* deze strepen indiceren de onderbenutting per opleidingsniveau voor de jaren 1971 resp. 1977.

Tabel 4. Arbeiders (15-64 jaar) naar opleidingsniveau a) en functieniveau in 1971 en 1977, in procenten

Functie-niveau	Opleidings-niveau			Uitgebreid lager			Middelbaar			Semi-hoger		
	Lager			1971	1977	1977-1971	1971	1977	1977-1971	1971	1977	1977-1971
1	28,8	32,2	3,4	8,5	12,8	4,3	8,2	12,5	4,3	7,8	8,9	1,1
2	35,7	36,3	0,6	21,0	25,2	4,2	26,8	24,1	- 2,7	29,4	26,7	- 2,7
3	20,4	18,9	- 1,5	22,6	24,6	2,0	21,2	24,5	3,3	26,8	30,8	4,0
4	14,6	12,4	- 2,2	45,6	36,6	- 9,0	37,7	35,3	- 2,4	28,1	26,5	- 1,6
5	0,5	0,2	- 0,3	2,2	0,9	- 1,3	6,1	3,6	- 2,5	7,8	7,1	- 0,7
6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totaal (absoluut x 1.000)	880,6	852,5		633,5	734,2		42,0	73,0		1,5	6,6	
Gemiddeld	2,22	2,12	- 0,10	3,12	2,88	- 0,24	3,07	2,93	- 0,14	2,98	2,96	- 0,02

a) De categorie arbeiders met een hoger opleidingsniveau is vanwege de geringe absolute aantallen niet in de analyse betrokken.

Arbeiders

In tabel 4 wordt de verdeling van de verschillende opleidings-niveaucategorieën arbeiders naar functieniveau weergegeven.

Uit een analyse van tabel 4 blijkt dat in 1971 arbeiders met een opleiding op middelbaar en semi-hoger niveau in doorsnee wat lager naar functieniveau zijn ingeschaald dan arbeiders met een uitgebreid lagere opleiding. Overigens is de omvang van de categorie met een semi-hogere opleiding heel klein. Opvallend is wel dat de categorieën arbeiders met een hogere opleiding (middelbaar en semi-hoger) relatief sterk zijn vertegenwoordigd op functieniveau 5, het hoogste functieniveau voor arbeiders. Dit geldt ook voor 1977.

Voor alle opleidingscategorieën arbeiders is de kansenstructuur in 1977 t.o.v. 1971 verslechterd, het sterkst voor de categorie met een uitgebreid lagere opleiding. Desondanks is in 1977 het verschil in het functieniveau van arbeiders met een uitgebreid lagere opleiding of hoger met arbeiders met een opleiding op lager niveau nog aanzienlijk. Van de categorie met het laagste opleidingsniveau bezet 68,5% een functie van niveau 1 of 2. Op

deze twee laagste functieniveaus is in 1977 38% van de categorie met een uitgebreid lagere opleiding tewerkgesteld. Voor de hogere opleidingscategorieën zijn deze percentages iets lager.

De onderbenutting van arbeiders met een uitgebreid lagere opleiding is gedurende de periode waarop dit onderzoek betrekking heeft in omvang gegroeid. Dit geldt ook voor de categorie met een middelbare opleiding, waarvan in 1977 bijna tweederde deel een functie uitoefent op de niveaus, 1, 2 en 3.

Uit tabel 5 blijkt dat het aandeel van arbeiders met een opleiding van lager niveau op alle functieniveaus is verminderd. Gezien de veranderingen in de marginale verdelingen naar opleidingsniveau en functieniveau is de vermindering van het aandeel van deze categorie arbeiders op functieniveau 4 betrekkelijk gering. Op de niveaus 1, 2 en 3 daarentegen neemt het aandeel van deze opleidingscategorie disproportioneel veel af. De categorie met een uitgebreid lagere opleiding groeit disproportioneel sterk op de niveaus 1 t/m 3, maar daarentegen weinig op niveau 4. Het aandeel van deze categorie is relatief zeer sterk gedaald op niveau 5. Op dit laatste niveau neemt het aandeel van de hoger opgeleiden sterk toe.

Het proces van neerwaartse verdringing betreft alle functieniveaus. Dit proces manifesteert zich het sterkst op het hoogste functieniveau en het zwakst op functieniveau 4.

Tabel 5. Arbeiders (15-64 jaar) naar functieniveau a) en opleidingsniveau b) in 1977, en verschil met 1971, in procenten

Functie-niveau	Opleidings-niveau				Totaal = 100
	Lager	Uitgebreid lager	Middelbaar	Semi-hoger	
1	72,6 (- 9,0)	24,8 (7,6)	2,4 (1,3)	0,2 (0,2)	22,7 (2,7)
2	60,3 (- 8,2)	35,9 (6,9)	3,4 (0,9)	0,3 (0,2)	30,8 (1,3)
3	44,5 (- 9,6)	50,0 (6,9)	4,9 (2,2)	0,6 (0,5)	21,7 (0,3)
4	26,3 (- 3,3)	66,8 (0,1)	6,4 (2,8)	0,4 (0,3)	24,1 (- 3,7)
5	14,5 (- 5,3)	58,4 (- 9,1)	23,0 (10,9)	4,1 (3,5)	0,7 (- 0,7)
Totaal = 100	51,1 (- 5,4)	44,0 (3,3)	4,4 (1,7)	0,4 (0,3)	1.666,8 (absoluut x 1.000)

a) Functieniveau 5 is het hoogste niveau voor arbeiders.

b) De categorie arbeiders met een hoger opleidingsniveau is vanwege de geringe absolute aantallen niet in de analyse betrokken.

Employés

Uit een vergelijking van de tabellen 4 en 6 blijkt dat de kansenstructuur van employés, ongeacht het opleidingsniveau, beter is dan die van arbeiders. Het doorsnee functieniveau van employés met een lager opleidingsniveau is in 1971 aanzienlijk hoger dan dat van arbeiders met een uitgebreid lagere en met een middelbare opleiding; in 1977 is dit verschil door de aanzienlijke degradatie binnen de verdeling van de employés met het laagste opleidingsniveau grotendeels verdwenen.

De ontwikkelingen binnen de verdelingen naar functieniveau van employés met een uitgebreid lagere en met een middelbare opleiding zijn nog ongunstiger dan die in de kansenstructuur

Tabel 6. Employés (15-64 jaar) naar opleidingsniveau en functieniveau in 1971 en 1977, in procenten

Functieniveau	opleidings-niveau			Uitgebreid lager			Middelbaar			Semi-hoger			Hoger		
	Lager			1971	1977	1977-1971	1971	1977	1977-1971	1971	1977	1977-1971	1971	1977	1977-1971
1	0,6	1,3	0,6	0,1	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	0,0	0,0
2	24,3	43,0	18,7	12,1	28,3	16,2	2,8	8,8	6,0	0,3	1,4	1,1	0,1	0,2	0,1
3	33,1	21,9	- 11,2	31,4	27,8	- 3,6	11,3	15,9	4,6	1,4	2,3	0,9	0,3	0,8	0,5
4	16,4	12,6	- 3,8	19,5	18,8	- 0,7	15,2	19,2	4,0	2,6	4,3	1,7	0,4	1,3	0,9
5	19,8	15,5	- 4,3	26,4	17,2	- 9,2	42,6	38,6	- 4,0	19,2	18,9	- 0,3	3,6	4,2	0,6
6	4,8	5,5	0,7	9,4	7,4	- 2,0	25,3	15,9	- 9,4	62,5	57,1	- 5,4	32,2	31,0	- 1,2
7	1,0	0,2	- 0,8	1,2	0,3	- 0,9	2,7	1,6	- 1,1	13,9	16,0	2,1	63,5	62,5	- 1,0
Totaal (absoluut x 1.000)	313,5	284,4		659,7	756,9		334,0	580,2		211,5	324,6		78,4	137,0	
Gemiddeld	3,49	3,15	- 0,34	3,93	3,48	- 0,45	4,84	4,42	- 0,42	5,84	5,76	- 0,08	6,58	6,53	- 0,05

voor employés met een opleiding op lager niveau. Het gemiddelde functieniveau van de categorie employés met een uitgebreid lagere opleiding is aan het einde van de periode 1971-1977 gezakt tot aan het gemiddelde van de employés met de laagste opleiding in 1971. In de kansstructuur van de hoger opgeleide employés is betrekkelijk weinig veranderd: een geringe polarisatie met zeer zwakke degradatie voor de categorie met een semi-hogere opleiding, een zeer geringe degradatie voor de employés met het hoogste opleidingsniveau. Deze twee categorieën behouden hun relatief goede positie in de functieniveaustructuur, hetgeen ook blijkt uit de betrekkelijk geringe spreiding over de functieniveaus en uit de geringe omvang en beperkte toename van onderbenutting.

Onderbenutting van employés komt naar verhouding veelvuldig voor binnen de categorieën met een opleiding op uitgebreid lager en middelbaar niveau en dit verschijnsel neemt in de jaren zeventig in omvang aanzienlijk toe. De procentuele toename van de onderbenutting is voor beide categorieën ongeveer even groot als de vermindering van de kans (ex post) op een functie van het niveau 3 en hoger, resp. 6 en hoger.

Ook binnen de functieniveaustructuur voor employés doet zich het verschijnsel van neerwaartse verdringing voor, zo blijkt uit tabel 7.

Tabel 7. *Employés (15-64 jaar) naar functieniveau en opleidingsniveau in 1977, en verschil met 1971, in procenten*

Functie-niveau	Opleidings-niveau					Totaal = 100
	Lager	Uitgebreid lager	Middelbaar	Semi-hogere	Hogere	
1	62,3 (- 8,1)	35,4 (7,9)	1,6 (- 0,2)	- (-)	0,8 (0,4)	0,3 (0,1)
2	31,2 (-14,6)	54,6 (6,4)	13,0 (7,4)	1,2 (0,8)	0,1 (0,1)	18,8 (8,4)
3	16,7 (-12,8)	56,3 (- 2,6)	24,8 (14,1)	2,0 (1,2)	0,3 (0,2)	17,9 (- 4,1)
4	11,7 (-10,1)	46,6 (- 7,7)	36,5 (15,0)	4,6 (2,3)	0,6 (0,5)	14,6 (- 0,2)
5	9,5 (- 5,2)	28,0 (-13,2)	48,1 (14,3)	13,2 (3,6)	1,2 (0,5)	22,4 (- 4,0)
6	4,0 (- 0,7)	14,2 (- 5,2)	23,6 (- 2,9)	47,4 (5,9)	10,8 (2,9)	18,8 (- 1,2)
7	0,3 (- 2,8)	1,7 (- 6,0)	6,0 (- 3,3)	34,7 (4,9)	57,3 (7,1)	7,2 (1,0)
Totaal = 100	13,7 (- 5,9)	36,3 (- 5,0)	27,9 (7,0)	15,6 (2,4)	6,6 (1,7)	2.083,0 (absoluut × 1.000)

Op de functieniveaus 6 en 7 neemt het aandeel van de employés met een semi-hogere en hogere opleiding toe. Op de niveaus 3 t/m 5 groeit het aandeel van de employés met middelbare en hogere opleidingen. Opvallend is daarbij de disproportioneel sterke toename van de categorie met een middelbaar opleidings-

niveau. Uit een vergelijking van de verdelingen op de twee laagste functieniveaus blijkt dat alleen het aandeel van de categorie met een opleiding op lager niveau is verminderd (m.u.v. de categorie middelbaar op functieniveau 1).

Binnen de werkgelegenheid voor employés is de verdringing omvangrijker dan binnen de werkgelegenheid voor arbeiders. Bovendien zijn er verschillen in het patroon van de twee verdringingsprocessen te signaleren. Zo neemt het aandeel van arbeiders met een uitgebreid lager opleidingsniveau toe op de functieniveaus 3 en 4, terwijl het aandeel van employés met hetzelfde opleidingsniveau op deze twee functieniveaus afneemt.

6. Conclusies

De ontwikkelingen in de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid tussen 1971 en 1977 hebben geen gelijke tred gehouden met het in deze periode relatief sterk gestegen opleidingsniveau van de bevolking in loondienst. Voor alle opleidingsniveaucategorieën van de loondienstbevolking is de kwaliteit van het werk, gemeten naar het niveau van de arbeidsinhoud, gedaald. Deze daling, in dit onderzoek aangeduid als verslechtering van de kansstructuur, is naar verhouding het omvangrijkst voor de categorieën met een opleiding op uitgebreid lager en middelbaar niveau en gaat bij deze groeperingen gepaard met een aanzienlijke toename van de onderbenutting. In hoeverre dit te herleiden is tot bij voorbeeld verschuivingen tussen aantallen personen met resp. algemeen vormend en beroepsonderwijs verdient nader onderzoek.

Binnen de arbeidsplaatsenstructuur van de loondienstbevolking voltrekt zich in de periode 1971-1977 een proces van neerwaartse verdringing: op elk functieniveau neemt het aandeel van werknemers met een lagere opleiding af en het aandeel van personen met een hogere opleiding toe. Neerwaartse verdringing doet zich ook voor binnen de werkgelegenheid van zowel arbeiders als employés. Op alle functieniveaus neemt het aandeel van werknemers met een opleiding op het laagste niveau af. In 1977 is de categorie personen met een opleiding op het laagste niveau, vergeleken met de opleidingsniveaustructuur van de totale beroepsbevolking, aanzienlijk oververtegenwoordigd in het werklozenbestand (19). Het ziet er daarom naar uit dat de categorie loondienstbevolking met een opleiding op lager niveau niet alleen wordt verdrongen binnen de functieniveaustructuur, maar ook uit de werkgelegenheid wordt gedrongen.

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