

Technologie en arbeid

De tendens naar steeds hogere kwaliteits- en kwalificatie-eisen

DRS. A.J. STEIJN – DRS. M.C. DE WITTE*

De ontwikkelingen op technologisch gebied voltrekken zich de laatste decennia in een snel tempo. In allerlei publikaties wordt steeds meer aandacht besteed aan ontwikkeling, introductie, toepassing en effecten van nieuwe vormen van technologie 1). Eén van de centrale thema's in deze literatuur is de invloed van de technologie op de kwaliteit van de arbeid. De auteurs van dit artikel hebben een onderzoek gedaan naar de invloed van de technologie op de arbeidsinhoud. Ze concluderen dat er sprake is van een stijging van het kwalitatieve niveau van de functies binnen organisaties in zowel de kantoorsector als in de productiesector. Daarmee stijgen de kwalificatie-eisen die aan medewerkers worden gesteld. Dit betekent dat voor mensen met lagere opleidingen de kans op een baan uiterst gering is. Binnen bedrijven lijken bovendien alleen voor mensen met voortgezette opleidingen nog promotiekansen weggelegd te zijn.

Inleiding

Invloeden op de kwaliteit van de arbeid kunnen een viertal dimensies betreffen, nl. de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen 2). In dit artikel beperken wij ons tot de arbeidsinhoud. Uitgangspunt is dat de introductie van (nieuwe) technologie leidt tot verandering van de arbeidsinhoud. Deze verandering leidt te zamen met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, het stijgend opleidingsniveau van de beroepsbevolking en de professionalisering van het personeelsbeleid tot aanpassingen in het recruiteringsbeleid van ondernemingen: veranderingen in kwalificatie-eisen, zowel bij de aanname van nieuw personeel als bij de beoordeling van promotiemogelijkheden van zittend personeel, zullen het gevolg zijn.

Wij zullen op basis van de resultaten van een exploratieve „pilot study” ingaan op de veranderingen die hoofden van personeelszaken van ondernemingen zien optreden in de arbeidsinhoud van functies als gevolg van de introductie van (nieuwe) technologie, en de consequenties die deze veranderingen volgens hen hebben op de kwalificatie-eisen met betrekking tot opleiding van nieuw en reeds in de organisatie aanwezig personeel.

Theoretische overwegingen

In de discussie over de relatie tussen automatisering en kwaliteit van arbeid wordt een drietal thesen naar voren gebracht 3). De „upgrading”- of regradatiethese gaat ervan uit dat de invoering van informatietechnologieën positieve effecten zal hebben op de kwaliteit van de arbeid: eenvoudige taken zullen worden weggeautomatiseerd, terwijl toepassing van een meer complexe technologie er toe leidt dat binnen het productieproces meer gespecialiseerde kennis van een hoger niveau vereist wordt.

De degradatiethese stelt min of meer het tegenovergestelde. Volgens o.a. Braverman leiden strategieën van het management, zoals de toepassing van technologie en Tayloriaanse organisatieprincipes, er toe dat de functie-inhoud van het merendeel van de functies wordt uitgehold.

Als derde wordt de polarisatiethese onderscheiden. Re- en degradatie vinden in deze opvatting tegelijkertijd plaats. Er ontstaan als het ware twee polen. Aan de ene kant onderkent men een toename van hooggekwalificeerde arbeid, aan de andere kant eveneens een toename van laaggekwalificeerde arbeid. Het middenniveau staat in deze visie onder druk en zou zelfs grotendeels verdwijnen.

In het volgende zal worden nagegaan of één van de bovenstaande visies door hoofden van personeelsafdelingen wordt onderschreven. Dit is vooral van belang gezien de sleutelpositie van personeelsafdelingen in ondernemingen bij de aanname en de selectie van personeel. Op deze afdelingen vindt immers de vertaling van de (kwalitatieve) inhoud van functies in kwalificatie-eisen voor personeel plaats. De verhouding tussen (gepercipieerde) ontwikkelingen met betrekking tot de inhoud van functies en het recruiteringsbeleid van ondernemingen is van belang voor de beroeps- en stijngsmogelijkheden van werknemers, zeker gezien de gestage stijging van het scholingsniveau van de beroepsbevolking.

Veranderingen in kwalificatie-eisen kunnen o.a. worden gereleerd aan de theoretische analyse van Daniël Bell 4). Diens schets van een post-industriële samenleving betekent de vorming

* De auteurs zijn verbonden aan de vakgroep algemene sociologie van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Zij danken prof. dr. J. Berting en John van Male voor hun commentaar op eerdere versies van dit artikel en alle personeelsfunctionarissen die hen bereidwillig te worden hebben gestaan. Bovendien gaat hun dank uit naar Pirette Dolsma, Sophia Draaisma, José Jamin, Els van Kalleveen, Raquel Pereira en Betty Wijntjes voor de assistentie bij de uitwerking van deze interviews.

1) Zie voor een recent overzicht T. Wentink en H. Zanders, *Kantoren in actie*, Deventer, 1985.

2) F. Huijgen, *Kwaliteit van de arbeid in de industriële sector*, in: J.J.J. van Dijk e.a., *Kwaliteit van de arbeid*, Leiden, 1980, blz. 93.

3) Zie o.a. G.J.M. Conen en F. Huijgen, *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960 en 1971 (I)*, *ESB*, 23 april 1980, blz. 481.

4) Daniël Bell, *De komst van de post-industriële samenleving*, Deventer, 1974.

van een meritocratische samenleving met als spilbeginsel het centraal stellen van het theoretische weten als bron van vernieuwing en van politieke formulering voor de maatschappij 5). Hooggeschoolde technici en andere deskundigen nemen in deze samenleving een vooraanstaande plaats in. Verworven onderwijscertificaten doen hen in aanmerking komen voor hoog gekwalificeerde arbeid. Bell voorziet in wezen een samenleving waarin een goede opleiding noodzakelijk wordt om binnen de sociale stratificatie een redelijke positie te verwerven.

Los van de juistheid van eerdergenoemde thesen over ontwikkelingen in de functie-inhoud kan uit deze analyse afgeleid worden dat opleiding en (wetenschappelijke) kennis steeds belangrijker zullen worden als kwalificatie-eisen aan werknemers bij intrede en beoordeling van promotiekansen in ondernemingen.

Ten aanzien van dit laatste punt – promotiekansen van werknemers – zijn er analyses die er op wijzen dat de positie van werknemers steeds minder wordt bepaald door feitelijke prestaties in de arbeidssituatie en steeds meer door verworven opleidingscertificaten voor en tijdens de beroepsloopbaan 6). Grootings en Paul vonden in een Nederlands chemisch bedrijf dat de promotieladder van arbeiders was ingeperkt en gekoppeld was geraakt aan het genoten onderwijs vóór intrede in het bedrijf 7).

In onze „pilot study” hebben we op basis van deze analyse de veranderingen in kwalificatie-eisen c.q. het belangrijker worden van opleidingen voor nieuw en al aanwezig personeel onderzocht door onze respondenten de volgende hypothese voor te leggen: onderwijskwalificaties zijn nu bij intrede in arbeidsorganisaties belangrijker dan in het verleden (dat wil zeggen 10 à 15 jaar terug), terwijl tegelijkertijd bij handhaving van het onderwijsniveau de feitelijke promotiemogelijkheden geringer zijn geworden.

Dataverzameling

De dataverzameling vond plaats door middel van ongestandaardiseerde interviews 8) met personeelschefs van ondernemingen 9) uit acht bedrijfstakken in de regio Rotterdam en omstreken.

Op basis van gegevens van de Kamer van Koophandel uit Rotterdam, Vlaardingen en Delft werd een steekproef getrokken. Per bedrijfstak werd steeds een kleine en een grote onderneming geselecteerd (klein werd geoperationaliseerd als een bedrijf met tussen de honderd en tweehonderd werknemers; groot als een onderneming met tweehonderd of meer werknemers) 10).

In totaal werden 21 ondernemingen benaderd, waarvan uiteindelijk 13 bereid waren aan het onderzoek mee te werken (een respons van 62%) 11). Verdeeld over de acht bedrijfstakken resulteerde dit in de volgende verdeling: 2 ondernemingen uit de machine-industrie, 2 uit de voedingsindustrie, 2 uit de chemische industrie, 1 uit de elektrotechnische industrie, 1 cargadoorsbedrijf, 2 banken, 2 verzekeringsmaatschappijen en 1 onderneming uit de zakelijke dienstverlening.

In totaal zijn er dus 7 productiebedrijven en 6 bedrijven uit de commerciële dienstverlening in dit onderzoek betrokken. Gezamenlijk hadden deze ondernemingen eind 1984 ca. 8.600 medewerkers in dienst (een gemiddelde omvang van 660 medewerkers). De spreiding liep van het kleinste (verzekerings)bedrijf met 17 werknemers (zie noot 10) tot een bijzonder groot (chemisch) concern met 3.077 werknemers.

Resultaten

Ontwikkelingen in arbeidsinhoud: kwantitatief en kwalitatief

Opvallend is dat uit onze data blijkt dat de introductie van nieuwe vormen van technologie in alle bedrijven (op één na) plaatsvindt; met name kantoorautomatiseringsprojecten komen haast altijd voor. Het tempo waarin deze nieuwe vormen van technologie-toepassing worden doorgevoerd en de mate van automatiseren loopt echter nogal uiteen wanneer een onderscheid gemaakt wordt in productiebedrijven en bedrijven in de commerciële-dienstensector.

In het onderzochte kleine verzekeringsbedrijf beperkte de

kantoorautomatisering zich tot een „data-entrysystem”, gekoppeld aan de diensten van een automatiseringshuis. In de productiebedrijven – met een in omvang relatief beperkte administratie – beperkten de kantoorautomatiseringsprojecten zich veelal tot de introductie van tekstverwerkers („stand-alone”) en in een enkel geval een (aarzelend) begin van een koppeling tussen het productieproces en de administratie, bij voorbeeld door middel van een geautomatiseerde voorraadadministratie. In de dienstverlenende sector (met uitzondering van het al eerder genoemde kleine verzekeringsbedrijf) vond de introductie van kantoorautomatisering op grootschaliger wijze plaats. „On-line”-systemen waarin informatieverwerking via een terminal direct plaatsvindt werden hier al toegepast, zij het dat deze ontwikkeling nog lang niet voltooid was.

Automatisering in de productieafdelingen van de productiebedrijven lijkt, voor zover wij konden nagaan langzamer te gaan dan automatisering van de productie (informatieverwerking) in de dienstensector. Met name in de machine-industrie en de voedingsindustrie is veeleer van optimalisering van bestaande productiewijzen sprake. Het huidige machinepark wijkt niet zoveel af van dat van 10 of 20 jaar geleden. De introductie van „CAD/CAM”-systemen of robotisering vindt hier nog niet of heel geleidelijk plaats.

Welke effecten heeft de invoering van technologie volgens de respondenten op het aantal en het kwalitatieve niveau van de in de organisatie beschikbare functies? Tabel 1 geeft hierover informatie.

Tabel 1. Perceptie van personeelschefs van de invloed van recente technologische en organisatorische veranderingen op het aantal en het niveau van functies in hun organisatie.

Onderneming a)	Productiebedrijven							Dienstverlenende bedrijven						
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
Kwantitatieve effecten														
- daling	x	x	x			x	x		x	x	x		x	
- stijging														
- geen					x							x		
Kwalitatieve effecten														
- daling														
- stijging		x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	
- geen	x				x									

a) A en B betreffen hier respectievelijk een grote en een kleine onderneming in de machine-industrie, C en D idem in de voedingsindustrie, E en F idem in de chemische industrie, G is een grote onderneming in de elektrotechnische industrie. H en I zijn een grote respectievelijk een kleine bank, J en K een grote respectievelijk een kleine verzekeringsmaatschappij, L is een grote onderneming in de zakelijke dienstverlening en M is een groot cargadoorsbedrijf.

In de productiesector treedt volgens onze respondenten in de bedrijven waar geautomatiseerd wordt over het algemeen een lichte daling van het personeelsbestand op. Deze daling treft vooral de administratieve afdelingen. Een uitzondering op deze trend vormt een bedrijf (G) dat zich op de groeiende elektronica- en computermarkt bevindt. Zijn activiteiten nemen op velerlei terrein toe en daarmee ook zijn personeelsbestand.

5) Bell, op.cit., blz. 26.

6) Vergelijk de studie van C. Offe, *Leistungsprinzip und industrielle Arbeit*, Frankfurt am Main, 1970.

7) P. Grootings en L. Paul, *De relatie tussen onderwijs, kwalificatie en arbeidsmarkt*, Nijmegen, 1981.

8) De interviews duurden 1 à 2 uur en vonden plaats in de periode januari-maart 1985.

9) In de praktijk was dit niet altijd mogelijk. In dat geval werden medewerkers van personeelszaken of anderen die ons relevante informatie konden verschaffen, geïnterviewd.

10) Deze onderscheiding bleek voor het bank- en verzekeringswezen niet hanteerbaar daar gegevens over het aantal in dienst zijnde werknemers niet beschikbaar waren.

11) De bedoeling was 16 ondernemingen in het onderzoek te betrekken. Daarom werd om non-respons op te vangen ook een „schaduw”-steekproef getrokken. Het aantal van 16 kon echter toch niet worden gehaald.

De tendens tot daling is groter in de commerciële-dienstensector. Vooral door het wegvallen van uitvoerende functies op het onderste niveau (ponstypistes, documentalistes en ander routinematig administratief werk) is hier duidelijker sprake van daling van de werkgelegenheid. Onze respondenten gaven te kennen dat gepoogd werd de inkrimping van het personeelsbestand op te vangen door middel van natuurlijk verloop en/of de afkondiging van een vacaturestop. Zo poogde men gedwongen ontslagregelingen zoveel mogelijk te voorkomen.

Een opvallend resultaat is verder dat bijna alle respondenten aangaven dat in hun organisatie het kwalitatieve niveau de laatste 10 à 15 jaar gestegen is. Ook hier vinden wij verschillen tussen de productie- en de dienstverlenende sector. Respondenten uit de productiebedrijven stellen vaker dan respondenten uit de dienstensector dat de taakhoud van functies complexer is geworden. Het produceren van complexere producten (b.v. door toepassing van chips) met technologisch geavanceerde productiemiddelen (b.v. met behulp van computergestuurde banken) bewerkstelligt dit effect.

Ook in de dienstensector wordt gesteld dat het kwalitatieve niveau van de functies stijgt. Een gevolg van de toepassing van computers in het proces van informatieverwerken is volgens de respondenten dat dit proces geformaliseerder en gerationaliseerder gaat verlopen. Diverse van onze respondenten gaven te kennen dat medewerkers gedisciplineerder, nauwkeuriger en overeenkomstig meer regels dienen te werken, ook al omdat de gevolgen van eventuele fouten verstrekkender kunnen zijn.

De stijging van het kwalitatieve niveau van de functies in de dienstverlenende sector wordt verder bewerkstelligd door de *kwantitatieve* ontwikkelingen op het onderste uitvoerende niveau in dit soort organisaties. Door het (in aantal) wegvallen van deze functies met een laag kwalitatief niveau stijgt het gemiddelde kwalitatieve niveau in de onderneming als geheel. Deze stijging valt derhalve te interpreteren als een „artefact” van kwantitatieve ontwikkelingen. Dit te meer daar diverse malen door respondenten uit de dienstverlenende sector werd gesteld dat de inhoud van het werk van een cargadoor, een verzekeraar of een bankier niet wezenlijk is veranderd.

Het kwalitatieve niveau van de functies blijkt derhalve volgens de respondenten in de productiebedrijven vooral te zijn gestegen door het complexer worden van de taakhoud, en in de dienstensector door het verdwijnen van functies met een lager kwalitatief niveau.

De respondenten uit de beide sectoren gaven ten aanzien van de stijging in het kwalitatieve niveau van functies nog een andere factor aan: toenemende en veranderende eisen vanuit de omge-

ving van de bedrijven. Zo zorgen de „Good Manufactory Procedures” binnen de chemische industrie ervoor dat medewerkers bij het uitoefenen van hun taak rekening dienen te houden met allerlei veiligheids- en milieuvoorschriften. Binnen de verzekeringsbedrijven werd gewezen op maatschappelijke ontwikkelingen zoals het mondiger worden van de cliënten, zodat het verknopen van polissen of het behandelen van schadeclaims er niet eenvoudiger op wordt. De toenemende concurrentiedruk in de expediteurs- en cargadoorswereld leidt er volgens de respondent toe dat ook daar aan de functievervulling hogere eisen worden gesteld. Men moet werk van een hoger kwalitatief niveau afleveren omdat men anders de concurrentiestrijd niet aankan.

Tot zover een bespreking van de door de personeelschefs veronderstelde effecten van technologie-toepassing op functies. Kwantitatief is er sprake van werkgelegenheidsverlies in de onderzochte ondernemingen. Dit geldt vooral in de administratieve afdelingen van deze ondernemingen. Op basis van onze data valt uiteraard niets te zeggen over de vraag of dit verlies aan werkgelegenheid wordt gecompenseerd door groei van het aantal functies in nieuwe bedrijven. Wat betreft het kwalificatieniveau van de functies is volgens de respondenten sprake van een stijging. Oorzaken van deze stijging zijn: het complexer worden van de taakhoud, de eisen van de omgeving en het wegvallen van functies op het onderste uitvoerende niveau.

Veranderingen in kwalificatie-eisen op de externe en interne markt

Over de vraag of de gepercipieerde stijging van het kwalificatieniveau van functies zich vertaalt in hogere opleidingseisen bij het aannemen van personeel op de externe markt en het beoordelen van promotiekansen van personeel op de interne markt geven de tabellen 2 en 3 informatie. In deze tabellen staat de reactie van de personeelschefs op de hen voorgelegde hypothese. Hierin is een onderscheid gemaakt in de reactie op het eerste deel van de stelling (het steeds belangrijker worden van onderwijskwalificaties bij *intrede* in arbeidsorganisaties) en het tweede deel (het geringer worden van promotiemogelijkheden in de organisatie bij handhaving van het onderwijsniveau). Verder is aangegeven welke verschuivingen in opleidingsniveau van het personeel zich voordoen.

Uit de tabellen blijkt dat bijna alle respondenten het eerste deel van de stelling onderschrijven: onderwijskwalificaties zijn nu bij *intrede* in de arbeidsorganisatie belangrijker dan in het verleden. Een opvallende tendens in het recruitersbeleid is dat in alle ondernemingen medewerkers worden aangetrokken met

Tabel 2. Reactie van personeelschefs binnen de productiesector op de bovengenoemde stelling en hun perceptie van de feitelijke verschuivingen in het recruitersbeleid

Reacties op de stelling	A	B	C	D	E	F	G
1e deel	-	+	+	+	+	+	+
2e deel	+	+	+	+	±	+	±
Feitelijke verschuivingen in recruitersbeleid	van LTS naar MTS als eis	vooral in productieafdeling: trend naar MTS-ers	i.p.v. ongeschoolden LTS-ers aannemen	in productie verschuiving van LTS naar LTS-consumptief en MTS; staf: HBO als eis	van LTS naar MTS als eis	in productie: van LTS naar LTS-consumptief en MTS; op kantoor MEAO/HEAO	van LTS naar MTS en HTS; administratie MEAO/HEAO

a) een + betekent een positieve reactie; een - een negatieve; een ± een aarzelende.

Tabel 3. Reactie van respondenten binnen de dienstverlenende sector op de bovengenoemde stelling en hun perceptie van de feitelijke verschuivingen in het recruitersbeleid

Reacties op de stelling	H	I	J	K	L	M
1e deel	+	+	+	+	+	+
2e deel	+	+	+	-	+	±
Feitelijke verschuivingen in recruitersbeleid	specifieke vak-kennis wordt belangrijker	minimale eis is HAVO; tendens tot aanname meer academici	specifieke vak-kennis wordt belangrijker	specifieke vak-kennis wordt belangrijker	specifieke vak-kennis wordt belangrijker; in administratie minimaal MEAO	vergeleken met vroeger hoger kwalificatieniveau aannemen

een *hoger* scholingsniveau en/of een *specialistischer* niveau.

In de productiebedrijven worden ongeschoolden of mensen met alleen een LTS-diploma in de meeste gevallen onvoldoende gekwalificeerd geacht. Mensen met een LTS-diploma komen alleen in aanmerking wanneer ze aanvullende opleidingen hebben gevolgd die aansluiten bij de te vervullen taken. Binnen de voedingsindustrie is er bij voorbeeld vooral vraag naar wat men LTS-consumptief noemt. Nog verdergaand is de trend dat functies waar vroeger LTS-ers voor werden aangetrokken nu in sterkere mate vervuld worden door MTS-ers. De MTS-er, vroeger voorbestemd voor een functie in het middenkader, wordt nu door een aantal respondenten gezien als de betere monteur.

In de dienstensector valt een soortgelijke tendens waar te nemen. Het wegvallen van de lagere routinematige administratieve functies heeft er volgens de personeelschefs automatisch toe geleid dat men medewerkers recruteert met een hoger opleidingsniveau. Functies als posttypist(e) en documentalist(e) zijn haast verdwenen. Daarvoor in de plaats zijn functies gekomen voor administratieve medewerkers die ervaring bezitten met computers en tekstverwerkingsapparatuur. Ook de specialiseringstrend vinden wij in deze sector terug. Er blijkt een voorkeur bij de personeelschef te bestaan voor kandidaten met een MEAO- en HEAO-vooropleiding, die gezien hun specialistisch karakter beter aansluiten bij de eisen van het bedrijfsleven. Voor het midden- en topniveau wordt verder aangegeven dat steeds meer wordt overgegaan tot het recruterende van academici.

Bijna alle respondenten die wij daarnaar hebben gevraagd ontkenen dat de trend tot het aannemen van personeel met een hoger opleidingsniveau een gevolg is van de situatie op de arbeidsmarkt. Zij legden een directe relatie tussen de volgens hen optredende stijging van het kwalificatieniveau van de functies in hun ondernemingen en de kwalificatie-eisen met betrekking tot de opleiding.

In de meeste gevallen werd ook het tweede deel van de stelling onderschreven: bij handhaving van het onderwijsniveau zijn de feitelijke promotiemogelijkheden geringer geworden. Alle respondenten gaven te kennen dat medewerkers openlijk dienen te getuigen van studiezin, willen zij in aanmerking blijven komen voor promotie. Dit doet men door (avond-)onderwijs of branche- of bedrijfskursussen te volgen. Ondernemingen zorgen er in de meeste gevallen voor dat er in materiële zin en in termen van tijd regelingen bestaan die de medewerkers verder stimuleren. Trots werd dan ook vermeld dat het deelnamecijfer aan allerlei opleidingen behoorlijk stijgt, iets wat ook in vele gevallen blijkt uit de sociale jaarverslagen. Ook het aantal aangeboden cursussen steeg in de afgelopen periode aanzienlijk. Secretariares moeten bij voorbeeld leren omgaan met tekstverwerkers, baliepersoneel, cargadoors en verzekeraars met terminals. Ook managementcursussen waarin aandacht wordt geschonken aan allerlei aspecten van de managersfunctie, werden door de meeste respondenten als zeer belangrijk beschouwd 12).

In de vorige subparagraaf hebben wij gezien dat automatisering in het merendeel van de onderzochte ondernemingen heeft geleid tot een (lichte) daling van de werkgelegenheid. Dit bevordert uiteraard de promotiemogelijkheden niet. Het behalen van onderwijscertificaten is dan een mogelijkheid om zich te onderscheiden van collega's zonder dat dit als een doorslaggevend criterium wordt gezien. Met name dit laatste argument weerhield een aantal respondenten ervan het tweede deel van de stelling te onderschrijven. Het is volgens hen niet zo dat alleen onderwijscertificaten de promotiekansen bepalen. Wel werd theoretische kennis steeds belangrijker geacht ter ondersteuning van aanwezig (of nog te verwerven) ervaring.

Het is op basis van deze data niet mogelijk uitspraken te doen over de feitelijke promotiemogelijkheden van werknemers. Opleidingscertificaten zijn weliswaar belangrijker geworden, maar tegelijkertijd constateren wij, o.m. uit de stijgende deelnamecijfers aan opleidingen en cursussen, dat een groter aantal medewerkers deze certificaten heeft verworven of bezig is te verwerven. Niettemin heeft deze ontwikkeling consequenties voor de promotiekansenstructuur in de ondernemingen: diegenen die in de organisatie met een bepaald opleidingsniveau aanwezig zijn en promotie nastreven dienen te concurreren met kandidaten van buiten de onderneming met hoge opleidingsniveaus. Zij dienen zich evenredig te kwalificeren en dienen dus te getuigen van

studiezin. Uit de interviews wordt wel duidelijk dat tegenwoordig de grootste promotiekansen vooral gelieerd zijn aan automatiseringsfuncties. Op nieuwe (automatiserings)afdelingen ontstaan een aantal aan de technologie gekoppelde functies die voor de loopbaan mogelijkheden bieden.

Een ander aspect dat hier nog van belang is, is dat in de meeste ondernemingen getracht wordt om promotiemogelijkheden te structureren; men poogt een beleid te ontwikkelen door structurering en bureaucrativering van de interne markt. Interessant in dit licht is nog dat een aantal ondernemingen expliciet een horizontaal promotiebeleid probeert te ontwikkelen. Hierbij worden medewerkers aangespoord om hun functie op verschillende plaatsen in de onderneming te vervullen. Dit om een loopbaanperspectief als „3 jaar ervaring en 20 jaar routine” zoveel mogelijk te voorkomen. Het feit dat men een dergelijk beleid nodig acht zou er op kunnen wijzen dat verticale promotiemogelijkheden afnemen.

Interpretatie en conclusies

In het voorgaande is gebleken dat het merendeel van de personeelschefs van oordeel is dat de kwalitatieve inhoud van functies (dus de arbeidsinhoud) de afgelopen 10-15 jaar is gestegen. Men kan zich de vraag stellen of dit een bevestiging van de „upgrading”-these impliceert.

Om een aantal redenen is dat volgens ons niet het geval. In de eerste plaats kan dit onderzoek alleen de vraag beantwoorden of personeelschefs menen dat de upgrading-these juist is, niet wat de feitelijke ontwikkelingen zijn. In de tweede plaats zijn er in de interviews zelf indicaties die pleiten tegen het accepteren van de upgrading-these: de stijging komt in de administratie mede tot stand door het wegvallen van functies op de onderste niveaus. De inhoud van bestaande functies verandert niet veel. Bovendien geven de respondenten te kennen dat de informatietechnologie impliceert dat processen in de organisatie geformaliseerder en generationaliseerder gaan verlopen. Men kan betwijfelen of het aan strakkere regels binden van functieuitoefening – dus van de beperking van de autonomie – geïnterpreteerd kan worden als „upgrading”.

Dat neemt niet weg dat het feit dat personeelschefs een stijging van het kwalitatieve niveau van functies percipiëren zeer relevant is. Het is immers mede deze definitie van de situatie die zich vertaalt in het stellen van zwaardere kwalificatie-eisen op de externe en interne markt. In die zin wordt de visie van Daniel Bell onderschreven dat theoretische kennis – verworven door middel van het volgen van opleidingen en cursussen – steeds belangrijker wordt en in toenemende mate dient als noodzakelijke ondersteuning van aanwezige of nog te ontwikkelen ervaringskennis. Dit geldt zowel ten aanzien van de intrede als de verdere carrière in arbeidsorganisaties.

Definitieve uitspraken over de veranderingen in promotiekansen van werknemers in de afgelopen 10 à 15 jaar zijn op basis van de door ons verzamelde data niet goed mogelijk. Niettemin ligt het voor de hand te stellen dat zowel de lichte daling in werkgelegenheid in het merendeel van de onderzochte ondernemingen als de verdwijning van een aantal functies leidt tot een beperking van promotiekansen. Deze kansen worden bovendien steeds afhankelijker van genoten opleiding voor en tijdens de beroepsuitoefening. Er worden bij intrede in de organisatie immers hogere opleidingseisen gesteld, terwijl werknemers om hun promotiekansen te behouden dienen te blijven getuigen van studiezin. Onderwijscertificaten zijn ten aanzien van eventuele promotiemogelijkheden een noodzakelijke, maar niet voldoende voorwaarde.

Of hogere opleidingen dan 10 à 15 jaar geleden vereist werden daadwerkelijk noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van functies staat nog ter discussie. De visie van personeelschefs dat dit zo

12) Het belangrijker worden van opleidingen en het belang van het volgen van cursussen blijkt ook uit een onderzoek onder ruim 160 personeelschefs dat gepubliceerd is in *PW Nieuws en Actualiteit*, no. 5, mei 1985.

is, is echter in ieder geval „real in its consequences”, zowel voor degenen die trachten een baan te verwerven als voor hen die in de organisatie omhoog pogen te komen. Dit heeft uiteraard gevolgen voor specifieke groepen op de arbeidsmarkt: mensen met lagere opleidingen hebben minder kansen op de arbeidsmarkt omdat zij onvoldoende gekwalificeerd worden geacht 13). Met name geldt dit voor jongeren met een opleiding op een laag niveau en van algemene aard. Wij denken hierbij aan LHNO-ers en MAVO-abituriënten.

Dit wordt bevestigd door cijfers over werkloosheid naar opleidingsniveau. Op 30 april 1985 had 40% (295.721) van alle 746.157 werklozen alleen basis- of onvoltooid vervolgonderwijs 14). Deze positie zal, als de geschetste trends doorzetten, alleen maar verslechteren. Dat de positie van LHNO-ers en MAVO-abituriënten behoorlijk verslechtert, wordt niet alleen door enkele van onze respondenten bevestigd. Het zal in dit licht ook geen toeval zijn dat, terwijl in 1970 van de jongens die de MAVO verlieten 30% geen volledig dagonderwijs volgde (meisjes: 53,6%), dit percentage in 1983 gedaald was tot 13,5 (meisjes: 23) 14).

Een andere groep wier situatie op de arbeidsmarkt in toenemende mate bedreigd wordt, is die van vrouwen. Juist de functies die traditioneel door vrouwen worden vervuld, met name op het lagere administratieve niveau, verdwijnen als gevolg van automatiseringsprocessen. Tegelijkertijd, zo hebben wij gezien, lijken de promotiekansen steeds meer afhankelijk te worden van vertrouwdheid en ervaring met nieuwe vormen van technologie-toepassing. Juist vrouwen zijn het minst betrokken bij deze nieuwe technologie-toepassingen 15). Dit laatste geldt overigens ook voor de grote groep van oudere werknemers.

Bram Steijn
Marco de Witte

13) ETI Zuid-Holland, *Regionaal economische kerngegevens 1983*.

14) Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *De arbeidsmarkt in april 1985*, blz. 17.

15) Tot vergelijkbare conclusies komt het Ministerie van Sociale Zaken in de studie *Micro-elektronika en vrouwenarbeid*, deel I en II, 's-Gravenhage, 1982 en 1984.