

# De Nederlandse 'job machine'

**De groei van de werkgelegenheid in de VS in de jaren tachtig heeft vooral kunnen plaatsvinden dank zij een uitbreiding van het aantal laagbetaalde banen in de dienstensector. In Nederland is de werkgelegenheid vanaf 1983 eveneens sterk gegroeid. In onderstaand artikel doen de auteurs verslag van een onderzoek naar de aard van de werkgelegenheids groei in Nederland. Het blijkt dat er opvallende overeenkomsten zijn met de banengroei in de VS. De groei van de vraag naar laagbetaalde arbeid in Nederland heeft echter extra arbeidsaanbod uitgelokt. Daardoor biedt de toeneming van de werkgelegenheid voor de harde kern van de bestaande groep werklozen nauwelijks perspectieven om weer aan de slag te raken.**

**DR. T. ELFRING – DR. R.C. KLOOSTERMAN\***

De vrijwel voortdurend hoge groei van de werkgelegenheid in de VS in de jaren tachtig is vanuit Europa en zeker ook vanuit Nederland door velen met enige afgunst bekeken. Volgens sommige waarnemers in Europa en in de VS is die afgunst echter niet helemaal terecht; zij spreken in dit verband vaak van het ontstaan van een z.g. 'hamburger-economie', met veel laagbetaalde banen in de dienstensector. Zij kunnen zich onder meer beroepen op een in december 1986 aan het Amerikaanse Congres aangeboden rapport van Barry Bluestone en Bennett Harrison met de veelzeggende titel *The great American job machine: the proliferation of low wage employment in the US economy*. Volgens deze beide onderzoekers heeft de Amerikaanse 'job machine' in de periode 1979-1984 voornamelijk laagbetaalde banen – of, in hun termen, 'bad jobs' – gecreëerd.

Mede vanwege de opvallend sterke groei van de werkgelegenheid in Nederland na 1983, hebben wij ons afgevraagd in hoeverre ook in ons land sprake is van een dergelijke concentratie van de groei van werkgelegenheid in het laagbetaalde segment van de dienstensector. Hieronder willen we een eerste analyse geven van de werkgelegenheid die in Nederland na 1979 is gecreëerd. Het 'Leitmotiv' daarbij is de vraag wat het loonniveau is van de nieuwe banen. Vervolgens trachten wij een verklaring te vinden voor het gevonden patroon. Op het moment van het onderzoek had het meest recente CBS-loonstructuuronderzoek betrekking op 1986, zodat wij de groei van de werkgelegenheid naar loonniveau voor de periode 1979-1986 hebben onderzocht.

Net als de beide Amerikaanse onderzoekers hebben we getracht een beeld te krijgen van de groei van de werkgelegenheid naar sector, uitgesplitst naar de verschillende loonniveaus. Een dergelijk onderzoek is nieuw in Nederland. In de VS staan Bluestone en Harrison met hun wijze van onderzoeken allerminst alleen en er is inmiddels een reeks van studies op dit gebied verschenen, zodat van een zekere traditie kan worden gesproken. Omdat men in veel gevallen primair geïnteresseerd is in de vraag of de middenklasse in omvang is toe- of afgenomen, wordt in de meeste studies gebruik gemaakt van een driedeling. Men

werkt dan met de categorieën laag, midden en hoog. De meeste studies bevestigen in het algemeen het beeld van een in omvang krimpende middenklasse<sup>1</sup>. Dit is des te opmerkelijker omdat de verschillende studies nogal uiteenlopen in de wijze waarop die drie categorieën zijn ingevuld en afgebakend. Veel Amerikaanse onderzoekers maken gebruik van het brutoloon per persoon, anderen kiezen voor het inkomen per huishouden als basis voor hun berekeningen. Wij maken voor Nederland gebruik van het brutoloon per persoon, aangezien dit concept het beste valt in te passen in een analyse van de arbeidsmarkt.

Het afbakenen van grenzen tussen de categorieën laag, midden en hoog brengt een zekere mate van willekeur met zich mee. Wij hebben de onder- en bovengrenzen van die middengroep zodanig gekozen dat in het uitgangsjaar om en nabij de helft van de loontrekkenden in die cruciale categorie valt en de rest gelijkelijk is verdeeld over hoog en laag, zodat deze beide groepen elk ongeveer een kwart van de loontrekkenden omvatten. Aldus hebben wij de grenzen tussen de categorieën voor het uitgangsjaar 1979 in termen van brutoloon vastgesteld. Een constant houden van deze loongrenzen in nominale termen zou voorbijgaan aan de veranderingen in het prijspeil en dus leiden tot een vertekening in reële termen. Daarom is het voor een ver-

\* T. Elfring is werkzaam bij de Faculteit der Bedrijfskunde van de Erasmus Universiteit Rotterdam; R.C. Kloosterman is als Academie-onderzoeker verbonden aan het Economisch-Geografisch Instituut van de Universiteit van Amsterdam. Dit artikel is gebaseerd op: *De Nederlandse 'job machine'; de snelle expansie van laagbetaald werk in de dienstensector, 1979-1986*, gepresenteerd op de ECOZOEK-dag 28 april 1989 en als EGI-paper verkrijgbaar bij het Economisch-Geografisch Instituut van de UvA.

1. Zie met name B. Kuttner, *The declining middle*, *Atlantic Monthly*, juli 1983, blz. 60-72; N.H. Rosenthal, *The shrinking middle class: myth or reality*, *Monthly Labor Review*, maart 1985, blz. 3-10; P. McMahon en J.H. Tschetter, *The declining middle class: a further analysis*, *Monthly Labor Review*, september 1986, blz. 22-27; R.Z. Lawrence, *Sectoral shifts and the size of the middle class*, *The Brookings Review*, najaar 1984, blz. 3-10; L.C. Thurow, *The disappearance of the middle class*, *The New York Times*, 5 februari 1985, blz. F3; en M.W. Horrigan en S.E. Haugen, *The declining middle class a sensitivity analysis*, *Monthly Labor Review*, mei 1988, blz. 3-13.

Tabel 1. Procentuele verdeling van aantal banen per loonklasse naar sector, 1979 en 1986 (procenten)

	Laag	Midden	Hoog	Totaal
Industrie				
1979	21	60	19	100
1986	26	50	24	100
Diensten				
1979	27	44	29	100
1986	38	40	22	100

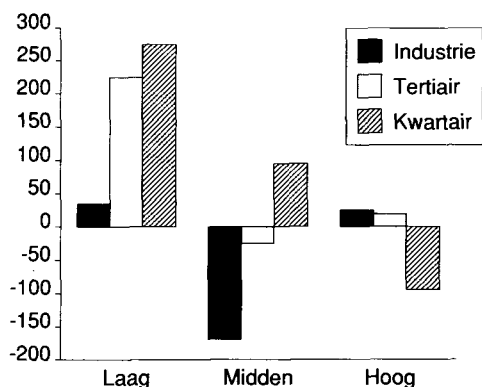
Bron: CBS, *Loonstructuuronderzoek en Statistiek werkzame personen*, 1979 en 1986; T. Elfring, *Service sector employment growth in advanced economies: a comparative analysis of its implications for economic growth*, Gower, Aldershot, 1988, blz. 216.

gelijking in de tijd nodig die loongrenzen te corrigeren voor inflatie. In termen van koopkracht hebben we dan met vaste grenzen te maken. Deze aanpak wordt in veel van de hierboven genoemde Amerikaanse studies naar een mogelijk 'vanishing middle' aangetroffen.

## Cijfers en trends

De eerste feitelijke vraag is: hoe is de situatie in Nederland van groei of afnemning van laag-, midden- en hoogbetaalde banen per sector. In Nederland is helaas geen statistiek voorhanden waaruit direct de ontwikkeling van het aantal banen naar economische activiteit en verdeeld naar inkomensklassen afgeleid kan worden. Vrijwel alle statistieken over inkomensverdeling hebben betrekking op huishoudens en niet op banen naar sector. Het is noodzakelijk de uitkomsten van drie statistieken te combineren, te weten het loonstructuuronderzoek, de Statistiek werkzame personen (SWP) en het prijsindexcijfer (alle drie van het CBS). Het loonstructuuronderzoek levert gegevens over de procentuele verdeling van inkomensklassen per economische activiteit. Bij de keuze uit de verdelingen van jaarinkomens, weeklonen en uurlonen hebben wij de laatste genomen, omdat die betrekking heeft op zowel full-time als part-time werknemers. Tabel 1 geeft de procentuele verdeling van het aantal banen per loonklasse naar sector in 1979 en 1986. Het uitgangsjaar voor de berekeningen 1979 is conjunctureel goed vergelijkbaar met 1986. Correctie van de grenswaarden met het prijsindexcijfer voor gezinnen over de periode 1979-1986 levert voor 1986, in termen van het bruto-uurloon, voor de middenklasse een ondergrens van  $f$  15 en een bovengrens van  $f$  22 op.

Figuur. Mutatie aantal banen per looncategorie per sector (aantal banen x 1000), 1979-1986



Tabel 2. Groei van het aantal banen per loonklasse en activiteit, 1979-1986 (in duizenden)

	Laag	Midden	Hoog	Totaal
Industrie	36	-162	22	-104
Tertiaire diensten	225	-17	17	225
wv. handel, horeca, reparatie	105	-64	13	54
transport en communicatie	37	35	-32	40
Producentendiensten	83	12	36	131
Kwartaire diensten	280	96	-93	283
Totaal industrie en diensten	541	-83	-54	404

Bron: CBS, *Loonstructuuronderzoek en Statistiek werkzame personen*, 1979 en 1986; T. Elfring, op. cit. 1988, blz. 216.

Het groeiende aandeel van laagbetaalde banen in Nederland is, statistisch gezien, het gevolg van twee ontwikkelingen. Ten eerste is daar de verschuiving van de werkgelegenheid van de industrie naar de dienstensector (het intersectorale effect); dit betekent dat deze sector, met een relatief groot aandeel laagbetaalde banen, snel in omvang toeneemt. Ten tweede nemen we een toegenomen aandeel waar van de laagbetaalde banen binnen de sectoren in de periode 1979-1986 (het intrasectorale effect). In de industrie stijgt dit aandeel in dezelfde periode van 21% naar 26% en in de dienstensector (tertiair en kwartair) gaat dit van 27% naar zelfs 38%.

De Statistiek werkzame personen (SWP) is nodig om van die procentuele verdeling naar sector te komen tot het aantal banen voor elk van de drie loonklassen per economische activiteit. De SWP bevat namelijk gegevens over het totale aantal banen per sector. Vervolgens kunnen die aantallen in 1986 en 1979 met elkaar vergeleken worden<sup>2</sup>.

In tabel 2 staan enige resultaten (zie ook de figuur) van de hierboven beschreven procedure. In de industrie verdwenen, netto gezien, tussen 1979 en 1986 ruim 100.000 banen, terwijl in de dienstensector het aantal banen netto met ruim een half miljoen toenam. Deze totaalcijfers per sector zijn al langer bekend; de driedeling naar loonklassen is echter nieuw en levert een aantal interessante inzichten op. De banengroei wordt gedomineerd door laagbetaalde banen in de dienstensector. Ongeveer 93 procent van de nettogroei van alle laagbetaalde banen werd in de dienstensector gegenereerd. In absolute aantallen gaat het dan om 225.000 banen in de tertiaire sector en 280.000 in de kwartaire sector; de groei in de industrie (36.000 banen) valt daarbij in het niet. De ontwikkeling van het aantal midden- en hoogbetaalde banen in de dienstensector heeft slechts een beperkte invloed op de totale banengroei. In de kwartaire sector wordt het verlies van bijna 100.000 banen in de hoogbetaalde klasse gecompenseerd door een vergelijkbare toeneming in de middenklasse. De bevrozing van de ambtenarensalarissen en de drastische verlaging van de aanvangssalarissen hebben er ongetwijfeld toe bijgedragen dat in de kwartaire sector een terugval heeft plaatsgevonden, waardoor banen die eerst in de hoogbetaalde klasse vielen nu in de middenklasse terecht komen.

In de tertiaire sector en de industrie vindt een tegenovergesteld proces plaats: een duidelijke afnemning van het aantal banen in de middengroep en een toeneming van het

2. De cijfers over de aantallen banen in 1979 en 1986 uit de SWP zijn niet helemaal vergelijkbaar omdat in 1979 banen van minder dan 15 uur per week niet meegeteld werden. De Arbeidskrachten-telling van het CBS levert wel de gegevens over het aantal banen per sector van minder dan 15 uur per week. Deze aantallen moeten bij elkaar opgeteld worden om de cijfers over 1979 en 1986 begripmatig vergelijkbaar te maken. Zie hiervoor T. Elfring, *Service sector employment growth in advanced economies: a comparative analysis of its implications for economic growth*, Gower, Aldershot, 1988, blz. 216.

aantal hoger betaalde werknemers. Voor een deel is die verschuiving het gevolg van 'upgrading' van het werk. Het duidelijkst komt dat naar voren in de sub-sector producentendiensten, waar er tussen 1979 en 1986 netto 36.000 hoger betaalde banen zijn bijgekomen, meestal bij kennisintensieve onderdelen van het bank- en verzekeringswezen, accountancy, adviesdiensten en dergelijke. De groei van het aantal banen in het laagbetaalde segment is waarschijnlijk voor het grootste deel toe te schrijven aan de expansie van het uitzendwezen. Het opvallendst is het enorme banenverlies in de groep middeninkomens in de industrie. De industrie is daarmee een goed voorbeeld van het fenomeen 'hollowing out', dat gekenmerkt wordt door een afnemende van het middenkader en een groei van zowel het lager als het hoger betaalde kader.

Om de betrouwbaarheid van de beschreven trends te toetsen hebben we dezelfde berekeningswijze toegepast op iets afwijkende grenswaarden van uurloonen. Over het algemeen zijn de uitkomsten in tabel 2 niet gevoelig voor kleine veranderingen in de uurloongrenzen. Wel was het opvallend dat het grootste deel van de banengroei in de klasse laagbetaald in de relatief hogere uurloongroepen (tot 15 procent boven het minimumloon) tot stand kwam. Het aantal banen dat op of iets boven het niveau van het minimumloon wordt gewaardeerd, is zelfs gedaald.

## Een analyse van de Nederlandse 'job machine'

Bovenstaand sectoraal beeld geeft ons aanknopingspunten voor een analyse van de werking van de Nederlandse 'job machine'. Net als in de VS is de groei van de laagbetaalde arbeid vrijwel uitsluitend in de dienstensector (tertiair en kwartaal te zamen) gesitueerd: niet minder dan 93 procent van de netto-aanwas van laagbetaalde banen in de industrie en de diensten is in de laatstgenoemde sector terug te vinden. De dienstensector heeft derhalve ook in Nederland gefunctioneerd als motor van de groei van de laagbetaalde arbeid.

De expansie van de dienstensector en de groei van het laagbetaalde werk moeten onzes inziens worden gezien als twee kanten van één medaille. De kern van de verklaring voor dit geïnterrelateerde fenomeen moet worden gezocht in de wisselwerking tussen een aantal veranderingen in de sociaal-economische omgeving:

- de wijzigingen op de arbeidsmarkt in de jaren tachtig;
- de expansie van de vraag naar diensten, zowel consumptieve als intermediaire diensten;
- de rol van nieuwe technologieën, met name de informatietechnologie, in het creëren van nieuwe producten.

### De arbeidsmarkt

Een eerste verklaring voor het gevonden patroon is te vinden in de drastische wijzigingen die zich na 1979 hebben voorgedaan op de Nederlandse arbeidsmarkt. De tweede oliecrisis leidde tot een inkrimping van met name de industriële werkgelegenheid. Deze daling van de vraag naar arbeid viel samen met een versnelling in de groei van het arbeidsaanbod. Deze versnelling was zowel het gevolg van het intreden van een omvangrijk cohort 'baby-boomers' als van een toenemend aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt<sup>3</sup>. Het resulterende overschot, waarin door selectieprocessen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt de minst geschoolden oververtegenwoordigd zijn, zorgde voor een neerwaartse druk op de lonen juist in de lagere segmenten. De neerwaartse rigiditeit van de lonen van reeds in dienst zijnde werknemers, in combinatie met deze mogelijkheid om nieuwkomers minder te betalen, zet een premie op de vervanging van 'dure' ouderen door 'goedkope' jongeren en herintredende vrouwen<sup>4</sup>. De nieuwe ver-

houdingen op de arbeidsmarkt werken wel direct door in het betalingsniveau van vacatures. Intreders en herintreders worden voor veel lagere aanvangssalarissen in dienst genomen. Aldus komt, macro-economisch gezien, een selectieve aanpassing van het loonniveau tot stand. De aanwas van relatief goedkope arbeid gaat zo gepaard met een versnelde afbraak van dure arbeid, waardoor het aandeel van de laagbetaalde banen sneller kan toenemen. Voor een deel moet de explosieve groei van het laagbetaalde segment aan dit proces worden toegeschreven.

### Groei dienstensector

Met een dergelijke algemene verklaring kunnen we een algehele verschuiving naar het lager betaalde segment verklaren, maar niet waarom juist in de dienstensector een explosieve groei van het aantal banen in het laagbetaalde segment heeft plaatsgevonden. De groei van de dienstensector in de ontwikkelde economieën – een fundamenteel proces – wordt veroorzaakt door een relatief geringe groei van de produktiviteit in de dienstensector en een stijging van zowel de consumptieve als de intermediaire vraag naar diensten.

Het overschot op de arbeidsmarkt en de hieruit resulterende neerwaartse druk op de lonen betekende dat voornamelijk een einde kwam aan de loonpariteit van dienstensector en industriële sector. De lonen in de dienstensector hielden op gelijke tred te houden met de lonen in de industrie, waar de stijging van de produktiviteit gemiddeld veel hoger ligt<sup>5</sup>. In de jaren zeventig werden met name de arbeidsintensieve, consumptieve diensten geconfronteerd met loonstijgingen die de produktiviteit te boven gingen. Dit kan leiden tot dalende winstmarges of tot een relatief sterke verhoging van de prijzen van de betrokken diensten, wat in beide gevallen een inkrimping van de produktie van die diensten tot gevolg kan hebben. Volgens de Britse econoom Gershuny is dit proces van 'uit de markt prijzen' van via de markt geproduceerde diensten één van de belangrijkste drijfveren achter het ontstaan van de 'self-service economy', waarin men zelf steeds meer diensten gaat produceren met behulp van duurzame consumptiegoederen<sup>6</sup>.

De veranderende verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de eerste helft van de jaren tachtig, resulterend in een druk op de lonen, heeft een einde gemaakt aan dit proces van uit de markt prijzen van diensten. De loonstijgingen bleven toen in de pas lopen met de verhoging van de produktiviteit in de dienstensector. Banen die voorheen niet rendabel waren, bleken dat nu wel te zijn, zodat juist de werkgelegenheid in het laagbetaalde segment van de dienstensector kon groeien.

Door de verlaging van het minimumloon is niet alleen de drempel verlaagd, maar is ook het traject tussen minimum en modaal opgerekt. Werkgevers kregen zodoende meer armslag voor differentiatie aan de onderkant van het loongebouw en men kon daar tevens een soort van carrièreperspectief bieden. De daling in reële termen van de uiteindelijke bodem in de markt (het wettelijke minimumloon)

3. J. Wouters, *Werkloosheid: vatbaar voor beleid? een vergelijkend onderzoek naar de werkloosheid in Nederland, Zweden en Zwitserland*, Institute for economic research discussion papers series 8811/G, Erasmus Universiteit Rotterdam, mei 1988, blz. 8, en ook *Rapportage arbeidsmarkt 1988*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1988, blz. 19.

4. In Nederland daalde de participatiegraad van personen van 55 tot en met 64 jaar van 38,6% in 1979 naar 24,8% in 1987. Als we alleen naar mannen in deze leeftijdscategorie kijken, is de daling zelfs nog sterker: van 65,3% in 1979 naar 40,7% in 1987. Nederland scoort met de omvang van de daling (soms veel) hoger dan andere OESO-landen. OESO, *Employment outlook*, september 1988, Parijs, 1988, blz. 40.

5. A. Maddison, *Phases of capitalist development*, Oxford University Press, Oxford, 1982, blz. 117.

6. J. Gershuny, *Social innovation and the division of labour*, Oxford University Press, Oxford, 1983.

heeft, vanuit deze optiek gezien, een positieve bijdrage geleverd aan de groei van de werkgelegenheid<sup>7</sup>.

Diensten – volgens The Economist "everything you cannot drop on your foot" – zijn doorgaans niet op voorraad te produceren. Ondernemingen in de dienstensector kunnen verschillende strategieën hanteren om aan de flexibele vraag naar hun producten tegemoet te komen. Een belangrijk element is een beroep kunnen doen op een flexibel arbeidsaanbod: part-time, op- en afroepkrachten en uitzendkrachten<sup>8</sup>. In de jaren tachtig blijkt het arbeidsaanbod zo te zijn samengesteld dat aan deze (tot dan toe deels latente) vraag inderdaad kon worden voldaan. In het bovengenoemde type banen worden namelijk in hoofdzaak vrouwen aangetroffen. Juist in de jaren tachtig neemt het aanbod van vrouwen op de formele arbeidsmarkt snel toe. Deze groei is voor een deel het gevolg van de toegenomen wil tot participatie onder vrouwen. Emancipatoire motieven, de behoefte aan een aanvullend inkomen in veel huishoudens, de gezinsverdunding en de tendens naar individualisering zijn dan de belangrijkste factoren. De expanderende dienstensector, met een grote behoefte aan flexibele arbeid, lokt eveneens een toenemend aanbod van vrouwen uit. We zien dan ook in de door ons onderzochte periode een snelle toeneming van de participatiegraad van vrouwen en een sterke stijging van part-time werk<sup>9</sup>.

Vrouwen en part-timers worden doorgaans lager betaald dan mannen en full-timers, zeker als deze kenmerken overlappen<sup>10</sup>. Aldus is een belangrijke beperking voor de expansie van de dienstensector in de jaren tachtig weggenomen. De toeneming van het aantal laagbetaalde banen in de dienstensector, tertiair en kwartaal, moet zeker ook met dit proces in verband worden gebracht.

De toegenomen participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt vormt niet alleen een essentiële schakel tussen de ontwikkelingen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, maar heeft ook indirect invloed op de expansie van de dienstensector. Anders dan het traditionele gezin, zijn huishoudens waar beide partners betaald werk verrichten veel meer geneigd (huishoudelijke) taken uit te besteden of te monetariseren<sup>11</sup>. Uit eten, kleding wassen, het huis schoonmaken en op het kroost passen, zijn enkele voorbeelden van zulke te monetariseren taken. De vraag naar finale (in veel gevallen laagbetaalde) diensten wordt dus door de stijgende participatie van vrouwen vergroot, een zuiver 'feedback'-proces. Ook vanuit het perspectief van de veranderende vraagstructuur op de consumentenmarkt speelt derhalve de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt een essentiële rol in de toeneming van laagbetaalde banen in de dienstensector. Het gaat hier niet zozeer om een verschuiving van hoger naar lager als wel om een autonome toeneming van de categorie laagbetaalde banen; deze stijging komt eigenlijk 'van buitenaf'.

Naast de toeneming van de consumptieve vraag naar diensten zien we ook een stijging van de vraag naar intermediaire diensten. De toegenomen concurrentie en de sneller veranderende en complexere wordende sociaal-economische omgeving in de jaren tachtig stimuleren zowel industriële als dienstverlenende bedrijven tot flexibeler opereren en het zich concentreren op de kernactiviteiten<sup>12</sup>. Dit betekent meer uitbesteden en dus een groeiende vraag naar zakelijke diensten. Die vraag naar zakelijke diensten heeft zowel betrekking op kennisintensieve diensten (geleverd door software-specialisten, organisatie-adviseurs, juridische adviseurs en dergelijke) als op relatief eenvoudige diensten ('catering', schoonmaken)<sup>13</sup>. De trend naar uitbesteding zal voor het grootste deel geen invloed hebben op het loonniveau, maar voor een aantal zakelijke dienstbranches gelden duidelijk lagere CAO's dan in de industrie, met als gevolg een directe verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. In deze gevallen kunnen midden-

klasse banen in de industrie veranderen in laagbetaalde banen in de dienstensector.

### De rol van de technologie

De invloed van de technologie op de uitbreiding van laagbetaalde banen is moeilijk te achterhalen. De waargenomen 'hollowing-out' lijkt voor een deel verklaard te kunnen worden door het tegelijkertijd optredende proces van 'de-skilling' en 'up-skilling' door de invoering van nieuwe computergestuurde technologieën. Bij voorbeeld in de machinebouw betekent het gebruik van programmeerbare automatisering (CNC) dat de arbeidstaken in het productieproces worden opgedeeld<sup>14</sup>. Voorheen kenden vrijwel alle machinebedieners een geïntegreerd takenpakket, terwijl door de invoering van op CNC gebaseerde productietechnieken een sprong in de arbeidsverdeling wordt gemaakt. Opsplitsing van geïntegreerde functies leidt tot kwalificatieverlies en derhalve tot lagere beloning. Naast kwalificatieverlies voor de meer uitvoerende taken, treedt een duidelijke verhoging van het kwalificatieniveau op voor degenen die de bewerkingsplannen moeten opstellen, de volgorde van uitvoerende taken bepalen en vervolgens de productie van de diverse machines op elkaar afstemmen. Met name voor de laatste groep van functies nemen de scholingseisen sterk toe en stijgt dus ook het beloningsniveau<sup>15</sup>. De technologische vernieuwing kan langs deze weg op bedrijfsniveau een 'hollowing-out' tot stand brengen. In bedrijven en/of branches waar een Tayloristische organisatiestructuur dominant is, blijkt het gebruik van nieuwe technologieën vaak te leiden tot het verder opsplitsen van taken. In modernere organisatievormen worden nieuwe technologieën vaak gebruikt om taken te verruimen of te combineren, zodat 'up-skilling' optreedt.

Overigens moet hierbij opgemerkt worden dat industriële bedrijven hun organisatie op verschillende wijzen kun-

7. In reële termen is het netto-minimumloon met 7,5% gedaald in de periode 1981-1987, M.M. Braams en R.C. Kloosterman, *De smalle beurs breed uitgemeten. Een onderzoek naar de financiële positie van minima in Nederland, 1975-1987*, Regioplan, Amsterdam, 1988, blz. 22 en bijlage 2.

8. Het uitzenden is volgens Dreesmann inherent aan een diensteneconomie; zie A. Dreesmann, *Tijdelijk werk: een blijvende zaak*, ESB, 10 september 1988, blz. 871.

9. Naar internationale maatstaven gemeten, is de stijging van deeltijdarbeid in Nederland zelfs explosief te noemen, ook al is deze de laatste jaren wat afgezwakt. Het aandeel van de part-time werkgelegenheid is toegenomen van 12% in 1979 naar 24% in 1986. Met deze toeneming laat Nederland de meeste andere OESO-landen ver achter zich en is Nederland op dit gebied in slechts zeven jaar verhuisd van de staart naar de kop van het peloton van de OESO-leden. Zie De Nederlandsche Bank, *Jaarverslag 1987*, blz. 47 en *The Economist*, 5 november 1988, blz. 115.

10. D. Jeffreys, *Economics briefs: the labour market*, Economist Books, Londen, 1987, blz. 3.

11. H. Silver, Only so many hours in a day: time constraints, labour pools and the demand for consumer services, *The Services Industries Journal*, oktober 1987, blz. 26-45; en D.L. Hammes, J.J. Rosa en H.G. Grubel, The national accounts, household service consumption and its monetization, *Kyklos*, vol. 42, 1989, blz. 3-15.

12. Zie H. Bosch en A.R.T. Williams, Challenge for management: organizational flexibility, in: W. Sidré e.a. (red.), *Nederland naar de jaren negentig*, VUGA, Den Haag, 1987, blz. 143-160; en T. Elfring, Dynamiek in de dienstensector, ESB, 5 april 1989, blz. 342-346.

13. J.G. Lambooy, Intermediaire dienstverlening en economische complexiteit, *Economisch en Sociaal Tijdschrift*, oktober 1988, 42ste jg., nr. 5, blz. 617-629.

14. Zie B. Alders, J. Christis en R. Bilderbeek, *Technologische ontwikkeling en werkgelegenheidsstructuur; de wisselwerking tussen programmeerbare automatisering en de kwalificatie en werving van werknemers*, Samenvattend rapport, Ministerie van Sociale Zaken, Den Haag, 1988. Zie voor een gedetailleerde analyse van het gelijktijdig optreden van 'de-skilling' en 'up-skilling', OESO, *Employment Outlook*, september, Parijs, 1988, hfst. 6.

15. In de eerste helft van de jaren tachtig zijn de scholingskosten in de industrie verdubbeld van 0,8% naar 1,6% van de loonkosten. Zie *Rapportage arbeidsmarkt*, 1988, blz. 70.

nen aanpassen aan het gebruik van deze nieuwe technologieën. Invoering van op CNC gebaseerde produktietechnieken kan in het ene bedrijf tot 'de-skilling' leiden, terwijl in een ander bedrijf de vereiste beroepskwalificaties juist verhoogd worden. De gevolgen van de introductie van nieuwe technologieën voor de kwalificatiestructuur hangt af van een aantal factoren, zoals bedrijfsomvang en organisatiestructuur<sup>16</sup>. Treffend is wat dit betreft het verschil tussen Britse en Duitse bedrijven bij de invoering van programmeerbare automatisering. De organisatiedeskundige Child merkt op dat de traditie van het leerlingenwezen in de Bondsrepubliek mede verantwoordelijk is voor de tendens aldaar om de huidige werknemers extra taken als programmeren te leren en niet, zoals in Groot-Brittannië gebruikelijk is, aparte programmeurs in te schakelen<sup>17</sup>.

In de commerciële dienstensector zien we dat, naast bovenstaande processen, de invoering van informatietechnologie het ook mogelijk heeft gemaakt dat nieuwe diensten ontwikkeld kunnen worden. Het zijn met name hoogbetaalde banen bij afdelingen als marketing, produktontwikkeling en persoonlijk advies aan klanten die sterk gegroeid zijn<sup>18</sup>. In tabel 2 blijkt deze ontwikkeling uit de toeneming van het aantal hoogbetaalde banen in de subsector producentendiensten.

## Conclusies

Het wegvallen van een deel van de op de gereguleerde Nederlandse arbeidsmarkt ruimschoots voorhanden zijnde beperkingen – met name door de interactie tussen de vraag naar part-time arbeid en het aanbod hiervan en het omzeilen van de neerwaartse loonrigiditeit via uitbesteding – heeft het mogelijk gemaakt dat een latente vraag naar diensten manifest kon worden en heeft aldus geleid tot een forse uitbreiding van vooral laagbetaalde werkgelegenheid. De verschuiving naar dit type werkgelegenheid is niet alleen het gevolg van de aard van de nieuwe banen. De drastisch veranderde verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in het begin van de jaren tachtig heeft een belangrijke rol gespeeld in de verzwakking van de positie van de factor arbeid.

Men kan niet of nauwelijks de lonen van de in dienst zijnde werknemers reëel verlagen. Het behoort echter wel tot de mogelijkheden om, in geval van het aannemen van personeel ter uitbreiding of vervanging, juist door het overschot op de arbeidsmarkt, aanmerkelijk lagere aanvangssalarissen voor nieuwkomers en herintreders te bieden. Werkgevers kunnen bovendien overgaan tot het in dienst nemen van meer part-timers; die zijn niet alleen flexibeler, maar in de regel ook per uur goedkoper.

Vermindering van het personeelsbestand bij bedrijven omdat men diensten gaat uitbesteden, is een andere strategie die kan leiden tot een verlaging van de arbeidskosten en een vergroting van de flexibiliteit. In veel gevallen is namelijk het resultaat van een aanpassing van de hoeveelheid arbeid tevens een verandering in de organisatiestructuur. Dienstverlenende activiteiten, voorheen binnen het bedrijf verricht, worden nu uitbesteed. Met een dergelijke organisatorische innovatie kunnen starheden op de interne arbeidsmarkt ontweken worden, wat onder meer een verlaging van het loonniveau mogelijk maakt.

We hebben gezien dat, voor een goed begrip van de creatie van banen na 1980, de interactie tussen de vraag naar arbeid in de dienstensector en het aanbod van grotendeels part-time werkende vrouwen essentieel is<sup>19</sup>. Door deze interactie zijn meer vrouwen actief geworden op de arbeidsmarkt en is de participatiegraad van vrouwen snel gestegen, terwijl die van met name oudere mannen in dezelfde periode is gedaald. Een voortzetting van deze trend

zou betekenen dat de groei van de vraag naar arbeid voor een deel zijn eigen aanbod van arbeid oproept. Een groot deel van de reeds bestaande groep werklozen zou door een dergelijke ontwikkeling wel eens gepasseerd kunnen worden. Dit heeft niet zozeer te maken met verschillen in arbeidskosten, maar wordt vooral veroorzaakt door het moeilijk passen van de vraag naar arbeid op het (werkloze) aanbod. Zoals bekend, bestaat de harde kern van de werklozen grotendeels uit laag opgeleiden<sup>20</sup>. De 'kleine' deeltijdbanen, waarvoor slechts een gering opleidingsniveau benodigd is, zijn voor hoofdverdieners niet interessant, vanwege de geringe betaling ten opzichte van het uitkeringsniveau. De 'grote' deeltijdbanen daarentegen eisen een te hoog opleidingsniveau, zodat op grond hiervan de meeste langdurig werklozen buiten de boot vallen.

Vooralsnog lijkt de uitbreiding van laagbetaald werk een constituerend element van de post-industriële, op diensten gebaseerde economieën<sup>21</sup>. Het is echter niet alleen laagbetaald werk dat door een diensteneconomie wordt gegeneerd. Vooral in de zakelijke dienstverlening neemt het aantal hoogbetaalde banen snel toe. De verdeling binnen de kwartaire sector is vooral ook afhankelijk van de toestand en de verdeling van de overheidsfinanciën, zodat het moeilijk is te zeggen of de tendens van een algehele verschuiving naar beneden zich in dit deel van de dienstensector zal voortzetten.

De opvallende overeenkomstige ontwikkeling van de VS en Nederland toont aan dat de werking van de fundamentele marktkrachten zo sterk is dat verschillen in institutioneel kader er uiteindelijk niet zoveel toe doen wat betreft de richting van de uitkomsten. Bedrijven (en andere economische subjecten) zijn in staat op creatieve wijze strategieën te bedenken waarmee institutionele beperkingen omzeild kunnen worden, zodat bepaalde regelingen ineffectief blijken. Het is voor de toekomst van cruciaal belang die strategieën te onderzoeken, want deze hebben grote implicaties voor de reikwijdte van de sociaal-economische politiek.

**Tom Elfring**  
**Robert Kloosterman**

16. Zie voor verschillen tussen landen ten aanzien van ontvankelijkheid voor technologie: A.J.M. Roobeek, *Een race zonder finish; de rol van de overheid in de technologiewedloop*, VU-uitgeverij, 1988, met name hoofdstuk 6 en 7.

17. J. Child, Managerial strategies, new technologies, and the labor process, in: J.M. Pennings en A. Buitendam (red.), *New technology as organizational innovation; the development and diffusion of microelectronics*, Ballinger Publishing Company, Cambridge (Ma.), 1987, blz. 141-177.

18. O. Bertrand en T. Noyelle, *Human resources and corporate strategy: technological change in banks and insurance companies: France, Germany, Japan, Sweden, United States*, OESO, Parijs, 1988, blz. 9.

19. Zie voor een zeer uitgesproken analyse van de relatie tussen de diensteneconomie en de participatie van vrouwen Marvin Harris, *Why nothing works; the anthropology of daily life*, Simon and Schuster, New York, 1987; in het bijzonder het hoofdstuk Why women left home, blz. 76-97.

20. R.C. Kloosterman, *Achteraan in de rij; een onderzoek naar de factoren die (her)intreding van langdurig werklozen belemmeren*, OSA-Werkdocument, Den Haag, 1987, blz. 45.

21. Zie voor andere OESO-leden: OESO, *Economic Outlook*, juni 1989, Parijs, 1989, blz. 33-34.