

Ontwikkelingen en trends op de arbeidsmarkt

Ten einde inzicht te verschaffen in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kan een arbeidsaanbodpanel goede diensten bewijzen. Door het houden van enquêtes hebben de auteurs gegevens verzameld van dezelfde groep personen over veranderingen in participatiegraad en arbeidsduur, de aansluiting van opleiding en werk, het belang van financiële prikkels en de waardering van arbeid. Uit de resultaten komt o.a. naar voren dat de arbeidsmobiliteit de laatste jaren gestegen is naar een vrij hoog niveau en dat de rol van financiële prikkels in het arbeidsmarktgedrag niet moet worden overdreven.

DR. P.C. ALLAART – DRS. R. KUNNEN – DR. H.A. VAN STIPHOUT*

Vanaf 1985 organiseert de OSA een arbeidsaanbodpanel, waarbij het de bedoeling is dezelfde personen periodiek te ondervragen over hun arbeidsmarktpositie en de ontwikkelingen daarin. Tot nu toe is driemaal geënquêteerd: in het voorjaar van 1985 en in het najaar van 1986 en van 1988. Daarmee wordt voorzien in een belangrijke behoefte aan geschikte data voor onderzoek op het gebied van de arbeidsmarkt. De panelgegevens lenen zich, behalve voor geavanceerd wetenschappelijk onderzoek dat vooral aan universiteiten plaatsvindt, goed voor het schetsen van recente arbeidsmarktontwikkelingen. In dit artikel wordt themagewijs een aantal belangrijke ontwikkelingen aan de orde gesteld¹.

Participatie en arbeidsduur

Participatie

De in het OSA-panel gemeten participatiegraad (werkend + werkzoekend) is de laatste jaren voor personen van 20-59 jaar stabiel op een niveau van ongeveer 71%². Voor mannen was de participatiegraad in 1988 93%, met een dalende tendens, en voor vrouwen 50% met een stijgende tendens. De stabiele participatiegraad is dus een resultante van tegengestelde ontwikkelingen bij mannen en vrouwen. De belangrijkste verschuivingen doen zich in dit opzicht voor bij twee categorieën.

Bij mannen neemt de participatie onder ouderen af. Het sterkst geldt dat voor de leeftijdsgroep van 60-65 jaar, waarvan de participatiegraad in 1988 was gedaald tot 16%³. Dat wordt, naast arbeidsongeschiktheid uiteraard veroorzaakt door de VUT-regelingen. Omdat VUT alleen van toepassing is op werknemers, bevat het bestand van werkende mannen boven 60 jaar thans relatief veel zelfstandigen. De afnemende participatie van ouderen strekt zich de laatste jaren echter ook uit tot de groep 50-60 jarigen. Hoewel er incidentele VUT-regelingen voor vijftigers van toepassing kunnen zijn, betreft dit overwegend ar-

beidsongeschikten die de arbeidsmarkt voortijdig verlaten. Ook de 57,5-jarigen-maatregel voor werklozen heeft aan de afnemende participatie bijgedragen. Indien deze bij ouderen optredende tendens zich voortzet, kan dit op gespannen voet komen te staan met de mogelijkheden om in de toekomst een beleid te voeren tot verlenging van het werkzame leven; dit in verband met demografische ontwikkelingen. Een ombuiging van de trend wordt evenwel bemoeilijkt door de nu reeds bij jongere leeftijdsgroepen levende verwachtingen dat men op betrekkelijk jonge leeftijd zal kunnen uittreden.

Bij vrouwen is de stijgende participatiegraad geheel te danken aan het feit dat steeds meer vrouwen opnieuw een baan zoeken zodra hun kinderen minder intensieve zorg behoeven. De toenemende participatie concentreert zich bij de leeftijdscategorie 35-50 jaar, als het jongste kind ten minste 8 jaar oud is. Als de kinderen ouder zijn is niet alleen de arbeidsmarktparticipatie van de moeder hoger, maar in de tijd gezien neemt de participatie ook duidelijk toe. In het OSA-panel blijkt dat de participatiegraad van vrouwen met jongere kinderen de laatste jaren niet is toegenomen. Deze blijft stabiel op ongeveer 28%. Ook het percentage vrouwen van 20-30 jaar dat een baan heeft is de laatste jaren niet toegenomen. Alles wijst erop dat het aantal vrouwen dat blijft werken na de geboorte van het eerste kind nog niet of nauwelijks toeneemt. In de toekomst

* Leden van de programmaleiding van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).

1. Voor een uitvoeriger verslag van de laatstgehouden enquête zie men: P.C. Allaart, R. Kunnen, H.A. van Stiphout, *Tendrapport Arbeidsmarkt 1989*, OSA-voorstudie V32, mei 1989.

2. De participatiegraad is, in afwijking van wat gangbaar is, gedefinieerd exclusief personen in dagopleiding of militaire dienst. Personen jonger dan 20 en ouder dan 60 jaar zijn buiten beschouwing gelaten omdat het OSA-panel voor die groepen niet geheel representatief mag worden geacht.

3. Vanwege de in noot 2 genoemde niet-representativiteit moet bij dit cijfer een relatief grote onzekerheidsmarge in acht worden genomen.

Tabel 1. Ontwikkelingen in de contractuele arbeidsduur van werknemers, 1985-1988

	1985	1986	1988
Uren per week:			
Totale populatie	35,1	34,7	34,4
Voltydwerknemers	39,7	39,2	39,3
Deeltijdwerknemers	19,9	20,2	20,1
Aandeel deeltijdwerknemers (%)	23,2	23,7	25,6
Aandeel deeltijd in arbeidsvolume (%)	13,2	13,8	15,0
Personen/arbeidsjaren-verhouding	1,131	1,130	1,143

kan er wellicht enige stimulans uitgaan van een gemiddeld hoger opleidingsniveau: hoger opgeleide vrouwen houden vaker hun baan dan lager opgeleiden. Desondanks lijkt het zeer de vraag of het gedrag van vrouwen op dit punt in belangrijke mate zal veranderen wanneer hun economische zelfstandigheid door wettelijke maatregelen zal worden bevorderd of afgedwongen (het vervallen van kostwinners-toeslagen in de sociale zekerheid in 1990 voor 18-jarigen). Het emancipatiebeleid heeft hier ongetwijfeld nog een belangrijke taak, bij voorbeeld op het gebied van kinderopvang en aangepaste werktijden.

Arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur, gemeten in uren per week, neemt gestaag af. In 1988 werd gemiddeld, overuren niet meegerekend, iets minder dan 35 uur per week gewerkt. Dit is een gemiddelde van 39 uur voor werknemers met een volledige baan en 20 uur voor deeltijdwerkers (zie tabel 1). De afname van de gemiddelde arbeidsduur valt overwegend toe te schrijven aan het toenemende aandeel van deeltijdarbeid. De toeneming van deeltijdarbeid, die halverwege de jaren tachtig enigszins stagneerde, is na 1986 weer sneller verlopen. De laatste 2 jaar nam het aandeel van deeltijdwerkers toe met ongeveer 1 procentpunt per jaar, wat overeenstemt met een stijging van de p/a-verhouding (aantal personen per standaard arbeidsjaar) met 0,6 à 0,7 procentpunt. De ontwikkelingen in de groei van deeltijdarbeid hangen nauw samen met die in de participatie van vrouwen. Ook de toestroom van (gehuwde) vrouwen naar de arbeidsmarkt is immers halverwege de jaren tachtig gestagneerd om daarna weer flink aan te trekken. Deeltijdarbeid is nog steeds overwegend een vrouwenzaak. Als deeltijdwerk door scholieren en studenten buiten beschouwing wordt gelaten, dan is het percentage deeltijdwerkers van 1985 tot 1988 bij de mannen gestegen van 7 tot 8 en bij de vrouwen van 54 tot 59. De bij vrouwen levende voorkeur voor deeltijdbanen komt ook hierin tot uiting dat een derde van alle vrouwen met een voltyd baan de voorkeur geeft aan een deeltijd baan. De voorkeuren blijken overigens mee te verschuiven met de feitelijke ontwikkeling in de richting van minder arbeidsuren per week. Het ziet er daarom naar uit dat de toeneming van deeltijdarbeid zich voorlopig nog zal voortzetten, ondanks het feit dat Nederland op dit punt reeds internationaal koploper is.

Arbeidsmobiliteit en zoekgedrag

De dynamiek op de arbeidsmarkt betreft processen van in- en uittreding en het veranderen van baan (werkgever) of van functie bij dezelfde werkgever. Tabel 2 geeft een beeld van de veranderingen in arbeidsmarktposities tussen oktober 1987 en oktober 1988. Daaruit blijkt dat van de in oktober 1987 werkzame personen een jaar later 82% nog dezelfde baan had, 13% had een andere baan, 2% was

Tabel 2. Veranderingen in arbeidsmarktposities, 1-10-1988 ten opzichte van 1-10-1987

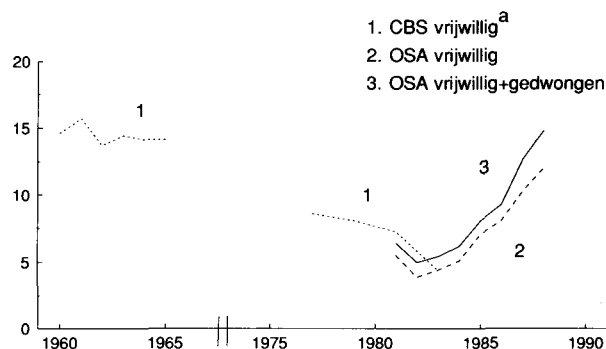
	Zelfde baan	(Andere) baan	Werkzoekend	Niet werkzoekend	Totaal
Baan	82	13	2	3	100
Werkzoekend	-	19	78	3	100
Niet werkzoekend	-	3	1	96	100

werkloos geworden en 3% had zich van de arbeidsmarkt teruggetrokken. Vergeleken met de jaren daarvoor was het aantal baanveranderaars duidelijk toegenomen. Op deze toeneming van de arbeidsmobiliteit wordt nog teruggekomen. Het aantal personen dat werkloos wordt of uittreedt was de afgelopen jaren tamelijk stabiel.

De tweede categorie uit tabel 2 betreft werkzoekenden, die voor circa 80% als zodanig zijn geregistreerd bij een arbeidsbureau. Van hen had na verloop van een jaar 19% een baan gevonden, terwijl 78% nog steeds of opnieuw werkzoekend was. In de twee voorafgaande jaren had nog 26 à 27% een baan gevonden, zodat voor de werklozen van een duidelijke verslechtering van arbeidsmarktkansen kan worden gesproken. De groep niet-participerenden (ook hier exclusief personen in dagopleiding of militaire dienst) bestaat overwegend uit huisvrouwen en vertoont uiteraard een grote stabiliteit. Toch is het verrassend dat er jaarlijks nog 3 à 4% toetreedt tot de arbeidsmarkt, zonder dat men zich bij de aanvang van dat jaar als werkzoekend beschouwde. Voor het overgrote deel betreft het hier herintredende vrouwen. Om een indruk te krijgen van de aanbiddruk die ervan uitgaat, kan men het aantal relatoren aan enkele andere categorieën. De intreding vanuit de volwassen niet-participerende bevolking bedraagt ruwweg 35% van het aantal schoolverlaters, 15% van de werkzoekenden en 1,5% van de werkenden.

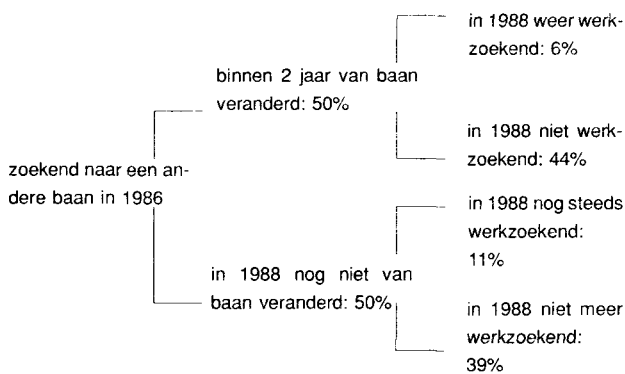
Terugkomend op de arbeidsmobiliteit in de zin van verandering van baan, kan worden geconstateerd dat deze na een dieptepunt in het begin van de jaren tachtig thans gestegen is tot een vrij hoog niveau. Als rekening wordt gehouden met meervoudige mobiliteit (personen die verschillende keren per jaar van baan veranderen) kan de mobiliteit voor het kalenderjaar 1988 op 15% worden geschat. Figuur 1 geeft aan dat daarmee de mobiliteit weer bijna even hoog is als in de eerste helft van de jaren zestig, toen er van een gespannen arbeidsmarkt sprake was. Overigens kan een vergelijking met een kwart eeuw geleden niet meer dan indicatief zijn. Er zijn belangrijke verschillen tussen bei-

Figuur 1. Mobiliteit van baan naar baan



a. Bewerking CBS-cijfers in J. Hartog, E. Mekkelholt, H. van Ophem, *Een empirische studie naar de arbeidsmobiliteit in Nederland*, OSA-werkdocument W32.

Figuur 2. Resultaten zoekgedrag naar een baan



de perioden die van invloed zijn op de mobiliteit. Te denken valt daarbij aan de leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking, de sectorstructuur, het aantal tweeverdieners, de toepassing van tijdelijke arbeidscontracten en dergelijke.

Naast verandering van baan is ook verandering van functie bij dezelfde werkgever (interne arbeidsmarkt) een dynamisch element op de arbeidsmarkt. Een dergelijke functieverandering bleek de afgelopen jaren voor te komen bij 6 à 7% van de werkenden. Te zamen met verandering van werkgever trad er dus jaarlijks voor ruwweg 20% van alle werkenden een mutatie op in hun arbeidsmarktpositie. Het is de vraag of daarmee niet de grens bereikt is van wat uit een oogpunt van allocatieve efficiency wenselijk is. Er zij in dit verband op gewezen dat het CBS in 1960 begonnen is met het registreren van arbeidsmobiliteit, omdat men het personeelsverloop verontrustend groot vond. De actualiteit van de hier opgeworpen vraag zou evenwel snel kunnen verminderen, omdat er aanwijzingen zijn dat de mobiliteit weer enigszins zal gaan teruglopen. Die aanwijzingen zijn afkomstig uit het geregistreerde zoekgedrag van werkenden.

Op het moment van enquêtering in 1988 zocht 8% van de werkenden naar een andere baan. In 1986 was dat nog 13%. Personen die in de voorgaande jaren al eens van baan zijn veranderd, blijken minder naar een andere baan te zoeken dan degenen die in dezelfde baan gebleven zijn, wat niet verwonderlijk is. Hierdoor is als het ware een natuurlijke rem ingebouwd tegen een almaar stijgende mobiliteit. In figuur 2 is aangegeven hoe het degenen die in 1986 een andere baan zochten is vergaan in de twee jaar daarna. Van hen had in 1988 intussen de helft een andere baan gevonden. Daarvan was 12% blijkbaar teleurgesteld in de nieuwe baan en is opnieuw gaan zoeken. In 1986 was dat voor 1 op de 3 het geval, zodat klaarblijkelijk de laatste jaren meer baanveranderaars tevreden zijn met hun nieuwe positie. Van degenen die niet van baan veranderd waren zocht 22% nog steeds. De rest was in 1988 met zoeken gestopt. Ook bij deze categorie van op de externe arbeidsmarkt minder succesvollen is de gemiddelde zoekintensiteit afgenomen ten opzichte van 1986. Uit het voorgaande kan worden geconcludeerd dat er verschillende aanwijzingen zijn dat de drang tot verandering bij werkenden thans minder sterk is dan enkele jaren geleden.

Opleiding en werk

Aansluitingsproblemen

Een veel voorkomende opvatting is dat veroudering van kennis een belangrijke oorzaak is van het ontstaan van kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt. De kwalificaties die in de beroepsopleiding worden geleerd zouden

op den duur te veel gaan afwijken van de kwalificaties die op de werkplek worden gevraagd. Uit het OSA-panel blijkt dat dit verschijnsel zich inderdaad voordoet, maar dat het in de totale aansluitingsproblematiek slechts een bescheiden plaats inneemt.

In 1988 vond een derde van alle werkenden dat hun werk niet goed aansloot op hun opleiding. Van deze aansluitingsproblemen bleek 39% in te houden dat men was opgeleid voor een ander vak dan men daadwerkelijk uitoefende. Daarnaast werd 31% van de problemen veroorzaakt doordat men een opleiding op een hoger niveau had dan vereist was voor de baan. Bij deze categorie is blijkbaar sprake van onderbenutting die kan zijn veroorzaakt doordat hoger opgeleiden functies van lager opgeleiden zijn gaan innemen (neerwaartse verdringing). De relatief grote omvang van dit verschijnsel zal mede worden veroorzaakt door domino-effecten, waarbij de aanzet tot verdringing hoog in de beroepenstratificatie wordt gegeven. Dit type aansluitingsproblemen komt relatief veel voor bij vrouwen en ook vaker naarmate het opleidingsniveau hoger is. Slechts in 9% van alle gevallen werd een verouderde opleiding als directe oorzaak van aansluitingsproblemen aangemerkt. Daarnaast meldde echter nog 15% dat de genoten opleiding eigenlijk te laag was voor de functie die men uitoefende. Waarschijnlijk zijn ook in deze gevallen opleiding en functie in de loop der tijd uit elkaar gegroeid.

Het voorgaande laat zich als volgt interpreteren. Het werken in een ander vak dan waarvoor men is opgeleid en het werken in een functie die beneden het niveau is van de genoten opleiding, vallen vooral toe te schrijven aan de situatie op de arbeidsmarkt. Dat in 1988 70% van de aansluitingsproblemen onder deze categorieën viel, hangt samen met de gemiddeld genomen nog ruime arbeidsmarkt. In niet meer dan ongeveer 25% van de gevallen waren aansluitingsproblemen ontstaan door het uit elkaar groeien van functie-inhoud en opleidingskwalificaties. Bij de resterende 5% is de aard van de aansluitingsproblemen niet bekend.

Het is toch wel opmerkelijk dat de allocatie op de arbeidsmarkt zoveel aansluitingsproblemen met zich meebrengt. Processen van neerwaartse verdringing hebben blijkbaar niet alleen nadelige consequenties voor degenen die verdrongen worden. Ook de 'verdringers' krijgen te maken met discrepanties die zij als problematisch ervaren. Met deze constatering zij eraan herinnerd dat het hier de resultaten van een enquête onder personen betreft. Vanuit de optiek van de onderneming kunnen aansluitingsproblemen heel anders worden beoordeeld. Met name bij de aansluitingsproblemen die het gevolg zijn van een ruime arbeidsmarkt zullen er duidelijke verschillen zijn tussen de beoordeling door werknemers enerzijds en werkgevers anderzijds.

Reactiewijzen

Voor werknemers die te kampen hebben met aansluitingsproblemen staan in principe twee wegen open om deze te verminderen. Ze kunnen een scholingsstrategie

Tabel 3. Aansluitingsproblemen en oplossingsstrategieën (in %)

	Volgt cursus ^a	Zoekt andere baan ^b
Geen aansluitingsprobleem	11,9	5,3
Opleiding verouderd	27,8	4,5
Opleiding lager dan functie	14,9	5,7
Opleiding hoger dan functie	7,5	14,9
Ander vak	11,9	7,3

a. Percentage van alle werkenden in bedrijven die cursussen verzorgen.
b. Percentage van alle werkenden.

volgen, waarbij wordt getracht via om-, her- en bijscholing de discrepanties op te heffen die gegroeid zijn tussen de functie-inhoud en de in de beroepsopleiding geleerde kwalificaties. De andere mogelijkheid is een arbeidsmarktstrategie. In dat geval probeert de werknemer een andere baan te vinden. De onderzoeksresultaten wijzen op een verband tussen de aard van de aansluitingsproblemen en de oplossingsstrategie die wordt gekozen (zie tabel 3).

Werknemers met aansluitingsproblemen die zijn toe te schrijven aan het uiteengroeien van de inhoud van hun werk en hun opleidingskwalificaties volgen vaker cursussen. Daarentegen zoeken werknemers met aansluitingsproblemen die via de arbeidsmarkt zijn ontstaan, vaker een andere baan. Vooral degenen die zijn opgeleid boven het niveau van de baan die ze op dat moment uitoefenen zijn vaak op zoek. Zij zullen sterk het gevoel hebben dat zij in een andere baan op een hoger niveau beter tot hun recht kunnen komen.

De wijze waarop werknemers die te kampen hebben met aansluitingsproblemen deze trachten op te lossen is dus rationeel. Het zoeken van een andere baan of functie die beter aansluit bij de gevolgde opleiding lijkt daarbij als strategie niet minder belangrijk dan om-, her- en bijscholing.

Beloning en financiële prikkels

Economen hebben traditioneel belangstelling voor de werking van markten. De onderlinge relaties tussen prijzen en hoeveelheden zijn de laatste tijd weer centraler komen te staan in economische analyses. Dat geldt zeker ook voor het arbeidsmarktonderzoek. In het hiernavolgende komen enkele aspecten aan de orde van prijzen op de arbeidsmarkt. Eerst wordt de ontwikkeling van een aantal beloningselementen beschreven en vervolgens wordt iets gezegd over de invloed van beloning op het arbeidsmarktgedrag van werkenden en werkzoekenden.

In oktober 1988 bedroeg het gemiddelde netto loon van de aan de enquête deelnemende werkende personen *f* 1965 per maand. Dat was 7,5% meer dan in het voorjaar van 1985. Voor iemand die op beide tijdstippen evenveel uren werkte bedroeg de stijging circa 10% (nominaal, en inclusief incidenteel) wat omgerekend een koopkrachttoename van 2,5% per jaar betekent. Naast het normale loon kunnen echter allerlei extra's worden verstrekt. Het blijkt dat daarvan ook in toenemende mate gebruik wordt gemaakt, waarbij met name fiscaal-vriendelijke beloningselementen populair zijn. Vooral de hoogste inkomensgroepen (meer dan *f* 3575 netto per maand) hebben geprofiteerd van een sterke toename van vergoedingen voor representatiekosten (in 1985 voor 20 à 25% van toepassing en in 1988 voor 35%) en een auto van de zaak of autokostenvergoeding (1985: bijna 25%, 1988: 35 à 40%). Ook tantièmes en winstdelingen zijn bij de hogere inkomens het meest in betekenis toegenomen, namelijk van 15 à 20% in 1985 tot 25 à 30% in 1988. Het voorgaande wijst op een toegenomen differentiatie in beloning die in het voordeel is van de hogere functies. Aangenomen mag worden dat hier van een marktconforme ontwikkeling sprake is: in het algemeen zijn personen die hogere functies goed kunnen vervullen schaars. Zij worden door de werkgevers niet alleen gekoesterd door middel van een goede beloning, maar ook gestimuleerd tot prestaties via winstgerelateerde uitkeringen. Wat voor de hogere inkomensgroepen geldt, is in veel mindere mate van toepassing op de doorsnee werknemer. Die profiteert niet alleen veel minder vaak van genoemde extra's, maar heeft ook in de tijd gezien het toekennen daarvan in veel mindere mate zien toenemen. Voor alle werknemers gezamenlijk is bij voorbeeld het percentage dat een vergoeding ontvangt voor representatiekosten

Tabel 4. *Opinies over arbeid en motieven voor arbeidsmarktgedrag (in %)*

	Inkomen	Carrière	Overig	Totaal
Belangrijkste aspect van arbeid	20-25	5-10	70	100
Motief om andere baan te zoeken	10-15	25	60-65	100
Motief voor verandering van baan	10-15	15	70-75	100

slechts toegenomen van 6 in 1985 tot 7 in 1988; voor autokosten bedragen die percentages respectievelijk 11 en 15. Het voorgaande illustreert dat voor een betrekkelijk kleine afzonderlijke groep andere conclusies kunnen worden getrokken dan voor alle werkenden samen.

Dat moet ook in gedachten worden gehouden als nader wordt ingegaan op de betekenis van financiële prikkels voor het arbeidsmarktgedrag. Daarvoor is een drietal variabelen van belang. De eerste betreft de opinie van werkenden en werkzoekenden over het belang dat men zegt toe te kennen aan geld en carrière, vergeleken met andere aspecten van arbeid zoals interessant werk, sociale contacten en baanzekerheid. De tweede variabele is de reden die men heeft om een andere baan te zoeken en de derde betreft de motieven voor een feitelijke verandering van baan. Tabel 4 geeft een overzicht van het relatieve belang van financiële prikkels. Als men ervan uitgaat dat het maken van carrière niet alleen een inkomensverbetering (vooral op lange termijn) inhoudt, maar ook op zichzelf bevrediging geeft, kan ruwweg worden gesteld dat niet meer dan 25 à 30% van de Nederlandse beroepsbevolking zich in zijn arbeidsmarktgedrag overwegend door inkomensmotieven laat leiden. Voor lager opgeleiden en voor mannen geldt een hoger percentage dan voor hoger opgeleiden en voor vrouwen. Overige, overwegend werkintrinsieke factoren scoren echter veel hoger. Sinds 1985 bestaat er bovendien een lichte tendens tot een afnemend belang van het geld- en carrièremotief.

Ook bij het daadwerkelijke arbeidsmarktgedrag spelen de overige motieven een overheersende rol. Omdat baanzoekers en baanwisselaars overwegend jongeren zijn, scoort het carrière maken hier hoger. Het directe inkomensmotief blijft daarbij achter. Bij de feitelijke baanwisselaars komt in 25 à 30% van de gevallen het geld- of carrièremotief op de eerste plaats, wat opvallend spoort met de opinie van de hele beroepsbevolking. Motieven tot verandering van baan zijn overigens de afgelopen jaren niet stabiel geweest. Rond 1986 ontwikkelde zich een hausse van gevoelens van carrière maken en geld verdienen. Daarna is dat echter sterk afgezwakt. Als afzonderlijke jaren worden gezien, dan was de relatieve betekenis van het geld- en carrièremotief bij baanverandering in 1988 weer teruggezet naar het niveau van 1983.

Concluderend kan worden gesteld dat financiële prikkels zeker een rol lijken te spelen in het arbeidsmarktgedrag, maar dat andere factoren belangrijker zijn, waarschijnlijk zelfs in toenemende mate. Per categorie werknemers zijn er evenwel belangrijke verschillen. Met name mannen en lager opgeleiden zijn relatief gevoelig voor financiële prikkels. Niet-materiële factoren lijken belangrijker te worden als in een huishouden een bepaald inkomensniveau is bereikt.

Waardering van arbeid

In het voorgaande is nogmaals bevestigd dat individuen het verrichten van arbeid niet alleen zien als een middel om

inkomen te verwerven, maar ook als een activiteit die een eigen waarde heeft. Daarnaast is het zo dat individueel gedrag in veel gevallen mede wordt bepaald door het besef dat men een bijdrage behoort te leveren aan het op peil houden van de welvaart door deel te nemen aan het arbeidsproces. Het is een notie die voor de meesten weliswaar als vanzelfsprekend wordt gezien, maar niet als een persoonlijk gekozen doelstelling. Dergelijke factoren bepalen dus in belangrijke mate de houding ten opzichte van arbeid. Een strikt economische benadering van het arbeidsmarktgedrag vindt hierin zijn beperkingen. Het OSA-panel biedt de mogelijkheid iets te zeggen over zowel de individuele als de maatschappelijke waardering van arbeid. Hoe personen hun arbeidssituatie beoordelen kan worden afgemeten aan het antwoord op de vraag hoe tevreden men is met de baan. Het OSA-panel laat door de jaren heen een hoge tevredenheidsscore zien: circa 90% van de werknemers zegt tevreden te zijn met de baan. Bij de individuele arbeidsbeleving wordt in arbeidspsychologische theorieën wel onderscheid gemaakt tussen factoren die verhinderen dat ontevredenheid in het werk ontstaat en factoren die leiden tot tevredenheid. De eerste zijn werkextrinsieke factoren, de laatste werkintrinsieke factoren.

Extrinsieke factoren

Tot de werkextrinsieke factoren behoren onder andere de beloning en de arbeidsomstandigheden. Over de beloning is reeds het nodige gezegd. Hier zal slechts worden ingegaan op de waardering van het loon en de mate waarin dat gerelateerd is aan de tevredenheid met de baan. De tevredenheid met het loon is gestegen. Vond in 1985 nog 42% van de werknemers zijn of haar loon hoog of tamelijk hoog, in 1986 was dat 47% en in 1988 50%. Niettemin is nog steeds ongeveer de helft van de werknemers minder tevreden met het verdiende loon. Zoals mocht worden verwacht wordt de mening over het loon negatiever naarmate men minder verdient. Er blijkt eveneens een duidelijk positief verband te bestaan tussen de waardering van het loon en de tevredenheid met de baan (zie tabel 5). Wie vindt dat hij goed wordt betaald, zal niet snel ontevreden zijn met het werk.

Tevredenheid met de baan hangt ook samen met (objectieve) kenmerken van het werk. Personen met lopende bandwerk en met werk buiten hun eigenlijke beroep zijn minder tevreden dan gemiddeld. In zekere mate geldt dat ook voor personen die hun arbeidsomstandigheden op enigerlei wijze als onaangenaam ervaren (eentonig, zwaar, stank en dergelijke). Opvallend is dat mensen die voornamelijk buitenwerk verrichten meer dan gemiddeld tevreden zijn. De verschillen blijven echter tamelijk gering, indien de respondenten op deze wijze worden ingedeeld naar kenmerken van de baan.

Intrinsieke factoren

Als mensen moeten zeggen of ze tevreden zijn over hun werk, zullen de meesten een afweging maken tussen di-

verse elementen van hun werk. In het OSA-panel is in 1985 naar een aantal intrinsieke aspecten gevraagd. Een cluster-analyse leidt tot een onderscheid in vier categorieën werknemers:

- 50% was zeer positief: men vond het werk niet alleen plezierig en boeiend, maar zag er ook een mogelijkheid in tot zelfontplooiing en het verwerven van een zeker aanzien;
- 17% was ook wel positief, maar vond het werk lastig en soms ook teleurstellend; wel zag men het werk evenzeer als een uitdaging als de eerste groep;
- 25% vond het werk plezierig en bevredigend, maar was van mening dat het inhoudelijk niet zoveel voorstelde: niet boeiend, geen uitdaging, geen creatieve mogelijkheden;
- 8% beoordeelde hun werk in alle opzichten negatief: inhoudelijk niet interessant en ook anderszins niet plezierig.

Het zal duidelijk zijn dat de algemene tevredenheid met het werk nauw samenhangt met de indeling in deze vier categorieën. Vooral de laatste categorie telt relatief veel ontevredenen. De eerste categorie met de helft van de werknemers springt eruit met een hoog percentage zeer tevredenen, terwijl de tweede en derde categorie elkaar niet zoveel ontlopen.

Arbeid als maatschappelijke norm

Aan de respondenten in het OSA-panel is een aantal stellingen voorgelegd dat betrekking heeft op het verrichten van arbeid als een plicht tegenover de maatschappij. Globaal genomen is een dergelijk plichtsbesef aanwezig bij 65% van de bevolking tussen 16 en 65 jaar; bij 20% leeft dit niet en 15% heeft geen mening. De laatste jaren zijn deze percentages stabiel. Bij werkzoekenden blijkt het maatschappelijke plichtsbesef in dit opzicht niet minder sterk te zijn als bij werknemers. Van de werknemers zijn het vooral de hoger opgeleiden die enigszins afstand nemen van de stellingen. Zelfstandigen en meewerkende echtgenotes hebben van alle sociaal-economische categorieën de sterkste arbeidsmoraal. De 'no-nonsense'-mentaliteit is hier het diepst geworteld, wat gezien de aard van de arbeidsmarktpositie (ondernemerschap) niet verwonderlijk is.

Ten slotte

De structurele veranderingen die de economie in de jaren tachtig heeft ondergaan, hebben in sterke mate een beroep gedaan op het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt. Hoewel de flexibiliteit van de arbeidsmarkt van nature aan beperkingen onderhevig is, kan worden geconcludeerd dat bij het aantrekken van de economie een belangrijke herallocatie is opgetreden. De rol van financiële prikkels moet daarbij worden erkend, maar zeker niet overdreven. Ons arbeidsbestel en de daarmee verbonden beloningssystemen zijn zo ingericht, dat de meeste mensen zich niet eenzijdig behoeven te laten leiden door geld- en carrièremotieven. De arbeidsmarkt heeft de laatste jaren beduidend aan doelmatigheid gewonnen. Er heeft althans een aanzienlijke herallocatie van arbeid plaatsgevonden. Wellicht dat deze constellatie een goed uitgangspunt vormt om het probleem van het tekort aan werkgelegenheid mee te helpen oplossen.

P.C. Allaart
R. Kunnen
H.A. van Stiphout

Tabel 5. *Tevredenheid met baan versus waardering van het loon*

Tevredenheid met baan	Mening over loon			
	hoog	tamelijk hoog	niet zo hoog	laag
Zeer tevreden	67	40	29	23
Wel tevreden	27	54	59	50
Niet zo tevreden	4	5	10	22
Helemaal niet tevreden	2	1	2	5
Totaal	100	100	100	100