

Arbeidsmarktsegmentatie in Nederland

Segmentatie van de arbeidsmarkt vloeit voort uit verschillen in allocatiemechanismen op de arbeidsmarkt. In dit artikel zullen drie arbeidsmarktsegmenten worden onderscheiden, te weten de interne arbeidsmarkt, de vakdeelmarkt en de secundaire arbeidsmarkt. Deze secundaire markt wordt ruimer gedefinieerd dan doorgaans het geval is. Deze ruimere definitie sluit goed aan bij de toenemende mate, waarin middelbaar en hoger opgeleiden niet automatisch in functies terechtkomen die tot de primaire arbeidsmarkt gerekend worden. Bij de afbakening van deze segmenten wordt geen gebruikgemaakt van kenmerken van personen, maar van structurele kenmerken van de baan die wordt uitgeoefend of van het bedrijf waar iemand werkzaam is. Deze segmentatie vindt echter ook zijn weerslag in de arbeidsmarktpositie van individuen. Er wordt in het artikel een viertal hypothesen getoetst met betrekking tot de oververtegenwoordiging van bepaalde groepen werkenden op het primaire of secundaire arbeidsmarktsegment. Tevens worden vier hypothesen getoetst die betrekking hebben op de participatie in scholingsactiviteiten op de onderscheiden arbeidsmarktsegmenten.

Inleiding

In dit artikel wordt verslag gedaan van een onderzoek naar het bestaan van een gesegmenteerde arbeidsmarkt in Nederland. Omdat volgens de segmentatietheorieën de segmentatie van de arbeidsmarkt hoofdzakelijk het gevolg is van verschillen in allocatiemechanismen tussen typen bedrijven, zullen in dit artikel de arbeidsmarktsegmenten ten opzichte van elkaar worden afgebakend met behulp van factoren die betrekking hebben op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt onderzocht in hoeverre de verwachtingen uit de segmentatietheorieën over de samenstelling van de beroepsbevolking en hun trainingsgedrag in de onderscheiden segmenten van de arbeidsmarkt zijn terug te vinden in de praktijk.

De segmentatietheorieën vinden hun oorsprong in het 'non-competing groups' concept

van de 19e eeuwse Britse econoom Cairnes (1873). In eerste instantie wordt daarbij een zgn. 'dubbele arbeidsmarkt' verondersteld, waarbij de arbeidsmarkt wordt opgedeeld in een primair en een secundair segment (Doeringer & Piore, 1971). Het primaire segment wordt door diverse auteurs vervolgens onderverdeeld in (bedrijfs)interne en vakdeelmarkten (Van Hoof & Dronkers, 1980; Althausen & Kalleberg, 1981, De Grip, 1987; Glebbeek, 1993). Dit leidt dus tot een opdeling van de arbeidsmarkt in drie segmenten, die ook in dit artikel wordt gehanteerd, namelijk de interne arbeidsmarkt, de vakdeelmarkt en de secundaire arbeidsmarkt.

De verdere opbouw van dit artikel is als volgt. In paragraaf 2 wordt nader ingegaan op de wijze waarop de arbeidsmarktsegmenten onderling zijn afgebakend. In paragraaf 3 worden vier hypothesen geformuleerd met betrekking tot de oververtegenwoordiging van verschillende groe-

* Ten tijde van het onderzoek was R. Dekker werkzaam bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Thans is hij werkzaam bij het Work and Organization Research Centre (WORC), KUB, Tilburg. De Grip en Heijke zijn verbonden aan het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit Maastricht. Het artikel is gebaseerd op een studie verricht in opdracht van de OSA (zie Dekker, De Grip en Heijke, 1995).

pen werkenden in bepaalde segmenten. Tevens worden vier hypothesen geformuleerd met betrekking tot de participatie in scholingsactiviteiten in drie arbeidssegmenten. De toetsing van de geformuleerde hypothesen vindt plaats in paragraaf 4, waarbij gebruik wordt gemaakt van het OSA-arbeidsaanbodpanel. Paragraaf 5 ten slotte, bevat de conclusies.

Afbakening van de segmenten

Bedrijven met grote stabiele afzetmarkten waar met behulp van kapitaal-intensieve technologieën een vergaande opsplitsing van functies kan worden gerealiseerd, vormen de prototypen van de organisaties die tot het primaire segment behoren (Piore, 1975). De onzekerheid ten aanzien van de productiviteit van de (nieuwe) werknemers op de arbeidsmarkt kan worden gereduceerd door het creëren van inredefuncties, van waaruit men kan doorgroeien naar hogere functies volgens een afgebakend loopbaantraject (Althausen & Kalleberg, 1981). Een dergelijk loopbaantraject biedt de mogelijkheid tot het voortdurend waarnemen en volgen van de werknemers en daarmee tot het selecteren van de 'high potentials' en het bijsturen van de allocatie van de werknemers over de organisatie. De organisaties met dergelijke interne arbeidsmarkten kunnen bovendien de benodigde bedrijfsspecifieke vaardigheden, die nodig zijn om de vaak specialistische en bedrijfsspecifieke taken uit te kunnen voeren, doen aanleren via training on-the-job, waarbij een nieuwkomer wordt ingewerkt door een meer ervaren werknemer (De Grip, 1985). De laatste zal dat echter alleen doen als hij of zij de zekerheid heeft dat de nieuwe werknemer geen bedreiging vormt voor de eigen functie. Deze dreiging is inderdaad afwezig vanwege de op promoties gerichte loopbaantrajecten die vaak zijn gebaseerd op senioriteit en niet zo zeer op productiviteit, als deze al meetbaar zou zijn (Williamson, 1975). Meer in het algemeen geldt dat in het primaire segment de allocatie en doorgroei van werknemers over de verschillende functies binnen de organisatie niet worden bepaald door het marktmechanisme, maar door regels en procedures die in de organisatie zijn ontwikkeld. De baanzekerheid (life-time employment), de salariëring en het vooruitzicht op promoties maken dit segment aantrekkelijk voor de werknemers.

Binnen het primaire segment kunnen naast de interne arbeidsmarkten ook vakdeelmarkten worden onderscheiden. Deze betreffen de vakspecifieke functies die in verschillende soorten organisaties worden aangetroffen. De vakinhoudelijke vaardigheden zijn reeds voor de arbeidsmarktintrede aan te leren via dagopleidingen in het initiële beroepsonderwijs of worden verworven via de 'duale' opleidingen in het kader van het leerlingwezen. De beroepsopleiding heeft echter naast het vergaren van inhoudelijke kennis ook een signaalfunctie, namelijk dat de gediplomeerde schoolverlater een bepaald pakket aan vaardigheden bezit, dat direct toepasbaar is binnen de organisatie. Omdat de vaardigheden in feite gestandaardiseerd zijn via de beroepsopleiding, is er minder onzekerheid omtrent de productiviteit van de nieuwkomers, die het desbetreffende vakdiploma hebben behaald. Mede daardoor kan voor deze beroepen de allocatie plaatsvinden via de externe markt. Door hun meer algemene beroepskwalificatie, is de binding van de werknemers met de organisatie waar zij werkzaam zijn minder groot dan bij de bedrijfsinterne arbeidsmarkten. De beloning en arbeidsomstandigheden zijn echter dermate goed dat ook de vakdeelmarkten tot het primaire segment worden gerekend.

Het secundaire segment wordt daarentegen gekenmerkt door de aanwezigheid van lage, slecht betaalde banen met weinig carrièremogelijkheden. De onzekerheid ten aanzien van de productiviteit van de werkenden speelt echter nauwelijks een rol bij lage functies. De benodigde kennis en vaardigheden zijn van een dusdanig laag niveau dat de benodigde inwerktijd zeer gering is en er weinig onzekerheid is of de werknemer de functie wel aan kan. Ook hoeft er geen monitoring plaats te vinden voor eventuele promoties, omdat deze niet voorkomen. De allocatie kan dan ook via de externe markt plaatsvinden.

Twee delen van de arbeidsmarkt zijn tot nu toe nog niet expliciet besproken. Ten eerste, de niet-vakspecifieke middelbare en hogere functies in kleinere bedrijven. Zij behoren niet tot de interne arbeidsmarkt, omdat de mogelijkheid om intern carrière te maken ontbreekt en ze kunnen evenmin tot de vakdeelmarkt worden gerekend. Deze functies passen echter ook niet goed in het secundaire segment, omdat het niet per definitie slecht betaalde banen zijn. Omdat interne loopbaanmogelijkheden ontbreken en

het geen vakspecifieke functies betreft, worden deze functies in dit artikel toch tot de secundaire markt gerekend. Dit heeft als voordeel dat de interne arbeidsmarkt en de vakdeelmarkt theoretisch consequent zijn afgebakend. De secundaire arbeidsmarkt krijgt daarentegen het karakter van een restmarkt, die zich niet beperkt tot de lagere functieniveaus.

Verder zijn er nog de zelfstandigen. Deze zijn door ons op de vakdeelmarkt ingedeeld. Voor zover het gaat om professionele zelfstandige beroepsbeoefenaren als artsen, notarissen e.d. is dit zonder meer terecht. Maar ook voor zelfstandige winkeliers e.d. kan het argument worden gehanteerd dat er in feite sprake is van een deelmarkt die in ieder geval noch tot de interne, noch tot de secundaire markt gerekend kan worden. Een rechtvaardiging voor de toedeling van de zelfstandigen aan de vakdeelmarkten zou kunnen zijn dat men beschikt over een als vaktechnisch aan te merken ondernemerskwalificatie.

In de segmentatietheorie bestaat onduidelijkheid over de criteria die moeten worden gehanteerd bij de afbakening van de segmenten. Wolfs (1992) noemt op basis van de verschillende omschrijvingen van de interne arbeidsmarkt in de literatuur de volgende kenmerken die zouden kunnen worden gehanteerd voor de afbakening van de interne arbeidsmarkten:

- afgeschermd afzetmarkt;
- regels en procedures voor lonen en allocatie;
- lonen gerelateerd aan functies;
- intrede-functies;
- interne promotie op basis van beschikbare vaardigheden en op basis van senioriteit;
- lange verblijfsduren en lange arbeidscontracten.

Met name het laatste punt is overigens geen oorzaak, maar een consequentie van het bestaan van een interne arbeidsmarkt.

De segmentatie van de arbeidsmarkt vloeit voort uit de aanwezigheid van verschillen in allocatie- en beloningsstructuren tussen bedrijven, die weer het gevolg zijn van verschillen in de mate van onzekerheid over onder andere de productiviteit en het gedrag van werknemers en werkgevers (Kahn & Huberman, 1988). Deze structuren zijn derhalve aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt ontstaan.

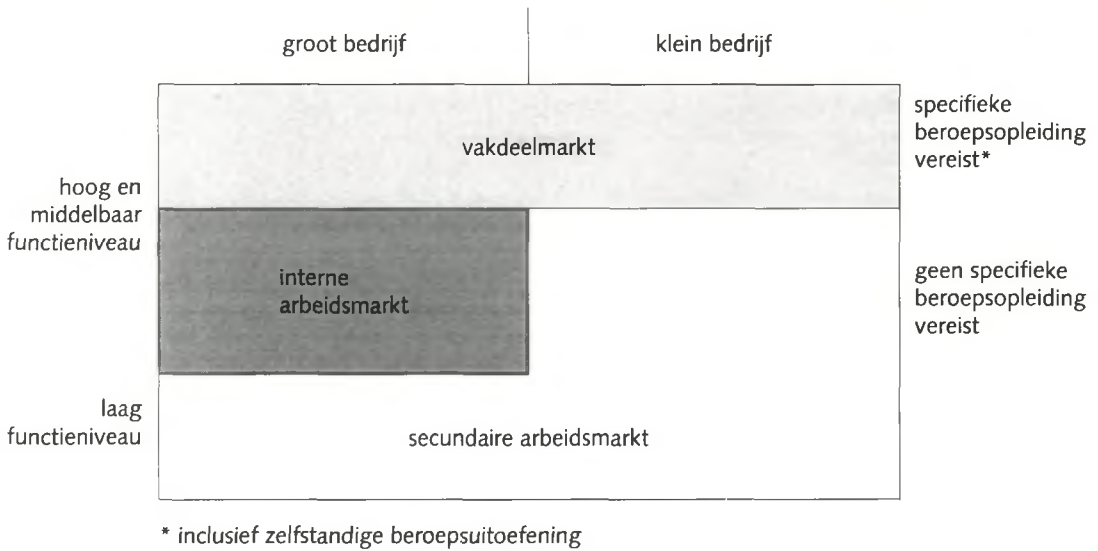
Daarom zullen wij bij de afbakening van de drie onderscheiden segmenten geen gebruik maken van kenmerken van personen, maar van

'structurele' kenmerken van de baan die wordt uitgeoefend of van het bedrijf waar men werkzaam is (zie ook Glebbeek, 1993).

De vakdeelmarkt kan van de beide andere segmenten worden afgebakend op basis van het criterium dat er een nauwe relatie bestaat tussen het beroep en de daarvoor vereiste vakopleiding (bijvoorbeeld Van Hoof & Dronkers, 1980; De Grip, 1987). De doorgaans brede vakopleidingen fungeren op de vakdeelmarkt als een standaard voor kennis en productiviteit (Mintzberg, 1983) en maken het mogelijk om vrij gemakkelijk van werkgever te wisselen. Bij een aantal vakdeelmarkten (artsen, verpleegkundigen, leerkrachten, architecten, enz.) is het zelfs wettelijk verplicht een bepaalde opleiding te hebben gevolgd. Daarnaast zijn – zoals reeds eerder werd aangegeven – door ons ook de functies van zelfstandigen bij de vakdeelmarkt ingedeeld.

De interne arbeidsmarkt wordt afgebakend op basis van de bedrijfsgrootte. Aangenomen mag worden dat er alleen sprake kan zijn van een (bedrijfs-)interne arbeidsmarkt indien het personeelsbestand van een bedrijf een bepaalde minimale omvang heeft (zie bijvoorbeeld Piore, 1975). Enerzijds vanwege de aanwezigheid van regels en procedures ten aanzien van de allocatie en doorstroom van werknemers (Doeringer & Piore, 1971; Schwan, 1993) en anderzijds vanwege de mogelijkheid om intern promotie te kunnen maken. Doordat reeds eerder de vakdeelmarkt is afgebakend, heeft de interne arbeidsmarkt alleen betrekking op de functies binnen de grote bedrijven, waar geen sprake is van een nauwe relatie tussen het beroep en de daarvoor vereiste vakopleiding.

Ten slotte kan de secundaire arbeidsmarkt van de beide andere marktsegmenten (tezamen het primaire segment) worden afgebakend. Dit zou in eerste instantie moeten gebeuren op basis van het (zeer) lage functieniveau, dat doorgaans als een belangrijk kenmerk van het secundaire segment wordt beschouwd. Het meest pregnant komt dit naar voren in de typering van dit segment als het segment van 'Jedermanns Qualifikation' en door Lutz en Sengenberger (1974). Om een sluitende driedeling van de arbeidsmarkt te maken moeten echter ook de middelbare en hogere functies in de kleinere bedrijven tot het secundaire segment worden gerekend. Het secundaire segment krijgt hiermee eerder het predikaat 'restsegment', doordat alle



Figuur 1 Afbakening arbeidsmarktsegmenten

functies die op basis van de geformuleerde criteria voor de interne arbeidsmarkt en de vakdeelmarkt niet tot de primaire arbeidsmarkt gerekend kunnen worden, worden toegewezen aan het secundaire segment (zie Figuur 1). Daarbij behoudt het secundaire segment overigens wel het traditionele predikaat van de relatief minder aantrekkelijke functies. Deze zienswijze sluit overigens aan bij de argumentatie van Piore (1975) dat secundaire functies vooral betrekking hebben op de functies bij kleinere ondernemingen, waarvan de personeelsomvang niet de schaal heeft die vereist is voor het creëren van een interne arbeidsmarkt. Bovendien sluit deze indeling aan bij de notie dat ook middelbaar en hoger opgeleiden niet automatisch in functies terechtkomen die tot de primaire arbeidsmarkt gerekend worden.

Samenvattend vindt de indeling van de arbeidsmarktsegmenten plaats op basis van een viertal criteria, die nauw aansluiten bij de in de segmentatietheorie geformuleerde afbakeningscriteria:

- bedrijfsgrootte;
- functieniveau;
- relatie tussen opleiding en beroep;
- al dan niet zelfstandige beroepsuitoefening.

Voor de vereiste minimale bedrijfsomvang om

een interne arbeidsmarkt daadwerkelijk mogelijk te kunnen maken wordt in dit onderzoek de grens gelegd bij een personeelsbestand van 50 medewerkers¹. Voor de bepaling van het functieniveau is gebruikgemaakt van de ARBVO-functieniveau-indeling, waarbij alle functies zijn getypeerd op een 7-puntsschaal (zie ook Huijgen, 1989; Glebbeek, 1993). Daarbij is ervan uitgegaan dat alle functies op niveau 1 of 2 tot het secundaire segment gerekend kunnen worden, daar het hier gaat om functies die zonder een voltooide voortgezette opleiding kunnen worden uitgeoefend².

De relatie tussen opleiding en beroep wordt getypeerd door middel van een spreidingsmaatstaf, die aangeeft in welke mate de werkenden in een bepaalde beroepsklasse een uiteenlopende opleidingsachtergrond hebben (zie De Grip & Heijke, 1988). De hiervoor gebruikte Gini-Hirschman coëfficiënt, kan waarden aannemen van 0 (het beroep wordt louter uitgeoefend door arbeidskrachten met één bepaalde opleidingsachtergrond) tot 1 (de beroepsbeoefenaren zijn geheel gelijkmatig verdeeld over alle mogelijke opleidingen). Bij het berekenen van de spreidingsindex is uitgegaan van de door het ROA ontwikkelde beroepenclassificatie (Van de Loo, Dekker & De Grip, 1990), waarin de beroepen een homogener opleidingsstructuur hebben dan

Tabel 1 ROA-beroepsklassen met een erg lage of lage opleidingspreiding

Code	Gini-Hirschman coëfficiënt	Beroepsklasse-naam
<i>Erg lage opleidingspreiding</i>		
5035	0,01	tandheeskundigen en tandheeskundige specialisten
5034	0,04	diergeneeskundigen, veterinaire geneeskundigen
5033	0,14	geneeskundigen, medisch adviseurs, apothekers
5024	0,24	apothekersassistenten, opticiens, orthoptisten
0131	0,24	leerkrachten basis- en buitengewoon onderwijs
6332	0,36	juristen
5021	0,54	gediplomeerde verpleegkundigen, verloskundigen
2031	0,54	landbouwkundige vakspecialisten
3722	0,56	middelbare elektrotechnici
3921	0,58	bouwkundige technici, opzichters, werkvoorbereiders
1231	0,59	pastorale beroepen
<i>Lage opleidingspreiding</i>		
3721	0,61	elektriciens, elektro- en telecom(onderhouds)monteurs
5031	0,62	fysio-, arbeids- e.a. bewegingstherapeuten
9121	0,62	politie-, brandweer- en bewakingspersoneel
3023	0,62	technisch tekenaars
3621	0,64	auto-, motor- en bromfietsmonteurs
3731	0,64	hogere elektrotechnici
3931	0,65	architecten, geodeten e.a. hogere bouwkundigen
3211	0,65	productiepersoneel textielindustrie
0132	0,66	docenten voortgezet en hoger onderwijs
8221	0,66	kappers, schoonheidsspecialisten
3312	0,67	houtbewerkers, timmerlieden
3914	0,67	loodgieters, sanitair-installateurs en -reparateurs
7034	0,67	sociale wetenschapsbeoefenaren
3631	0,68	hogere werktuigkundigen
7033	0,68	maatschappelijk werkers, reclasseringsambtenaren
3915	0,68	overige bouwvaklieden, (spoor)weg- en reinigingswerkers
3614	0,69	machinebank- en plaatwerkers, gereedschaps- en modelmakers
3011	0,70	heftruck- en hefvorkchauffeurs
3613	0,70	lassers, constructiewerkers, edelmetaalsmeden

in de CBS-beroepenclassificatie uit 1984 (Dekker & De Grip, 1992; Loozen & Dekker, 1993), zodat het vakdeelmarktsegment hiermee preciezer kan worden afgebakend. Aangenomen wordt dat er slechts sprake is van een vakdeelmarkt indien de spreidingsindicator kleiner of gelijk is aan 0,70. In Tabel 1 staat een overzicht van de ROA-beroepsklassen waarvoor de spreidingsindex als (erg) laag wordt getypeerd.

De meeste van de in Tabel 2.1 vermelde beroepen met een erg lage opleidingspreiding zijn

zeer herkenbaar als vakdeelmarkt. Uit de codering van de ROA-beroepsklassen valt op te maken dat de meeste beroepen van hoger (derde digit van de beroepencode is een 3), of middelbaar (2) niveau zijn. Uit de eerste digit, die de beroepssector aangeeft, blijkt dat de medische sector (5) sterk vertegenwoordigd is. In de tweede groep, de beroepen met een lage opleidingspreiding, zijn vooral de technische beroepen (eerste digit een 3) dominant. In de lijst staan vijf beroepen met als derde (niveau-)digit een 1 (3211, 3312, 3915, 3011, 3613), die dus van lager

niveau zijn. Met name de bouwberoepen hebben echter vaak een vakspecifieke achtergrond op VBO-niveau, zodat de toerekening aan de vakdeelmarkt toch gerechtvaardigd lijkt. Voor de duidelijkheid moet daarbij worden opgemerkt dat voor zover er sprake is van functies op niveau 1 en 2, deze, zoals gezegd, tot het secundaire arbeidsmarktsegment worden gerekend.

Tabel 2 geeft een overzicht van de omvang en de ontwikkeling van de drie arbeidsmarktsegmenten, zoals deze zijn afgebakend op basis van bovengenoemde criteria. Uit de tabel blijkt dat de relatieve betekenis van de drie onderscheiden arbeidsmarktsegmenten in de periode 1985-1992 weinig is veranderd. De interne arbeidsmarkt en de vakdeelmarkt nemen ieder om en nabij een kwart van de arbeidsmarkt voor hun rekening. De resterende helft van de arbeidsmarkt kan worden getypeerd als de secundaire 'restmarkt'.

Tabel 2 Relatieve omvang van de arbeidsmarktsegmenten in de jaren 1985, 1988, 1990 en 1992

Jaar	Arbeidsmarktsegment		
	Interne markt %	Vakdeelmarkt %	Secundaire markt %
1985	25.4	27.7	46.9
1988	27.0	28.0	45.0
1990	26.7	24.8	48.5
1992	24.6	26.5	48.9

Stratificatie aan de aanbodzijde

In de segmentatietheorie wordt vaak aandacht besteed aan de segmentatie van het arbeidsaanbod. Arbeidskrachten met een sterke arbeidsmarktpositie zullen immers trachten toegang te krijgen c.q. te houden tot het primaire segment, terwijl de groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie vaak zijn aangewezen op de resterende banen op het secundaire segment.

In deze paragraaf zullen vier hypothesen worden geformuleerd ten aanzien van de groepen werkenden die zijn oververtegenwoordigd in bepaalde segmenten. In aansluiting daarop zullen vier hypothesen worden geformuleerd met be-

trekking tot de participatie in scholingsactiviteiten in de drie onderscheiden arbeidsmarktsegmenten.

Oververtegenwoordiging van bepaalde groepen werknemers

Vanwege de relatief grote aantrekkelijkheid van het primaire segment van de arbeidsmarkt (beloning, baan zekerheid, promotievooruitzichten) zal hier het aanbod de vraag naar arbeid overtreffen en een rantsoenering ontstaan van de beschikbare primaire banen (Glebbeeck, 1993). Arbeidskrachten met een sterke arbeidsmarktpositie zullen degenen met een zwakkere arbeidsmarktpositie van het primaire segment verdringen. Dit leidt tot de volgende hypothesen:

1 Mannen zijn oververtegenwoordigd op de interne arbeidsmarkt en de vakdeelmarkt; vrouwen zijn daarentegen oververtegenwoordigd op het secundaire segment.

In de segmentatietheorie wordt doorgaans gesteld dat vrouwen, vanuit hun vaak zwakke arbeidsmarktpositie, zijn oververtegenwoordigd op de secundaire arbeidsmarkt. Reich e.a. (1973) schrijven dit toe aan het discrimineren van vrouwen op de beide andere marktsegmenten. Volgens Thurow (1975) kan daarbij sprake zijn van 'statistische discriminatie' – dat wil zeggen het projecteren van groepskenmerken op individuen – als gevolg waarvan werkgevers voor functies binnen interne markten de voorkeur geven aan mannelijke werknemers, bijvoorbeeld vanwege de geringere kans dat deze hun dienstverband opzeggen om hun kinderen te verzorgen (zie ook De Grip, 1987). De oververtegenwoordiging van vrouwen op de secundaire arbeidsmarkt wordt ook toegeschreven aan hun lossere binding met de arbeidsmarkt, waardoor er een grotere kans is op verlies aan investeringen in menselijk kapitaal en er hogere transactiekosten optreden (Cain, 1975).

2 Deeltijders zijn oververtegenwoordigd in het secundaire segment en ondervertegenwoordigd op de interne arbeidsmarkt.

Voltijders realiseren door hun langere werkweek een hoger rendement op hun (bedrijfsspecifiek) human capital dan degenen die in deeltijd werken. Daardoor geven werkgevers er vaak de voorkeur aan te investeren in de scholing

van voltijdwerkers. Bovendien is full-time werken op een interne arbeidsmarkt vaak een voorwaarde om te kunnen doorstromen naar hogere functies.

Met name de lagere functies binnen het secundaire segment zijn bij uitstek geschikt om in deeltijd vervuld te worden. Pieken in de productie kunnen worden opgevangen door de (tijdelijke) inzet van extra arbeidskrachten. Bovendien is de benodigde inwerktijd gering en is er geen sprake van loopbaantrajecten, die investeringen in human capital vereisen.

3 Jongeren zijn oververtegenwoordigd in het secundaire segment.

Jongeren hoeven niet per se een zwakke arbeidsmarktpositie te hebben. Wel hebben nieuwkomers altijd het probleem dat zij hun plek op de arbeidsmarkt nog moeten vinden. Voor deze groep is het secundaire segment te beschouwen als een wachtkamer voor toetreding tot de interne markt (zie Dekker, De Grip & Heijke, 1996). In de segmentatietheorie wordt de oververtegenwoordiging van jongeren in het secundaire segment doorgaans toegeschreven aan hun lossere binding met de arbeidsmarkt, c.q. de organisatie waar zij werken (zie Piore, 1975). Ook vanuit matching theorieën (Spilerman, 1977; Olzewski, 1981) wordt aangegeven dat de nieuwkomers op de arbeidsmarkt pas na enige tijd een 'optimale', bij hun passende, baan vinden. Het kan dus enige tijd duren voordat men erin slaagt om een positie op de interne arbeidsmarkt te verwerven.

Met betrekking tot de vakdeelmarkt is het moeilijk om algemene uitspraken te doen over de leeftijdsverdeling. In principe kunnen jongeren met de vereiste specifieke beroepsopleiding meteen instromen op een vakdeelmarkt.

4 Op de interne arbeidsmarkt en de vakdeelmarkt ligt het gemiddelde opleidingsniveau boven dat van het secundaire segment.

De hypothese is deels triviaal, vanwege het feit dat wij het primaire segment hebben afgebakend van het secundaire segment op basis van het functieniveau. Voorzover hoger opgeleiden werkzaam zijn in hogere functies, is immers aan de hypothese voldaan. Deze hypothese is toch opgenomen, omdat de relatie tussen func-

tioniveau en opleidingsniveau geenszins perfect is en wij graag willen nagaan of hoger opgeleiden inderdaad een sterkere arbeidsmarktpositie innemen dan lager opgeleiden. De idee hierbij is dat de rantsoenering van de primaire banen door werkgevers ertoe leidt dat zij een selectie kunnen maken uit de verschillende aanbieders van arbeid (Thurow, 1979). Een probleem hierbij is echter dat de werkgever geen volledige informatie heeft over de productieve vaardigheden van de aanbieders van arbeid. Bovendien moet de werknemer op een interne arbeidsmarkt ook geschikt zijn om vanuit de intrede functie door te groeien naar vervolgfuncties. De werkgever moet daarom op zoek naar indicaties voor de (potentiële) productiviteit en doorgroeimogelijkheden van de werknemer. Het opleidingsniveau is een belangrijk geaccepteerd signaal. Individuen kunnen door meer scholing te volgen of door bepaalde scholing sneller en met hogere cijfers af te ronden, een signaal van hun productiviteit en doorgroeimogelijkheden afgeven.

Scholingsparticipatie

Ten slotte besteden wij nog aandacht aan de participatie in scholingsactiviteiten op de drie segmenten. Aanvullende scholing voorkomt bijvoorbeeld veroudering van kennis en vaardigheden, die kan ontstaan als gevolg van technologische en organisatorische ontwikkelingen. Zowel voor de werkenden op de vakdeelmarkt als de werkenden op de interne arbeidsmarkt is het daarom belangrijk om bij te scholen. Aanvullende scholing kan ook corrigerend optreden met betrekking tot de matching tussen individu en functie (bevordering). Daarnaast kan aanvullende scholing dienen als voorbereiding op de bevordering naar een hogere (interne) functie.

Ten aanzien van de participatie in scholingsactiviteiten in de drie arbeidsmarktsegmenten kunnen de volgende hypothesen worden geformuleerd.

5 Aanvullende scholing is vooral op de interne arbeidsmarkt te verwachten.

De initiële opleidingsachtergrond van arbeidskrachten wordt volgens de screening-theorie van Thurow (1975) op de interne arbeidsmarkt gebruikt om potentiële werknemers te selecteren op hun trainbaarheid. Om hen vervolgens

de benodigde productieve vaardigheden aan te leren door on-the-job training en cursussen te volgen. Bijgevolg zijn er binnen organisaties met een interne arbeidsmarkt faciliteiten aanwezig voor het aanbieden van dergelijke scholing. Het trainingsproces stopt daarom niet na de intrede, maar herhaalt zich bij elke volgende stap op de loopbaanladder.

Op de vakdeelmarkten zal vooral geïnvesteerd worden in bijscholing om kennisveroudering door technologische en organisatorische ontwikkelingen te voorkomen. Daarentegen is op dit marktsegment door het vrijwel ontbreken van promotieperspectieven, een geringere prikkel om zich door aanvullende scholing te kwalificeren voor een hogere functie. Bovendien mag worden verwacht dat door de geringere binding met het bedrijf waar men werkzaam is, de werkgevers op vakdeelmarkten doorgaans niet geneigd zijn te investeren in de scholing van de werkenden. Volgens De Grip (1987) is daarbij vaak sprake van een zogenaamd 'prisoners dilemma'.

Binnen de secundaire arbeidsmarkt worden beduidend minder scholingsactiviteiten verwacht. Vanwege de instabiliteit van de dienstverbanden in het secundaire segment zullen zowel werkgevers als werknemers niet investeren in verdere scholing. Deze redenering gaat er echter van uit dat beide partijen zich neerleggen bij de bestaande situatie. Met name jongeren kunnen echter door in zichzelf te investeren de afsluitende werking van de secundaire markt doorbreken en doorstromen naar het interne segment (zie ook Glebbeek, 1993).

6 De deelname aan scholing daalt naarmate de leeftijd stijgt.

Het volgen van een opleiding is volgens de human-capital theorie een individuele investeringsbeslissing die leidt tot productiviteitsstijging. Scholing brengt zowel directe kosten met zich mee, zoals uitgaven aan boeken, collegegeld e.d., als indirecte kosten in de vorm van gederfd inkomen. De opbrengsten bestaan uit het hogere loon dat wordt verkregen als gevolg van de gestegen productiviteit. Voor het individu is het van belang om te weten wat het rendement van deze extra opleidingsinspanning is. Het rendement zal hoger zijn naarmate de periode, waarin van de investering kan worden geprofiiteerd langer is. Bijgevolg zullen jongeren vaker

besluiten om een bepaalde opleiding te volgen dan ouderen. De periode, waarin het human capital rendeert, is voor de laatste groep immers korter, waardoor de stroom extra inkomsten niet altijd opweegt tegen de te maken kosten.

Dezelfde redenering gaat echter ook op voor de werkgevers. Ook vanuit hun standpunt rendeert het aanbieden van scholings- en trainingsmogelijkheden aan jongeren langer dan het aanbieden van deze mogelijkheden aan ouderen. Met name op de interne arbeidsmarkten is ook sprake van zogenaamde arbeidsmarkt-endogene kwalificering (Glebbeek, 1993), waarbij slechts degenen die goed functioneren en promotie maken in aanmerking komen voor verdere scholing, die weer als voorwaarde dient voor een volgende promotie. Jongeren zullen relatief vaak toegang hebben tot scholing, omdat zij nog maar pas begonnen zijn aan het promotie-toerenooi. Eenmaal buitengesloten van 'the way to the top' (Rosenbaum, 1984), zal de toegang tot aanvullende opleidingen verminderen.

Jongeren op de secundaire arbeidsmarkt zullen een extra opleiding vooral gebruiken om zich vanuit dit segment te kwalificeren voor het primaire arbeidsmarktsegment. Voor jongeren die zich reeds op een vakdeelmarkt bevinden is de verwachting dat zij minder scholing volgen dan jongeren op de interne (en de secundaire) arbeidsmarkt, omdat zij reeds een goed bij hun vak aansluitende initiële beroepsopleiding hebben gevolgd.

7 Hoger opgeleiden volgen vooral op de interne arbeidsmarkt meer additionele scholing dan lager opgeleiden.

Voor de interne arbeidsmarkten, waar de nieuw aangeleerde vaardigheden veelal bedrijfsspecifiek zijn, zal de werkgever de trainingskosten (inclusief de tijd van de werknemer) voor zijn rekening nemen. De werkgever zal deze trainingskosten trachten te minimaliseren. In de eerste plaats door selectie aan de poort, zoals de screeningtheorie van Thurow 1975 benadrukt, maar vervolgens ook door selectie binnen de organisatie. De meest productieve (hoog opgeleide) werknemers zullen doorstromen naar vervolgfuncties en hierdoor aanvullende scholing volgen. Wanneer het rendement van een aanvullende opleiding voor hoger opgeleiden hoger is dan voor lager opgeleiden, zullen werkgevers de beschikbare trainings-

Tabel 3 Percentage mannen en vrouwen per arbeidsmarktsegment, 1992

Geslacht	Arbeidsmarktsegment			Totaal %
	Interne markt %	Vakdeelmarkt %	Secundaire markt %	
Man	65.0	67.8	56.5	61.6
Vrouw	35.0	32.2	43.5	38.4

Tabel 4 Percentage vol- en deeltijders per arbeidsmarktsegment, 1992

Arbeidstijd	Arbeidsmarktsegment			Totaal %
	Interne markt %	Vakdeelmarkt %	Secundaire markt %	
Voltijd	81.0	80.5	68.6	74.8
Deeltijd	19.0	19.5	31.4	25.2

plaatsen (of budgetten) bestemmen voor die werknemers die reeds opgeleid zijn.

8 Deeltijders volgen minder scholing dan voltijds werkkenden

Dezelfde kosten-baten overwegingen leiden ertoe dat deeltijders verhoudingsgewijs minder zullen participeren in scholingsactiviteiten, omdat door hun kortere werkweek het geïnvesteerde human capital minder rendeert dan bij voltijders. Bovendien zullen deeltijders zijn ondervertegenwoordigd op de interne arbeidsmarkt (hypothese 2), het segment waar juist sterk de nadruk ligt op de noodzaak van het volgen van bedrijfsspecifieke opleidingstrajecten.

Toetsing van de hypothesen

In deze paragraaf zal op basis van empirische gegevens nader worden ingegaan op de veronderstelde oververtegenwoordiging van werknemers met een sterke arbeidsmarktpositie in het primaire segment en op de verschillen in aanvullende scholingsmogelijkheden op de drie segmenten³. De tabellen zijn samengesteld uit het OSA-aanbodsurvey van 1992.

Sterke en zwakke arbeidsmarktposities

Tabel 3 geeft een beeld van de man-vrouwver-

deling binnen de drie onderscheiden arbeidsmarktsegmenten. Uit deze tabel blijkt overeenkomstig hypothese 1 dat mannen zijn oververtegenwoordigd op de interne en de vakdeelmarkt⁴. Zoals uit Tabel 1 reeds naar voren kwam, zijn veel beroepen die tot de vakdeelmarkt gerekend kunnen worden typische mannenberoepen. Maar ook op de interne arbeidsmarkt wordt de relatieve oververtegenwoordiging van mannen bevestigd. Op de secundaire markt is het merendeel van de werkenden eveneens van het mannelijke geslacht, maar hier zijn zoals verwacht de vrouwen verhoudingsgewijs oververtegenwoordigd.

Tabel 4 geeft per arbeidsmarktsegment een beeld van het percentage deeltijders en voltijders. Aangenomen is dat iemand parttime werkt indien hij of zij per week 32 uur of minder werkt. Uit de tabel blijkt dat inderdaad op de interne arbeidsmarkt relatief weinig in deeltijd wordt gewerkt, terwijl het percentage deeltijdwerkkenden verreweg het hoogst is in het secundaire segment. De tweede hypothese – weinig deeltijd op de interne arbeidsmarkt en veel deeltijd in het secundaire segment – wordt dus ook bevestigd.

De twee groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie, vrouwen en deeltijders, zijn natuurlijk niet onafhankelijk van elkaar. Daarom presenteren wij in Tabel 5 de onderverdeling van vol- en deeltijders naar geslacht. Uit de ta-

Tabel 5 Full-time en part-time werknemers naar arbeidsmarktsegment en geslacht, 1992

Geslacht	Arbeidsmarktsegment							
	Interne markt		Vakdeelmarkt		Secundaire markt		Totaal	
	deeltijd %	voltijd %	%	deeltijd %	voltijd %	%	deeltijd %	voltijd %
Man	14.3	76.9	19.9	79.4	13.9	76.0	15.2	77.2
Vrouw	85.7	23.1	80.1	20.6	86.1	24.0	84.8	22.8

Tabel 6 Leeftijdsopbouw per arbeidsmarktsegment, 1992

Leeftijd	Arbeidsmarktsegment			
	Interne markt %	Vakdeelmarkt %	Secundaire markt %	Totaal %
15-29 jaar	29.1	22.2	34.6	29.9
30-44 jaar	43.2	43.4	40.7	42.0
45-64 jaar	27.6	34.5	24.8	28.0

Tabel 7 Opleidingsstructuur per arbeidsmarktsegment, 1992

Opleiding	Arbeidsmarktsegment			
	Interne markt %	Vakdeelmarkt %	Secundaire markt %	Totaal %
Basisonderwijs	5.2	5.9	14.8	10.0
LBO/MAVO	33.3	35.3	43.2	38.7
MBO	40.6	31.6	33.0	33.5
HBO/HAVO	18.2	23.3	8.4	14.8
WO	2.7	4.0	0.6	2.0

bel blijkt duidelijk het verband tussen arbeidsduur en geslacht. Op alle drie segmenten wordt het overgrote deel van de deeltijdarbeid door vrouwen verricht.

In Tabel 6 wordt de leeftijdsopbouw per arbeidsmarktsegment in beeld gebracht. De hypothese dat jongeren zijn oververtegenwoordigd in het secundaire segment (hypothese 3), wordt bevestigd. Ruim eenderde van degenen die op de secundaire markt werkzaam zijn, is jonger dan 30 jaar. Op de interne markt, maar vooral ook op de vakdeelmarkt is het aandeel van jongeren in het totaal aantal werkenden aanmerkelijk lager.

Tabel 7 geeft een overzicht van de hoogst vol-

toeide dagopleiding van de werkenden in de drie arbeidsmarktsegmenten. Uit de tabel blijkt dat het gemiddelde opleidingsniveau op de interne markt boven dat van de secundaire markt ligt. Bijna 60% van degenen die zich op de secundaire markt bevinden heeft als hoogst voltooide dagopleiding slechts basisonderwijs of MAVO/Lager beroepsonderwijs (LBO) gevolgd en beschikt derhalve niet over een 'startkwalificatie' voor de arbeidsmarkt. Op de interne arbeidsmarkt hebben de meeste werkenden daarentegen een MBO-opleiding of hoger gevolgd. Daarbij zijn vooral de MBO'ers sterk oververtegenwoordigd. Op de vakdeelmarkt zijn de hoger opgeleiden sterk oververtegenwoordigd. Dit alles stemt overeen met hypothese 4.

Tabel 8 Organisatie van cursussen per arbeidsmarktsegment, 1992

Opleiding	Arbeidsmarktsegment			Totaal %
	Interne markt %	Vakdeelmarkt %	Secundaire markt %	
Organiseert cursussen	77.5	54.2	54.9	60.8
Geen cursussen	22.5	45.8	45.1	39.2
	100.0	100.0	100.0	100.0

Tabel 9 Scholingsdeelname per arbeidsmarktsegment, 1990-1992

	Arbeidsmarktsegment			Totaal %
	Interne markt %	Vakdeelmarkt %	Secundaire markt %	
Volgt scholing	35.3	27.9	19.1	26.6

Scholingsdeelname

Tabel 8 geeft een overzicht van het percentage werkenden dat werkzaam is bij bedrijven waar scholingsactiviteiten worden georganiseerd. Uit de tabel blijkt dat op de interne markt 78% van de werkenden werkzaam is bij een bedrijf dat cursussen organiseert, tegenover nog geen 55% van de werkenden op de vakdeelmarkt en de secundaire arbeidsmarkt. Dit bevestigt de hypothese dat aanvullende scholing vooral op de interne arbeidsmarkt voorkomt, al moet daarbij de kanttekening worden gemaakt dat ook op de vakdeelmarkt en de secundaire arbeidsmarkt de meerderheid van de werkenden werkzaam is bij een bedrijf dat condities schept voor het kunnen volgen van aanvullende scholing. Het valt op dat er op dit punt nagenoeg geen verschil is tussen de vakdeelmarkt en de secundaire arbeidsmarkt.

Tabel 9 laat zien in welke mate arbeidskrachten op de drie segmenten ook daadwerkelijk scholing volgen. Uit de tabel blijkt dat in de periode 1990-1992 ruim een kwart van de werkenden aan scholingsactiviteiten heeft deelgenomen. Daarbij is de scholingsdeelname op de interne arbeidsmarkt inderdaad het grootst. Op de secundaire arbeidsmarkt blijft de scholingsparticipatie daarbij sterk achter.

Op grond van de tabellen 8 en 9, waaruit blijkt dat er op de interne arbeidsmarkt meer cursusmogelijkheden zijn en dat er ook daadwerke-

lijk meer aan scholing wordt deelgenomen, kunnen wij concluderen dat, zoals op basis van hypothese 5 werd verwacht, inderdaad op de interne markt de meeste aanvullende scholing wordt gevolgd.

Tabel 10 geeft een overzicht van de scholingsparticipatie per arbeidsmarktsegment naar leeftijdsgroep. Uit de tabel blijkt dat overeenkomstig hypothese 6 de deelname aan scholing daalt naarmate de leeftijd stijgt. Op alle drie segmenten participeren oudere arbeidskrachten duidelijk minder in scholingsactiviteiten. Op de vakdeelmarkt en de secundaire arbeidsmarkt is de scholingsdeelname verreweg het hoogst onder de jongeren. Het is opvallend dat in het interne segment slechts sprake is van een gering verschil in de scholingsparticipatie van jongeren en de deelname van arbeidskrachten tussen de 30 en 45 jaar oud. Te zamen met de jongeren die werkzaam zijn op de vakdeelmarkten zijn dit de drie groepen, waarbij de scholingsparticipatie het hoogst ligt. Waarschijnlijk gaat het bij de jongeren op de vakdeelmarkt voor een belangrijk deel om de afronding van de initiële vakopleiding binnen de duale leerwegen (leerlingwezen, in-service opleidingen, e.d.).

Tabel 11 geeft een overzicht van de scholingsdeelname naar het opleidingsniveau van de werkenden. Uit de tabel blijkt dat in alle drie segmenten de scholingsdeelname van ongeschoolden (alleen basisonderwijs) sterk achterblijft. Hun participatie is vooral op de secundaire ar-

Tabel 10 Scholingsparticipatie naar leeftijd per arbeidsmarktsegment, 1990-1992

Leeftijd	Arbeidsmarktsegment			Totaal %
	Interne markt %	Vakdeelmarkt %	Secundaire markt %	
15-29 jaar	37.1	34.0	23.8	30.3
30-44 jaar	39.8	28.7	16.8	27.7
45-64 jaar	21.5	17.7	13.9	17.3

Tabel 11 Scholingsparticipatie naar opleidingsniveau per arbeidsmarktsegment, 1990-1992

Opleiding	Arbeidsmarktsegment			Totaal %
	Interne markt %	Vakdeelmarkt %	Secundaire markt %	
Basisonderwijs	21.4	20.8	9.9	14.3
LBO/MAVO	32.3	22.0	17.0	22.4
MBO/HAVO/VWO	41.2	32.1	23.7	32.0
HBO	32.9	34.1	30.8	33.0
WO	28.6	15.8	-	16.7

Tabel 12 Scholingsparticipatie door part-time en full-time werkenden, 1990-1992

Opleiding	Arbeidsmarktsegment			Totaal %
	Interne markt %	Vakdeelmarkt %	Secundaire markt %	
Deeltijd	32.6	19.4	10.4	18.6
Voltijd	36.0	30.7	22.5	29.2

beidsmarkt erg laag. Dit geeft aan dat er vooral bij de eenvoudige functies op dit segment amper in scholing wordt geïnvesteerd. De hypothese, dat hoger opgeleiden vooral op de interne arbeidsmarkt meer additionele scholing volgen dan lager opgeleiden (hypothese 7) blijkt alleen op te gaan voor ongeschoolden.

Daarentegen blijft de scholingsparticipatie van de LBO- en MAVO'ers op de interne arbeidsmarkt niet achter bij de scholingsdeelname van de hoger opgeleiden. Opvallend genoeg is de scholingsparticipatie het hoogst op het midden-niveau (MBO/HAVO/VWO). Op de beide andere segmenten is de scholingsdeelname het hoogst bij de HBO'ers.

De hypothese dat deeltijders vanwege hun zwakke arbeidsmarktpositie minder participeren in scholingsactiviteiten (hypothese 8) wordt

bevestigd door de in Tabel 12 gepresenteerde cijfers. Verbijzonderd naar segment zijn het vooral de deeltijders in het secundaire segment die geen scholing volgen. Opvallend genoeg blijft de scholingsparticipatie van de deeltijd werkenden op de interne markt slechts in geringe mate achter bij de scholingsdeelname van de voltijd werkenden.

Conclusies

In dit artikel hebben wij de Nederlandse arbeidsmarkt ingedeeld in drie segmenten: de interne arbeidsmarkt, de vakdeelmarkt en de secundaire arbeidsmarkt. Uitgangspunt voor de segmentering waren factoren die betrekking hebben op de vraagzijde van de arbeidsmarkt: de structurele kenmerken van de functie die wordt

uitgevoerd of van het bedrijf waar men werkzaam is. Daarbij zijn de volgende criteria gehanteerd: bedrijfsgrootte, functieniveau, nauwe relatie tussen opleiding en beroep en zelfstandige beroepsuitoefening. Onze afbakening van de marktsegmenten leidde ertoe dat de twee primaire segmenten, interne arbeidsmarkt en de vakdeelmarkt, strikt werden afgebakend. Vooral het bedrijfsgrootte-criterium sluit een relatief groot deel van de werkenden buiten het interne arbeidsmarktsegment. De strikte afbakening van de interne arbeidsmarkt en de vakdeelmarkt maken van het secundaire segment een restmarkt met zowel ongeschoolde functies in de grotere bedrijven als niet-vakspecifieke middelbare en hogere functies in de kleinere bedrijven, waarvan de personeelsomvang niet de schaal heeft die vereist is voor het creëren van een interne arbeidsmarkt.

Van de acht opgestelde hypothesen hadden er vier betrekking op de oververtegenwoordiging van werkenden met een sterke arbeidsmarktpositie op het primaire segment en de oververtegenwoordiging van arbeidskrachten met een zwakke arbeidsmarktpositie op het secundaire segment. Indicerings van de arbeidsmarktposities vond daarbij achtereenvolgens plaats op basis van geslacht, deeltijdwerk, leeftijd en opleidingsniveau. De hypothesen betreffende de oververtegenwoordiging van mannen, voltijders, hoger opgeleiden en jongeren op het primaire segment werden empirisch bevestigd.

Vier andere hypothesen hadden betrekking op de scholingsparticipatie in de drie arbeidsmarktsegmenten. Zoals verwacht, werd ook de hypothese dat de scholingsdeelname daalt naarmate de leeftijd stijgt bevestigd. Opvallend is dat op de interne arbeidsmarkt de scholingsparticipatie van jongeren slechts in geringe mate verschilt van de scholingsdeelname van de arbeidskrachten van 30-45 jaar. De werkenden op de interne arbeidsmarkt bleken, zoals verwacht, veel meer toegang te hebben tot door de bedrijven georganiseerde opleidingen en volgen ook daadwerkelijk meer scholing. De hypothese dat hoger opgeleiden vooral op de interne arbeidsmarkt meer additionele scholing volgen dan lager opgeleiden bleek alleen op te gaan in relatie tot de ongeschoolden (alleen basisonderwijs). Dit beeld doet zich overigens op alle drie segmenten voor. Verder blijkt dat de scholingsparticipatie in de interne arbeidsmarkt het hoogst is bij de MBO'ers, terwijl op de beide andere segmenten

de HBO'ers verhoudingsgewijs de meeste scholing volgen. Opvallend genoeg participeren de WO'ers relatief weinig in scholingsactiviteiten. Ten slotte werd ook de hypothese dat deeltijders minder participeren in scholingsactiviteiten bevestigd. Op de interne arbeidsmarkt is het verschil in scholingsdeelname tussen deeltijders en voltijdwerkenden overigens slechts gering.

Het onderzoek heeft ook aangetoond dat het onderscheiden van verschillende arbeidsmarktsegmenten voor de analyse van het scholings- en mobiliteitsgedrag zeer zinvol is. Ook de gehanteerde indeling is goed bruikbaar gebleken. In de eerste plaats heeft de wijze waarop de segmenten zijn afgebakend als voordeel dat geen gebruik is gemaakt van kenmerken van de werkenden maar van 'structurele' kenmerken van de baan die wordt uitgeoefend. Dit sluit aan op het uitgangspunt van de segmentatietheorie dat de nauw met de organisatie- en functiekenmerken verweven allocatieprocessen de centrale factor vormen voor de segmentatie van de arbeidsmarkt. In de tweede plaats sluit de ruime definitie van het secundaire arbeidsmarktsegment goed aan bij de toenemende mate waarin ook middelbaar en hoger opgeleiden niet automatisch in functies terecht komen die tot de primaire arbeidsmarkt gerekend worden. Daarmee maakt de gehanteerde indeling het ook mogelijk het veranderde karakter van dit secundaire arbeidsmarktsegment beter te analyseren dan wanneer wordt uitgegaan van de traditionele engere definitie van het secundaire segment van de arbeidsmarkt, die zich beperkt tot de banen op de laagste functieniveaus. Wel zou kunnen worden onderzocht in hoeverre het wenselijk zou zijn het secundaire segment, zoals het hier is gedefinieerd, eventueel verder op te splitsen op basis van de 'structurele' arbeidsmarktpositie van de te onderscheiden functies. Daarbij zou bijvoorbeeld gedacht kunnen worden aan het functieniveau, het doorgroei potentieel e.d.

Noten

- 1 Verschuiving van de grens op basis van 1992-data met plus en min 10 werknemers geeft een verandering van het aantal werkenden op de interne arbeidsmarkt met respectievelijk -4 en +21/2%-punt.
- 2 Op basis van EBB-gegevens over 1988-1992 heeft 27% van de werkenden een functie met ARBI-ni-

- veau 2 of lager; 41 % heeft een functieniveau 3 of lager.
- 3 Daarbij beperken we ons telkens tot bivariate analyses. Multivariate analyses van het scholingsgedrag van de werkenden op de onderscheiden arbeidsmarktsegmenten zijn te vinden in Dekker, De Grip en Heijke (1995). Deze multivariate analyses leiden ten aanzien van de in dit artikel geformuleerde hypothesen niet tot andere conclusies.
- 4 Tenzij anders vermeld, zijn de afwijkingen steeds significant (op basis van de chi-kwadraat toets).

Literatuur

- Althausen, R.P., A.L. Kalleberg (1981), Firms, Occupations, and the Structure of Labour Markets: A Conceptual Analysis, in: *Sociological Perspectives on Labour Markets*, blz. 119-149, Oelando: Academic Press.
- Cain, G.C. (1975), The challenge of dual and radical theories of the labour market to orthodox theory, *Journal of Economic Literature*, Vol. 65 No. 2 (May), blz. 16-22.
- Cairnes, J.E. (1873), *Some Leading Principles of Political Economy Newly Expounded*, London: MacMillan.
- Dekker, R.J.P. en A. de Grip (1992), *Vergelijking tussen de CBS- en de ROA-beroepenclassificatie*, ROA-Werkdocument ROA-W-1992/3, Maastricht: ROA.
- Dekker, R.J.P., A. de Grip en J.A.M. Heijke (1995), *Arbeidsmarktsegmentatie en arbeidsmarktgedrag*, OSA W127, Den Haag.
- Dekker, R., A. de Grip en J.A.M. Heijke (1996), *The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labourmarket*, ROA-RM-1996/4E, Maastricht: ROA.
- Doeringer, P.B. en M.J. Piore (1971), *International labour markets and manpower analysis*, Lexington, Heath.
- Glebbeeck, A.C. (1993), *Perspectieven op loopbanen*, dissertatie, Groningen.
- Grip, A. de (1985), Arbeidsmarkttheorieën, een overzicht, *Maandschrift Economie*, vol. 49, no. 4, blz. 333-345.
- Grip, A. de (1987), *Onderwijs en arbeidsmarkt Scholingsdiscrepanties*, Amsterdam: VU-uitgeverij.
- Grip, A. de, L.F.M. Groot, J.A.M. Heijke en E.J.T.A. Willems (1990), *De aansluiting tussen beroepen en functies en de relatie met scholings- en mobiliteitsprocessen*, OSA-Werkdocument W80, Den Haag.
- Grip, A. de en J.A.M. Heijke (1988), *Arbeidsmarktindicatoren: een inventarisatie*, ROA-Werkdocument ROA-W-1988/1, Maastricht: ROA.
- Hoof, J.J. van en J. Dronkers (1980), *Onderwijs en arbeidsmarkt*, Sociologische monografieën, Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Huijgen, F. (1989), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland*, deel III, OSA-Voorstudie V33, Den Haag.
- Loo, P.J.E. van de, R.J.P. Dekker en A. de Grip (1990), Arbeidsmarktsegmentatie als uitgangspunt voor een beroepenclassificatie, in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 8, no. 1, 1992, blz. 19-31.
- Loozen, S.W.H.C. en R.J.P. Dekker (1993), *De relatie tussen beroep en opleiding, uitkomsten van de Arbeidskrachtentelling en de Enquête beroepsbevolking*, Supplement bij de Sociaal-economische maandstatistiek, 1993, no. 4, CBS, Voorburg/Heerlen.
- Lutz, B. en W. Sengenberger (1974), *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik*, Göttingen: Otto Schwartz & Co.
- Mintzberg, H. (1983), *Structure in fives: designing effective organizations*, Prentice-Hall International.
- Olzewski, D.E (1981), Career paths and vocational education, in: P.B. Doeringer en B. Vermeulen (eds.), *Jobs and training in the 1980's. Vocational policy and the labour market*, Boston: Martinus Nijhoff Publishing.
- Piore M.J. (1975), Notes for a Theory of Labour Market Stratification, in: R.D. Edwards, M. Reich, D. en M. Gordon (eds.), *Labour Market Segmentation*: London: Lexington Books, blz. 125-150.
- ROA (1994), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 1998*, Statistische bijlage, ROA-R-1994-10B, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht.
- Schwan, R. (1993), *Organisationskonfigurationen und interne Arbeitsmärkte*, dissertatie, RU Limburg, Maastricht.
- Spilerman, S. (1977), Careers, Labour Market Structure, and Socioeconomic Achievement, *American Journal of Sociology*, Vol. 83, No. 3, blz. 551-593.
- Thurow, L.C. (1975), *Generating inequality*, New York: MacMillan.
- Thurow, L.C. (1979), A Job Competition Model, in: M.J. Piore (ed.) *Unemployment and inflation*, blz. 17-32, White Plains NY: Sharpe.
- Wolfs, G. (1992), *Firm internal labour markets in the Netherlands, a contract-theoretical approach*, Dissertation nr. 92-6, Faculty of Economics and Business Administration, University of Limburg, Maastricht.