

Regradatie en polarisatie op de postindustriële arbeidsmarkt

De opvatting dat de arbeidsmarkt de laatste kwart eeuw ingrijpend is veranderd, wordt breed gedeeld. Deze verandering wordt vaak kortweg aangeduid als de overgang of transformatie van de industriële naar de postindustriële arbeidsmarkt. Over de exacte aard van de veranderingen bestaat echter geen eenstemmigheid. Globaal zijn er drie contrasterende visies: volgens de regradatiethese is de kwaliteit van het werk eenduidig verbeterd, volgens de degradatiethese is de kwaliteit van het werk juist verslechterd en volgens de polarisatiethese is het verschil tussen de kwaliteit van het werk aan de bovenkant en aan de onderkant van de arbeidsmarkt toegenomen. In dit artikel wordt de geldigheid van de drie hypothesen over de transformatie van de arbeidsmarkt getoetst aan de hand van de feitelijke ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in de afgelopen 25 jaar. De aandacht gaat daarbij uit naar de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud (waaronder het functieniveau), de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden (loon en dienstverband). De conclusie luidt dat de ontwikkelingen in het laatste kwart van de twintigste eeuw het beste kunnen worden getypeerd als regradatie van de functiestructuur in combinatie met een zekere mate van polarisatie van functies en beloningen. Opvallend is evenwel dat de veranderingen in de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en het dienstverband betrekkelijk gering waren.

Inleiding

Nu langzamerhand cijfers beschikbaar komen over de arbeidsmarkt in het jaar 1999, kan de balans worden opgemaakt van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het laatste kwart van de twintigste eeuw. Deze 25 jaar waren in ieder geval in zoverre uniek, dat van geen eerdere periode zoveel en zo gedetailleerde informatie over de arbeidsmarkt voorhanden is. In 1973 begon het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) met de tweejaarlijkse Arbeidskrachtentelling (AKT), in 1987 opgevolgd door de jaarlijkse (eigenlijk doorlopende) Enquête beroepsbevolking (EBB). Een jaar na de eerste Arbeidskrachtentelling werd het eerste Leefsituatieonderzoek (LSO) gehouden, dat een belangrijke bron is van informatie over de kwaliteit van de arbeid. Vanaf 1972 publiceert het CBS ook jaar-

lijks gegevens over de verdeling van de verdiende lonen van werknemers.

Behalve vanwege de ruime beschikbaarheid van data was het laatste kwart van de vorige eeuw volgens veel onderzoekers ook een bijzondere periode vanwege de ingrijpende veranderingen die de arbeidsmarkt doormaakte. Meestal worden deze veranderingen kernachtig aangeduid als de overgang of transformatie van een traditionele industriële fase naar een moderne postindustriële fase. Andere benamingen waarmee de huidige fase wordt gekarakteriseerd zijn de diensten-, kennis-, informatie-, netwerk- en 'nieuwe' economie. De uiteenlopende benamingen duiden erop dat de precieze aard van de veranderingen niet onomstreden is. Dit artikel poogt meer licht te werpen op de kwalitatieve veranderingen op de arbeidsmarkt in de afgelopen 25 jaar. Daartoe

* Als senioronderzoeker verbonden aan het Sociaal en Cultureel Planbureau, Postbus 16164, 2500 BD Den Haag.
E-mail: p.de.beer@scp.nl

worden drie concurrerende 'transformatie-hypothesen' geformuleerd die men uit de arbeidsmarktliteratuur kan afleiden, namelijk de degradatiethese, de degradatiethese en de polarisatiethese. Vervolgens wordt onderzocht welke hypothese het meest in overeenstemming is met de feitelijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het laatste kwart van de twintigste eeuw.

Achtergronden van de transformatie van de arbeidsmarkt

De beschouwingen over de transformatie van de arbeidsmarkt mogen in sommige opzichten dan sterk uiteenlopen, ze komen op enkele punten ook overeen. Deze betreffen allereerst de belangrijkste achterliggende mechanismen die tot de gedaanteverwisseling van de arbeidsmarkt hebben geleid. In bijna alle beschouwingen worden twee belangrijke autonome trends genoemd, namelijk de technologische ontwikkeling (in het bijzonder ICT, de informatie- en communicatietechnologie) en de internationalisering (ook wel mondialisering of globalisering genoemd).

De opvatting dat de technologische ontwikkeling de afgelopen decennia in een stroomversnelling is terechtgekomen, is inmiddels gemeengoed. De snelle verspreiding van de (micro-)computer over vrijwel alle maatschappelijke sferen is daarvan het meest in het oog lopende verschijnsel. Meer recent trekken vooral nieuwe communicatiemiddelen de aandacht, in het bijzonder internet en mobiele telefonie.

De technologische ontwikkeling beïnvloedt de arbeidsmarkt langs drie wegen. In de eerste plaats maken technologische vernieuwingen de ontwikkeling van nieuwe producten en diensten mogelijk, die de opkomst van geheel nieuwe bedrijfstakken tot gevolg (kunnen) hebben. Dit leidt niet alleen tot extra werkgelegenheid, maar vaak ook tot een nieuw soort werk. Voor de hand liggende voorbeelden zijn de computer- en chipindustrie en de informatiserings- en automatiseringsbedrijven. Het meest recente voorbeeld is de snelle opmars van 'dotcom' bedrijven.

In de tweede plaats leidt technologische vernieuwing tot veranderingen in productieprocessen. Machines, computers en robots nemen

steeds meer hand- en hoofdwerkzaamheden over, maar creëren ook nieuwe werkzaamheden, zoals de bediening en het onderhoud van de apparatuur. Nieuwe technologieën bieden daarnaast mogelijkheden om de arbeidsorganisatie op een andere manier in te richten, onder meer door veranderingen in bestuursystemen en in de informatievoorziening. De aard van het werk kan daardoor ingrijpend veranderen.

In de derde plaats en in nauwe samenhang met het voorgaande, biedt de technologische ontwikkeling mogelijkheden voor verhoging van de arbeidsproductiviteit. Dit volgt direct uit het feit dat apparaten het werk van menselijke arbeidskrachten overnemen en dat productieprocessen efficiënter worden georganiseerd. Hierdoor kunnen veel arbeidsplaatsen verloren gaan.

Geheel onomstreden is het verschijnsel van de snelle technologische ontwikkeling overigens niet. De belangrijkste reden daarvoor is, dat de sterke stijging van de arbeidsproductiviteit tot nog toe is uitgebleven. Zoals de Amerikaanse econoom Robert Solow al in 1987 opmerkte: 'You can see the computer age everywhere but in the productivity statistics.' Er wordt daarom wel gesproken van de Solow-paradox.

Als tweede drijvende kracht achter de veranderingen op de arbeidsmarkt wordt gewezen op de internationalisering van de wereld economie. Deze hangt samen met de liberalisering van de internationale handel en van het wereldwijde kapitaalverkeer. Ook de technologische ontwikkeling heeft daaraan, door het beschikbaar komen van goedkopere en snellere communicatie- en transportmiddelen, bijgedragen. Daardoor is voor steeds meer goederen en diensten sprake van een wereldmarkt. Dit betekent dat de vraag/aanbod-verhoudingen op de Nederlandse arbeidsmarkt mede worden bepaald door het aanbod en de prijs (lees: het loonniveau) van arbeidskrachten in andere landen. Laag opgeleide arbeidskrachten in de rijke westerse landen ondervinden daardoor concurrentie van het overvloedige aanbod aan goedkope laag opgeleiden in opkomende economieën in Zuidoost-Azië en Latijns-Amerika. Daarnaast wordt de scherpere internationale concurrentie mede verantwoordelijk geacht voor snelle veranderingen in de vraag naar productie en de noodzaak van een grotere flexibiliteit.

De *communis opinio* over het belang van de internationalisering of 'globalisering' wordt echter niet zonder meer door de feitelijke ontwikkelingen ondersteund. Ruigrok en Van Tulder (1995) hebben erop gewezen dat de omvang van de wereldhandel in de decennia na de Tweede Wereldoorlog weliswaar sterk is gegroeid, maar dat de relatieve omvang ervan (in verhouding tot de totale productie) halverwege de jaren negentig niet groter was dan aan de vooravond van de Eerste Wereldoorlog. Verder speelt de toename van de handel zich vooral af binnen een aantal regionale handelsblokken en veel minder tussen deze regio's. Ten slotte heeft de kleine en zeer open Nederlandse economie altijd al sterk onder invloed gestaan van internationale economische ontwikkelingen, zodat er voor Nederland weinig nieuws onder de zon is.

Behalve over deze drijvende krachten achter de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bestaat er ook overeenstemming ten aanzien van één gevolg van deze autonome trends, namelijk de verschuiving in de economische structuur van de industrie naar de dienstensector. Zoals de industriële revolutie in de negentiende eeuw gepaard ging met een sterke vermindering van de werkgelegenheid in de landbouw en een sterke toename van de werkgelegenheid in de industrie, zo gaat de huidige transformatie van de arbeidsmarkt gepaard met een afname van de werkgelegenheid in de industrie en een toename van de werkgelegenheid in de dienstensector. Deze verschuiving in de sectorstructuur hangt zowel samen met de technologische ontwikkeling als met de internationalisering. Door de productiviteitsstijging als gevolg van nieuwe technologieën zijn steeds minder arbeidskrachten nodig in de landbouw en de industrie. Daardoor kan een groeiend deel van de beroepsbevolking worden tewerkgesteld in die delen van de dienstensector waar de mogelijkheden om de productiviteit met nieuwe technologieën op te voeren, geringer zijn (zoals in de zorgsector en de persoonlijke dienstverlening). Daarnaast wordt steeds meer industriële productie die vooral laag gekwalificeerde arbeidskracht vergt, naar opkomende economieën verplaatst, terwijl de rijke westerse landen zich specialiseren in hoogwaardige dienstverlening.

In Nederland heeft zich inderdaad een markante verschuiving in de sectorstructuur van

de werkgelegenheid voorgedaan. In het midden van de negentiende eeuw was de werkgelegenheid ongeveer gelijk verdeeld over de agrarische sector (landbouw en visserij), de nijverheid (industrie, delfstoffenwinning, bouwnijverheid) en de dienstensector (Oomens & Den Bakker, 1994). Sindsdien is het aandeel van de landbouw en visserij gestaag afgenomen tot niet meer dan 5% aan het eind van de twintigste eeuw. Het aandeel van de nijverheid groeide daarentegen tussen het midden van de negentiende en het midden van de twintigste eeuw van een derde tot 40%. Vanaf 1965 begint het aandeel van de nijverheid echter vrij snel terug te lopen tot minder dan 24% van het totale arbeidsvolume (in arbeidsjaren) in 1997. De werkgelegenheid in de dienstensector is vanaf het midden van de negentiende eeuw zowel in absolute als in relatieve zin sneller gegroeid dan in de industrie. In 1966 overschreed het aandeel van de dienstensector in de werkgelegenheid de grens van 50% en in 1997 ging het zelfs om 72% (Oomens & Den Bakker, 1994; CBS, 2000a). De groei concentreerde zich in de jaren zeventig en het begin van de jaren tachtig bij de overheid en in de quaire sector. Sinds het midden van de jaren tachtig zijn deze sectoren echter weer gekrompen, terwijl het groeitempo van de commerciële dienstensector (in het bijzonder de financiële en zakelijke dienstverlening) sterk toenam.

Drie transformatie-hypothesen

De kwantitatieve ontwikkelingen die zich parallel aan de hierboven beschreven trends (en deels ten gevolge daarvan) in de afgelopen 25 jaar op de Nederlandse arbeidsmarkt hebben voorgedaan, zijn afdoende bekend (zie voor een beknopt overzicht SCP, 1998: 351-385). De werkgelegenheid kromp vanaf de eerste oliecrisis in 1973 geleidelijk, tot zij in 1984 een dieptepunt bereikte en sindsdien sterk is gegroeid. De werkloosheid vertoonde het omgekeerde verloop: in 1973 kwam er een eind aan een lange periode van volledige werkgelegenheid en na het recordaantal van 800.000 werklozen in 1984 (volgens de toenmalige definitie) zou het tot het jaar 2000 duren voor er opnieuw van volledige werkgelegenheid kon worden gesproken (in de zin dat het officiële aantal werklozen kleiner is dan het aantal openstaande vacatures).

Over de kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is veel minder bekend. Ten dele komt dit doordat kwalitatieve grootheden nu eenmaal moeilijker zijn te meten dan kwantitatieve grootheden, ten dele doordat de kwaliteit van de arbeid een verzamelnaam is voor een groot aantal verschillende aspecten van het werk. Aan de kwaliteit van de arbeid worden doorgaans vier aspecten of dimensies onderscheiden: de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud, de arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden (Mok, 1994). De arbeidsomstandigheden betreffen de materiële, fysieke omstandigheden waaronder het werk wordt verricht, zoals hitte of koude, stank of lawaai, vuil werk en zwaar lichamelijk of gevaarlijk werk. De arbeidsinhoud heeft betrekking op de immateriële aspecten van het werk, zoals het functieniveau, de aard en afwisseling van de werkzaamheden en de ontplooiingsmogelijkheden die het werk biedt. Bij de arbeidsvoorwaarden gaat het niet alleen om het loon, maar ook om andere (secundaire) arbeidsvoorwaarden, zoals het dienstverband (een vast of tijdelijk contract) en de arbeidsduur (deeltijd of voltijd). De arbeidsverhoudingen ten slotte hebben betrekking op de relatie tussen de werknemer en zijn superieur(en), in het bijzonder ten aanzien van de (mede)zeggenschap over het werk.

Algemeen wordt aangenomen dat de verschillende aspecten van de kwaliteit van de arbeid de afgelopen decennia onder invloed van de beschreven autonome trends van technologische ontwikkeling en internationalisering belangrijke veranderingen hebben ondergaan. Over de aard van deze veranderingen lopen de meningen, getuige de zeer diverse bijdragen aan de arbeidsmarktliteratuur, echter sterk uiteen. Globaal kunnen drie visies worden onderscheiden, die hier in de vorm van concurrerende hypothesen worden geformuleerd (vgl. Batenburg, 1991):

- 1 de regradatiethese: de overheersende trend is een verbetering van de kwaliteit van de arbeid;
- 2 de degradatiethese: de overheersende trend is een verslechtering van de kwaliteit van de arbeid;
- 3 de polarisatiethese: aan de onderkant en aan de bovenkant van de arbeidsmarkt doen zich tegengestelde trends voor in de kwaliteit van de arbeid.

Volgens de *regradatiethese* leiden zowel de technologische ontwikkeling als de internationale concurrentieverhoudingen tot een toename van de vraag naar hoog gekwalificeerde arbeidskrachten en een afname van de vraag naar laag gekwalificeerden. Machines nemen vooral vuile, zware en eentonige handarbeid over en creëren nieuwe werkzaamheden die intellectuele en sociale vaardigheden vergen en onder gunstiger arbeidsomstandigheden worden verricht. Zo verbond Bell (1973: 214-216) de overgang naar een postindustriële samenleving aan de opkomst van een 'kennisklasse' van *professionals* (zoals wetenschappelijk onderzoekers, ingenieurs en leraren) en managers. Als gevolg daarvan stijgt het gemiddelde functieniveau en wordt het werk inhoudelijk aantrekkelijker. De verschuiving van de werkgelegenheid van de industrie naar de dienstensector draagt ook bij aan verbetering van de arbeidsomstandigheden, aangezien deze in de dienstensector over het algemeen gunstiger zijn dan in de industrie.

Ook de zeggenschapsverhoudingen op het werk zouden volgens de regradatiethese veranderen. De stijging van het opleidingsniveau van de werknemers maakt een grotere betrokkenheid en meer zeggenschap van werknemers over de organisatie van het werk mogelijk en uit economisch oogpunt ook wenselijk. Dit resulteert in 'plattere' organisaties met minder hiërarchische lagen en de invoering van 'zelfsturende teams' of 'autonome taakgroepen' die in hoge mate zelfstandig opereren en verantwoordelijkheid dragen voor een onderdeel van het productieproces.

Minder duidelijk is welke implicaties de regradatiethese heeft voor de arbeidsvoorwaarden en in het bijzonder voor de beloningsverhoudingen. De groei van het aandeel goed betaalde hogere functies en de krimp van het aandeel minder betaalde lagere functies gaat op zichzelf gepaard met een stijging van het gemiddelde beloningsniveau. Of de loonongelijkheid toe- of afneemt wordt vooral bepaald door de vraag of het aandeel hogere functies in de werkgelegenheid sneller of langzamer groeit dan het aandeel hoogopgeleiden in de beroepsbevolking. In het eerste geval doet een toenemende schaarste aan hoogopgeleiden en een groeiend overschot aan laagopgeleiden de loonverschillen toenemen, in het tweede geval

doet zich het omgekeerde voor (vgl. Tinbergen, 1975).

Ook ten aanzien van het dienstverband is niet zonder meer duidelijk welke ontwikkeling kan worden verwacht. Enerzijds is het aanneemelijk dat werkgevers hoogopgeleide medewerkers, die een steeds belangrijker deel van het kapitaal van ondernemingen uitmaken, proberen aan zich te binden, hetgeen tot uitdrukking zou komen in een groeiend aandeel werknemers met een langdurig dienstverband. Anderzijds zouden de hoogopgeleide arbeidskrachten vaker op eigen initiatief kunnen overstappen naar een andere werkgever (die bijvoorbeeld een hoger loon biedt) of als zelfstandige kunnen gaan werken, waardoor het aandeel kortstondige dienstverbanden en zelfstandigen zou toenemen (vgl. Bridges, 1994).

De regradatiethese is in Nederland nadrukkelijk verwoord in een aantal rapporten van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, te beginnen met *Een werkend perspectief* uit 1990 en meer recent in *De ondernemende samenleving* (Van Beek, 1998) en *Doorgroei van arbeidsparticipatie*: 'In een hoogontwikkelde samenleving als de onze biedt werk steeds meer uitdagingen om inhoudelijke interesses te ontwikkelen en kwijt te kunnen. Werk is minder vaak fysieke laabeur; het is ook in steeds minder gevallen te typeren als wezensvreemd aan de mens. Tegenwoordig domineert het beeld dat werk juist een belangrijke zingeving aan het leven kan zijn.' (WRR, 2000: 23)

Op grond van de regradatiethese kan de volgende concrete hypothese worden geformuleerd:

1 De arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen vertonen een stijgende trend: de fysieke arbeidsomstandigheden verbeteren, het gemiddelde functieniveau stijgt, de inhoud van het werk wordt aantrekkelijker en de autonomie en zeggenschap van werknemers nemen toe.

Vanwege de onzekerheid over de veranderingen in de arbeidsvoorwaarden (beloningsverhoudingen en dienstverband) omvat de hypothese geen 'voorspelling' over dit aspect van de kwaliteit van de arbeid.

De *degradatiethese* staat haaks op de regradatiethese. Technologische ontwikkeling en internationalisering zouden volgens de, veelal

Marxistisch georiënteerde, aanhangers van deze these juist leiden tot uitholling van de kwaliteit van het werk. Nieuwe technologieën maken een veel grotere en directere beheersing van het personeel door het management mogelijk. De ideeën van F.W. Taylor over de besturing en beheersing van fabrieksarbeiders (*scientific management*) aan het begin van de twintigste eeuw, zouden volgens de invloedrijke studie *Labour and monopoly capital* van Braverman uit 1974 dankzij de computer ook in toenemende mate in de dienstensector en op hoger geschoolde employees worden toegepast. Daardoor zou in het arbeidsproces steeds minder ruimte zijn voor eigen inbreng en creativiteit van de werknemer en zou deze steeds meer tot verlengstuk van machines en computers worden gedegradeerd. Technologische ontwikkeling gaat in deze visie dus gepaard met vermindering van de autonomie en zeggenschap van werknemers en met uitholling van de werkinhoud (*deskilling*).

Hoewel de degradatiethese in deze extreme vorm nog maar weinig aanhangers kent, zijn ook recent nog specifieke varianten van deze these naar voren gebracht. Daarin wordt de aandacht deels op andere aspecten van de kwaliteit van de arbeid gericht. De socioloog Ritzer (1996) signaleert een trend van 'McDonaldization', waarvoor de *fast food* keten McDonalds model staat. McDonaldization is volgens Ritzer de moderne variant van het Weberiaanse rationaliseringsproces, dat wordt gekenmerkt door *efficiency*, calculeerbaarheid, voorspelbaarheid en controle. De arbeidsorganisatie wordt zo ingericht dat de productiviteit (die louter in kwantitatieve termen wordt gedefinieerd) maximaal is en het gedrag van werknemers tot in detail wordt bestuurd en gecontroleerd en daardoor volledig voorspelbaar is. Hoewel Ritzer voorbeelden geeft van verschijnselen van McDonaldization in de hogere segmenten van de arbeidsmarkt ('McDoctors'), richt zijn aandacht zich vooral op de onderkant van de arbeidsmarkt. In die zin is zijn benadering niet strijdig met de hierna te bespreken polarisatiethese.

Beck (1999) plaatst de toekomst van de arbeidsmarkt in het teken van de 'risicomaatschappij' en spreekt van 'Brazilianisering'. Dit verschijnsel houdt in dat de *Normarbeitsverhältnis*, de traditionele vaste voltijd baan, steeds meer terrein prijs geeft en een steeds

groter deel van de beroepsbevolking wordt geconfronteerd met een onzeker arbeidsbestaan. De arbeidsmarkt van de moderne rijke landen zou daardoor steeds meer gelijkenis vertonen met die van landen in een vroegere ontwikkelingsfase, zoals Brazilië, waar het grootste deel van de beroepsbevolking is aangewezen op 'precaire' baantjes in het informele circuit. De internationalisering ('globalisering') en de technologische ontwikkeling zouden ook in West-Europa en Noord-Amerika de onzekerheid op de arbeidsmarkt sterk doen toenemen. Arbeidsplaatsen kunnen snel van het ene land naar het andere worden verplaatst. Nieuwe technologieën betekenen het einde van de 'Fordistische' massaproductie en leiden tot zeer flexibele en snel wisselende productieprocessen. In deze visie komt degradatie van de kwaliteit van het werk vooral tot uitdrukking in het dienstverband van werknemers.

De degradatiethese leidt, evenmin als de regradatiethese, tot een eenduidige voorspelling van de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen. Als de degradatietendenzen zich over de hele linie voordoen, terwijl het wettelijk minimumloon als 'vloer in het loongebouw' een substantiële daling van de laagste lonen voorkomt, is het echter aannemelijk dat de loonverdeling in elkaar wordt gedrukt. Degradatie zou dan samengaan met een afname van de loonongelijkheid. Tegelijkertijd is het aannemelijk dat winsten en andere kapitaalinkomens hiervan profiteren, zodat de totale primaire inkomensverdeling (van arbeids- én kapitaalinkomens) schever wordt.

Aangezien in verschillende varianten van de degradatiethese de aandacht uitgaat naar verschillende aspecten van de kwaliteit van de arbeid, worden hier drie deel-hypothesen geformuleerd:

2a De arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen vertonen een neerwaartse trend: de fysieke arbeidsomstandigheden verslechteren, het gemiddelde functieniveau daalt, de inhoud van het werk wordt minder aantrekkelijk en de autonomie en zeggenschap van werknemers nemen af.

2b Het gemiddelde dienstverband wordt korter, het aandeel werknemers met een vaste voltijdaanstelling krimpt en het aandeel werkenden met een flexibel dienstverband groeit.

2c De ongelijkheid van de loonverdeling neemt af.

De meest populaire these over de kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is de *polarisatiethese*. Volgens deze these overheersen aan de bovenkant van de arbeidsmarkt de regradatietendenzen en aan de onderkant de degradatietendenzen, zodat het verschil tussen de onderkant en de bovenkant steeds groter wordt. Het middensegment van de arbeidsmarkt zou worden uitgehold.

Bekende vertegenwoordigers van deze stroming zijn Kern en Schumann (1986), die stellen dat de technologische ontwikkeling in de hoger geschoolde functies tot het einde van de Tayloristische arbeidsdeling leidt. Dit werk wordt inhoudelijk aantrekkelijker en de autonomie van de hooggeschoolde werknemer neemt toe. In de lagere functies doet zich daarentegen een degradatie van het werk voor: dat werk wordt steeds meer gedicteerd door machines en computers, waardoor het minder aantrekkelijk wordt en de autonomie afneemt.

Volgens Reich (1991) is de internationalisering de drijvende kracht achter de herstructurering van de arbeidsmarkt. Landen zouden elkaar vooral beconcurreren met hooggekwalificeerde arbeid. De door hem geschetste ontwikkeling houdt in dat de traditionele handarbeiders terrein verliezen op laag gekwalificeerde en laagbetaalde persoonlijke dienstverleners aan de ene kant en op hooggekwalificeerde en hoogbetaalde 'symbool-analisten' aan de andere kant. Terwijl de laatsten hun sterke positie danken aan hun kwalificaties, kan de werkgelegenheid in de persoonlijke dienstverlening alleen groeien dankzij de lage lonen en het feit dat deze sector, anders dan de traditionele industrie, is afgeschermd van internationale concurrentie. Aldus ontstaat een gepolariseerde functie- en beloningsstructuur: zowel aan de bovenkant als aan de onderkant is er sprake van groei, terwijl het middensegment krimpt.

Castells (1996) verklaart polarisatietendenzen op de arbeidsmarkt uit het toenemende belang van informatie en kennis in een 'netwerksamenleving'. Als gevolg daarvan doet zich aan de bovenkant een snelle groei voor van management-beroepen, *professionals* en technici, terwijl zich aan de onderkant een 'witteboorden'-proletariaat vormt van lagere admini-

stratieve en commerciële functies (Castells, 1996: 229). Omdat de groei van hogere functies domineert, is volgens Castells per saldo sprake van een regradatietendens en is de term polarisering minder toepasselijk (Castells, 1996: 218-220).

Ook segmentatietheorieën, zoals de theorie van de duale arbeidsmarkt, wijzen op een polarisatie of tweedeling van de arbeidsmarkt (Doeringer & Piore, 1971; Dekker et al., 1996). Deze wordt verklaard uit de toenemende behoefte van bedrijven aan flexibiliteit, die weer mede (maar niet uitsluitend) samenhangt met de technologische ontwikkeling en internationalisering. De gewenste flexibiliteit wordt gerealiseerd door een tweedeling van het personeelsbestand. Voor de kernactiviteiten wordt gebruik gemaakt van vaste arbeidskrachten met gunstige arbeidsvoorwaarden, die op de interne arbeidsmarkt van grote bedrijven een loopbaantraject doorlopen, voor de perifere werkzaamheden wordt een beroep gedaan op flexibele arbeidskrachten met slechte arbeidsvoorwaarden, die men weer afdankt zodra men er geen behoefte meer aan heeft. In deze theorie komt de polarisatie derhalve vooral tot uitdrukking in de functiestructuur en in de arbeidsvoorwaarden: de duurzaamheid van het dienstverband, de beloning en de loopbaanperspectieven.

Steijn en De Witte (1992; 1993; 1996) stellen dat de invloed van de technologische ontwikkeling op de autonomie van werknemers samenhangt met de aard van het werk. Op grond van een aantal case-studies concluderen zij, dat toepassing van nieuwe productietechnologieën vooral in hogere functies (hoofdarbeiders en *professionals*) gepaard gaat met een toename van de autonomie, terwijl in lagere functies (handarbeiders) de autonomie gelijk blijft of licht afneemt. Deze polarisatietendens doet zich echter niet voor ten aanzien van de complexiteit van het werk: die neemt over de gehele linie toe. Dit vormt voor hen aanleiding om als alternatief voor de polarisatiethese de 'interne differentiatie-hypothese' te formuleren: 'Volgens deze hypothese wordt de inhoud van functies die direct door automatisering worden geraakt enerzijds complexer, terwijl tegelijkertijd het aantal vrijheidsgraden daarbinnen afneemt. De complexiteit van werkzaamheden neemt toe, terwijl de autonomie afneemt.' (Steijn & De Witte, 1993: 253)

In alle varianten van de polarisatiethese wordt 'voorspeld' dat de beloningsverschillen toenemen. In economische beschouwingen is dit vaak zelfs het enige (kwalitatieve) aspect van de arbeid waarop de aandacht wordt gericht. Er is inmiddels een uitgebreide, voornamelijk Angelsaksische literatuur, waarin de toename van de loonongelijkheid in met name de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk wordt verklaard uit hetzij de technologische ontwikkeling (*skill-biased technological change*), hetzij de internationale concurrentie (zie bijv. de discussie in het *Journal of Economic Perspectives*, 1995 nr.1). In Nederland hebben met name Elfring en Kloosterman (1989; 1994) op de polarisatie van de beloningsverhoudingen gewezen.

De polarisatiethese kan worden samengevat in de volgende deel-hypothesen:

- 3a *Zowel het aandeel hogere functies als het aandeel lagere functies groeit, terwijl het middensegment krimpt.*
- 3b *Zowel het aandeel werkenden met goede arbeidsomstandigheden, een aantrekkelijke arbeidsinhoud en veel autonomie als het aandeel werkenden met slechte arbeidsomstandigheden, een onaantrekkelijke arbeidsinhoud en weinig autonomie groeit.*
- 3c *De ongelijkheid van de loonverdeling neemt toe.*

Hoewel de drie transformatie-thesen hierboven als concurrerende hypothesen zijn geformuleerd, hoeven zij niet per se onderling strijdig te zijn. Zo kan polarisatie samengaan met regradatie of degradatie. Ook is het denkbaar dat zich ten aanzien van verschillende aspecten van de kwaliteit van de arbeid verschillende, ja zelfs tegengestelde tendensen voordoen (zie de hypothese van Steijn & De Witte over autonomie en complexiteit). In het hierna volgende empirische onderzoek worden de drie transformatie-thesen dan ook niet in hun geheel tegen elkaar afgewogen, maar wordt ten aanzien van elk van de onderscheiden aspecten van de kwaliteit van de arbeid bezien welke these het beste overeenstemt met de feitelijke ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in de afgelopen 25 jaar. Daaraan voorafgaand wordt uiteengezet hoe de kwaliteit van de arbeid in dit onderzoek wordt gemeten en welke databronnen daarvoor beschikbaar zijn.

Het meten van de kwaliteit van de arbeid

Als men de ontwikkeling van de kwaliteit van de arbeid over een langere periode wil bestuderen is men aangewezen op databronnen die over deze periode vergelijkbare gegevens over diverse aspecten van de kwaliteit van de arbeid omvatten. Vanwege de schaarste aan dergelijke gegevens moet men daarbij noodgedwongen ook gebruik maken van informatie die slechts een ruwe indicatie vormt van de gehanteerde theoretische concepten. Voor de arbeidsomstandigheden is slechts één databron beschikbaar die informatie kan verschaffen over de ontwikkeling vanaf de jaren zeventig. Sinds 1974 legt het Centraal Bureau voor de Statistiek in het leefsituatieonderzoek aan een representatieve steekproef uit de beroepsbevolking periodiek vragen voor over een aantal aspecten van het werk. Tussen 1974 en 1986 betrof dit het driejaarlijkse Leefsituatieonderzoek (LSO), tussen 1989 en 1996 het jaarlijkse Doorlopend Leefsituatieonderzoek (DLO) en sinds 1997 maakt dit onderzoek deel uit van het Permanente Onderzoek naar de Leefsituatie (POLS). Helaas is het niet mogelijk voor de gehele periode 1974-1998 een doorlopende reeks te presenteren. Doordat de vraagstelling in het begin enkele wijzigingen onderging, zijn de meeste gegevens pas vanaf 1980 beschikbaar. Een nieuwe wijziging in de vraagstelling veroorzaakte in het jaar 1994 een reeksbreuk.

De vragen in de leefsituatieonderzoeken hebben betrekking op de volgende aspecten van de arbeidsomstandigheden: lawaai, vuil werk, stank, lichamelijk zwaar werk en gevaarlijk werk.

De leefsituatieonderzoeken omvatten ook drie vragen die als een indicator voor de arbeidsinhoud kunnen worden beschouwd, te weten de ontplooiingsmogelijkheden die het werk biedt, de eentonigheid van het werk en het werktempo. Van dit laatste kenmerk kan men zich overigens afvragen of het als een aspect van de arbeidsinhoud dient te worden aangemerkt, maar voor de volledigheid zal het hierna toch worden besproken.

Door werknemers zelf naar de kenmerken van hun werk te vragen sluipt onvermijdelijk een subjectief element in de beoordeling binnen. Als bijvoorbeeld de tolerantie van werknemers voor minder gunstige werkomstandigheden in de loop van de tijd afneemt, zou een

verbetering van de arbeidsomstandigheden onopgemerkt kunnen blijven doordat de respondenten hun werk steeds kritischer bezien. Doordat geen vergelijkbare 'objectieve' gegevens over de kwaliteit van de arbeid beschikbaar zijn, kan niet worden uitgesloten dat de hier gepresenteerde cijfers inderdaad een vertekend beeld geven van de feitelijke ontwikkeling. Men kan echter met enig recht stellen dat de beoordeling van de kwaliteit van het werk door de werkenden zelf niet minder belangrijk is dan een objectieve maatstaf. Wat wordt er immers gewonnen met een 'objectieve' verbetering van de kwaliteit van het werk als de werkenden zelf deze niet als zodanig ervaren?

Wat betreft de arbeidsinhoud is overigens wel een meer objectieve indicator voorhanden in de vorm van het functieniveau. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de beroepsclassificatie die het CBS sinds 1992 hanteert (SBC'92) en die is gebaseerd op het voor een functie vereiste opleidingsniveau. Het CBS onderscheidt daarbij vijf functieniveaus: elementaire beroepen, lagere beroepen, middelbare beroepen, hogere beroepen en wetenschappelijke beroepen. Het CBS heeft op basis van deze classificatie een doorlopende reeks vanaf het jaar 1985 gereconstrueerd. Om ook de ontwikkeling vanaf het begin van de jaren zeventig in kaart te brengen, kan gebruik worden gemaakt van een reeks studies van Huijgen en anderen (zie o.m. Huijgen, 1989; Asselberghs et al., 1998). Zij gebruiken overigens een andere functie-indeling dan het CBS, die zeven niveaus omvat. Voor de periode 1985-1995 waarin beide reeksen elkaar overlappen, blijken de dominante trends overigens goed overeen te komen. Hoewel het functieniveau een meer objectieve indicator voor de kwaliteit van de arbeid vormt dan de genoemde aspecten uit de leefsituatieonderzoeken, is de vergelijkbaarheid van deze gegevens over een langere periode omstreden. Er wordt hierbij namelijk geabstraheerd van veranderingen in de functie-inhoud van specifieke beroepen. Impliciet wordt verondersteld dat de inhoud van een functie met een bepaalde beroepsaanduiding in de loop van de tijd niet verandert. Op voorhand lijkt dit geen plausibele veronderstelling, maar ook in dit geval zijn er geen andere bronnen voorhanden om te bepalen hoe sterk deze veronderstelling van de werkelijkheid afwijkt.

De meting van de arbeidsverhoudingen is

het meest problematisch. Het leefsituatieonderzoek van het CBS bevat pas sinds 1994 enkele vragen die betrekking hebben op de autonomie in het werk. Het gaat om de vragen of men zelf kan beslissen over de manier waarop men het werk uitvoert, over het onderbreken van het werk voor een pauze, over de opname van verlof en over de regeling van de temperatuur en ventilatie op de werkplek.¹ Andere bronnen die inzicht kunnen verschaffen in de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen zijn helaas niet voorhanden.

Vergeleken met de problemen die het meten van de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen oproept, is het in kaart brengen van de arbeidsvoorwaarden een eenvoudige opgave. Sinds 1972 publiceert het CBS jaarlijks gegevens over de verdeling van de verdiende lonen van werknemers, die het mogelijk maken de ontwikkeling van de loonongelijkheid tussen 1992 en 1997 te schetsen (CBS a, b, 1995). Herhaalde wijzigingen in de gebruikte definities en meetmethoden van het loon² en het ontbreken van gegevens over de arbeidsduur van werknemers met een deeltijdbaai brengen overigens de nodige complicaties met zich mee. Om te voorkomen dat de groei van het aandeel deeltijders (met doorgaans een laag jaarloon) het beeld verstoort, zal de aandacht zich hierna beperken tot werknemers met een voltijdbaai. Breuken in de cijferreeksen in 1977 en 1984 zijn zo goed mogelijk 'gerepareerd' door de reeksen in overlappende jaren 'aan elkaar te plakken'.³ De laatste reeksbreuk, tussen 1994 en 1995, kan door het ontbreken van overlappende waarnemingen evenwel niet worden hersteld.

Voor de ontwikkelingen in het dienstverband kan gebruik worden gemaakt van de Arbeidsrekeningen van het CBS, op basis waarvan een doorlopende reeks vanaf 1969 kan worden gereconstrueerd van het aantal vaste (voltijd en deeltijd) en flexibele banen en het aantal zelfstandigen. Enig inzicht over de duurzaamheid van dienstbetrekkingen kan men ontleen aan het arbeidsaanbodpaneel van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), dat cijfers vanaf 1980 over het aantal baanwisselingen levert en uit de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS, die vanaf 1992 informatie geeft over het aantal dienstjaren van werknemers.

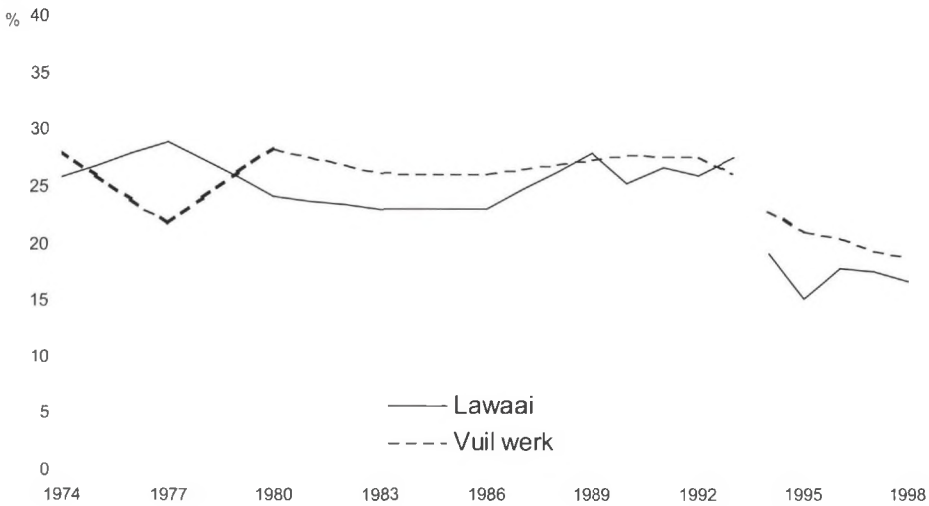
Als men eenmaal een bepaalde tijdreeks

heeft geconstrueerd, is het doorgaans eenvoudig om vast te stellen of er sprake is van regradatie of degradatie: in het eerste geval groeit (groeien) de hoogste categorie(en) en krimpt (krimpen) de laagste categorie(en), in het tweede geval doet zich het omgekeerde voor. Of er sprake is van polarisatie kan echter niet altijd worden vastgesteld. Polarisation houdt in dat de uiterste categorieën, zowel aan de bovenkant als aan de onderkant, groeien, terwijl de middencategorie(en) krimpt (krimpen). Een variabele dient dus minimaal drie categorieën te omvatten om een uitspraak te kunnen doen over polarisatietendensen. Twee van de gebruikte indicatoren voor de arbeidsomstandigheden, namelijk lawaai en vuil werk, zijn echter dichotoom (twee antwoordcategorieën: ja en nee), zodat bij deze aspecten van de kwaliteit van de arbeid niet kan worden vastgesteld of er sprake is van polarisation.

Omdat voor verschillende aspecten van de kwaliteit van de arbeid van verschillende databronnen wordt gebruik gemaakt, is het niet mogelijk de samenhang tussen verschillende trends vast te stellen. Als bijvoorbeeld zowel de functiestructuur als de beloningsverhoudingen een polarisatietendens vertonen, blijft het een open vraag in hoeverre beide trends met elkaar samenhangen: het is mogelijk dat de grotere loonverschillen een direct gevolg zijn van de polarisation in de functiestructuur, maar het kan evenmin worden uitgesloten dat beide trends geheel los van elkaar staan en verschillende oorzaken hebben.

Arbeidsomstandigheden

Zoals opgemerkt wordt de ontwikkeling in de arbeidsomstandigheden bepaald aan de hand van het oordeel van de werkenden zelf over de aard van hun werk, zoals zij dit uitspreken in het Leefsituatieonderzoek van het CBS. Figuur 1 laat zien dat tot het begin van de jaren negentig ruwweg een kwart van de respondenten op het werk met lawaai had te maken of vuil werk verrichtte. Tussen 1974 en 1993 was dit aandeel, afgezien van wat (steekproef-)fluctuaties vrijwel constant. De laatste jaren lijkt het percentage werkenden met vuil werk af te nemen, maar als gevolg van de breuk in de cijferreeks tussen 1993 en 1994 is moeilijk vast te stellen of het hier werkelijk om een trendbreuk gaat.

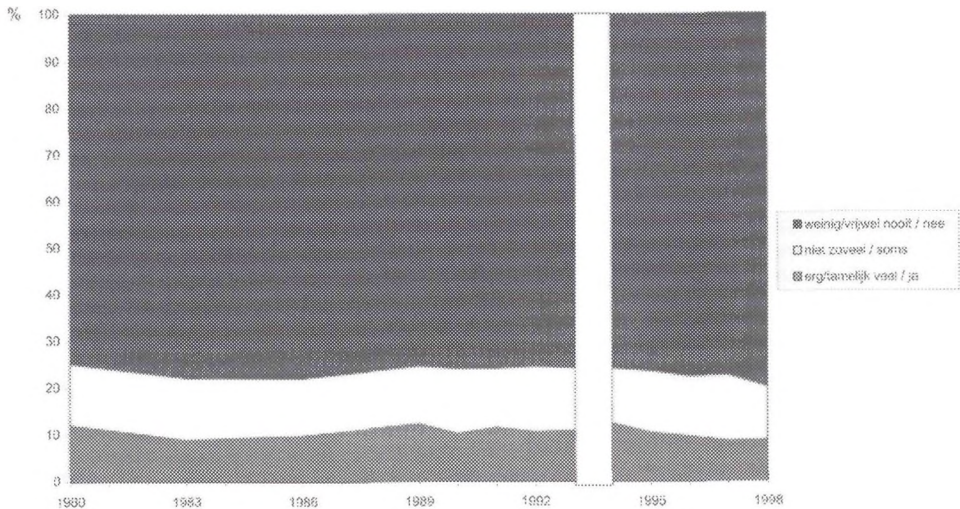


Figuur 1 Lawaai en vuil werk, 1974-1998

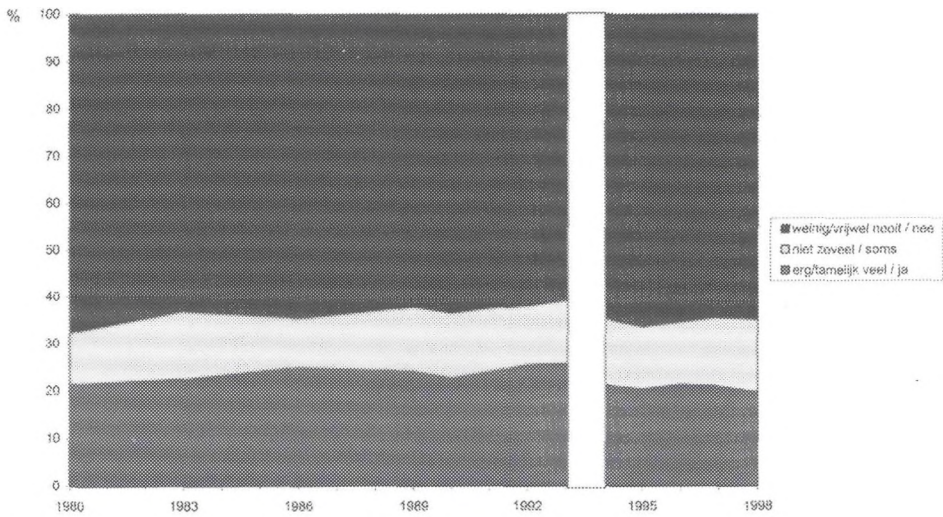
In de Figuren 2-4 is de ontwikkeling van het aandeel werkenden met stank, lichamelijk zwaar werk en gevaarlijk werk weergegeven. Elk daarvan laat een andere ontwikkeling zien. Het aandeel respondenten dat naar eigen zeggen in de werkomgeving last heeft van stank, is tussen 1980 en 1993 min of meer stabiel (Figuur 2). Alleen de laatste jaren (1994-

1998) neemt het aandeel af, maar deze periode is nog te kort om al van een trendbreuk te kunnen spreken. Het aandeel dat zegt 'weinig' of '(vrijwel) nooit' last van stank te hebben, is ook gelijk gebleven, zodat zich geen polarisatietenden-
den aftekent.

Het aandeel werkenden dat 'erg veel' of 'tamelijk veel' lichamelijk zwaar werk doet, nam



Figuur 2 Stank, 1980-1998



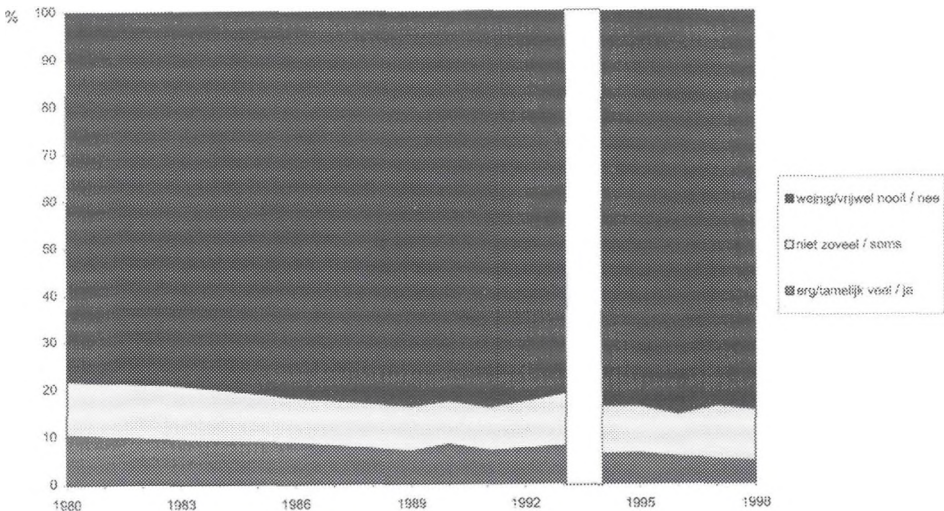
Figuur 3 Lichamelijk zwaar werk, 1980-1998

tussen 1980 en 1993 met een vijfde toe, terwijl het aandeel met 'weinig' of '(vrijwel) nooit' zwaar werk met een tiende kromp (Figuur 3). De middencategorie (niet zoveel zwaar werk) groeide in lichte mate. Hier deed zich dus een degradatietendens voor. Tussen 1994 en 1998 heeft deze trend zich echter niet voortgezet.

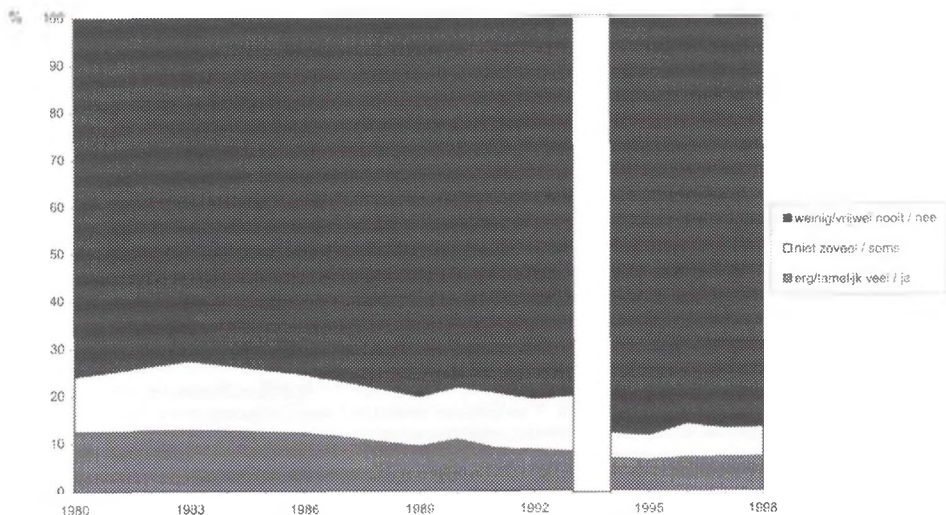
Ten aanzien van gevaarlijk werk is juist sprake

ke van een dalende tendens (Figuur 4). Tussen 1980 en 1998 halveerde het aandeel ruwweg (indien zo goed mogelijk wordt gecorrigeerd voor de reeksbreuk). De middencategorie met 'niet zo veel' of 'soms' gevaarlijk werk bleef ongeveer even groot, zodat per saldo sprake was van een regradatietendens.

Drie aspecten van de arbeidsomstandighe-



Figuur 4 Gevaarlijk werk, 1980-1998

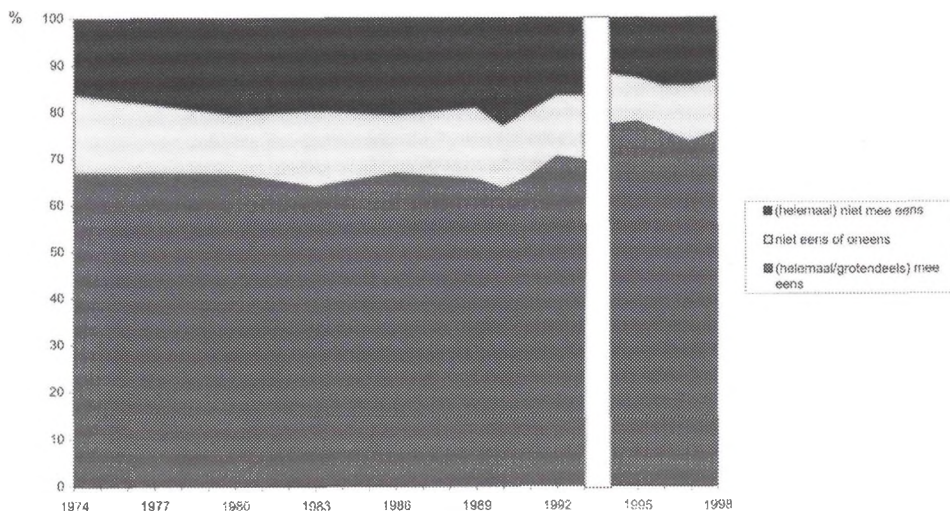


Figuur 5 Eentonig werk, 1980-1998

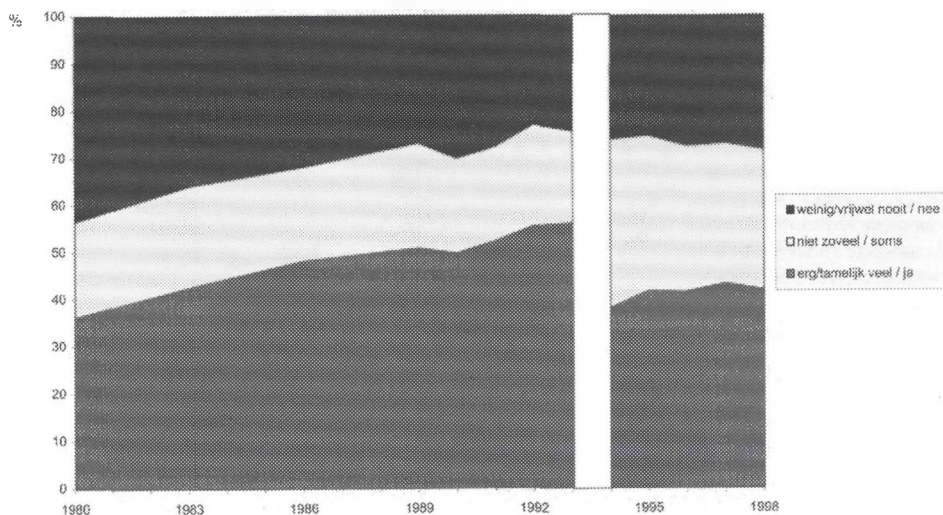
den waren tussen 1980 en 1993 dus min of meer stabiel (lawaai, vuil en stank), een ver- toonde een regradatietendens (gevaarlijk werk) en één een degradatietendens (zwaar werk). De laatste jaren (1994-1998) laten over het geheel een gunstiger beeld zien, maar deze periode is nog te kort om te kunnen vaststellen of hier van een trendmatige ontwikkeling sprake is.

Arbeidsinhoud

Ook voor de ontwikkelingen in de arbeidsin- houd kan gebruik worden gemaakt van enkele vragen uit de leefsituatieonderzoeken. De Fi- guren 5-7 leveren ook ten aanzien van de ar- beidsinhoud een gevarieerd beeld op. Het aan- deel werkenden dat eentonig werk doet, ver-



Figuur 6 Ontplooiingsmogelijkheden, 1974-1998



Figuur 7 Hoog tempo, 1980-1998

toont tussen 1980 en 1993 een dalende trend en lijkt zich daarna te stabiliseren. Het aandeel van de middencategorie ('niet zo veel eentonig werk') blijft ongeveer gelijk (Figuur 5). Het aandeel dat in het werk ontplooiingsmogelijkheden heeft, is vrijwel stabiel, evenals de middencategorie ('niet eens of oneens') (Figuur 6). Het aandeel dat over een hoog werktempo klaagt, nam tussen 1980 en 1998 daarentegen sterk toe. Tot 1993 veranderde het aandeel van de middencategorie nauwelijks, maar tussen 1994 en 1998 is dit aandeel gekrompen, terwijl het aandeel van degenen die geen hoog werktempo hebben iets is gegroeid, hetgeen op een lichte polarisatie duidt (Figuur 7).

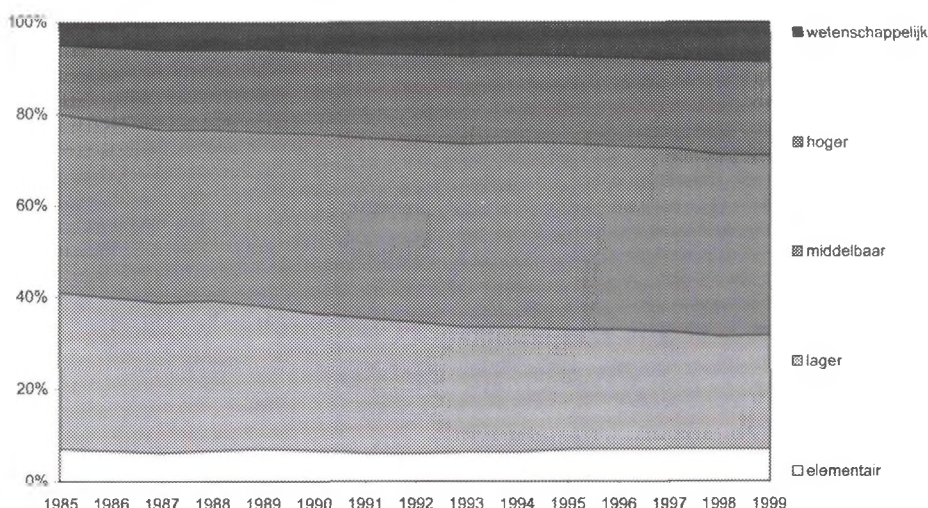
De drie aspecten van de arbeidsinhoud laten derhalve drie verschillende trends zien, respectievelijk regradatie (eentonig werk), stabiliteit (ontplooiingsmogelijkheden) en degradatie met recent enige polarisatie (werktempo).

Veranderingen in functieniveaus en beroepenstructuur

Zoals eerder opgemerkt kan voor de ontwikkeling van de arbeidsinhoud ook een meer objectieve indicator worden gebruikt in de vorm van de functiestructuur van de werkgelegenheid. Figuur 8 toont de ontwikkeling van de functie-

structuur in de periode 1985-1999 op basis van de beroepenclassificatie van het CBS. Hieruit blijkt dat het aandeel van de hogere en wetenschappelijke beroepen gestaag is gegroeid, van 20% van de werkgelegenheid in 1985 naar 29% in 1999. Het aandeel van de middelbare beroepen bleef vrijwel gelijk op 39% en het aandeel van de lagere en elementaire beroepen kromp van 41% naar 31%. Het gemiddelde functieniveau steeg daarmee van 2,77 in 1985 naar 2,99 in 1999.⁴ Hier is derhalve sprake van een regradatietendens: groei aan de bovenkant, krimp aan de onderkant. Daarbij dient echter te worden aangetekend dat de krimp aan de onderkant beperkt bleef tot het op een na laagste beroepsniveau (de lagere beroepen). Het aandeel van het laagste niveau (de elementaire beroepen) was opvallend stabiel: zowel in 1985 als in 1999 beliep dit 7%. In absolute aantallen zijn de elementaire beroepen zelfs met ruim een derde gegroeid, van 340.000 banen in 1985 naar 460.000 in 1999 (CBS, 2000b).

Uit een reeks studies van Huijgen en anderen (zie o.m. Huijgen, 1989; Asselberghs et al., 1998) kan worden afgeleid dat deze trends zich ook al in de periode 1977-1985 voordeden: groei aan de bovenkant en krimp aan de onderkant, maar niet op het laagste functieniveau. Tussen 1971 en 1977 deed zich echter een iets andere ontwikkeling voor: de werkgelegenheid in de



Figuur 8 Werkgelegenheid naar beroepsniveau, 1985-1999

laagste functieniveaus groeide toen (vooral het op een na laagste niveau), terwijl de middenfuncties krompen.

Op basis van deze cijfers zou men de periode 1977-1999 kunnen karakteriseren als een combinatie van regradatie en polarisatie. De groei van de hoogste functieniveaus en de stijging van het gemiddelde functieniveau duiden op regradatie. Maar tegelijkertijd was het werkgelegenheidsaandeel van het onderste functieniveau opmerkelijk stabiel en krompen vooral de lagere middenniveaus (functieniveau 2 en 3 in de indeling van Huijgen, de lagere beroepen in de CBS-indeling), hetgeen een indicatie voor enige polarisatie vormt. In ieder geval is de functieniveaustructuur niet over de gehele linie naar boven geschoven, maar is er aan de onderkant een relatief stabiel segment van laag gekwalificeerde banen.

Het is interessant om na te gaan welke verschuivingen in de beroepenstructuur ten grondslag liggen aan de geschetste combinatie van regradatie en polarisatie van de functiestructuur. De Grip en anderen hebben in een reeks artikelen in dit blad de *occupational* winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt tussen 1970 en 1995 in opeenvolgende perioden van vijf jaar in kaart gebracht (De Grip, 1986; 1987; De Grip & Dekker, 1993; De Grip & Van Loo, 2000). Zij constateren dat de werkgelegenheid in de jaren zeventig het sterkst groeide in de

'professionele beroepen' in de quataire sector, zoals leerkrachten, medici en verpleegkundigen, sociale wetenschappers en hulpverleners. In de jaren tachtig was daarentegen de werkgelegenheidsgroei van het hoger en leidinggevend personeel het grootst, hetgeen De Grip (1987) aanleiding gaf om van een 'management-hausse' te spreken. In de eerste helft van de jaren negentig was de (relatieve) groei het grootst in staffuncties en adviseursberoepen, zoals accountants, activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling, architecten en bouwkundig projectleiders en organisatiedeskundigen. De Grip en Van Loo (2000) typeren dit als een 'adviseurs-hausse'. De door De Grip c.s. gebezigde termen suggereren dat de winnaars op de beroepenmarkt zich de afgelopen decennia bij uitstek aan de bovenkant van de arbeidsmarkt bevonden. Het overzicht in Tabel 1 van de (in absolute aantallen) twintig grootste winnaars en twintig grootste verliezers in de periode 1973-1998 laat evenwel zien dat ook een aantal beroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt een opvallende groei heeft doorgemaakt. Dit wordt duidelijk indien men het gemiddelde opleidingsniveau in de laatste kolom van respectievelijk de winnaars en de verliezers beziet. Weliswaar blijken de krimpberoepen bijna zonder uitzondering te worden vervuld door laag opgeleiden: bij achttien van de twintig beroepen is het gemiddelde opleidingsni-

veau lager dan het middelbare niveau. De groeiberoepen zijn echter niet bij uitstek beroepen voor hoog opgeleiden: dit geldt slechts voor ongeveer de helft van de twintig sterkste groeiers, terwijl het gemiddelde opleidingsniveau voor de andere helft een lagere of middelbare opleiding is. Eén sterke groeier, huisbewaarders en schoonmakers, is zelfs, tezamen met de grootste verliezer, de 'overige' arbeiders, het beroep met het laagste gemiddelde opleidingsniveau. Ook het gemiddelde opleidingsniveau in de sterk gegroeide beroepsgroepen van chauffeurs, matrozen en treinbestuurders en laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten komt nauwelijks boven het vbo- of mavo-niveau uit.

Bovenstaande cijfers over de functie- en beroepsstructuur bieden vooral steun aan de regradatiethese (hypothese 1), aangezien de groei van hogere functieniveaus de meest markante ontwikkeling was. Niettemin kan men in de beschreven ontwikkelingen ook enige ondersteuning vinden voor de polarisatiethese (hypothese 3a). Het aandeel van de (lagere) middenfuncties in de werkgelegenheid is immers gekrompen. Voor de degradatiethese (hypothese 2a) wordt geen enkele aanwijzing gevonden.

De arbeidsverhoudingen

Doordat het leefsituatieonderzoek van het CBS pas sinds 1994 enkele vragen bevat die betrekking hebben op de autonomie in het werk, heeft het weinig zin trends in beeld te brengen. De periode 1994-1998 is daarvoor te kort en bovendien fluctueren de cijfers te sterk van jaar tot jaar. Alleen ten aanzien van de manier waarop men het werk uitvoert, is tussen 1994 en 1998 sprake van een eenduidige toename van het aandeel werknemers dat hierover zelf kan beslissen (van 64% naar 70%), terwijl het aandeel dat niet zelf kan beslissen is afgenomen (van 22% naar 18%). Met betrekking tot de autonomie over de uitvoering van het werk kan in de jaren negentig dus van regradatie worden gesproken. Bij de andere aspecten is het aandeel werkenden met regelmogelijkheden echter min of meer stabiel.

Verschillen in de mate van autonomie tussen de dienstensector en de 'traditionele' sectoren in een bepaald jaar, kunnen enig inzicht verschaffen in de vraag of de verschuiving in de

sectorstructuur op zichzelf tot een toename of afname van autonomie leidt. Analyse van gegevens uit 1998 laat zien dat ten aanzien van de uitvoering, de volgorde en het onderbreken van het werk en het opnemen van verlof de autonomie in de financiële en zakelijke dienstverlening groter is dan gemiddeld, maar in de vervoer- en communicatiesector en in de overige dienstverlening (waaronder overheid, onderwijs en gezondheidszorg) kleiner dan gemiddeld. De industrie en bouwnijverheid wijken niet veel af van het gemiddelde. Dat de autonomie van werknemers in de overige dienstverlening aan de lage kant is, lijkt enigszins verrassend, gezien het gemiddeld hoge opleidingsniveau in deze sector. Met name in het onderwijs en de zorg worden verlof, pauzes en volgorde van de werkzaamheden echter in hoge mate door roosters en vaststaande routines bepaald. Ten aanzien van de mogelijkheden om temperatuur en ventilatie zelf te regelen scoren de bouw en in mindere mate de industrie relatief laag en de vervoer- en communicatiesector en de handel en horeca relatief hoog. De financiële en zakelijke diensten en de overige dienstverlening behalen op dit terrein een gemiddelde score. Over het geheel genomen lijkt de verschuiving in de sectorstructuur van de nijverheid naar de diensten dus niet tot een toename van de autonomie te leiden.

Vanwege het gebrek aan gegevens die een langere periode bestrijken, kan geen uitspraak worden gedaan over de geldigheid van de drie transformatiethesen ten aanzien van de arbeidsverhoudingen. Alleen het feit dat in de periode 1994-1998 een groeiend aandeel werkenden zelf kan beslissen over de manier waarop zij hun werk uitvoeren, levert enige steun op voor de regradatiethese (hypothese 1).

Beloningsverhoudingen

In veel westerse landen zijn de loonverschillen, na decennia van nivellering, sinds de jaren zeventig of tachtig weer toegenomen. De mate waarin loopt echter sterk uiteen. Het meest uitgesproken was de ontwikkeling in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk, waar van een zeer sterke denivellering sprake was (zie bijv. OECD, 1996: 59-67). Naar de ontwikkeling van de loonongelijkheid in Nederland is tot nog toe nauwelijks onderzoek ge-

Tabel 1 Grootste winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt, 1973-1998 en gemiddeld opleidingsniveau¹ in 1998

winnaars				verliezers			
beroep	mutatie		gem. op- leidings- niveau	beroep	mutatie		gem. op- leidings- niveau
	x 1.000	in %			x 1.000	in %	
1 genees- en tandheelkundigen, dierenartsen, verplegende en verwante vakspecialisten	298	260	2,4	1 arbeiders n.e.g.	-37	-51	0,9
2 beleidvoerende en hogere leidinggevende functies excl. openbaar bestuur	250	189	2,4	2 kleermakers, kostuumnaaisters, stoffeerdere, schoenmakers, lederwarenmakers	-36	-53	1,2
3 leerkrachten	211	135	2,9	3 zelfstandigen, directeuren en bedrijfsleiders land- en tuinbouw	-29	-20	1,6
4 administratieve functies n.e.g.	193	64	1,9	4 zelfstandige detailhandelaren	-28	-31	1,8
5 statistici, wiskundigen, systeemanalisten en verwante vakspecialisten	178	796	2,5	5 loodgieters, pijpfitters, lassers e.d.	-26	-18	1,4
6 wetenschappelijke e.a. vakspecialisten n.e.g.	168	369	2,6	6 spinners, wevers, breiers, ververs, leerlooiers, pelsbereiders	-25	-86	1,0
7 boekhouders, kassiers, boekhoudmachine/ computerapparatuur-operateurs e.d.	142	59	1,9	7 metselaars, timmerlieden e.a. bouwvakarbeiders	-15	-7	1,2
8 winkelbedienden e.a. verkopers, commerciële functies n.e.g.	102	49	1,6	8 agrarische arbeiders	-15	-11	1,3
9 koks, kelners, buffetbedienden	87	111	1,4	9 vertegenwoordigers, handelsagenten	-14	-25	2,0
10 huishoudelijk en verzorgend personeel n.e.g.	74	80	1,6	10 schilders e.d.	-12	-21	1,2
11 verzekeringsagenten, makelaars e.a. tussenpersonen	73	288	2,2	11 goud- en zilvermeden, diamantbewerke, glas- en aardewerkvormers	-8	-49	1,4
12 secretaressen, (pons)typisten	61	53	2,0	12 smeden gereedschapmakers, machinale metaalbewerke	-8	-14	1,4
13 huisbewaarders, schoonmakers	57	96	0,9	13 toezichthoudend/leidinggevend transport/ communicatiepersoneel	-7	-35	1,7
14 chauffeurs, matrozen, treinbestuurders	55	40	1,2	14 wassers, persers	-7	-52	1,1
15 laders, lossers, inpakkers, grondwerk/ kraanmachinisten	49	29	1,1	15 machinisten e.a. bedieners van stationaire machines en installaties	-5	-50	1,8
16 juristen	44	568	2,9	16 houtzagers, papiermakers	-5	-45	1,3
17 auteurs, journalisten e.d.	42	461	2,6	17 mijn/groevepersoneel, bronboorders, steenhouwers, -zagers, -slijpers e.o.	-4	-59	1,6
18 accountants	39	510	2,6	18 hoogovens/smeltovenarbeiders, walsers, gietters	-4	-26	1,0
19 beeldhouwers, kunstschilders, fotografen e.d. creatieve kunstenaars	38	198	2,2	19 boswachters en bosarbeiders, vissers, jagers e.d.	-4	-32	1,3
20 brandweer- en politiepersoneel, bewakers e.d.	38	105	1,7	20 toezichthoudend en leidinggevend huishoudelijk personeel e.d.	-3	-21	2,2

¹ 0 is ongeschoold (bo), 1 is laag opgeleid (vbo- of mavo-diploma), 2 is middelbaar opgeleid (havo-, vwo- of mbo-diploma), 3 is hoog opgeleid (hbo- of wo-diploma). n.e.g. = niet eerder genoemd (d.w.z. 'overige').

Bron: CBS (AKT 1973. EBB 1998)

daan. Een van de redenen daarvoor is wellicht het ontbreken van een consistente cijferreeks over de loonverdeling die een langere periode bestrijkt. Zoals eerder uiteengezet is hier, op basis van de gegevens over de verdiende lonen die het CBS sinds 1972 publiceert, zo goed en zo kwaad als mogelijk is een reeks geconstrueerd van de loonverdeling van werknemers met een voltijd baan.

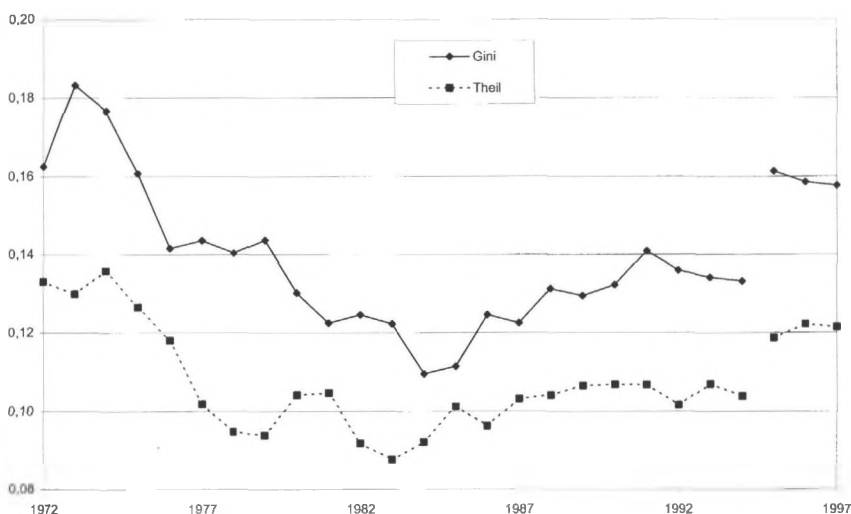
Figuur 9 toont de ontwikkeling van de ongelijkheid van de voltijdlonen in de periode 1972-1997 op basis van twee bekende ongelijkheidsmaatstaven, de Gini-coëfficiënt en de Theil-coëfficiënt. Voor beide coëfficiënten geldt, dat een hogere waarde op een grotere ongelijkheid duidt. Hoewel de veranderingen van de twee maten van jaar tot jaar nogal eens uiteenlopen, komt de trendmatige ontwikkeling van beide vrij goed overeen: in de jaren zeventig werd de loonongelijkheid aanzienlijk kleiner, in het begin van de jaren tachtig stabiliseerden de beloningsverhoudingen zich min of meer, om tussen 1983 of 1984 en 1990 fors toe te nemen en zich in de jaren negentig opnieuw te stabiliseren. Vanwege de trendbreuk in 1995 is het (nog) niet goed mogelijk om vast te stellen in welke richting de loonongelijkheid in de meest recente jaren tendeert.

De toename van de loonverschillen is in overeenstemming met de polarisatiethese (hy-

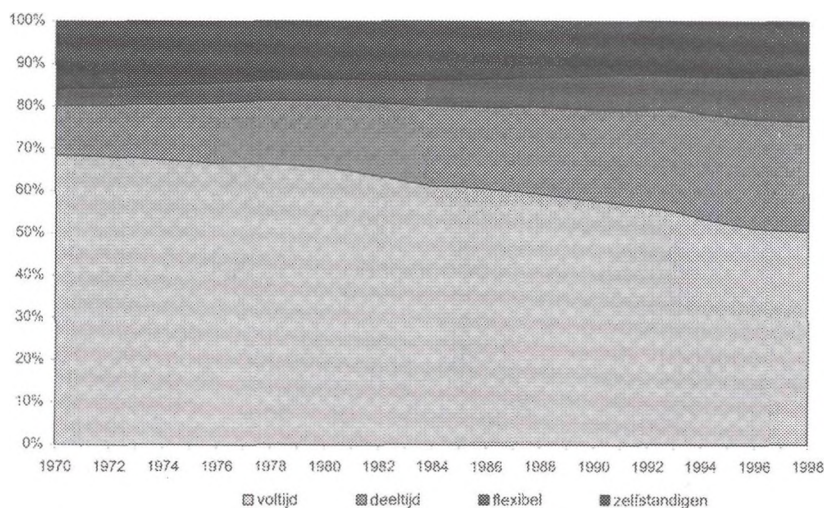
pothese 3c). Op grond van deze these is echter lastig te verklaren waarom de omslag van nivellering naar denivellering zich in 1983 of 1984 heeft voorgedaan, aangezien niet duidelijk is waarom de polarisatie juist in dat jaar een aanvang zou hebben genomen. De uit de degradatiethese afgeleide hypothese 2c dat de loonongelijkheid zou afnemen, is echter duidelijk in strijd met de feitelijke ontwikkeling sinds het midden van de jaren tachtig. Omdat de regradatiethese geen eenduidige voorspellingen doet over de verandering van de loonongelijkheid, biedt de in Figuur 9 geschetste ontwikkeling geen nader inzicht in de geldigheid van deze hypothese.

Het einde van de vaste baan?

Volgens Beck (1999) komt de degradatie van de kwaliteit van de arbeid vooral tot uitdrukking in het dienstverband. De traditionele vaste voltijd baan zou op zijn retour zijn en het segment van tijdelijke, flexibele en 'precaire' banen en (schijn)zelfstandigen zou groeien. Ook in segmentatietheorieën wordt het dienstverband (en vooral de duurzaamheid daarvan) als een belangrijk kenmerk van arbeidsmarktsegmenten beschouwd. Beck lijkt ook deeltijd banen tot het secundaire arbeidsmarktsegment van pre-



Figuur 9 Ongelijkheid voltijdlonen (gecorrigeerde reeksen), 1972-1997



Figuur 10 werkgelegenheid naar dienstverband, 1970-1998

caire banen te rekenen. Voor de Nederlandse arbeidsmarkt is het echter twijfelachtig of dit terecht is, aangezien 83% van de deeltijders een vaste aanstelling heeft (CBS, 2000b: 82).

Figuur 10 laat de verandering in de structuur van de werkgelegenheid naar dienstverband en arbeidsduur sinds 1970 zien. Terwijl in 1970 nog meer dan tweederde (68%) van de totale werkgelegenheid uit vaste voltijdbanen bestond, was dit in 1998 nog maar de helft (50%). Had in 1970 minder dan een op de zes werkenden een deeltijd- of flexibele baan, in 1998 was dit al meer dan een op drie (37%). Het aandeel zelfstandigen kromp echter licht, van 16% in 1970 naar 13% momenteel (CBS, 1996 en 2000c).

De stelling van Beck dat het segment van vaste voltijdbanen krimpt, wordt door deze cijfers overtuigend bevestigd. Maar de krimp van het vaste voltijdwerk is vrijwel volledig gecompenseerd door de toename van het vaste deeltijdwerk: van 12% in 1970 naar 26% in 1998. Daardoor is het aandeel vaste banen (voltijd plus deeltijd) in de totale werkgelegenheid sinds 1970 slechts zeer licht teruggelopen: van 80% van de totale werkgelegenheid naar 77% in 1998 (CBS, 1996; 2000c).

Niettemin is het aandeel flexibele banen sterk gegroeid, van 5% in 1970 naar 11% in 1998. Een flexibele baan wordt hierbij gedefinieerd als een arbeidsrelatie voor minder dan een jaar of zonder vaste arbeidsduur. Tot de fle-

xibele arbeidskrachten behoren derhalve oproep-, afroep- en invalkrachten, uitzendkrachten en werknemers met een tijdelijk contract voor minder dan een jaar.

Dat het aandeel flexibele banen aanzienlijk sterker groeide dan het segment van vaste banen kromp, was mogelijk doordat het aandeel zelfstandigen in de totale werkgelegenheid terugliep: van 15% in 1970 naar 12% in 1998. Als men ook de zelfstandigen tot het flexibele arbeidssegment rekent (zij hebben immers geen vast dienstverband en vaak ook geen vaste werktijden), nam het aandeel van dit segment tussen 1970 en 1998 slechts licht toe, van 20% naar 23%. Anders dan Beck stelt, is dus nauwelijks sprake van een verschuiving van vast naar flexibel werk, maar doen zich vooral verschuivingen voor binnen het segment vaste banen en binnen het flexibele segment. Binnen het vaste segment is de verhouding tussen voltijd- en deeltijdbanen radicaal gewijzigd, binnen het flexibele segment hebben de flexibele banen in loondienst terrein gewonnen op het zelfstandig ondernemerschap.

Nu zou men kunnen tegenwerpen dat het formele dienstverband een gebrekkig inzicht biedt in de duurzaamheid van de arbeidsrelatie. Zo is het inmiddels gemeengoed dat de 'baan voor het leven' (*lifetime employment*) tot het verleden behoort en met enige regelmaat valt te beluisteren dat de vaste baan steeds minder

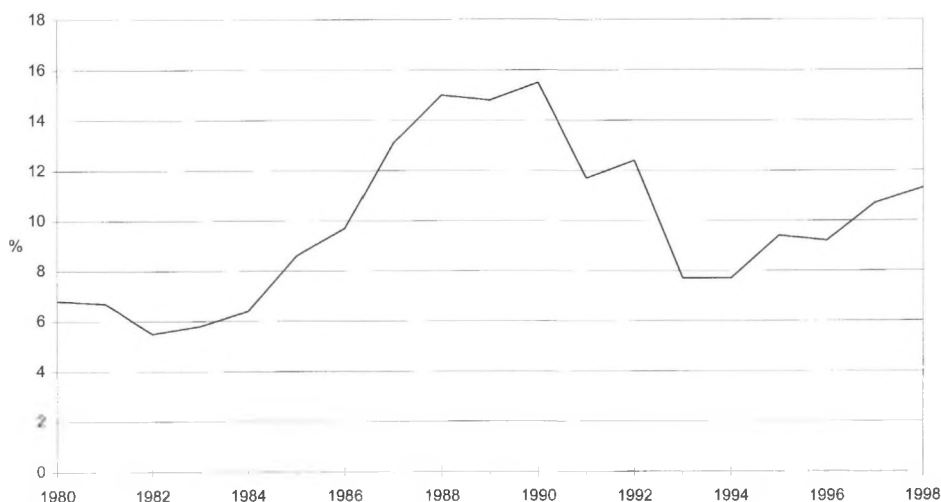
vast wordt (vgl. Bridges, 1994; Fortuyn, 1995). Ook wie een vaste aanstelling heeft zou er steeds minder op kunnen rekenen dat zijn of haar dienstverband onbeperkt wordt gecontinueerd.

Als deze veronderstellingen juist zijn, zou men verwachten dat het aandeel werknemers dat jaarlijks van baan wisselt, toeneemt. Uit cijfers van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek blijkt dat de baan-baanmobiliteit weliswaar sterk schommelt met de economische conjunctuur, maar geen duidelijke trendmatige ontwikkeling vertoont (Figuur 11). In een neergaande conjunctuurfase daalt de baan-baanmobiliteit, om in de daaropvolgende opgaande conjunctuurfase weer toe te nemen. Maar in 1998 was het aandeel baanwisselaars met 11% nog beduidend kleiner dan in het vorige piekjaar 1990, toen 15% van de werknemers van baan veranderde (Fouarge et al., 1998).

Een ander cijfer waaruit de duurzaamheid van een baan blijkt, is het aantal jaren dat men bij dezelfde werkgever in dienst is (maar niet noodzakelijkerwijs dezelfde functie uitoefent). Hierover zijn pas sinds 1992 cijfers beschikbaar. Deze duiden echter evenmin op een grotere flexibiliteit van de (vaste) baan. In 1992 waren werknemers gemiddeld 8,4 jaar in dienst bij dezelfde werkgever, in 1998 was dit toegenomen tot 8,9 jaar (CBS, 2000d: 37). Dit is des

te opmerkelijker als men bedenkt dat de werkgelegenheid in de tweede helft van de jaren negentig zeer sterk groeide, zodat in 1998 een flink deel van de werkenden pas kort bij zijn of haar huidige werkgever in dienst was (het aandeel werknemers met minder dan één dienstjaar groeide dan ook van 13% in 1994 naar 18% in 1999; CBS, 2000d: 36).

De ontwikkelingen van het aandeel vaste banen, de baanmobiliteit en de gemiddelde baanduur bieden derhalve nauwelijks steun voor de aan Beck (1999) ontleende variant van de degradatiethese (hypothese 2b). Weliswaar is het aandeel vaste voltijdbanen in het laatste kwart van de twintigste eeuw sterk gekrompen, maar dit heeft niet geleid tot een substantiële groei van het flexibele segment van de arbeidsmarkt. De opvallendste verschuiving was die van voltijdbanen naar deeltijdbanen, maar dit kan, zeker voor Nederland, niet als een degradatietendens worden aangemerkt. De gemiddelde baanduur blijkt, anders dan men op grond van Becks analyse zou verwachten, in de jaren negentig niet korter maar juist langer te zijn geworden. Er is wel sprake van een toenemende differentiatie in dienstverband en arbeidsduur, waardoor de vaste voltijdbaan zijn dominante positie heeft verloren, maar er is weinig reden om deze ontwikkeling in termen van regradatie, degradatie of polarisatie te duiden.



Figuur 11 Baan-baanmobiliteit (in % van werkgelegenheid), 1980-1998

Conclusie

Het empirische onderzoek in de voorgaande paragrafen levert geen eenduidige winnaar op van de strijd tussen de drie transformatiethezen, maar wel een duidelijke verliezer. Voor de degradatiethese werd zo goed als geen steun gevonden. De kwaliteit van de arbeid mag in de afgelopen 25 jaar dan niet eenduidig zijn verbeterd, voor een algehele verslechtering zijn geen aanwijzingen gevonden. Hypothese 2a, volgens welke de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen een dalende trend vertonen, moet dan ook worden verworpen. Alleen het aandeel werkenden met lichamelijk zwaar werk is licht toegenomen en het aandeel met een hoog werktempo is fors gegroeid. Een hoog werktempo is echter vooral een kenmerk van hogere functies⁵ en het is dan ook twijfelachtig of de stijging van het werktempo een aanwijzing vormt voor degradatie van de kwaliteit van het werk. Het werkgelegenheidsaandeel van flexibel werk is weliswaar, in overeenstemming met hypothese 2b, gegroeid, maar het aandeel vaste banen is nauwelijks gedaald. Bovendien is de gemiddelde baanduur in de jaren negentig, in strijd met hypothese 2b, toegenomen. Ten slotte is de beloningsongelijkheid sinds het midden van de jaren tachtig toegenomen, terwijl men op grond van de degradatiethese eerder een afname van de loonverschillen zou verwachten (hypothese 2c).

De ontwikkeling van de arbeidsmarkt in het laatste kwart van de vorige eeuw mag dan niet te karakteriseren zijn als degradatie, de vraag of regradatie dan wel polarisatie een meer toepasselijke typering is, is niet zo eenvoudig te beantwoorden. In één opzicht was weliswaar duidelijk sprake van regradatie: het gemiddelde functieniveau is sinds de jaren zeventig sterk gestegen, hetgeen in overeenstemming is met hypothese 1. De constatering dat het aandeel werkenden met eentonig werk en gevaarlijk werk is afgenomen en recent ook het aandeel met autonomie over de uitvoering van het werk is toegenomen, is hiermee in overeenstemming. In diverse andere aspecten van de kwaliteit van de arbeid, valt evenwel geen regradatietendens te bespeuren. Zo komen lawaai, vuil werk, stank en werk zonder ont-plooiingsmogelijkheden nog ongeveer even veel voor als in de jaren zeventig, terwijl de

hoeveelheid zwaar werk en het werktempo zijn toegenomen. Regradatie van de functie-structuur gaat blijkbaar niet zonder meer gepaard met een algehele verbetering van de arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud.

De ontwikkeling van de functiestructuur biedt ook enige ondersteuning voor de polarisatiethese. De groei van de werkgelegenheid in de hogere functies en de krimp in de lagere middenfuncties gingen immers gepaard met een stabiel werkgelegenheidsaandeel op het onderste functieniveau, hetgeen in overeenstemming is met hypothese 3a. Ook de beloningsstructuur wordt sinds het midden van de jaren tachtig gekenmerkt door een polarisatietendens (hypothese 3c). Ten aanzien van de andere aspecten van de kwaliteit van de arbeid, in het bijzonder de arbeidsomstandigheden, valt, in strijd met hypothese 3b, evenwel zo goed als niets van polarisatie te bespeuren.

Concluderend zouden de kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in het laatste kwart van de twintigste eeuw kunnen worden getypeerd als een regradatie van de functie-structuur die gepaard ging met een lichte polarisatie van functies en beloningen. De arbeidsomstandigheden en de mogelijkheden tot ont-plooiing in het werk zijn echter opvallend weinig veranderd, terwijl het werktempo gestaag is toegenomen. In de verdeling van de werkgelegenheid naar dienstverband deden zich weliswaar belangrijke verschuivingen voor (meer deeltijdwerk en flexwerk, minder voltijdwerk en zelfstandigen), maar deze ontwikkeling kan moeilijk in termen van regradatie, degradatie of polarisatie worden geduid.

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeeringsbeleid (WRR) heeft herhaaldelijk betoogd, dat de overgang van een industriële naar een postindustriële arbeidsmarkt gepaard gaat met een beduidende verbetering in de kwaliteit van het werk (WRR 1990, 2000). Dat vormt voor de WRR een belangrijke argument voor het streven naar een hogere arbeidsparticipatie, dat in de jaren negentig centraal stond in het sociaal-economische beleid van achtereenvolgende kabinetten. De relatie tussen de postindustriële transformatie van de arbeidsmarkt en de kwaliteit van de arbeid blijkt echter minder eenduidig te zijn dan de WRR veronderstelt, zo is in dit artikel vastgesteld. Daarmee is niet gezegd dat bevordering van de arbeidsparticipatie niet om andere redenen, die ook door de WRR wor-

den genoemd, wenselijk zou zijn, zoals de verbreiding van het 'productieve draagvlak' van de economie. Men mag echter niet voetstoots ervan uitgaan dat parallel aan de stijging van de arbeidsparticipatie de kwaliteit van het werk over de gehele linie verbetert. Vooral de constatering dat zich zekere polarisatietendensen voordoen (ten aanzien van functieniveaus en beloning), impliceert dat niet voor alle groepen de positieve aspecten van arbeidsdeelname overheersen. Een hogere arbeidsparticipatie kan daardoor samengaan met een verscherping van tegenstellingen op de arbeidsmarkt.

Waar in het afgelopen decennium in het overheidsbeleid het kwantitatieve doel van een hogere arbeidsdeelname alle aandacht voor zich opeiste, is het dan ook wenselijk in het komende decennium de aandacht te verleggen naar de kwaliteit van het werk. Beide doeleinden kunnen bovendien in elkaars verlengde liggen: juist met het oog op de bevordering van de arbeidsparticipatie is kwalitatief goed werk van belang om het voor niet-werkenden aantrekkelijker te maken om tot de arbeidsmarkt toe te treden en om het vooral voor ouderen langer aantrekkelijk en mogelijk te maken om te blijven werken.

Noten

- 1 In 1997 zijn nog vijf vragen toegevoegd die inzicht verschaffen in de autonomie van de werkende, namelijk de mogelijkheid om zelf het werktempo te regelen, om de volgorde van de werkzaamheden te bepalen en om zelf oplossingen te bedenken, de vraag of men zelfstandig of onder leiding werkt en de vraag of men op het werk overleg voert. Aangezien hierover nog voor slechts twee jaar gegevens beschikbaar zijn (1997 en 1998), kan nog geen inzicht worden gegeven in de trendmatige ontwikkelingen.
- 2 Tot 1977 ontbraken gegevens over de lonen bij de overheid. Tot 1984 hadden de cijfers betrekking op weeklonen en daarna op jaarlonen. De overgang in 1995 naar een geheel nieuwe registratiemethode, de Enquête werkgelegenheid en lonen (EWL), leidde eveneens tot onvergelykbaarheid van de oude en de nieuwe cijferreeks.
- 3 Hierbij is de reeks voor de jaren 1984-1994 als basis genomen en zijn de reeksen voor de jaren 1977-1984 en 1972-1977 met een zodanige factor vermenigvuldigd, dat zij in de jaren 1984 en 1977 op de volgende reeks aansluiten.
- 4 Hierbij is aan elementaire beroepen de waarde 1, aan lagere beroepen de waarde 2, aan middelbare beroepen de waarde 3, aan hogere beroepen

de waarde 4 en aan wetenschappelijke beroepen de waarde 5 toegekend.

- 5 Het aandeel werkenden met een hoog werktempo bedroeg in 1993 62% in de wetenschappelijke beroepen en 50% in de ambachts-, industrie- en transportberoepen en in de dienstverlenende beroepen. Bron: CBS, Doorlopend leefsituatieonderzoek 1993.

Literatuur

- Allaart, P.C., R. Kunnen, J.C. van Ours & H.A. van Stiphout (1987), *OSA-trendrapport 1987. Actuele informatie over de arbeidsmarkt* (OSA-voorstudie V18), Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Asselberghs, K., R. Batenburg, F. Huijgen & M. de Witte (1998), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland, deel IV. Bevolking in loondienst naar functieniveau: ontwikkelingen in de periode 1985-1995*, (OSA-voorstudie V44) Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Batenburg, R.S. (1991), *Automatisering in bedrijf* (proefschrift), Amsterdam: Thesis Publishers.
- Beck, U. (1999), *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Beck, K. van (1998), *De ondernemende samenleving. Een verkenning van maatschappelijke verandering en implicaties voor beleid* (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, Voorstudies en achtergronden V104), Den Haag: SDU.
- Bell, D. (1973), *The coming of post-industrial society. A venture in social forecasting*, New York: Basic Books.
- Bluestone, B. & B. Harrison (1988), *The great American job machine. The proliferation of low-wage employment in the U.S. economy*, New York: Basic Books.
- Braverman, H. (1974), *Labour and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*, New York: Monthly Review Press.
- Bridges, W. (1994), *Jobshift. How to prosper in a workplace without jobs*, Reading (MA): Addison-Wesley.
- Castells, M. (1996), *The rise of the network society. The information age: economy, society and culture, volume I*, Oxford: Blackwell Publishers.
- CBS (a), *Statistisch zakboek*, Den Haag: Staatsuitgeverij, diverse jaren.
- CBS (b), *Statistisch jaarboek*, Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek, diverse jaren.
- CBS (1995), 'Jaarlijks onderzoek naar werkgelegenheid en lonen', in: *Sociaal-economische maandstatistiek* 12 (12) 63-76.
- CBS (1996), *Tijdreeksen arbeidsrekeningen 1969-1993*, Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (1997), *Werken en leren 1997. Feiten en cijfers*

- over de arbeidsmarkt en het onderwijs in Nederland, Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek/Kluwer BedrijfsInformatie.
- CBS (2000a), *Tijdreeksen mens en maatschappij*, Statline (<http://www.cbs.nl>).
- CBS (2000b), *Enquête beroepsbevolking 1999*, Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2000c), 'Kerncijfers', in: *Sociaal-economische maandstatistiek* 17 (8) 69.
- CBS (2000d), *Sociaal-economische dynamiek 2000*, Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Dekker, R., A. de Grip & H. Heijke (1996), 'Arbeidsmarktsegmentatie in Nederland', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 12 (4) 338-351.
- Doeringer, P.B. & M.J. Piore (1971), *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington: Heath.
- Elfring, T. & R.C. Kloosterman (1989), 'De Nederlandse 'job machine'', in: *Economisch Statistische Berichten* 74 (3718) 736-740.
- Elfring, T. & R.C. Kloosterman (1994), 'Een miljoen banen erbij: de groei van de werkgelegenheid in Nederland na 1979 nader bekeken', in: H. Scholten & S.C. de Groot (red.), *Arbeidsmarkt en sociale zekerheid: beleid in beweging*, Tilburg/Delft: IVA/Eburon, 421-434.
- Fortuyn, W.S.P. (1995), *Uw baan staat op de tocht!*, Utrecht: A.W. Bruna Uitgevers.
- Fouarge, D., M. Kerkhofs, M. de Voogd, J.P. Vosse & Ch. de Wolff (1998), *Trendrapport aanbod van arbeid 1999* (OSA-publicatie A169), z.p.: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Grip, A. de (1986), 'Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt in de jaren '70', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2 (1) 41-51.
- Grip, A. de (1987), 'Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1981-1985', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 3 (4) 61-69.
- Grip, A. de & R. Dekker (1993), 'Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt in de jaren '80. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 9 (3) 220-229.
- Grip, A. de & J. van Loo (2000), 'Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1990-1995', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 16 (1) 6-17.
- Huijgen, F. (1989), 'Opleiding van werknemers en het niveau van hun werk. De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid 1960-1985', in: I. Gadourek & J.L. Peschar (red.), *De open samenleving. Sociale veranderingen op het terrein van geloof, huwelijk, onderwijs en arbeid in Nederland*, Boekaflevering Mens en Maatschappij, 79-106.
- Kern, H. & M. Schumann (1986), *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*, München: Verlag C.H. Beck.
- Kuttner, R. (1983), 'The declining middle', in: *Atlantic Monthly* (juli 1983) 60-72.
- OECD (1996), *Employment outlook, July 1996*, Parijs: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Oomens, C.A. & G.P. den Bakker (1994), 'De beroepsbevolking in Nederland 1849-1990', in: *Supplement bij de Sociaal-economische maandstatistiek* 1994 (2) 3-42.
- Ritzer, G. (1996), *The McDonaldization of society*, Thousand Oaks (California)/London/New Delhi: Pine Forge Press.
- Ruigrok, W. & R. van Tulder (1995), 'Misverstand: globalisering', in: *Economisch Statistische Berichten* 80 (20/27 december 1995) 1140-1143.
- SCP (1998), *Sociaal en cultureel rapport 1998: 25 jaar sociale verandering*, Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Elsevier bedrijfsinformatie.
- Solow, R. (1987), 'We'd better watch out', in: *New York Times* (12 juli 1987) 36.
- Steijn, B. & M. de Witte (1992), *De Januskop van de industriële samenleving. Technologie, arbeid en klassen aan het begin van de jaren negentig*, Alphen aan den Rijn: Samson BedrijfsInformatie.
- Steijn, B. & M. de Witte (1993), 'De interne differentiatie-hypothese nader onderzocht. De invloed van automatisering op complexiteit, autonomie en arbeidsbeleving', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 9 (3) 253-262.
- Steijn, B. & M. de Witte (1996), 'Chaotische patronen in de regradatie van arbeid', in: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 12 (2) 108-123.
- Tinbergen, J. (1975), *Income distribution. Analysis and policies*, Amsterdam/Oxford: North-Holland.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) (1990), *Een werkend perspectief: Arbeidsparticipatie in de jaren '90* [Rapporten aan de Regering 38], Den Haag: SDU.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) (2000), *Doorgroei van arbeidsparticipatie* [Rapporten aan de Regering 57], Den Haag: SDU.