

Arbeidsmarktsegmenten in de bedrijfstak horeca

Het Bedrijfschap Horeca houdt jaarlijks ten behoeve van het beleid van de sociale partners een onderzoek naar de werkgelegenheidsstructuur in de bedrijfstak. De bedrijfstak omvat ruim 43.000 bedrijven, waarin in 1994 ongeveer 173.000 werknemers en 57.000 ondernemers en meewerkende gezinsleden werkzaam waren.

De OSA heeft met een rapport over arbeidsmarktsegmentatie en arbeidsmarktgedrag het thema van de arbeidsmarktsegmentatie weer actueel gemaakt. Op basis van empirisch materiaal over de bedrijfstak horeca is nagegaan of een aantal algemene hypothesen over verschillen tussen de arbeidsmarktsegmenten ook op bedrijfstakniveau opgeld doen. Ook wordt ingegaan op verschillen ten aanzien van een specifiek aspect in het personeelsbeleid: de behoefte bij ondernemers aan aanvullende scholing voor hun werknemers.

Ten slotte worden de bij de segmentatie gehanteerde indelingscriteria nog eens kritisch tegen het licht gehouden. Bij het onderscheiden van arbeidsmarktsegmenten blijkt voor de bedrijfstak horeca het criterium bedrijfs grootte minder relevant te zijn dan informatie over gevolgde vakcursussen en aantal jaren arbeidservaring in de bedrijfstak.

Een al wat ouder thema in de arbeidsmarktliteratuur is de segmentatie-theorie¹: er is een groep werknemers met een sterke positie op de arbeidsmarkt en er is een groep werknemers met een zwakkere positie. Beide groepen onderscheiden zich op een aantal functie-, bedrijf- en persoonsgebonden kenmerken zoals soort arbeidscontract, personeelsomvang van het bedrijf, opleiding, geslacht, leeftijd, functie, beloning. Dit onderscheid is het resultaat van diverse mechanismen op de arbeidsmarkt, waaronder verschillen in personeelsbeleid dat bedrijven hanteren voor verschillende functies. Voor bedrijfstakbeleid is het van belang inzicht te hebben in de werking van de arbeidsmarkt en in het personeelsbeleid dat in bedrijven gevoerd wordt.

In dit artikel wordt ingegaan op de vraag of het zinvol is om ook op bedrijfstakniveau te spreken over segmentatie van de arbeidsmarkt en wordt aangegeven dat het voor de analyse van de bedrijfstak horeca mogelijk is een alter-

natieve segmentatie-indeling langs één dimensie op te stellen.

In 1995 heeft de OSA (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek) de publicatie 'Arbeidsmarktsegmentatie en arbeidsmarktgedrag' uitgegeven. Hiermee is de arbeidsmarktsegmentatie als thema weer actueel gemaakt. De studie is verricht door Dekker e.a. van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, het ROA, van de Universiteit Maastricht.

Het arbeidsmarktsegmentenmodel dat Dekker e.a. hebben opgesteld berust op een driedeling. Eerst wordt de vakdeelmarkt onderscheiden aan de hand van het wel of niet aanwezig zijn van een bedrijfstakspecifieke beroepsopleiding. Daarna wordt de interne arbeidsmarkt afgezonderd aan de hand van alle functies op een hoog of middelbaar functieniveau in de bedrijven met meer dan 50 werknemers. Wat overblijft behoort tot het secundaire arbeidsmarktsegment: de functies op een laag functieniveau

* Drs. P.B.P. de Wit is projectleider bij de Onderzoeksdienst van het Bedrijfschap Horeca te Zoetermeer.



Figuur 1 Schema arbeidsmarktsegmenten

Bron: Dekker e.a., blz 29.

in de bedrijven met meer dan 50 werknemers en de functies waarvoor de werknemer geen bedrijfstak specifieke beroepsopleiding heeft in de kleinere bedrijven.

Bij de bespreking van de segmentatietheorie geven Dekker e.a. een aantal karakteristieken aan van de drie onderscheiden arbeidsmarktsegmenten. Uit de theorie leiden zij een viertal uitspraken af over persoonskenmerken van de werkenden in deze segmenten en over verschillen tussen bedrijfssectoren.

1 mannen zijn oververtegenwoordigd op de interne arbeidsmarktsegmenten en op de vakdeelmarkten;

vrouwen zijn daarentegen oververtegenwoordigd in het secundaire segment.

2 jongeren zijn oververtegenwoordigd in het secundaire segment en ondervertegenwoordigd op de interne arbeidsmarkt en mogelijk ook op de vakdeelmarkt.

3 op de interne arbeidsmarkten en de vakdeelmarkten ligt het gemiddelde opleidingsniveau boven dat van de werkenden op het secundaire segment.

4 interne arbeidsmarkten komen vooral voor in bedrijfstakken waarin veel grote bureaucratistische bedrijven voorkomen, vakdeelmarkten

vooral in de professionele diensten sector en secundaire markten vooral in de klassieke kapitalistische industrie.

Deze uitspraken worden voor de bedrijfstak horeca getoetst. Ook wordt ingegaan op de hypothese uit de theorie over de dubbele arbeidsmarkt, waarin gesteld wordt, dat in het primaire segment de goedbetaalde, duurzame en daarmee aantrekkelijke banen te vinden zijn en dat het secundaire segment als tegenhanger wordt gekenmerkt door lagere, minder betaalde banen die ook minder aantrekkelijk zijn.

De arbeidsmarktsegmenten

Het Bedrijfschap Horeca houdt jaarlijks een uitgebreide enquête over de werkgelegenheid in de horecabedrijven. In 1994 hebben aan dit onderzoek ruim 3.600 bedrijven meegewerkt (wat neerkomt op een bruikbare respons van 24%) en zijn er over ruim 17.000 werknemers (n) gegevens ontvangen. Na weging van de onderzoeksresultaten kunnen er uitspraken worden gedaan over de werknemers die op dat moment in de bedrijfstak werkzaam waren. In september

1994 waren er ongeveer 173.000 werknemers (N) in de bedrijfstak werkzaam.

Voor deze analyse zijn in eerste instantie op dezelfde wijze als Dekker e.a. hebben gedaan de werknemers in de bedrijfstak horeca in drie arbeidsmarktsegmenten ingedeeld. Eerst zijn de werknemers met een specifieke horeca-beroepsopleiding geselecteerd (leerlingstelsel, KMBO, MHS, HHS en enkele specifieke opleidingen)², daarna zijn de werknemers met een middelbaar of hoger functieniveau in de bedrijven met 50 of meer werknemers geselecteerd³. De overige werknemers behoren tot het secundaire segment.

Ten behoeve van een adequate beschrijving van de horeca-arbeidsmarkt blijkt het echter nodig nog een vierde arbeidsmarktgroep uit het secundaire segment te onderscheiden. Het gaat om de kaderwerknemers in de kleinere bedrijven. In de driedeling wordt de arbeidsmarktpositie van de medewerkers op een middelbaar en hoger functieniveau in de kleinere bedrijven te veel gelijk geschakeld met de overige werknemers van het secundaire segment. Op een groot aantal kenmerken komt het profiel van deze groep werknemers overeen met dat van de groep op een middelbaar en hoger functieniveau in de bedrijven met meer dan 50 werknemers. In deze analyse noemen we de gehele groep werknemers met een middelbaar en hoger functieniveau de kaderdeelmarkt. Dekker e.a. motiveren de aparte positie van de interne arbeidsmarkt vanuit de promotiemogelijkheden welke deze werknemers binnen het bedrijf hebben en het daarop gevoerde personeelsbeleid van de ondernemingen. In de horeca en wellicht in het algemeen in het kleine bedrijf, geldt echter dat de ondernemers in de bedrijven met minder dan 50 werknemers ten aanzien van deze kaderwerknemers een ander personeelsbeleid voeren dan voor de functies van het secundaire segment. In de analyse wordt de aparte positie van de werknemers op een middelbaar en hoger functieniveau in de bedrijven kleiner dan 50 werknemers bevestigd. Voor de vergelijkbaarheid met de analyse van Dekker zijn de twee groepen werknemers van de kaderdeelmarkt als aparte categorieën opgenomen.

Dekker e.a. maken voor hun studie gebruik van de data-set van de OSA-arbeidsaanbodsurveys. Belangrijk verschil tussen de data-sets van de OSA en van het Bedrijfschap Horeca is, dat het OSA-bestand uitgaat van alle werkzamen, in-

clusief de zelfstandigen, terwijl het bestand van het bedrijfschap alleen de werknemers telt. De resultaten uit beide data-sets kunnen daardoor niet zondermeer naast elkaar gelegd worden. Wel kan worden nagegaan of de algemene uitspraken van Dekker e.a. over de arbeidsmarktsegmenten ook voor het bestand horeca-werknemers opgeld doen.

Dekker e.a. rekenen de zelfstandigen in verband met hun branche specifieke kennis tot de vakdeelmarkt. Wanneer voor de bedrijfstak horeca ook de zelfstandigen en meewerkende familieleden volledig tot de categorie vakdeelmarkt worden gerekend is het wel mogelijk om de totaal-gegevens over bedrijfstak horeca te vergelijken met de verdeling van de segmenten voor alle bedrijfssectoren tezamen. Bij Dekker e.a. is de omvang van de vakdeelmarkt en de interne arbeidsmarkt elk ongeveer een kwart van alle werkzame personen. Iets minder dan de helft van alle werkzamen behoren tot het secundaire arbeidsmarktsegment.

In de horeca kan eenderde van alle werkzamen (dus inclusief de ongeveer 57.000 zelfstandigen en meewerkende familieleden) gerekend worden tot de vakdeelmarkt. De interne arbeidsmarkt is in de horeca gering: nog geen 3% van alle werkzamen. De overigen behoren volgens de definitie van Dekker e.a. tot het secundaire segment: 63% van alle werkzamen in de bedrijfstak horeca.

Tabel 1 geeft aan, dat ten opzichte van alle bedrijfssectoren in de bedrijfstak horeca de vakdeelmarkt groter, de interne arbeidsmarkt bijzonder klein en de secundaire arbeidsmarkt groter is.

Wanneer alleen naar de werknemers wordt gekeken maakt de vakdeelmarkt daar ongeveer 12,5% van uit. De kaderdeelmarkt in de grotere en kleinere bedrijven tezamen vormen ruim 15%. De overige ruim 70% van alle werknemers kan gerekend worden tot het secundaire segment.

Tenzij anders vermeld hebben de hier verder gepresenteerde cijfers over de bedrijfstak horeca betrekking op alleen het werknemersbestand.

Het kenmerkende arbeidsmarktsegment

Ruim 70% van de werknemers in bedrijfstak horeca behoort volgens de tot hier gehanteerde indelingscriteria tot het secundaire arbeids-

Tabel 1 Vergelijking van de bedrijfstak horeca (1994) met alle bedrijfssectoren (1992)

	vakdeel- markt	arbeidsmarktsegment		secundaire arbeidsmarkt	totaal
		kaderdeelmarkt groot bedrijf	klein bedrijf		
	%	%	%	%	100 %
<i>alle bedrijfssectoren</i>					
- werkzamen	26,5	24,6	-	48,9	N = 3.006
<i>bedrijfstak horeca</i>					
- werkzamen	34,0	2,8	9,6	53,6	N = 230.000
- alleen werknemers	12,3	3,8	12,8	71,2	173.000

Bronnen: Dekker e.a. 1995; Enquête Werkgelegenheid Bedrijfschap Horeca 1994.

marktsegment. Dit segment is, indien alleen naar de werknemers wordt gekeken, voor de bedrijfstak kenmerkend.

Wanneer de cijfers met die van Dekker e.a. worden vergeleken aan de hand van de segmentatie van alle werkzamen, dus inclusief de zelfstandigen en meewerkende gezinsleden, dan komt de segmentatie in de bedrijfstak horeca ten opzichte van de andere bedrijfssectoren genuanceerder te liggen. Het secundaire segment (inclusief het kader in de kleine bedrijven) blijft in de horeca groter dan gemiddeld, maar de bedrijfstak vormt dan geen uitschieter meer. Bedrijfssectoren met een even groot of groter secundair arbeidsmarktsegment zijn de voedingsindustrie, de sector handel en de sector vervoer en communicatie⁴.

Wat betreft de omvang van de vakdeelmarkt steekt de horeca bepaald niet ongunstig af ten opzichte van de andere sectoren. Met 34 % van de werkzamen zit de bedrijfstak ruim boven het gemiddelde van 26,5 %. Slechts enkele sectoren kennen een groter vakdeelmarktsegment: de agrarische sector, de bouw en de sector overheid en onderwijs.

Behalve de agrarische sector kent geen enkele andere sector een dergelijk klein interne arbeidsmarktsegment.

Dat de omvang van dit segment in de bedrijfstak horeca zo klein is, hangt samen met het kleinschalige karakter van de bedrijfstak. In de bedrijven met meer dan 50 werknemers werkt in totaal slechts 17% van alle horeca werknemers.

Een verdere lokalisering

Binnen de bedrijfstak horeca bestaan grote verschillen in werkzaamheden tussen bedrijfstypen. Het bedrijfschap onderscheidt 30 bedrijfstypen. Een overzichtelijker verdeling is die in 4 sectoren: de drankverstrekkende bedrijven (waaronder café-bedrijven, coffeeshops, horeca bij sportaccommodaties, bij ontmoetingscentra e.d.), de maaltijdverstrekkende bedrijven (restaurants, bistro's e.d.), de spijsverstrekkende bedrijven (snackbars, fastfoodrestaurants e.d.) en de logiesverstrekkende bedrijven (hotels, hotelrestaurants, pensions e.d.). In de drankverstrekkende bedrijven is eenderde van alle werknemers werkzaam, in de maaltijdverstrekkende bedrijven ruim een kwart, in de spijsverstrekkende bedrijven een vijfde en de resterende een vijfde werkt in de logiessector.

Tussen de bedrijfssectoren zijn aanzienlijke verschillen wat betreft de omvang van de verschillende arbeidsmarktsegmenten (Tabel 2). In twee sectoren is de vakdeelmarkt relatief groot: in de logiesverstrekkende bedrijven behoort 22,4% van de werknemers tot de vakdeelmarkt en bij de maaltijdverstrekkende bedrijven 17,8%. In de drankverstrekkende sector en vooral in de spijsverstrekkende sector blijkt de vakdeelmarkt kleiner dan gemiddeld. Wanneer de beide kaderdeelmarkten tezamen worden genomen zitten de sectoren drankverstrekkende bedrijven en maaltijdverstrekkende bedrijven aardig dicht tegen het gemiddelde van 16,6% aan (respectievelijk 17,2% en 15,8%). De kaderdeelmarkt in de spijsverstrekkende bedrijven is relatief klein (10,9%). De kaderdeelmarkt in de

Tabel 2 Arbeidsmarktsegmenten van werknemers in de horeca per afdeling en bedrijfssector (1994)

	vakdeel- markt	arbeidsmarktsegment kaderdeelmarkt			totaal
		groot bedrijf	klein bedrijf	secundaire arbeidsmarkt	
	%	%	%	%	%
<i>bedrijfssector</i>					
drankverstrekkend	6,6	4,1	13,1	76,1	100
maaltijd	17,8	0,8	15,0	66,5	100
spijs	4,8	1,7	9,2	84,3	100
logies	22,4	9,9	12,5	55,2	100
<i>afdeling</i>					
keuken	28,6	1,0	13,1	57,2	100
bediening	8,0	1,8	10,7	79,4	100
receptie	22,6	19,5	28,5	29,4	100
huishouding/alg.dienst	2,4	5,2	9,1	83,3	100
overige	14,6	12,4	24,2	48,8	100
totaal	12,3	3,8	12,8	71,2	100

Enquête Werkgelegenheid Bedrijfschap Horeca 1994.

logiessector is relatief groot. De relatief grote kaderdeelmarkt in de logiesverstrekkende bedrijven hangt direct samen met de schaalgrootte van de logiessector.

Een andere dwarsdoorsnede van de bedrijfstak is te maken naar afdeling, waarbij onderscheiden worden: keuken (20% van alle werknemers), bediening (52%), receptie (3%), huishouding en algemene dienst (7% respectievelijk 9%), en de overige functies (eveneens 9%).

De helft van de werknemers die deel uitmaken van de vakdeelmarkt is in de keuken werkzaam. De keuken is de afdeling met het hoogste percentage vakdeelmarkt (bijna 30%). Hoewel dat aangeeft dat er in de keuken relatief veel beroepsopleiden werken, behoort toch nog bijna 60% van de werknemers in de keuken tot het secundaire arbeidsmarktsegment.

Opvallend laag is het percentage werknemers in de afdeling bediening dat tot de vakdeelmarkt behoort: slecht 8% van het bedienend personeel heeft een beroepsopleiding. Bijna 80% behoort tot het secundaire segment. Hier moet er echter

rekening mee gehouden worden dat ook veel van de ondernemers en meewerkende familieleden in de bediening werkzaam zijn. Zij onderhouden veelal zelf het directe contact met de klant. Zou de analyse zich tot alle werkzaam uitstrekken dan wordt het aandeel vakdeelmarkt in de bediening dus aanzienlijk groter. Dit neemt niet weg, dat het aandeel beroepsopleide werknemers in de bediening relatief zeer gering is.

De afdeling receptie valt op door het hoge percentage kaderwerknemers (bijna 50%). Minder dan eenderde van de werknemers in de receptie behoort tot de secundaire arbeidsmarkt.

De hypothesen over de drie arbeidsmarktsegmenten

Als hypothesen over de horeca-arbeidsmarkt is nagegaan of de door Dekker e.a. aangegeven vier algemene uitspraken over de drie arbeidsmarktsegmenten ook gelden voor de arbeidsmarktsegmenten van het werknemersbestand in de bedrijfstak horeca.

Tabel 3 Arbeidsmarktsegmenten van werknemers in de bedrijfstak horeca naar persoonskenmerken (1994)

	arbeidsmarktsegment				totaal
	vakdeelmarkt	kaderdeelmarkt		secundaire arbeidsmarkt	
	groot bedrijf	klein bedrijf			
	%	%	%	%	%
<i>geslacht</i>					
vrouw	31,1	40,4	43,1	59,4	53,1
man	68,9	59,6	56,9	40,6	46,9
<i>leeftijd</i>					
t/m 29 jaar	61,4	41,0	42,9	62,0	58,7
30 t/m 44 jaar	30,7	41,0	40,2	26,5	29,3
45 jaar en ouder	7,9	18,0	17,0	11,5	12,0
<i>opleidingsniveau</i>					
basisonderwijs	1,7	7,4	9,7	12,7	10,8
LBO/MAVO	18,5	40,0	52,5	52,6	48,0
MBO/HAVO/VWO	74,1	41,0	27,8	26,1	32,8
HBO/WO	5,6	11,6	10,0	8,6	8,5
totaal	100	100	100	100	100

Enquête Werkgelegenheid Bedrijfschap Horeca 1994.

De arbeidsmarktsegmenten naar geslacht

De bedrijfstak horeca wordt gekenmerkt door een relatief groot aandeel vrouwelijke werknemers: 53,1 % van het totaal aantal werknemers. (Dekker e.a. komen op een percentage voor alle bedrijfssectoren van 38,4 %.) Wat de bedrijfstak horeca betreft wordt de hypothese bevestigd: vrouwen zijn oververtegenwoordigd op de secundaire arbeidsmarkt en mannen op de vakdeelmarkt en de kaderdeelmarkt. Op de kaderdeelmarkt is de onder- en oververtegenwoordiging naar geslacht geringer dan op de vakdeelmarkt.

De arbeidsmarktsegmenten naar leeftijd

Ook wat leeftijd betreft is de horeca arbeidsmarkt een typisch secundaire arbeidsmarkt. In de horeca is 58,7 % van de werknemers jonger dan 30 jaar. (Dit komt ruim boven de 29,9 % bij Dekker e.a.). Conform de hypothese zijn jongeren ondervertegenwoordigd op de kaderdeelmarkt. Op de vakdeelmarkt zijn zij iets oververtegenwoordigd. Dit laatste behoort volgens de hypothese tot de mogelijkheden.

De arbeidsmarktsegmenten naar opleidingsniveau

Over het geheel genomen kent de bedrijfstak horeca een laag opleidingsniveau. Bijna 60% van alle werknemers heeft een opleiding op basisonderwijs of op LBO/MAVO-niveau⁵. (Dekker e.a. komen op 48,7 % voor de beide laagste categorieën basisonderwijs of op LBO/MAVO-niveau opgeleide werkzame personen.)

Zoals verondersteld werd, ligt ook voor de horeca het gemiddelde opleidingsniveau op de vakdeelmarkt en op de interne arbeidsmarkt (kaderdeelmarkt in groot bedrijf) boven dat van de werknemers op het secundaire segment.

De kaderdeelmarkt van het kleine bedrijf onderscheidt zich in geringe mate van het secundaire segment.

De bedrijfssectoren

De hypothese dat de vakdeelmarkten vooral in de professionele diensten sector en dat secundaire arbeidsmarkten vooral in de klassieke kapitalistische industrie zouden voorkomen moet op grond van de horeca verhoudingen worden bijgesteld.

Tabel 4 Arbeidsmarktsegmenten van werknemers in de horeca naar kenmerken van aantrekkelijkheid baan (1994)

	arbeidsmarktsegment				totaal
	vakdeel- markt	kaderdeelmarkt		secundaire arbeidsmarkt	
	groot bedrijf	klein bedrijf			
	%	%	%	%	%
<i>dienstverband</i>					
vastdienstverband	88,5	89,6	84,0	53,7	63,3
op oproep basis	6,2	10,2	12,6	38,2	29,9
tijdelijk	5,2	0,2	3,4	8,1	6,8
<i>functiegroep</i>					
I t/m III	35,9	nvt	nvt	100	75,6
IV - V	39,9	65,5	70,8	nvt	16,4
VI en hoger	24,2	34,5	29,2	nvt	8,0
<i>arbeidsduur</i>					
niet vast	3,6	5,5	4,1	22,7	17,3
deeltijd (t/m 37 uur)	17,9	21,0	41,1	57,6	49,3
voltijd	78,5	73,5	54,8	19,7	33,4
totaal	100	100	100	100	100

Enquête Werkgelegenheid Bedrijfschap Horeca 1994.

Hiervoor moeten de zelfstandigen en meewerkende gezinsleden in de analyse worden betrokken. De dienstverlenende, kleinschalige bedrijfstak horeca wordt dan gekenmerkt door een relatief groot vakdeelmarktsegment in combinatie met een relatief groot secundair arbeidsmarktsegment.

De hypothese uit de dubbele arbeidsmarkt-theorie

Uit de theorie van de dubbele arbeidsmarkt komt de hypothese, dat de werknemers uit het primaire segment (in dit geval de vakdeelmarkt en de kaderdeelmarkt) meer dan de werknemers uit het secundaire segment de aantrekkelijke banen vervullen. De aantrekkelijkheid van een baan wordt hier eerst bekeken op de variabelen baan zekerheid en functie-inschaling. Daarna wordt de arbeidsduur in de analyse betrokken.

Een baan met een vast dienstverband (of uitzicht op een vast dienstverband) is voor veel

werknemers aantrekkelijker dan andere mogelijke vormen van dienstverband. Bijna tweederde van alle werknemers in de bedrijfstak heeft een vast dienstverband. Van de werknemers op de vakdeelmarkt en op de kaderdeelmarkt is dit bijna 90% (Tabel 4).

Wat functie-inschaling betreft staan de werknemers van de vakdeelmarkt en van de kaderdeelmarkt er beter voor dan de werknemers van de secundaire arbeidsmarkt. Dit wordt echter veroorzaakt door de gehanteerde categorie afbakening. Drie van de vier werknemers zijn in de laagste drie functieschalen ingeschaald. Van de vakdeelmarkt zit een op de drie werknemers in deze laagste functieschalen.

Beide variabelen bevestigen dat de werknemers van de vakdeelmarkt en van de kaderdeelmarkt zijn oververtegenwoordigd in de banen die vanuit oogpunt van baan zekerheid en beloning als aantrekkelijker kunnen worden aange-merkt.

Voltijdbanen beschouwen velen als aantrekkelijker dan deeltijdbanen of banen waarvan het aantal uren per week niet vaststaat⁶. Ook bij beschouwing van deze variabele wordt de hypothese bevestigd: terwijl eenderde van alle werknemers een voltijdbaan heeft heeft driekwart van de vakdeelmarkt een voltijdbaan, eveneens driekwart van de werknemers van de kaderdeelmarkt in de grotere bedrijven en ruim de helft van de werknemers in de bedrijven met minder dan 50 werknemers.

Hier staat tegenover, dat de bedrijfstak horeca juist door het grote aantal deeltijdbanen en de afwijkende werktijden aan velen gelegenheid biedt om werk en andere activiteiten (verzorgende taken, studie) te combineren. Voor veel werknemers kunnen juist de banen op het secundaire segment als aantrekkelijk gelden: deze banen zijn toegankelijk met een lager opleidingsniveau en zonder een beroepsopleiding. Ook maken deze banen de horeca toegankelijk voor belangrijke doelgroepen in het werkgelegenheidsbeleid: voor herintredende vrouwen, jongeren, allochtonen.

Toegankelijkheid is voor grote groepen werknemers belangrijker dan baanzekerheid en inschalingsniveau.

De behoefte aan aanvullende scholing

Van Hoof geeft aan, dat de beroepsgecentreerde segmentering uiteindelijk zijn oorzaak vindt in het feit dat bedrijven en instellingen onmogelijk alle voor de functie vervulling benodigde kennis en vaardigheden zelf aan hun personeel kunnen bijbrengen. Dit heeft een externalisering en zelfstandiging van een steeds groter deel van de opleidingsinspanning tot gevolg⁷.

Dekker e.a. gebruiken de arbeidsmarktsegmentatie om een aantal hypothesen met betrekking tot scholingsgedrag te formuleren. Ook in het werkgelegenheidsonderzoek van het Bedrijfschap Horeca is een aantal vragen opgenomen ten behoeve van het opleidingsbeleid in de bedrijfstak. Het materiaal leent zich er niet toe om ook dit deel van het onderzoek exact met dat van Dekker e.a. te vergelijken. Toch kan er wel iets over gezegd worden.

Een van de vragen die het bedrijfschap stelt is of de ondernemer van mening is dat de werknemer aanvullende scholing nodig heeft. Er zit een interessante nuancering in de beantwoording

van de vraag wanneer er onderscheid wordt gemaakt tussen de opleidingsbehoefte op korte termijn of op langere termijn. De verschillen tussen de arbeidsmarktsegmenten in opleidingsbehoefte op korte termijn zijn niet groot. Maar de verschillen in de behoefte aan scholing op langere termijn zijn wel aanzienlijk. Voor een groot deel (17%) van de werknemers in de vakdeelmarkt en voor een even groot deel van de kaderdeelmarkt in de grotere bedrijven wordt scholing op langere termijn wenselijk geacht. Voor de werknemers van de kader in de kleinere bedrijven en voor de werknemers in het secundaire segment ligt dit aanzienlijk lager. Er is duidelijk meer behoefte aan aanvullende scholing voor werknemers op de vakdeelmarkt en op de kaderdeelmarkt dan voor werknemers op de secundaire arbeidsmarkt. Dit komt overeen met een van de hypothesen in de analyse van Dekker e.a., dat scholing vooral voorkomt op de vakdeelmarkt en de interne arbeidsmarkt.

Dit is echter het resultaat wanneer alleen de deelmarkten met elkaar worden vergeleken (door verticaal te percenteren). Voor het opleidingsbeleid is het echter minstens zo belangrijk om ook naar de horizontale percentages te kijken. Dan blijkt dat bijna 70% van de scholing op korte termijn gericht moet worden op het secundaire arbeidsmarktsegment. Ook bij de scholingsbehoefte op langere termijn blijkt het grootste aandeel (44%) in het secundaire segment te zitten.

De segmentering langs één dimensie

Zoals Dekker e.a. onderkennen kenmerken de segmentatietheorieën zich door talloze zeer uiteenlopende indelingen. Welke indeling er wordt gehanteerd hangt enerzijds af van het doel van de analyse, anderzijds van het beschikbare onderzoeksmateriaal.

Aan het bij het Bedrijfschap Horeca beschikbare materiaal kunnen argumenten worden ontleend voor een andere segmentenindeling dan de hierboven gebruikte. Vanuit het gedeelte van de enquête welke gaat over vacatures is bekend, dat de ondernemer ervaring met het werken in de bedrijfstak belangrijk vindt. Voor ongeveer een vijfde van de vacatures is opleiding in combinatie met ervaring vereist en voor ongeveer een kwart alleen ervaring. Werkervaring is voor

Tabel 5 Arbeidsmarktsegment van werknemers in de horeca naar termijn waarop scholing nodig is (1994)

	arbeidsmarktsegment				totaal
	vakdeelmarkt	kaderdeelmarkt		secundaire arbeidsmarkt	
	groot bedrijf	klein bedrijf			
	%	%	%	%	
<i>scholing nodig</i>					
- op korte termijn	7,6	5,5	5,0	5,4	5,6
- op langere termijn	17,6	17,0	8,7	4,4	7,0
- geen scholing nodig	74,8	77,5	86,2	90,2	87,4
totaal	100	100	100	100	100
<i>scholing nodig</i>					
- op korte termijn	16,6	3,7	11,4	68,3	100
- op langere termijn	30,7	9,1	15,9	44,3	100
totaal	12,3	3,8	12,8	71,2	100

Enquête Werkgelegenheid Bedrijfschap Horeca 1994.

veel ondernemers belangrijker dan opleiding. Ervaring wordt veelal gebruikt als selectie criterium voor de juiste werkhouding. Uit het onderzoek blijkt, dat er veel horeca-werknemers zijn die weliswaar geen beroepsopleiding hebben maar wel aanvullende vakcursussen. Deze cursussen kunnen uiteenlopen van een cursus snackbereiding tot een wijn/bier certificaat. Deze cursussen worden door de bedrijven gewaardeerd. Deze beide kwalificatiegegevens – ervaring en kort durende cursussen – blijven in de tot nu toe gehanteerde indeling van Dekker e.a. buiten beschouwing. In de enquête van het bedrijfschap worden hier gegevens over verzameld en dit kan hier gebruikt worden voor een nadere aanduiding van de vakdeelmarkt. Met deze differentiatie binnen de vakdeelmarkt krijgen ook de werknemers met alleen de beroepsvoorbereidende LBO-opleiding de plek die hen toekomt.

De alternatieve arbeidsmarktsegmentatie is gebaseerd op de kwalificatie van de werknemer en ziet er als volgt uit. Eerst wordt de vakdeelmarkt vastgesteld met a) de werknemers met een horeca-beroepsopleiding (dit segment blijft gelijk aan de indeling van Dekker e.a.), b) werknemers met een laag niveau van horeca-gerichte opleiding en c) de werknemers met tenminste

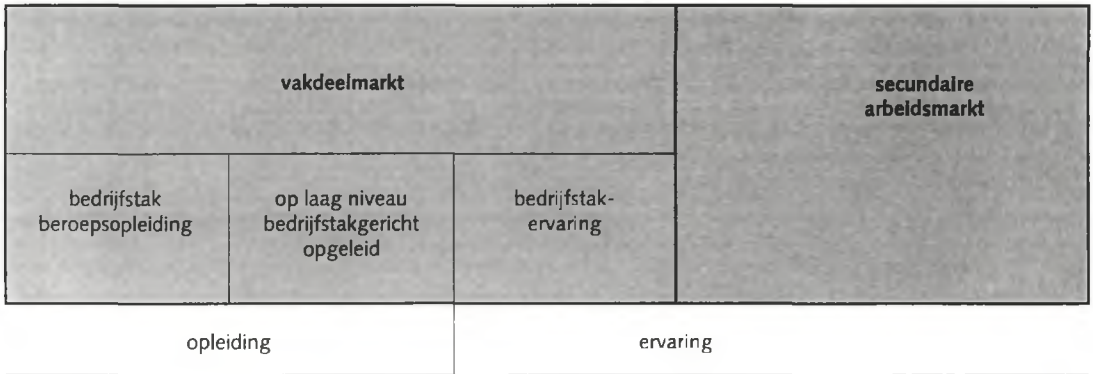
vier jaar ervaring in de bedrijfstak. Daarna vormen de overige werknemers het secundaire arbeidsmarktsegment.

In deze indeling wordt het segment 'kaderdeelmarkt', welke op het niveau van de functie is gebaseerd, los gelaten en vervangen door twee nieuwe segmenten die op het niveau van de kwalificatie zijn gebaseerd (opleiding en ervaring).

De alternatieve indeling leidt allereerst tot een redelijke grootte van de segmenten: de horeca-beroepsopleiden vormen 12% van alle werknemers, de op een laag niveau horeca-gericht opgeleiden 15%, de werknemers met tenminste vier jaar ervaring ruim 20% en het secundaire segment precies de helft van alle werknemers.

De verschillen in segmentatie tussen de bedrijfssectoren en afdelingen veranderen niet wezenlijk. Het segment beroepsopleid blijft overal gelijk (als gevolg van het gelijk blijven van de definitie). Bij alle sectoren en afdelingen, behalve bij de afdeling receptie, vermindert de secundaire arbeidsmarkt met ongeveer 20%.

Naar bedrijfssector valt op dat in de drankverstrekkende bedrijven de groep werknemers met meer dan vier jaar bedrijfstak ervaring oververtegenwoordigd is. De laag opgeleiden zijn iets



Figuur 2 Alternatief schema arbeidsmarktsegmenten op basis van kwalificatie:
Bedrijfschap Horeca, 1996

Tabel 6 Alternatieve indeling arbeidsmarktsegment van werknemers in de horeca op basis van kwalificatie naar
persoonskenmerken (1994)

	<i>horeca beroeps- opgeleid</i>	<i>vakdeelmarkt laag horeca gericht opgeleid</i>	<i>ten minste 4 jaar horeca ervaring</i>	<i>secundaire arbeidsmarkt</i>	<i>totaal</i>
	%	%	%	%	%
<i>geslacht</i>					
vrouw	31,1	44,4	56,4	59,7	53,1
man	68,9	55,6	43,6	40,3	46,9
<i>leeftijd</i>					
t/m 29 jaar	61,4	49,4	29,0	73,6	58,7
30 jaar en ouder	38,6	50,6	71,0	26,4	41,3
<i>opleidingsniveau</i>					
basisonderwijs	1,7	7,0	18,1	10,9	10,8
LBO/MAVO	18,5	56,7	60,5	47,0	48,0
MBO/HAVO/VWO/HBO/WO	79,7	36,3	21,4	42,0	41,3
totaal	100	100	100	100	100

Enquête Werkgelegenheid Bedrijfschap Horeca 1994.

oververtegenwoordigd in dezelfde sectoren als de beroepsopgeleiden: in de maaltijd verstrekende sector en in de logiesector.

Deze indeling is bekeken op alle hier eerder gehanteerde variabelen. Meer dan de oorspronkelijke indeling leidt deze indeling tot een duidelijk patroon in de tabellen. Daarbij vormen de

vakdeelmarkt beroepsopgeleid en de secundaire arbeidsmarkt de uitersten en vormen de beide vakdeelmarkten laag horeca-gericht opgeleid en vier jaar horeca-ervaring een geleidelijke overgang.

Dit patroon is met name zichtbaar met betrekking tot de variabelen geslacht, baan zeker-

Tabel 7 Alternatieve indeling arbeidsmarktsegment van werknemers in de horeca op basis van kwalificatie naar kenmerken van aantrekkelijkheid baan (1994)

	<i>horeca beroeps- opgeleid</i>	<i>vakdeelmarkt laag horeca gericht opgeleid</i>	<i>ten minste 4 jaar horeca ervaring</i>	<i>secundaire arbeidsmarkt</i>	<i>totaal</i>
	%	%	%	%	%
<i>dienstverband</i>					
vast dienstverband	88,5	79,2	67,6	50,5	63,3
op oproepbasis	6,2	15,6	29,3	40,2	29,9
tijdelijk	5,2	5,1	3,1	9,3	6,8
<i>functiegroep niveau</i>					
I t/m III	35,9	57,8	77,0	90,0	75,6
IV - V	39,9	25,7	15,4	8,3	16,4
VI en hoger	24,2	16,5	7,6	1,7	8,0
<i>arbeidsduur</i>					
niet vast	3,6	8,4	18,3	22,9	17,3
deeltijd (t/m 37 uur)	17,9	36,2	49,1	60,8	49,3
voltijd	78,5	55,5	32,6	16,3	33,4
totaal	100	100	100	100	100

Enquête Werkgelegenheid Bedrijfschap Horeca 1994.

heid, functieniveau en arbeidsduur. Met betrekking tot de variabelen leeftijd en opleidingsniveau neemt het secundaire segment een afwijkende positie in, doch blijft het aangegeven patroon wel binnen de vakdeelmarkt zichtbaar.

De hypothesen opnieuw getoetst

Met behulp van deze indeling werden de hypothesen van Dekker e.a. opnieuw getoetst. De eerste hypothese wordt bevestigd: mannen zijn oververtegenwoordigd op alle drie de segmenten van de vakdeelmarkt. De oververtegenwoordiging neemt toe met het toenemen van de kwalificatie.

Ook de tweede hypothese wordt bevestigd: jongeren zijn oververtegenwoordigd op het secundaire segment. Nu kunnen wij echter ook heel duidelijk zien waarom Dekker e.a. enige reserve formuleren ten aanzien van de 'mogelijke' ondervertegenwoordiging van jongeren op de vakdeelmarkt. Duidelijk komt naar voren dat er een omgekeerde samenhang bestaat tussen het kwalificatie niveau en de leeftijd: met het toe-

nemen van de kwalificatie neemt de leeftijd af. Hierbij moet worden opgemerkt, dat in termen van Dekker e.a. ook de ondernemer en meewerkende gezinsleden tot de vakdeelmarkt moeten worden gerekend. Dit zou de gemiddelde leeftijd van het segment beroepsopgeleiden omhoog brengen (slechts 10% van de horeca-ondernemers is jonger dan 30 jaar). De horeca-ondernemer heeft namelijk veelal eerst als werknemer in de bedrijfstak gewerkt.

De derde hypothese, dat het opleidingsniveau van de vakdeelmarkt boven het gemiddelde opleidingsniveau van het secundaire segment zou liggen, wordt wel bevestigd ten aanzien van de beroepsopgeleiden, echter niet ten aanzien van de segmenten laag horeca-opgeleid en horeca-ervaring. Het opleidingsniveau ligt binnen de secundaire arbeidsmarkt hoger dan binnen deze twee segmenten. Dit laatste kan samenhangen met het aandeel scholieren en studenten in het secundaire segment.

Bij de variabelen die met de dubbele arbeidsmarkttheorie verbonden zijn is sterker dan in de

oorspronkelijke indeling naar voren kwam een vast patroon te zien: met het toenemen van de kwalificatie neemt ook het aandeel van de traditioneel aantrekkelijkere banen toe. Daarmee wordt ook de vierde hypothese opnieuw bevestigd.

Conclusie

Onze analyse van de structuur van de werkgelegenheid in de bedrijfstak horeca ondersteunt de door Dekker e.a. aangegeven segmentering van de arbeidsmarkt. In verband met de kleinschaligheid van de bedrijfstak dient echter het segment interne arbeidsmarkt ruimer gesteld te worden, namelijk alleen op basis van het functieniveau en zonder de beperking naar grootte van het bedrijf. Wat betreft alle werkzamen (werknemers en ondernemers) onderscheidt de horeca zich door een relatief groot vakdeelmarktsegment in combinatie met een relatief groot secundair segment. Wanneer alleen het werknemersbestand wordt bekeken, kenmerkt de bedrijfstak horeca zich door een groot secundaire arbeidsmarktsegment. De door Dekker e.a. geformuleerde hypothesen over onder- en oververtegenwoordiging naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau zijn bevestigd wat betreft het werknemersbestand in de bedrijfstak horeca. Ook de hypothese vanuit de dubbele arbeidsmarkttheorie, dat de werknemers in het primaire segment de aantrekkelijkere banen vervullen wordt bevestigd. Het is dus mogelijk om op bedrijfstak niveau te spreken over een segmentatie van de arbeidsmarkt. Binnen de bedrijfstak zijn er wel weer verschillen tussen de bedrijfssectoren en evenzo tussen de verschillende afdelingen. Dit onderstreept dat het zelfs op het niveau van een bedrijfstak van belang is rekening te houden met een grote mate van diversiteit tussen de bedrijven binnen de bedrijfstak.

Het onderscheid naar segmenten is onder meer van belang, omdat het inzicht kan geven in verschillen in het personeelsbeleid dat bedrijven hanteren ten aanzien van verschillende groepen personeelsleden. In dit verband is aandacht besteed aan de behoefte aan scholing binnen de verschillende segmenten. Tegelijkertijd wijst ons materiaal erop, dat voor de horeca-ondernemers behalve de horeca-vakopleidingen ook aanvullende vakcursussen en een aantal jaren werkervaring in de bedrijfstak relevante selectiecriteria zijn.

Op grond daarvan is in dit artikel een alternatieve segmentenindeling gemaakt. Daarbij wordt tegenover het secundaire segment een vakdeelmarkt geplaatst, die op basis van één dimensie, namelijk de beroepskwalificatie, in drie deelsegmenten wordt verdeeld. De omvang van de vakdeelmarkt komt daarmee op ongeveer de helft van alle werknemers (in plaats van 30% op basis van de ROA-indeling). Deze indeling, die dus gebaseerd is op gradaties in de kwalificaties van werknemers, leidt tot duidelijke verbanden met de variabelen die in de eerder getoetste hypothesen zijn opgenomen. Het aandeel werknemers neemt per variabele toe of volgens een vast patroon naar gelang het toe- of afnemen van de kwalificatie. Deze indeling geeft dus een gedifferentieerder inzicht in de opbouw van de arbeidsmarktsegmenten in de horeca dan de oorspronkelijk gehanteerde segmentatie van Dekker e.a.

Literatuur

- Dekker, R.J.P., A. de Grip en J.A.M. Heijke (1995), *Arbeidsmarktsegmentatie en arbeidsmarktgedrag*, Den Haag, OSA-werkdocument W127.
- Hoof, J. van (1987), *De arbeidsmarkt als arena. Arbeidsmarktproblemen in sociologisch perspectief*, Amsterdam, SUA.

Noten

- 1 Van Hoof (blz. 209) gaat in op de bedrijfsgecentreerde vorm van arbeidsmarktsegmentering in de Amerikaanse literatuur uit de jaren zeventig, waarbij gewerkt wordt met een 'dubbele arbeidsmarkt' en de daarna ontwikkelde beroepsgerichte segmentering in de Duitse en Angelsaksische literatuur, waarbij gewerkt wordt met een typologie van drie deelmarkten.
- 2 Niet zijn de ongeveer 4000 werknemers met een beroepsvoorbereidend LBO-diploma tot de vakdeelmarkt gerekend.
- 3 Tot een midden en hoger functieniveau zijn alle werknemers gerekend die ingedeeld zijn in (CAO) functiegroep IV en hoger. Dit begint vanaf een kok productie, een eerste medewerker bediening, een barkeeper, een chef fastfood, een medewerker bediening in een luxe restaurant, een zelfstandig-werkend kok, een sous-chef enz. Een dergelijk functieniveau verkrijgt een medewerker zonder beroepsopleiding alleen op basis van (vak)be-kwaamheid. Van 85% van de werknemers is de functiegroep bekend.
- 4 Dekker e.a., omrekening van Tabel 4.6.

- 5 Nadere analyse van de cijfers leert dat veel invullers van de enquête (de ondernemer) werknemers met een afgeronde opleiding leerlingstelsel op LBO-niveau hebben ingedeeld. Dit heeft gevolg voor de verdeling naar opleidingsniveau op de vakdeelmarkt en op het rand totaal. De cijfers zijn hierop gecorrigeerd.
- 6 In de enquête wordt gevraagd naar de contractuele arbeidsduur per week. De werkelijk gewerkte werkweek kan hiervan afwijken.
- 7 Van Hoof, blz. 262.

Rectificatie

Door onbekende oorzaak is van de bijdrage van J.P.R. de Jonge 'Arbeidsmarkt en sociale zekerheid' in het vorige nummer (12/13) de voorlopige versie geplaatst. Daardoor is een aantal formuleringen blijven staan die later veranderd zijn. De belangrijkste correcties volgen hieronder.

Blz. 234; midden van de rechterkolom:

Voor dat ik begin met de bespreking van de inhoud van het rapport wil ik nog wijzen op het negeren van de onbetaalde arbeid. Dit is een ernstige omissie, want het idee achter het participatiebevorderend beleid is dat meer mensen gaan werken waardoor er drie vliegen in een klap geslagen worden: er komen minder mensen die een uitkering hoeven, meer mensen dragen bij aan het nationaal product en meer mensen gaan premies betalen. De eerste twee voordelen gelden echter niet voor degene die eerst onbetaald werk verrichtten. Dit is het beste als volgt toe te lichten: stel wij leven in een samenleving waar de samenlevingsverbanden uitsluitend bestaan uit gehuwde heteroseksuele partners, die voltijds werken en waar de mannen het betaalde werk doen en de vrouwen het onbetaalde. Het participatiebevorderend beleid leidt er van uit die situatie toe dat alle partners gaan scheiden en hun relatie verzakelijken, dat wil zeggen dat de mannen de vrouwen als huishoudster in dienst nemen. In plaats van onbetaald werk verrichten de vrouwen nu betaald werk, waarover zij belasting en premie moeten betalen. Het reële nationale product neemt niet toe, het gezinsinkomen evenmin. Men gaat er in koopkracht zelfs op achteruit omdat men belasting en premie moet betalen over wat voorheen onbetaald werk was.

Blz. 236; rechterkolom bovenaan:

Aangezien de verdringing zich concentreert tussen de middelbaar en de laag opgeleiden (Salverda, 1990) lijkt het voor de hand te liggen door technologiebeleid te stimuleren dat er meer arbeidsplaatsen komen voor beter opgeleiden in plaats van geforceerd arbeidsplaatsen te scheppen die geen bijzondere kwalificatie vereisen. In het voorstel voor het nieuwe OSA-programma wordt een dergelijk idee afgewezen, omdat niet te verwachten zou zijn dat er op die manier een doorschuiving zal optreden, want de arbeidsplaatsen op lager niveau zouden inmiddels toch zijn aangepast aan de beter opgeleiden. Dat het proces niet omkeerbaar is, maakt echter alleen duidelijk dat verdringing actueel is, want bij substitutie (waarop de loonmatiging is gebaseerd) is het proces op termijn wel omkeerbaar. Het pleidooi om het beleid te richten op beter gekwalificeerde arbeidsplaatsen is ook niet bedoeld om doorschuiving tot stand te brengen, maar om nog meer verdringing te voorkomen.

Blz. 237; midden linkerkolom:

In discussies over de werkgelegenheidsontwikkeling, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zou het debat over de Nederlandse 'Job machine' dat naar aanleiding van een artikel van Elfring en Kloosterman van start ging eigenlijk voortgezet moeten worden. Volgens hun berekening zou in Nederland evenals in de Verenigde Staten de groei van de werkgelegenheid bestaan uit de groei van laagbetaalde banen. Hiermee gaan zij potentieel in tegen de prevalerende gedachte dat laaggeschoolden zichzelf uit de markt geprijsd zouden hebben, een opvatting die we vaak tegenkomen in discussies over het participatiebevorderend beleid. Het zou interessant zijn het debat over de 'Job machine' te verbinden met de discussie over de ontwikkeling van de functiestructuur.