

# Beloning en loonmobiliteit in postindustriële Nederland

*In de westerse landen is sprake van een proces van postindustrialisering. Industriële productie neemt in de samenleving een steeds minder centrale plaats in en er ontwikkelen zich nieuwe vormen van bedrijvigheid, met name in de dienstverlening. Gezien de belangrijke plaats die de industriële productiewijze lange tijd in onze samenleving heeft gehad – en ook nu nog heeft – en vooral ook gezien de wijze waarop arbeid in de industrie verbonden is met allerlei sociale instituties, is het proces van postindustrialisering maatschappelijk relevant. Overdenking ervan roept allerlei vragen op over mogelijke consequenties. In dit artikel gaat het om de vraag of de verschuiving in de werkgelegenheid, van industrie naar de dienstensector, betekenis heeft voor de wijze waarop de lonen in Nederland worden vastgesteld. Is het zo dat de beloning in de dienstensector fundamenteel verschilt van de beloning in de industrie?*

*In de theorie zijn in de loop der jaren interessante hypothesen ontwikkeld over de mogelijke verschillen op dit gebied en een empirische verkenning laat zien dat er in Nederland inderdaad verschillen waarneembaar zijn. Maar tevens blijkt dat die verschillen tussen industrie en dienstensector veelal marginaal zijn en niet altijd overeenkomen met de geuite verwachtingen. De bevindingen ondersteunen veeleer de idee dat beloningsstructuren in Nederland niet zozeer zijn gebaseerd op productiviteit en marktwaarde maar dat ook in de dienstensector gevestigde (industriële) instituties een dominante rol spelen in de loonvorming.*

## Inleiding

Regelmatig wordt, in navolging van Bell (1973) en Drucker (1969), gesproken over de ontwikkeling van Nederland in de richting van een postindustriële samenleving. Sinds het hoogtepunt in de jaren zestig domineert de industriële productie van goederen steeds minder het

maatschappelijk leven. Enerzijds doordat de industrie steeds efficiënter in de productie van goederen voorziet, waardoor steeds minder mensen voor deze productie nodig zijn. Anderzijds doordat steeds meer mensen werk vinden in andere dan industriële beroepen, met name in de dienstverlening (zie Tabel 1).

Gezien de centrale plaats van arbeid in

Tabel 1 Aandeel van verschillende sectoren in de werkgelegenheid 1969 - 1997 (percentages banen)

	1969	1997	Δ
Landbouw en visserij <sup>2</sup>	1,8 %	2,0 %	0,1 %
Industrie en bouwnijverheid	41,3 %	22,8 %	-18,5 %
Commerciële dienstverlening	29,4 %	44,0 %	14,6 %
Niet commerciële dienstverlening	27,4 %	31,3 %	3,8 %

bron: CBS, tijdreeksen arbeidsrekeningen

\* Jörgen Svensson is als universitair docent verbonden aan de sectie Bestuursociologie van de faculteit Bestuurskunde van de Universiteit Twente<sup>1</sup>.

onze samenleving krijgt deze ontwikkeling de nodige aandacht. Vragen die gesteld worden zijn: wordt het verlies aan werkgelegenheid in de industrie wel voldoende gecompenseerd door een stijgende behoefte aan arbeid in de dienstensector? Wat zijn de kwalitatieve verschillen tussen de vraag naar arbeid in een industriële en een postindustriële samenleving? Leidt de postindustriële ontwikkeling tot veranderingen in de aard van de arbeidsparticipatie en arbeidsrelaties? Leidt deze ontwikkeling tot veranderingen in de sociale stratificatie?

Bij de discussie over dit soort vragen blijken zich twee kampen te ontwikkelen. Enerzijds zijn er diegenen die menen dat fundamentele ontwikkelingen op het gebied van arbeid tot fundamentele maatschappelijke veranderingen zullen leiden. Anderzijds zijn er diegenen die menen dat het niet zo'n vaart zal lopen.

In dit artikel gaat het om een specifieke vraag over de sociale gevolgen van de veranderende arbeidsmarkt, namelijk een vraag naar de mogelijk veranderende grondslag voor de individuele loonontwikkeling. Is het zo dat de loonvorming met de opkomst van de postindustriële samenleving fundamenteel verandert?

Om die vraag te beantwoorden bespreek ik allereerst de theoretische achtergrond van deze vraag en de argumenten waarom een dergelijke verandering al dan niet zal optreden. Vervolgens laat ik aan de hand van gegevens uit het sociaal economisch panelonderzoek zien dat er inderdaad empirische steun is voor de veranderingsthese, maar dat de verschillen vooralsnog gering zijn en niet altijd in lijn met de veronderstellingen. Ten slotte ga ik in op de verklaring van de gevonden resultaten en een interpretatie ervan.

## De veranderende grondslag voor het uurloon

Hypothesen over veranderingen in de beloningsstructuur worden doorgaans ingegeven door veronderstellingen over fundamentele verschillen in arbeid en arbeidsverhoudingen in de dienstensector ten opzichte van de industrie.

### Beloning in de industrie: theorie en praktijk

Over de betekenis van de industriële productie-

wijze voor de samenleving is vanaf het vroege begin druk gespeculeerd. Bij de vraag over de beloning van arbeid in de industriële samenleving ontstonden al snel verschillende kampen. Sommigen meenden dat de ontwikkeling van de vrije markt tot een rechtvaardiger verdeling van middelen zou leiden: beloning naar prestatie. Anderen wezen vooral op de mogelijke bedreigingen. Met name Marx voorsag een toekomst waarin arbeiders door de omstandigheden zouden worden gedwongen om hun arbeidskracht op de markt te verkopen en daarbij door de bezitters van productiemiddelen zouden worden uitgebuit. De beloning voor arbeid zou minimaal zijn. Ook de feitelijke ontwikkelingen in de industrie leken in eerste instantie in deze richting te wijzen. Met name de verregaande specialisatie van arbeid, denk aan Ford en Taylor, leek de positie van arbeiders verder te ondermijnen doordat dit de inzet van laaggeschoolde arbeiders mogelijk maakte en de uitwisselbaarheid van arbeiders vergrootte. Een pessimistische visie op het lot van de arbeider voorspelde weinig zekerheid en stelde eerder verslechtingen dan verbeteringen in het vooruitzicht.

Toch laten de feitelijke ontwikkelingen in de 20<sup>e</sup> eeuw een meer genuanceerd beeld zien. Zo blijken de eigenaren (en beheerders) van de productiemiddelen, willen zij profijt hebben van hun dure productiemiddelen, aangewezen op de arbeiders die deze productiemiddelen kunnen bedienen en die voor de noodzakelijke continuïteit zorgen. Het stilstaan van fabrieken is een kostbare zaak. Bovendien geldt dat juist de arbeiders de belangrijkste afnemers van de massaproducten zijn.

Over invloed van de wederzijdse afhankelijkheid in de industriële samenleving ontstaat in de loop der tijd een uitgebreid netwerk van instituties (Trommel, 1997). Tot deze instituties van de industriële samenleving behoren (verzorgings)statelijke arrangementen, maar ook bijvoorbeeld het gegeven dat werkgevers en werknemers in de industrie veelal duurzame verbanden met elkaar aangaan (life-time employment) en de idee dat de nastrevenswaardige arbeidspositie er een is met groeiperspectief (Trommel, 1997). De onervaren arbeider die in een bedrijf begint krijgt mogelijkheden om zich in de loop der tijd binnen het bedrijf op te werken tot ervaren arbeider, ploegbaas en wellicht 'manager'.

## De veranderende grondslag: van ervaring naar kennis

In de postindustriële samenleving is arbeid niet langer gericht op de massale productie van goederen in grootschalige organisaties, rond fysieke productiemiddelen. Het gaat nu om het op maat leveren van diensten die in een spel tussen personen worden geproduceerd (Drucker, 1969). Aanbieders van diensten worden geconfronteerd met wisselende behoeften waarvoor in de uitvoering individuele oplossingen moeten worden gezocht. De mogelijkheden van verregaande arbeidsdeling en gedetailleerde planning, zoals we die uit de industriële productie kennen, lijken hierdoor in de postindustriële samenleving minder te worden. Dit heeft belangrijke consequenties.

De veranderde aard van het werk brengt in de eerste plaats met zich mee dat de arbeidsorganisatie verandert. Terwijl in de (oude) industrie vaak sprake is van een grote mate van specialisatie en sterk hiërarchische structuren, lijkt in de dienstensector sprake van een geheel andere plaats van arbeidsdeling en gezag. In de postindustriële samenleving lijkt voor een strikt hiërarchische wijze van organiseren geen plaats. De productie van diensten speelt zich immers vooral af tussen dienstverlener en klant en om dat spel goed te kunnen spelen dient de dienstverlener te beschikken over een grotere mate van autonomie dan de industriële arbeider.

Bovendien lijken in de postindustriële samenleving de afhankelijkheden te veranderen. Hoewel ook in de dienstverlening productiemiddelen worden gebruikt, lijken die een ander karakter te hebben. Het gaat niet meer om dure machines die centraal in grote fabriekshallen worden opgesteld en die in de handen zijn van enkele bezitters. De werknemer wordt dus minder afhankelijk van de individuele werkgever. Tegelijkertijd geldt echter ook dat dienstverlening een minder strikte continuïteit vereist dan de industriële massaproductie. De bezitter van een productiemiddel wordt hierdoor minder afhankelijk van een betrouwbare beschikbaarheid van de individuele arbeider. Met de afnemende afhankelijkheid van de werkgever van de individuele werknemer kunnen de bestaande (industriële) instituties onder druk komen te staan. In het bijzonder: indien de noodzaak van een continue productie af-

neemt en werknemers met dezelfde kwalificaties gemakkelijker uitwisselbaar worden, zal dit betekenen dat er voor werkgevers minder redenen bestaan om hen met vergulde ketenen te binden. In de postindustriële samenleving zou daardoor het instituut van lifetime-employment met groeiperspectief kunnen afkalven. Niet alle werknemers kunnen meer rekenen op een vaste baan en een in de tijd stijgend inkomen. Werkgevers zullen nog slechts bepaalde waardevolle werknemers op deze wijze aan zich trachten te binden. Met name die werknemers die beschikken over belangrijke (bedrijfsspecifieke) kennis en/of over relevante relatienetwerken, lijken wat dit betreft een bevoorrechte positie in te nemen.

Een centraal element in beschouwingen over de postindustriële samenleving is ook het toenemende belang van kennis. Kennis is het centrale productiemiddel. In de eerste plaats is de groei in diensten voor een belangrijk deel een groei in kennisdiensten (Drucker, 1969). Er is een sterke toename van diensten waarin kennis wordt geproduceerd en overgedragen. Bovendien neemt bij de productie van andersoortige diensten de noodzaak toe van het beschikken over geformaliseerde kennis. De aard van het werk en vooral de grotere autonomie van werkenden leidt tot een toenemend belang van formeel gekwalificeerde werknemers die – op grond van hun formele kwalificaties – zelfstandig beslissingen kunnen en mogen nemen.

Geformaliseerde kennis en formele opleidingskwalificaties zullen in de postindustriële samenleving dan ook nadrukkelijker de positie op de maatschappelijke ladder bepalen, zo is de gedachte. Zij die de beschikking hebben over geformaliseerde kennis – tot uitdrukking komend in formele opleidingskwalificaties – hebben in deze samenleving betere levenskansen dan zij die hier niet over beschikken.

*The concept of 'post-industrial society' emphasizes the centrality of theoretical knowledge as the axis around which new technology, economic growth and stratification of society will be organized.* (Bell, 1973).

### Hypothesen over een veranderende loonstructuur

Wat betreft de loonvorming kan op grond van de bovenstaande beschouwingen een aantal hypothesen worden geformuleerd.

In de eerste plaats zijn dat enkele algemene

veronderstellingen over de hoogte van de lonen in de nieuwe dienstensector en over de spreiding daarin. Met name op grond van het werk van Baumol wordt wat betreft de hoogte van de lonen betwijfeld of deze wel op het zelfde niveau kunnen liggen als in de industrie. Een belangrijk probleem is namelijk het toenemende verschil in productiviteit dat tussen de industrie en de dienstensector lijkt te bestaan. Daar waar de industrie door verdergaande automatisering steeds efficiënter kan worden, lijkt dit in de dienstensector niet mogelijk. Dit betekent volgens Baumol dat de loonkosten in de dienstensector zwaarder op de prijzen drukken dan in de industrie en dat de dienstensector te maken krijgt met een loonkostenprobleem (cost disease problem). Dit loonkostenprobleem zou één of meer van de volgende consequenties kunnen hebben (Esping-Andersen, 1993: 10):

- De dienstensector zou zichzelf uit de markt prijzen en zichzelf niet voldoende kunnen ontwikkelen;
- De dienstensector zou zich alleen kunnen ontwikkelen waar dit via overheidsmaatregelen wordt gesubsidieerd;
- De lonen in de dienstensector zouden achterblijven bij die in de industrie en de dienstensector zou zich ontwikkelen tot een tweedegrads arbeidsmarkt.

De dienstensector in Nederland heeft zich echter wel kunnen ontwikkelen en zeker niet uitsluitend in gesubsidieerde sectoren. Dit leidt tot een eerste hypothese over de ontwikkeling van de lonen in die sector als geheel:

*Hypothese 1a Lonen in de dienstensector liggen lager dan in de industrie*

Nadere beschouwing leert echter dat het loonkostenprobleem niet voor alle werkenden in de dienstensector hoeft op te treden. Stinchcombe (1986) stelt bij een onderzoek in Noorwegen reeds dat in de professionele dienstverlening de 'professionals' met een hoge status juist zeer hoge beloningen weten te verwerven (terwijl zij die in die sector zo'n status ontberen juist zeer lage lonen ontvangen). Ook stelt hij dat in de bureaucratische dienstverlening monopolistische marktstructuren meer ruimte bieden voor hogere lonen en 'bureaucratische carrières'.

Ook Esping-Andersen (1990) en Kloosterman en Elfring (1991) wijzen op een dergelijke differentiatie en segmentering in de diensten-

sector. In de Verenigde Staten blijkt zich naast het segment van de slecht betalende beroepen (Junkjobs, Macjobs) ook een segment te ontwikkelen van goed betalende beroepen (met name in de professionele en zakelijke dienstverlening). In Zweden blijken de werknemers in de door de overheid gedomineerde sociale dienstverlening een bevoorrechte positie in te nemen. Hun lonen worden impliciet en expliciet door de overheid gesubsidieerd, terwijl dit bij andere vormen van dienstverlening niet of veel minder het geval is.

Kortom, er blijkt in de diverse landen sprake van een zekere polarisering in de lonen binnen de dienstensector. Deze polarisering lijkt ook in Nederland mogelijk (Kloosterman & Elfring, 1991) en leidt tot een alternatieve hypothese over een algemene verandering in de loonniveaus.

*Hypothese 1b In een postindustriële samenleving is sprake van grotere verschillen tussen de lonen dan in de industriële samenleving.*

Vervolgens blijken er veronderstellingen mogelijk over een veranderende grondslag voor beloning in de postindustriële samenleving. De vermeende afkalving van het industriële arbeidsmarktinstituut van 'life-time-employment met interne carrière-ladder', leidt tot de volgende hypothese.

*Hypothese 2 In de postindustriële samenleving is de invloed van anciënniteit op de hoogte van het loon geringer dan in de industriële samenleving.*

De idee dat geformaliseerde kennis belangrijker wordt en dat zij die hogere kwalificaties bezitten in de postindustriële samenleving betere posities weten te bemachtigen, leidt daarnaast tot een aanvullende hypothese aangaande de veranderende grondslag voor de loonvorming.

*Hypothese 3 In de postindustriële samenleving is de invloed van formele onderwijskwalificaties op de hoogte van het loon groter dan in de industriële samenleving.*

Ten slotte is het mogelijk op grond van beide hypothesen over de veranderende grondslag een laatste hypothese te formuleren. In de tweede hypothese ligt al besloten dat in de dienstensector de waarschijnlijkheid van opwaartse loonmobiliteit voor werknemers kleiner zal zijn (die is immers niet meer voorgeprogrammeerd). Indien daarbij in gedachten wordt gehouden dat in onze samenleving formele

opleidingskwalificaties doorgaans worden behaald voorafgaand aan een loopbaan als werknemer, leidt dit tot een aanvullend argument waarom mobiliteit in de toekomst zou kunnen afnemen:

*It is very possible that the rising salience of education for access to the new elite post-industrial 'knowledge class', while held to be a leap towards meritocracy, may instead promote class-closure. If proper educational credentials become the passport to the top, upward mobility through internal promotions and ladder-climbing will diminish.* (Esping-Andersen, 1993: 54)

*Hypothese 4 In de postindustriële samenleving is sprake van een geringere loonmobiliteit dan in de industriële samenleving.*

### Waarom het niet zo'n vaart zal lopen

De idee dat de aard van de arbeid de grondslag voor beloning en stratificatie bepaalt, lijkt voor de hand liggend. Toch kan worden betwijfeld of dit feitelijk zo is. In dat verband kan worden gewezen op de gebrekkige validiteit van dergelijke voorspellingen in het verleden. Denk bijvoorbeeld aan de veronderstellingen van Marx over de loonontwikkeling in de industrie en vergelijk die met de ontwikkelingen die zich in deze eeuw hebben voorgedaan.

Argumenten tegen een dramatische omslag in de beloningsstructuur vinden we vooral in de idee dat gevestigde instituties een belangrijke rol spelen in deze structuur en dat de postindustriële samenleving zich niet in een institutioneel vacuüm ontwikkelt. De talloze instituties die zich in het verleden rond de beloning voor (industriële) arbeid hebben ontwikkeld, zullen ook een belangrijke betekenis hebben in de dienstensector, zo mag worden verwacht. Conventies op het gebied van personeelswerving en -selectie, bestaande verwachtingen van sollicitanten en wettelijke randvoorwaarden houden zich niet zondermeer aan de grenzen van de industriële sector. Vele van deze instituties zoals het *minimumloon*, de collectieve arbeidsovereenkomst, de periodieke salarisverhoging en het *kostwinnersbeginsel* hebben ook betekenis voor de dienstensector. Organisaties in die sector kunnen zich niet zomaar aan dergelijke instituties onttrek-

ken zonder aan legitimiteit in te boeten (Jeperson & Meyer, 1992).

De bestaande institutionele kaders zijn des te meer van belang daar de dienstensector zich niet ontwikkelt in een samenleving waarin geen andere sectoren meer bestaan. De ontwikkeling van de werkgelegenheid in de dienstensector vindt plaats in een tijd waarin tevens sprake is van een aanzienlijke werkgelegenheid in de oude sectoren, met name in de industrie. De aanwezigheid van deze oude sectoren zal belangrijke beperkingen opleggen aan de mogelijkheden tot het ontwerpen van nieuwe arbeidsrelaties. Zo zullen dienstverlenende organisaties bij de werving van nieuw personeel rekening houden met de condities waaronder in de andere sectoren arbeidsovereenkomsten worden gesloten.

Vanuit een dergelijke institutionele invalshoek bezien is het naïef om te veronderstellen dat veranderingen in de aard van de arbeid zondermeer tot dramatische veranderingen in de beloningsstructuur kunnen leiden.

### Een empirische verkenning

Het is duidelijk dat de theorie geen eenduidig antwoord geeft op de vraag of in een postindustriële samenleving de grondslag voor loonvorming verandert. Tegenover diegenen die op grond van verschillen in de aard van de arbeid verschillen in loonvorming en loonontwikkeling postuleren staan diegenen die menen dat het met dergelijke verschillen niet zo'n vaart zal lopen. Het is dan ook zinvol om eens naar de praktijk te kijken en de vraag te stellen: Zijn de veronderstelde verschillen in loonvorming en loonontwikkeling waarneembaar in Nederland en, zo ja, in welke mate?

### Onderzoeksmethode

Voor het onderzoeken van deze vraag blijken verschillende mogelijkheden voorhanden. De meest eenvoudige opzet voor een dergelijk onderzoek is waarschijnlijk het uitvoeren van een aantal cross-sectie-onderzoeken in de tijd. Gegeven de voortgang van het proces van de industrialisering, kan worden gekeken of in de afgelopen jaren ook de veronderstelde gevolgen zijn opgetreden. Een nadeel van een dergelijke benadering is echter dat op deze wijze slechts een indirect verband wordt gelegd tussen het

proces van de-industrialisering en de veronderstelde gevolgen ervan.

Een tweede en betere manier van onderzoek is daarom het vergelijken van verschillende sectoren in de economie, ervan uitgaande dat a) die sectoren tot op zekere hoogte representatief zijn voor de betreffende stadia in de economische ontwikkeling en b) het proces van post-industrialisering zich vooral uit in een relatieve verandering in de omvang van die verschillende sectoren. Deze veronderstellingen liggen bijvoorbeeld ook ten grondslag aan de presentatie van het proces van postindustrialisering zoals die is gegeven in Tabel 1.

Ook deze tweede manier is echter niet zonder problemen. Met name bestaat het gevaar dat te eenvoudig wordt gedacht over de representativiteit van de te onderscheiden sectoren voor verschillende stadia in de economische ontwikkeling. Het is bijvoorbeeld sterk de vraag of wat het CBS in haar arbeidsrekeningen als 'industrie' aanduidt inderdaad een representatief en onveranderlijk beeld geeft van 'typische bedrijvigheid in de industriële samenleving', net zoals het de vraag is of onze 'dienstensector' wel een goede afspiegeling biedt van de ons te wachten staande postindustriële samenleving. Met name kan daarbij worden gewezen op twee problemen. Ten eerste is binnen de sectoren zoals die doorgaans worden onderscheiden duidelijk sprake van belangrijke interne ontwikkelingen. Zo is bijvoorbeeld in de industrie een toenemende aandacht voor dienstverlening merkbaar en is in sommige gebieden van de dienstverlening sprake van toepassing van principes afkomstig uit de industrie (Ritzer, 1993). Ten tweede blijken bepaalde verschuivingen in de bedrijvigheid, van industrie naar dienstensector, bij nadere bestudering slechts schijnbare verschuivingen. Met name de uitbesteding van diensten door industriële bedrijven aan bedrijven in de dienstensector levert zo'n schijnbare verschuiving op. Men spreekt in dit verband wel van 'artificiële tertialisering'.

In verband met deze problemen, die vooral voortvloeien uit de indeling van hele bedrijven in sectoren, is voor de onderscheiding van sectoren aansluiting gevonden bij de opzet die is gehanteerd in de studie 'Changing Classes' van Esping-Andersen (1993). Deze studie, die eveneens de opkomst van de postindustriële samenleving als onderwerp heeft, betreft een

brede verkenning van de ontwikkelingen in een zestal landen. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat we ons bevinden in een overgang van een industriële naar een postindustriële samenleving, waarin sprake is van het naast elkaar bestaan van twee soorten van economische activiteit die volgens *twee fundamenteel verschillende logica's* zijn geordend. Aan de ene kant vinden we activiteiten georganiseerd volgens de 'oude' industriële logica van massaproductie en massaconsumptie, waartoe volgens Esping-Andersen behoren: mijnbouw en industriële fabricage, maar ook distributie en 'economische infrastructuur'. Aan de andere kant vinden we 'nieuwe' postindustriële activiteiten, zoals commerciële en sociale dienstverlening, die een geheel andere logica kennen. Dit onderscheid in logica's is geoperationaliseerd tot een systeem van *beroepen*klassificatie (Assimakopoulou et al., 1992), waarmee niet bedrijven, maar beroepen worden geduid als behorende tot de industriële danwel de postindustriële (of diensten) economie. Door het bestuderen en vergelijken van deze twee beroepsgebaseerde sectoren (verder aan te duiden als industrie en dienstensector) vermijdt men verschijnselen als artificiële tertialisering en krijgt men een betrouwbaarder beeld van de veranderingen die ons als gevolg van de postindustrialisering te wachten staan.

De hypothesen over de postindustrialisering kunnen door deze benadering worden vertaald naar onderzoekbare veronderstellingen over het verschil tussen de industrie en dienstensector, zoals hierboven geoperationaliseerd:

- 1 *In de dienstensector liggen de lonen lager en/of is de spreiding in de lonen groter dan in de industrie.*
- 2 *In de dienstensector is de invloed van anciënniteit op de hoogte van het loon geringer dan in de industrie.*
- 3 *In de dienstensector is de invloed van formele onderwijskwalificaties op de hoogte van het loon groter dan in de industrie.*
- 4 *In de dienstensector is sprake van een geringere loonmobiliteit dan in de industrie.*

#### **Gebruikte gegevens en operationalisatie**

De hierboven geformuleerde veronderstellingen leiden enerzijds tot de wenselijkheid van cross-sectionele analyses: welke verschillen in beloning bestaan er op dit moment tussen de werknemers in de dienstensector en in de in-

dustrie. Daarnaast roepen de veronderstellingen echter ook vragen op betreffende eventuele verschillen in de individuele loonmobiliteit: ontwikkelen de lonen van werknemers in de dienstensector zich op een andere wijze dan die van werknemers in de industrie? Met name voor deze tweede categorie van analyses is het gebruik van een (longitudinaal) panelonderzoek noodzakelijk. Alleen via zo'n panelonderzoek kan een enigszins betrouwbaar beeld worden verkregen van een dergelijke verschil in loonontwikkeling.

Besloten is daarom de gehele verkenning uit te voeren op basis van gegevens uit het sociaal economisch panelonderzoek (SEP). Het SEP is in 1984 door het CBS gestart en volgt ca. 5.000 huishoudens in de tijd. Eén keer per jaar worden van elk huishouden alle leden van 16 jaar en ouder ondervraagd over onderwerpen die betrekking hebben op de sociaal economische situatie van het huishouden, zoals: opleiding, arbeid, inkomen, vermogen, huisvesting, welvaartsbeleving, bezit van duurzame goederen. Deze veelheid aan gegevens over de individuele leden van elk huishouden maakt het SEP ook bruikbaar als een longitudinaal onderzoek op persoonsniveau: met behulp van een uniek persoonsnummer kunnen namelijk afzonderlijke personen uit de huishoudens in de tijd worden gevolgd en kunnen veranderingen in de omstandigheden van die afzonderlijke personen in kaart worden gebracht.

Het onderzoek naar de hierboven geformuleerde hypothesen, zal geschieden op basis van dit persoonsniveau in het SEP. Aanvullende informatie over de daarbij gebruikte operationalisatie is opgenomen in de appendix.

## Resultaten

In deze paragraaf worden de resultaten van de verkenning gepresenteerd. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de gemiddelde hoogte van de lonen en de spreiding daarin, op de invloed van anciënniteit en opleiding op de hoogte van de lonen en op de veronderstelling van een veranderende loonmobiliteit.

### Algemene ontwikkelingen in het uurloon

De vraag of, in de Nederlandse dienstverlening sprake is van lagere lonen dan in de industrie en of er sprake is van een grotere spreiding in

**Tabel 2 Verdeling bruto uurloon in 1995**

	Industrie (n=2.572) <sup>3</sup>	Diensten (n=1.711)
Gemiddeld uurloon (in guldens)	25,2	26,9
Standaard deviatie	10,4	12,2

de lonen is eerder onderwerp geweest van onderzoek. Kloosterman en Elfring (1991) bijvoorbeeld schetsen een beeld van de inkomens in de beide sectoren die deze hypothesen (enigszins) lijken te bevestigen.

Op grond van de door mij uitgevoerde analyse, uitgaande van de beroepenklassificatie van Esping-Andersen en toepassing daarvan op de steekproef in het SEP bestand, komt echter een beeld naar voren dat de geformuleerde hypothesen niet zondermeer bevestigt, zie Tabel 2. De spreiding in inkomen in de dienstensector blijkt inderdaad iets groter dan in de industrie, maar in tegenstelling tot de veronderstellingen, blijkt ook de gemiddelde hoogte van de lonen in de dienstensector (iets) groter. Van echt grote verschillen is echter geen sprake.

### De invloed van anciënniteit op het uurloon

In Tabel 3 wordt een overzicht gegeven van de gevonden samenhang tussen uurloon en anciënniteit. Het blijkt dat in beide sectoren sprake is van een positieve samenhang, maar dat de betekenis van die samenhang voor beide sectoren vrij gering is, zoals uitgedrukt in het percentage verklaarde variantie. Die samenhang blijkt bovendien vrijwel verwaarloosbaar indien we

**Tabel 3 Samenhang uurloon met anciënniteit (1995)**

(gemiddelde bruto uurloon per anciënniteitscategorie)

Jaren in werkkring	Industrie (n=2.572)	Diensten (n=1.749)
tot 1 jaar	20,4	20,6
2 tot 5 jaar	22,8	24,0
6 tot 10 jaar	26,6	29,7
11 tot 20 jaar	29,6	33,0
Meer dan 20 jaar	30,5	36,7
Samenhang (Eta)	0,359	0,437
% Verklaarde variantie	13%	19%
Part. Corr.*	0,10	0,19

\* Tussen uurloon en aantal jaren in werkkring, gecontroleerd voor leeftijd

controleren voor de sterk met anciënniteit samenhangende variabele leeftijd. Opmerkelijk is bovendien dat, in weerwil van de theorie, juist in de dienstensector de invloed van anciënniteit op het uurloon iets groter lijkt.

De verklarende kracht van anciënniteit waar het gaat om het uurloon is natuurlijk vooral beperkt gezien het grote aantal andere (bekende en onbekende) factoren dat invloed hierop heeft. Een betere manier om de invloed van anciënniteit te beschouwen is wellicht het beschouwen van de loonmobiliteit van individuele werknemers die gedurende een bepaalde tijd bij dezelfde werkgever werkzaam blijven. De invloed van allerlei persoonlijke factoren wordt dan immers voor een belangrijk deel geneutraliseerd en de mate van opwaartse mobiliteit kan hierdoor directer worden gerelateerd aan de toename in de anciënniteit. Deze bestudering van opwaartse mobiliteit binnen de verschillende sectoren vormt het onderwerp van Tabel 4. Hierin wordt voor beide sectoren, op basis van longitudinale gegevens over de periode 1985-1995, de mate van (opwaartse) loonmobiliteit vergeleken van twee categorieën werknemers: blijvers en bewegers. Onder blijvers wordt verstaan diegenen die in de genoemde periode niet van werkkring zijn veranderd en dus in die periode tien anciënniteitsjaren hebben verworven. Onder de bewegers wordt verstaan zij die in de genoemde periode ten minste één maal van werkkring zijn veranderd. De aanname van een groter belang van anciënniteit in de industriële sector leidt nu tot twee veronderstellingen:

- de mate van opwaartse loonmobiliteit van blijvers zal naar verwachting het grootst zijn in de industrie;
- het verschil in opwaartse mobiliteit tussen blijvers en bewegers zal in de industriële beroepen het grootst zijn.

**Tabel 4 Gemiddelde opwaartse loonmobiliteit**

Opwaartse mobiliteit*	Industrie (n=569)	Diensten (n=387)
Blijvers	0,46	0,38
Bewegers	0,49	0,43

\* De gemiddelde opwaartse (loon)mobiliteit is hier berekend als het gemiddelde van de verschillen tussen de uurloonpositie in 1995 en de uurloonpositie in 1985. Daarbij is de uurloonpositie bepaald als beschreven in Appendix 1.

De cijfers in Tabel 4 lijken inderdaad de eerste aanname van een grotere opwaartse mobiliteit in de industrie te bevestigen. De tweede aanname wordt echter niet bevestigd.

### De invloed van formele opleiding op het uurloon

De tweede hypothese luidde:

*In de dienstensector is de invloed van formele onderwijskwalificaties op de hoogte van het loon groter.*

Zoals betoogd, is een veronderstelling die aan deze hypothese ten grondslag ligt dat in de dienstensector meer belang wordt toegekend aan kennis en vaardigheden, met name waar die worden uitgedrukt in formele opleidingskwalificaties. Alvorens de hypothese te verkenen, wordt hieronder eerst op deze achterliggende veronderstelling ingegaan. In Tabel 5 wordt een overzicht gegeven van de verdeling van opleidingsniveaus over de twee onderscheiden sectoren. Het blijkt inderdaad dat in de postindustriële beroepen sprake is van een ondervertegenwoordiging van lager opgeleiden en een oververtegenwoordiging van hoger opgeleiden. De idee dat in de dienstensector meer behoefte bestaat aan hoger opgeleiden lijkt dus juist.

De vraag is echter of die grotere behoefte zich vertaalt in een grotere invloed van de opleiding op de hoogte van het loon. Conform onze verwachtingen, blijkt dit inderdaad het geval (Tabel 6). Echter, wat opvalt is dat de verklarende kracht van opleiding ook in de dienstensector vrij gering is. Wanneer we de cijfers vergelijken met die in Tabel 5, dan blijkt dat ook in de dienstensector de verklarende kracht van *anciënniteit* nog iets groter is dan die van formele opleiding. Met andere woorden: van een fundamentele verandering in de grondslag

**Tabel 5 Aandeel van werkenden met verschillende opleidingsniveaus (1995)**

Opleidingsniveau*	Industrie (n=2.667)	Diensten (n=1.887)
Niveau 1	8,2 %	4,5 %
Niveau 2, eerste trap	23,3 %	13,3 %
Niveau 2, tweede trap	49,2 %	38,6 %
Niveau 3, eerste trap	12,7 %	28,1 %
Niveau 3, tweede trap	2,9 %	11,4 %
Onbekend	3,7 %	4,1 %

\* zie Appendix 1



**Tabel 6 Beloning en opleidingsniveau (1995)**  
(gemiddelde bruto uurloon per opleidingsniveau)

Opleidingsniveau	Industrie (n=2.479)	Diensten (n=1.637)
Niveau 1	22,8	21,2
Niveau 2, eerste trap	22,2	19,5
Niveau 2, tweede trap	25,1	24,5
Niveau 3, eerste trap	30,3	30,7
Niveau 3, tweede trap	36,1	36,7
Samenhang (Eta)	0,300	0,422
% Verklaarde variantie	9%	18%

voor loonvorming lijkt in eerste instantie geen sprake.

Ook bij deze analyse hebben we echter te maken met allerlei factoren die een storende invloed op de resultaten kunnen hebben. Vooral mag worden verondersteld dat anciënniteit en de daarmee gepaard gaande ervaring en gevolgde interne cursussen een eventueel gebrek aan formele kwalificaties kunnen compenseeren. Om dergelijke verstoringen te vermijden is apart gekeken naar de invloed van het opleidingsniveau op het loon van nieuwkomers op de arbeidsmarkt.

De Tabellen 7a en 7b geven een beeld van de invloed van het opleidingsniveau op de lonen van twee categorieën nieuwkomers: schoolverlaters – mensen die in 1985 nog als student/scholer te boek stonden – en herintreders – mensen die in 1985 te boek stonden als werkend in het huishouden. De tabellen

**Tabel 7a Gemiddelde uurlonen (1995) van schoolverlaters**

Opleidingsniveau	Industrie		Diensten	
	Uurloon	n	Uurloon	n
niveau 1 en 2/1	21,34	23	24,29	15
niveau 3	23,35	45	29,09	67

**Tabel 7b Gemiddelde uurlonen (1995) van herintreders**

Opleidingsniveau	Industrie		Diensten	
	Positie*	n	Positie	n
niveau 1 en 2/1	20,00	36	18,23	29
niveau 3	22,56	9	25,51	26

vertonen beide een beeld dat sterker in lijn is met de hypothese dat in de dienstensector de invloed van formele onderwijskwalificaties op de hoogte van het loon groter is dan in de industrie.

### Relatieve betekenis van opleiding en anciënniteit

De bovenstaande analyses betreffen de mogelijkheid van een verschuiving in instituties. De veronderstelling is dat in de postindustriële samenleving de regel 'positie op grond van anciënniteit' wordt vervangen door de regel 'positie op grond van formele opleiding'. Deze veronderstelling leent zich ook voor een meer directe analyse. Verwacht wordt dat in de dienstensector de mate van samenhang tussen positie en anciënniteit kleiner zal zijn en dat, in diezelfde sector, de mate van samenhang tussen positie en opleidingsniveau juist groter zal zijn. In Tabel 8 worden de resultaten getoond van een regressieanalyse waarin, uitgaande van de assumptie van lineariteit, deze veranderende relatie tussen uurloonpositie enerzijds en opleiding en anciënniteit anderzijds is onderzocht.

Wat opvalt is dat de relatie tussen loonniveau en opleidingsniveau in de dienstensector inderdaad sterker is. Maar, dat tevens geldt dat de relatie tussen loonniveau en anciënniteit iets sterker is (beide verschillen zijn significant bij  $\alpha < 0,05$ ). Gegeven de relatieve omvang van de verschillende factoren, kan echter niet worden gesproken van een fundamenteel verschil tussen dienstensector en industrie. De factoren opleiding en anciënniteit verklaren in de dienstensector slechts iets meer van de variatie in inkomen (34%) dan in de industrie het geval is (25%).

**Tabel 8 De invloed van opleidingsniveau en anciënniteit op het loonniveau (Beta-coëfficiënten)**

	Industrie (n=2.394)	Diensten (n=1.533)
Opleidingsniveau	0,32	0,38
Anciënniteit	0,41	0,43

**Tabel 9** Mate van loonmobiliteit 1985-1995

Mobiliteit*	Industrie (n=569)	Dienstensector (n=387)
Opwaartse mobiliteit	0,47	0,40
Absolute mobiliteit	0,63	0,74

\* Opwaartse mobiliteit: gemiddelde toename in de gestandaardiseerde uurloonpositie (1985-1995)  
 Absolute mobiliteit: gemiddeld verschil in de gestandaardiseerde uurloonpositie (1985-1995)

### Een veranderende loonmobiliteit?

Ten slotte de veronderstelling dat in de dienstensector sprake is van een geringere loonmobiliteit. De cijfers in Tabel 9 betreffen deze veronderstelling. Daarbij wordt zowel gekeken naar eventuele veranderingen in de gemiddelde opwaartse mobiliteit als naar veranderingen in de gemiddelde absolute mobiliteit. De cijfers leveren een interessant beeld op. In de dienstensector is de mate van opwaartse loonmobiliteit inderdaad minder, er lijkt dus inderdaad minder sprake van geïnstitutionaliseerde opwaartse carrièreladders. Echter, tegen de verwachting in blijkt er tevens sprake van een grotere absolute mobiliteit.

Een voor de hand liggende verklaring (achteraf) voor deze laatste uitkomst lijkt in eerste instantie te liggen in de veronderstelling van een lagere 'baanzekerheid' in de dienstensector. Allicht is de grotere loonmobiliteit – en de lagere opwaartse mobiliteit – het gevolg van het feit dat in de dienstensector in het algemeen een grotere dynamiek heerst, waardoor meer mensen gedwongen worden van baan te wisselen en daardoor een grotere loonmobiliteit vertonen. Een vergelijking tussen bewegers en blijvers wijst echter uit dat hier geen verklaring kan worden gevonden (tabel 10).

**Tabel 10** De absolute loonmobiliteit in beide sectoren (1985-1995)

Absolute mobiliteit	Industrieel (n=569)	Diensten (n=387)
Blijvers	0,60	0,74
Bewegers	0,68	0,75
Gemiddelde	0,63	0,74

### Conclusie en nabeschuiving

In dit artikel ging het om de vraag in hoeverre veranderingen in de aard van arbeid leiden tot ingrijpende veranderingen in de beloningsstructuur en in de grondslag voor loonvorming. Zoals hiervoor is besproken, zijn er theoretische – vooral klassiek economische – argumenten om dergelijke veranderingen te veronderstellen. Maar, er zijn ook theoretische – met name institutionele – argumenten die deze veronderstelling ondergraven. Dit maakte een empirische verkenning wenselijk.

Uit de hier uitgevoerde verkenning blijkt inderdaad dat er, wat betreft de beloningsstructuur in Nederland, verschillen bestaan tussen wat we hebben gedefinieerd als de industriële en de (postindustriële) dienstensector. Ook blijkt echter dat de verschillen door de bank genomen niet erg groot zijn en dat van sectorbrede, kwalitatieve veranderingen in de grondslag geen sprake is. Zij die zich baseren op een institutioneel perspectief en menen dat het met de verschillen wel mee zal vallen, lijken in grote lijnen gelijk te krijgen.

Wel werden meer opvallende verschillen gevonden in de beloning van nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Voor hen lijkt met name de hypothese van een groter belang van formele kwalificaties in de dienstensector wel opgeld te doen. De dienstensector biedt verhoudingsgewijs lagere lonen aan laag opgeleide herintredende vrouwen en belooft hoogopgeleide schoolverlaters juist beter dan de industrie. Een analyse (in dit artikel niet opgenomen) laat bovendien zien dat de dienstensector uit juist deze geledingen bovengemiddeld veel nieuwe werknemers rekruteert. Kloosterman en Elfring (1991) en Kloosterman (1994) die de grote toestroom van jongeren en herintredende vrouwen ook waarnemen, zien hierin vooral een verklaring voor het niet optreden van het loonkostenprobleem in Nederland (de toestroom zou lagere lonen hebben mogelijk gemaakt en daardoor aan de ontwikkeling van de dienstensector hebben bijgedragen). De bevindingen in dit onderzoek leiden echter tot een wat andere conclusie. Het rekruteren van nieuwkomers lijkt niet zozeer een antwoord op een sectorbreed loonkostenprobleem, deels immers belooft de dienstensector nieuwkomers juist riant. Wel lijkt het er op dat het rekruteren van nieuwkomers een grotere vrijheid

biedt in het licht van gevestigde industriële instituties en wellicht - in de kiem - institutionele veranderingen op dit terrein mogelijk maakt.

### Ten slotte: verschillen kunnen op langere termijn groter zijn

Bij de bestudering van de verschillen tussen de dienstensector en de industrie is zeer bewust gekozen voor de term verkenning. Een belangrijke reden daarvoor is dat de postindustrialisering zich nog niet volledig heeft voltrokken en dat daarom niet analytisch vast is te stellen welke verschillen uiteindelijk zullen optreden. Met name zijn er twee voorbehouden waar het gaat om de vraag of de vergelijking van beroepen in industrie en dienstensector wel echt een valide beeld van het verschil tussen industriële en postindustriële arbeidsmarkt oplevert.

Ten eerste is het probleem dat met het verschijnsel van postindustrialisering niet alleen veranderingen optreden in het aandeel van beide categorieën beroepen in de werkgelegenheid, maar dat ook de beroepen zelf veranderen. Enerzijds zijn er ontwikkelingen in de dienstverlenende beroepen waarbij principes uit de industrie (massaproductie, lopende band, hyper-specialisatie en verticale arbeidsdeling) alsnog hun intrede doen in de dienstverlening (Ritzer, 1993). Anderzijds zijn er ook veranderingen waarneembaar in de industriële arbeid. Wat betreft de veronderstelde verschillen in de betekenis van kennis en ervaring kan bijvoorbeeld worden gewezen op Drucker (1969: 80) die al signaleerde dat ook in tal van industriële beroepen het belang van geformaliseerde kennis toeneemt. In de opleiding van lersers bijvoorbeeld, gaat het niet meer zozeer om het in de praktijk leren van de vaardigheid zelf, maar vooral ook om de overdracht van theoretische kennis van verschillende lastechnieken op basis waarvan de praktische vaardigheden sneller en beter kunnen worden ontwikkeld.

Een tweede belangrijk probleem betreft de bestudering van analytisch geïsoleerde sectoren die in werkelijkheid wel degelijk verweven zijn. Er kan geen twijfel over bestaan dat de loonvorming in de dienstensector op dit moment wordt beïnvloed door de loonvorming in de industrie. Niet alleen is er nog sprake van instituties uit het industriële tijdperk, ook is er sprake van een zekere concurrentie tussen bei-

de sectoren om de gunst van de werknemer. De vraag blijft wat er precies zal gebeuren indien op termijn het aandeel van de industrie verder afneemt en de dienstensector de arbeidsmarkt sterker gaat domineren. De verschillen zouden op den duur inderdaad groter kunnen worden. Maar dat is koffiedik kijken en het valt op grond van de hier gepresenteerde analyse sterk te betwijfelen.

### Noten

- 1 De auteur wil hierbij al diegenen danken die bij de totstandkoming van dit artikel behulpzaam zijn geweest, van de divisie Sociaal Economische Statistiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek én van de sectie Bestuurssociologie van de faculteit Bestuurskunde van de Universiteit Twente. Met name wil ik bedanken Peter Cremers die deze studie in eerste instantie heeft mogelijk gemaakt en Han Starink, die me uitstekend heeft geholpen bij het koppelen en analyseren van de bestanden.
- 2 De op het oog onjuiste waarde van  $\Delta$  is het gevolg van afronding van de afzonderlijke percentages op één decimaal.
- 3 Terzijde wordt gewezen op het aandeel van de dienstensector in deze steekproef. Dit aandeel is aanmerkelijk lager dan in tabel 1 en ook lager dan in veel andere studies op dit terrein. Dit is met name een gevolg van het feit dat het hier gaat om een *beroepen*classificatie en van het feit dat Esping-Andersen et al. op goede gronden een afwijkende keuze maken bij het indelen van de beroepen wat betreft de voor Nederland zo belangrijke distributieve diensten. Esping-Andersen beschouwt deze 'diensten' nadrukkelijk als *niet* behorende tot de postindustriële economie maar in essentie behorende tot de industriële economie. Dit omdat distributie logisch voortvloeit uit en vooral ten dienste staat van de industriële productiewijze [Esping-Andersen, 1993: 23].

### Literatuur

- Assimakopoulou, Z., G. Esping-Andersen & K. van Kersbergen (1992). *Post-industrial class structures*. Working papers, sps 92/18, European University Institute, Florence.
- Bell, D. (1973). *The post-industrial society: A conceptual schema*. Reprinted in Caldwell, A.E. (red, 1987).
- Caldwell, A.E. (red, 1987). *Evolution of an information society*. Aslib, London.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. *Tijdreeksen arbeidsrekeningen 1969-1993*.

- Centraal Bureau voor de Statistiek. *Tijdreeksen arbeidsrekeningen 1997*.
- Drucker, P.F. (1969). *The knowledge economy*. Reprinted in Caldwell, A.E. (red, 1987).
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Oxford, Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (1993). *Changing Classes. Stratification and mobility in post-industrial societies*. London etc. Sage.
- Jepperson, R.L. & J.W. Meyer (1992). The public order and the construction of formal organizations. In: *Powell and DiMaggio* (1992).
- Kloosterman, R.C. (1994). Three worlds of welfare capitalism: The welfare state and the post-industrial trajectory in the Netherlands after 1980. *West European Politics*, Vol.17 pp. 166-189.
- Kloosterman, R.C. & T. Elfring (1991). *Werken in Nederland*. Schoonhoven, Academic Service.
- Powell, W.W. & P.J. DiMaggio (1992). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago etc. The University of Chicago Press.
- Ritzer, G. (1993). *The McDonaldization of society: An investigation into the changing character of contemporary social life*. Thousand Oaks [etc.], Pine Forge Press.
- Stinchcombe, A.L. (1986). *Stratification and organization: Selected papers*. Cambridge etc, Cambridge University Press.
- Trommel, W.A. (1997). *De doe-het-zelf-loopbaan: arbeid, zekerheid en solidariteit in een risicosamenleving*. Amsterdam, Welboom.

## Appendix 1 Operationalisatie van begrippen

Voor de uitgevoerde verkenning was het noodzakelijk een aantal van de gehanteerde begrippen te operationaliseren op persoonsniveau. Met name de operationalisatie van de volgende begrippen verdient aandacht:

- werkend;
- uurloon;
- anciënniteit;
- opleidingsniveau.

### Werkend

Dit onderzoek is gericht op personen die betaalde arbeid verrichten, als werknemer, dan wel als zelfstandige. Conform de gebruikelijke definities worden als werkenden beschouwd zij die gedurende ten minste 12 uur per week dergelijke arbeid verrichten.

### Uurloon

Voor de vergelijking van lonen wordt steeds uitgegaan van uurlonen. Deze zijn uit het SEP

berekend door deling van het verdiende loon in een periode door het aantal gewerkte uren in die periode. Gebruik van het uurloon zelf (uitgedrukt in guldens per uur) leverde twee praktische problemen op. In de eerste plaats is het niet reëel om eventuele veranderingen in het persoonlijk uurloon in de tijd te duiden als echte ontwikkelingen in de persoonlijke beloning. Dergelijke veranderingen kunnen immers ook het gevolg zijn van algemene loonontwikkelingen die de relatieve positie van de individuele werkende niet raken. In de tweede plaats hebben we te maken met een specifiek probleem. Omdat in het SEP de wijze waarop het uurloon in 1985 is vastgesteld aanzienlijk verschilt van de wijze waarop dat is gedaan in 1995, is het niet mogelijk deze uurlonen direct te vergelijken (en zo bijvoorbeeld opwaartse loonmobiliteit te onderzoeken). Daarom zijn bij deze analyses beide uurlonen steeds omgerekend naar een nieuwe maat: *uurloonpositie*. Deze uurloonpositie is bepaald door standaardisering van elk uurloon volgens de formule:  $Pij = (Uij - Ugemj) / SUj$ . Daarbij staat Pij voor de uurloonpositie van persoon i in jaar j, Uij voor het uurloon van persoon i in jaar j, Ugemj voor het gemiddelde uurloon in jaar j en SUj voor de standaarddeviatie in de uurlonen in jaar j. Indien een persoon in 1985 een uurloonpositie heeft van -0.50, betekent dit dus dat deze persoon een uurloon heeft dat een halve standaarddeviatie lager ligt dan het gemiddelde inkomen van alle werkenden in het betreffende jaar. En, indien wordt gesteld dat voor een bepaalde categorie werknemers in een bepaald jaar de gemiddelde uurloonpositie 0.29 bedraagt, wil dit dus zeggen dat de uurlonen van die werknemers in dat jaar gemiddeld 0,29 standaarddeviatie boven het gemiddelde uurloon liggen. Loonmobiliteit wordt op deze wijze uitgedrukt als een verandering in de relatieve (uurloon)positie ten opzichte van de andere werkenden.

Tot slot dient nog te worden opgemerkt dat bij de berekening van de lonen en loonposities een aantal uitschieters is verwijderd (ca. 2 % van de casussen). Het gaat daarbij om de allerhoogste en allerlaagste inkomens (onder de 3 gulden en boven de 100 gulden per uur). De reden hiervoor is tweeledig. In de eerste plaats zijn zulke uitschieters (enerzijds tot 20 cent per uur en anderzijds tot ca. 600 gulden per uur) mogelijk het gevolg zijn van coderingsfouten.

ten. In de tweede plaats geldt dat de uitschieters, met name de hoge, een zodanige invloed op de indicatoren kunnen hebben dat dit in de vergelijkingen juist een vertekend beeld oplevert.

### Opleidingsniveau

Voor de vaststelling van het opleidingsniveau is gebruik gemaakt van de onderscheiding in de standaard onderwijsindeling 1978 (Centraal Bureau voor de Statistiek, 1978). Van lager naar hoger opgeleid worden hier drie niveaus onderscheiden (van 1: lager onderwijs tot 2: middelbaar onderwijs alsmede lager beroepsonderwijs tot 3: hoger onderwijs) waarbij in het onderwijs binnen de niveaus 2 en 3 ook nog wordt onderscheiden tussen een zogenoemde eerste en tweede trap, hetgeen leidt tot de indeling van de opleidingsniveaus van werkenden in totaal vijf categorieën (1, 2-1, 2-2, 3-1 en 3-2).

### Anciënniteit

Met het begrip anciënniteit wordt hier bedoeld de duur van het dienstverband tot nu toe ofwel het aantal jaren dat de werknemer bij de huidige werkgever in dienst is. Omdat dit gegeven niet als zodanig in het SEP is opgenomen, wordt een benadering voor anciënniteit gezocht op basis van de variabele 'Beginjaar huidige werkkring' (Anciënniteit = 'Jaar van golf' - 'Beginjaar huidige werkkring').

## Appendix 2 Aanvullende tabellen 1995

Tabel A1 Aandeel van mannen en vrouwen per sector

	<i>Industrie</i> (n=2.770)	<i>Diensten</i> (n=1.887)
Man	65,7 %	47,8 %
Vrouw	34,3 %	52,2 %

Tabel A2 Leeftijdsofbouw binnen beide sectoren in 1995

	<i>Industrie</i> (n=2.770)	<i>Diensten</i> (n=1.887)
Leeftijdscategorie		
16-24 jaar	12,5%	11,8%
25-34 jaar	34,2%	31,9%
35-44 jaar	27,2%	30,7%
45-65 jaar	26,0%	25,6%
Gemiddelde leeftijd	36,7	37,4

Tabel A3 Aard van het dienstverband

	<i>Industrie</i> (n=2.632)	<i>Diensten</i> (n=1.771)
Vaste dienst	89,2 %	86,5 %
Wordt vast	-	0,1 %
Oproepkracht	0,6 %	1,0 %
Invalkracht	0,1 %	0,8 %
Uitzendkracht	3,0 %	1,7 %
Tijdelijk > = 1 jr	0,7 %	2,1 %
Niet vast	6,5 %	7,9 %

Tabel A4 Duur van de arbeidsrelatie

<i>Duur van arbeidsrelatie</i>	<i>Industrie</i> (n=2.706)	<i>Diensten</i> (n=1.788)
tot 1 jaar	19 %	17 %
2 tot 5 jaar	33 %	38 %
6 tot 10 jaar	17 %	17 %
11 tot 20 jaar	18 %	20 %
Meer dan 20 jaar	14 %	8 %

Bron: sociaal economisch panelbestand 1995