

Sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt

A. Vissers, E. Koopmans, F. Valkenburg, J. van Wezel

1 Inleiding

De laatste jaren valt een toenemende aandacht te constateren voor het onderwerp sociale ongelijkheid. Sociale ongelijkheid is terug te voeren op verschillen in maatschappelijke positie.

De maatschappelijke positie is in ons arbeidsbestel in belangrijke mate een afgeleide van de arbeidsmarktpositie. De positie van werkende/niet-werkende en de aard van de arbeidspositie bepalen in sterke mate het aandeel in de te verdelen materiële en immateriële goederen. Niet alleen de verdeling van materiële goederen – zoals inkomen en bezit – komt op de arbeidsmarkt tot stand, maar ook de verdeling van immateriële goederen – zoals macht, maatschappelijke waardering, bestaanszekerheid, mogelijkheden om vooruit te komen, de kwaliteit van het werk en de werkomstandigheden. De arbeidsmarkt vervult dus een verdelingsfunctie.¹

In het volgende zullen wij verder op deze verdelingsfunctie ingaan. Hierbij zullen wij ons niet zozeer bezighouden met de uitkomsten van het verdelingsproces als met de factoren en processen, die op de arbeidsmarkt werkzaam zijn en die een bepaalde verdeling van materiële en immateriële goederen tot gevolg hebben. Voor meer inzicht in het resultaat van het verdelingsproces, in de mate waarin allerlei goederen (on)gelijk verdeeld zijn, verwijzen wij naar o.a. het rapport *De verdeling en de waardering van arbeid*.²

Als uitgangspunt voor de behandeling van het begrip 'sociale ongelijkheid' zullen we voortbouwen op een definitie van Hoogerwerf van het begrip distributieve ongelijkheid. Onder dit laatste begrip verstaat Hoogerwerf 'het verschillend behandeld worden van mensen'.³ Onder sociale ongelijkheid verstaan wij nu: het verschillend behandeld worden van mensen, wat zowel in ongelijke kansen als in een ongelijk aandeel in de te verdelen goederen tot uiting kan komen. We zullen ons in dit artikel derhalve vooral bezighouden met de vraag, welke de factoren en processen zijn, die ervoor verantwoordelijk zijn, dat mensen op de arbeidsmarkt verschillend behandeld worden. De vraag of het verschillend behandeld worden 'juist' of 'onjuist', 'rechtvaardig'

of 'onrechtvaardig' is zullen wij bij deze analyse buiten beschouwing laten. In paragraaf drie bespreken wij beknopt een drietal theorieën over het functioneren van de arbeidsmarkt: de neo-klassieke theorie, de human capital theorie en de theorie van de dubbele arbeidsmarkt. Het gaat ons hierbij eigenlijk vooral om de laatstgenoemde theorie, die de meeste aanknopingspunten biedt voor een analyse van de achtergronden van sociale ongelijkheid, zoals door ons gedefinieerd. In paragraaf vier besteden wij aandacht aan de achtergronden voor het ontstaan van een dubbele arbeidsmarkt, zoals die in de theorie naar voren worden gebracht. Deze theorie is echter nog nauwelijks met empirische gegevens getoetst. In paragraaf vijf zullen we bepaalde hypothesen nader onderzoeken aan de hand van gegevens over de Nederlandse arbeidsmarkt. Een aantal ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt zullen we bespreken tegen de achtergrond van de theorie van de dubbele arbeidsmarkt.

Voordat wij echter het functioneren van de arbeidsmarkt als oorzaak voor het ontstaan van sociale ongelijkheid aan de orde stellen, gaan we in paragraaf twee in op een vorm van sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt, die reeds sinds het begin van de industriële revolutie aanleiding is geweest voor veel discussie. Wij doelen hier op het verschillend behandeld worden van handarbeiders en employées.

2 Sociale ongelijkheid tussen handarbeiders en employées

In 1963 stelde Van Doorn nog: 'nog steeds is in het bewustzijn van de samenleving de scheiding tussen de handarbeiders enerzijds en alle anderen anderzijds de meest opvallende sociale cesuur'.⁴ Ook in de recente literatuur⁵ vinden we de opvatting terug, dat het onderscheid handarbeider - employée nog steeds een actueel onderscheid is in verband met ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Men stelt dat employées toch nog vaak kortere werktijden, betere promotiekansen, gunstiger arbeidsvoorwaarden, een grotere vrijheid in het werk, meer ontplooiingskansen in het werk, meer werkzekerheid en werk met minder inconvenienten hebben.

Historisch gezien verschijnt de arbeidsmarkt als resultaat van een proces van maatschappelijke arbeidsverdeling, dat loopt van de vroeg-kapitalistische, ambachtelijke wijze van voortbrenging, tot het laat-kapitalistische produktiesysteem van thans, aldus Mok.⁶ Ook het ontstaan van de tweedeling handarbeider-employée kan als een resultaat van deze arbeidsverdeling gezien worden. Volgens Croner zijn de employée-functies ontstaan als een afsplitsing van oorspronkelijk door de ondernemer zelf vervulde deeltaken.⁷ De historisch gegroeide verschillen in arbeidsvoorwaarden en statuspositie tussen ar-

beiders en employées zouden hierdoor verklaard worden. Volgens deze gedachtengang oefenen de employées, als een verlengstuk van de ondernemer, de ondernemingsfunctie uit. Dit in tegenstelling tot de handarbeiders, die de produktiefunctie uitoefenen.

Diezelfde arbeidsverdeling, die de oorzaak was van het ontstaan van grote verschillen tussen handarbeider- en employée-functies, is, ons inziens, oorzaak van het geringer worden van de verschillen. In de laatste decennia hebben we een geweldige groei van de indirecte produktiefuncties en van de employée-arbeid gezien. De dienstensector en de overheid vertoonden bovendien een zeer sterke groei. Dit heeft tot gevolg gehad, dat de groep employées aanzienlijk is toegenomen in omvang. Belangrijker voor ons onderwerp is echter, dat er een grote verscheidenheid in employée-functies is gekomen, zowel naar de aard als naar het niveau van het werk. Een en ander houdt in, dat er nauwelijks nog van een homogene groep van employées gesproken kan worden. In sociologisch onderzoek wordt dan ook vaak een onderscheid in lagere, middelbare en hogere employées gemaakt.

De lagere employée-functies onderscheiden zich, wat de inhoud van het werk betreft, nauwelijks van handarbeidersfuncties. Zij zijn dikwijls ontstaan door afsplitsing van meer routinematige arbeidstaken van de employée-functies. Wat de inhoud van het werk betreft is er daarom, ons inziens, niet zozeer een cesuur tussen handarbeiders-employées, als wel tussen handarbeiders en lagere employées enerzijds en middelbare en hogere employées anderzijds.

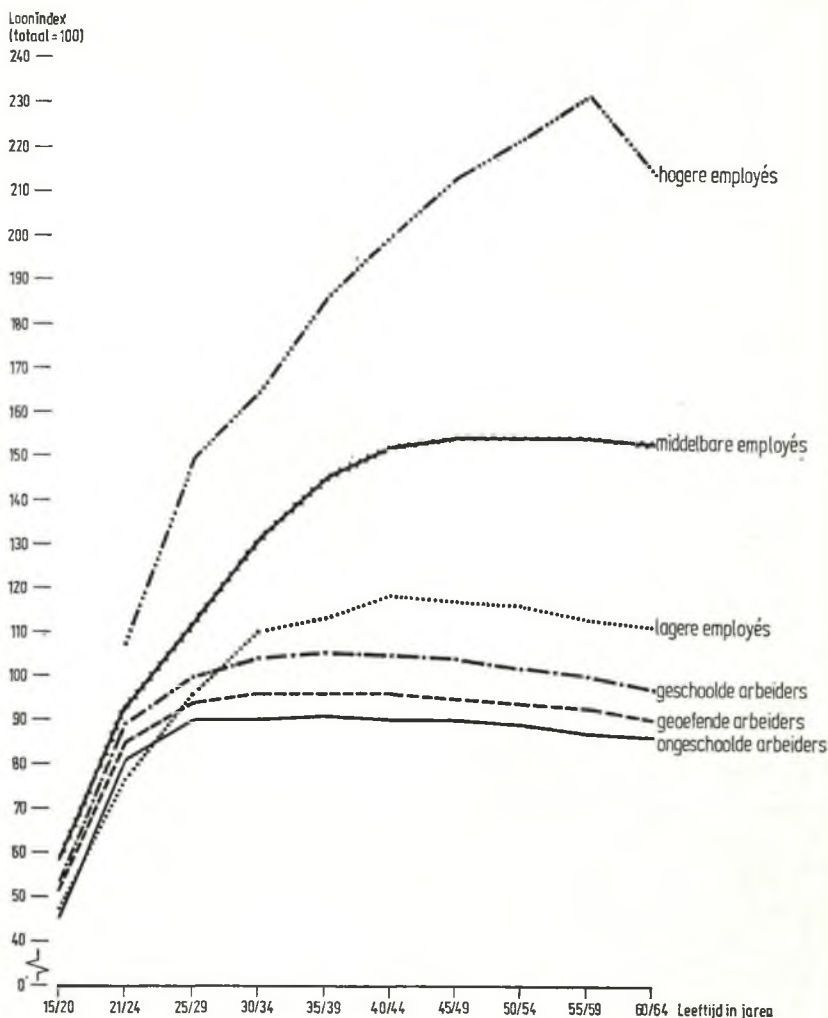
Ook wat betreft de arbeidsvoorwaarden is er sprake van steeds kleinere verschillen tussen handarbeiders en lagere employées. De harmonisatie en integratie van arbeidsvoorwaarden is in de jaren zestig een topic geweest in het arbeidsvoorwaardenbeleid. In een groot aantal gevallen zijn inmiddels dan ook gelijke betalingstermijnen, gelijke werktijden, eenvormige regelingen met betrekking tot de prikklok e.d. gerealiseerd.

Minstens in één opzicht blijkt de situatie voor de lagere employées echter veel gunstiger dan die voor de handarbeiders. Wat betreft het aangewezen zijn op werk met inconveniënten geldt nog steeds dat de employées, ook de lagere employées, veel minder werk met inconveniënten verrichten dan de handarbeiders. 'Werken in ploegdienst, en onder lawaaiige en vuile omstandigheden komt nog veel voor: 9 % van de respondenten werkte in ploegdienst, 26 % had lawaaiig werk en 28 % had vuil werk; in totaal beantwoordde 46 % van de respondenten bevestigend op tenminste één van de drie betreffende vragen. Van de handarbeiders werkt 70 % onder één of meer van deze omstandigheden, terwijl dit voor 8,4 % en 1 % van de lagere, middelbare en hogere employées het geval was'.⁸

De cesuur tussen handarbeiders en lagere employées enerzijds en middelbare en hogere employées anderzijds blijkt echter wel weer duidelijk wanneer wij

naar de inkomensverdeling en naar het inkomensperspectief van de verschillende subgroepen kijken. Op basis van het loonstruutuuronderzoek van het CBS van 1972 zijn wij nagegaan in hoeverre de inkomensverdelingen van de onderscheiden subgroepen elkaar overlappen. Hierbij bleek dat de inkomensverdeling van de lagere employés een zeer sterke overlap vertoonde met die van de geschoolde arbeiders. De inkomensverdeling van de lagere employés

Figuur 1: Gemiddelde verdiende bruto lonen per week in de nijverheid, naar leeftijdsgroep en arbeider (ongeschoold, geïnf, geschoold)/employé (lager, middelbaar, hoger) bij mannen in verhouding tot het totale gemiddelde



Bron: Loonstruutuuronderzoek C.B.S. 1972.

geleek bovendien meer op die van de geoefende en de ongeschoolde arbeiders dan op die van de middelbare resp. hogere employées.⁹

Niet alleen de huidige loonpositie maar ook de potentiële loonpositie is van belang voor iemands marktpositie. Figuur 1, waarin de leeftijd-loonprofielen voor de verschillende subgroepen weergegeven worden, zegt hier iets meer over. Een algemene tendens in deze grafiek is dat het maximum gemiddelde inkomen steeds op een hogere leeftijd bereikt wordt in de reeks ongeschoold, geoefend, geschoold (handarbeider), lage, middelbare, hogere (employées). Bij alle subgroepen is er sprake van een vrij steil stijgende lijn totdat dit maximum bereikt wordt. Daarna neemt het inkomen zeer geleidelijk (uitgezonderd bij de hogere employées) iets af.

Het meest opvallende van figuur 1 in het kader van ons onderwerp lijkt ons echter dat het loonprofiel van de lagere employées in tegenstelling tot dat van de middelbare en hogere employées vrij vlak blijft lopen. Het loonprofiel en daarmee het inkomensperspectief van de lagere employées komt meer overeen met dat van de handarbeiders dan met dat van de overige employées.

Eén voorbehoud moeten wij nog maken bij deze conclusie over het loonperspectief van lagere employées. Figuur 1 geeft namelijk geen inzicht in de loopbaan van dezelfde personen gedurende een bepaalde periode. De gepresenteerde gegevens sluiten niet uit dat lagere employées, meer dan handarbeiders, door promotie naar een hogere subgroep een hoger inkomen bereiken. Dit voorbehoud is te meer geboden waar het internationale onderzoek rond sociale mobiliteit er op lijkt te wijzen dat weliswaar steeds de meeste mobiliteit plaatsvindt tussen die beroepen, die in rangorde naar status het dichtst bij elkaar liggen, maar dat deze vuistregel slechts opgaat binnen de categorie van handarbeiders en binnen de categorie van employées en niet tussen deze categorieën.

Vrij recente Nederlandse mobiliteitsgegevens uit een onderzoek van het Instituut voor Toegepaste Sociologie lijken dit echter enigszins tegen te spreken.¹⁰ In dit onderzoek werden onder andere gegevens verzameld over het eerste en het huidige beroep (1970) van vaders van leerlingen, die in 1965 het lager onderwijs verlieten. Van diegenen die een eerste beroep als handarbeider uitoefenden bleek 22 % inmiddels als lagere employée werkzaam en 7 % als middelbare employée. Van degenen met een eerste beroep als lagere employée oefende 27 % in 1970 een beroep als middelbare employée uit en 18 % als hogere employée. Hoewel de lagere employées iets meer opwaarts mobiel zijn is er, gezien deze recente gegevens, toch ook geen sprake van een mobiliteitsbarrière tussen handarbeiders en employées.

Bij deze resultaten van het ITS-onderzoek dient men te beseffen, dat de kansen op doorstroming in de periode tussen het eerste beroep en het beroep in 1970 vermoedelijk vrij gunstig geweest zijn gelet op de arbeidsmarktsituatie

in de jaren zestig. In de huidige arbeidsmarktsituatie zijn deze kansen wellicht geringer. Dit geldt, ons inziens, echter voor de lagere employées zeker in zo sterke mate als voor de geschoolde handarbeiders.

Onze conclusie in deze paragraaf is, dat de opvatting van Parkin en Giddens over de cesuur tussen handarbeiders en employées juist is wat betreft het aangewezen zijn op werk met inconveniënten. Wat betreft de inhoud van het werk en de arbeidsvoorwaarden, valt de cesuur eerder tussen handarbeiders en lagere employées enerzijds en middelbare en hogere employées anderzijds. Deze laatste cesuur wordt door een ongunstige arbeidsmarktsituatie bevorderd en wordt minder sterk in een gunstige arbeidsmarktsituatie. In het laatste geval vindt er gedurende de loopbaan meer overloop plaats naar de hogere gelegen curven in figuur 1.

Deze resultaten geven er aanleiding toe om de aandacht nu te vestigen op andere factoren en processen, die ervoor verantwoordelijk zijn dat mensen op de arbeidsmarkt verschillend behandeld worden. De vraag dringt zich op of nieuwe scheidslijnen gaan ontstaan.

3 Theorieën over het functioneren van de arbeidsmarkt en sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt

In deze paragraaf gaat onze aandacht meer uit naar theorieën over het functioneren van de arbeidsmarkt, een en ander in relatie tot sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt. We bespreken in het kort de neo-klassieke theorie en de human capital theorie. De meeste aandacht besteden we aan de theorie van de dubbele arbeidsmarkt, omdat deze theorie goede aanknopingspunten lijkt te bieden voor de verklaring van het verschillend behandeld worden van mensen op de arbeidsmarkt.

In de *neo-klassieke theorie van de arbeidsmarkt* speelt het loonmechanisme een zeer centrale rol bij de toewijzing van posities. Uitgangspunt hierbij is dat er in principe sprake is van evenwicht op de goederen- en de arbeidsmarkt. Kleine onevenwichtigheden, die ontstaan doordat de industriële structuur voortdurend verandert, kunnen opgevangen worden door aanpassing van de lonen. Waar een overschot bestaat worden de lonen verlaagd. De werknemers zullen dan automatisch afvloeien naar bedrijven met hogere lonen.

In de neo-klassieke theorie is ongelijkheid op de arbeidsmarkt geen structureel gegeven. Het geheel van voordelen en nadelen van alle arbeidsplaatsen is gelijk of tendeeft naar gelijkheid.

Het werkelijkheidsgehalte van de neo-klassieke theorie moet betwijfeld worden, waar het om het concrete functioneren van de arbeidsmarkt in haar totaliteit gaat. We sluiten niet uit, dat voor bepaalde segmenten de vooronderstellingen van de neo-klassieke theorie opgaan, zoals bijvoorbeeld het niet-ge-

scheiden zijn van loonmarkt en werkgelegenheidsmarkt. De belangrijkste bezwaren, die onder andere Van Voorden tegen de theorie aantekent, zijn¹¹: dat overeenkomstige werkzaamheden niet altijd tot gelijke beloningen leiden; dat het loonvormingsproces in feite buiten de werkgelegenheidsmarkt plaatsvindt;

dat er geen sprake is van een homogene factor arbeid. Zowel aan de vraagkant als aan de aanbodkant van de arbeidsmarkt is de factor arbeid zeer gedifferentieerd. Daarom is de factor arbeid niet steeds onderling verwisselbaar.

De vermelde bezwaren tegen de neo-klassieke theorie brengen ons op een tweede hoofdrichting binnen de theorie van de arbeidsmarkt, namelijk de *human capital theorie*.¹² Volgens deze opvatting mag arbeid, waarvoor bepaalde kennis en bekwaamheden vereist zijn, niet enkel als een variabele produktiefactor beschouwd worden. Doordat zowel werkgever als werknemer in bepaalde opleidingen en ervaring investeren, wordt de arbeidskracht tot een soort investeringsgoed. Becker maakt hierbij het onderscheid in algemene en specifieke opleiding en bekwaamheid. Algemene opleidingen verhogen de produktiviteit van werknemers in alle sectoren en niveau's van de arbeidsmarkt. Specifieke opleidingen, bijvoorbeeld opleiding en training binnen een bepaald bedrijf, verhogen enkel de produktiviteit van de werknemer binnen dit (type) bedrijf. Investering in bedrijfsspecifieke bekwaamheden zal in het algemeen de mobiliteit tussen bedrijven afremmen. De aanpassingen van de aanbodkant van de arbeidsmarkt aan veranderingen, die bij de bedrijven plaatsvinden, zullen daarom minder soepel verlopen dan de neo-klassieke theorie veronderstelt.

Ongelijkheid op de arbeidsmarkt is bij de human capital theorie vooral een gevolg van verschillen in marktcapaciteit, die bepaald wordt door de verschillen in algemene en specifieke vaardigheden opgedaan via het opleidings- en scholingssysteem. De werknemers worden aangetrokken en beloond overeenkomstig het 'human capital', dat ze vertegenwoordigen. De human capital theorie geeft aanleiding tot de veronderstelling, dat gelijke onderwijskansen tot gelijke maatschappelijke kansen leiden. De Moor en Stouthard¹³ wijzen terecht op de beperkte geldigheid van deze veronderstelling. De human capital theorie heeft ons inziens te weinig oog voor ontwikkelingen aan de vraagzijde, zoals het proces van arbeidsverdeling, dat meer direct de ongelijkheid op de arbeidsmarkt bepaalt.

Deze laatste opmerking brengt ons tot een derde, meer recente theorie over het functioneren van de arbeidsmarkt: *de theorie van de dubbele arbeidsmarkt*. Deze theorie is aan het eind van de jaren zestig in de Verenigde Staten ontwikkeld naar aanleiding van de werkloosheidsproblemen in vooral de

grote steden. Men constateerde dat sommige werknemers, die voor een bepaalde baan afgewezen werden, vaak even goed of zelfs beter qua opleiding en ervaring aan de vereisten van die baan voldeden dan degenen, die aangenomen werden. Ondanks het grotere human capital, dat deze werknemers vertegenwoordigden, werden zij dus toch niet in dienst genomen. Nader onderzoek leerde dat de banen waarin deze werknemers wel terecht kwamen in het algemeen uit 'knechtenwerk' bestonden, waarvoor weinig geestelijke en lichamelijke handigheid nodig was. Er was bovendien vaak sprake van lage lonen, relatief slechte werkomstandigheden, instabiele werkgelegenheid, en de banen boden geen kansen om vooruit te komen. De werknemers in deze banen veranderden vaak van werkgever en waren bovendien regelmatig gedurende korte tijd werkloos.¹⁴

De onderzoekers kregen het idee dat hier sprake was van een aparte arbeidsmarkt, die zij de secundaire arbeidsmarkt noemden. Dit in tegenstelling tot de primaire arbeidsmarkt, waar de banen gekenmerkt worden door hoge lonen, goede werkomstandigheden, stabiliteit van werkgelegenheid, kansen om vooruit te komen, bepaalde rechtvaardigheidscriteria en vaste werkregels. De kern van de theorie van de dubbele arbeidsmarkt is nu dat de arbeidsmarkt opgesplitst is in twee segmenten, waarbinnen werkgevers en werknemers verschillende gedragsregels hanteren. Op de secundaire markt gedragen werkgevers zich min of meer volgens de principes van de klassieke economische theorie. Hier speelt de onderlinge concurrentie nog een grote rol. Op de primaire arbeidsmarkt daarentegen is de binding tussen werkgever en werknemer veel groter en worden werknemers beloond volgens het 'human capital', dat zij vertegenwoordigen. Men zou kunnen stellen dat beide eerder genoemde scholen — de neo-klassieke opvatting en de human capital benadering — in de theorie van de dubbele arbeidsmarkt vertegenwoordigd zijn. De neo-klassieke theorie zou globaal gezien, meer opgaan op het secundaire segment, terwijl op het primaire segment de human capital benadering meer realiteitswaarde heeft.

Wat is nu het belang van de theorie van de dubbele arbeidsmarkt voor het onderwerp dat hier besproken wordt, namelijk sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Naar onze mening ligt deze hierin dat bepaalde (soms duidelijke aanwijsbare) groepen werknemers min of meer gedwongen worden om in secundaire banen onder de condities van de vrije markteconomie te (blijven) werken. Zij worden uit het primaire segment, waar in het algemeen de 'betere' banen te vinden zijn, buiten gesloten. Hiermee zouden zij ook van de mogelijkheden om hun opleiding en specifieke bekwaamheden ten nutte te maken en om zich een betere positie op de arbeidsmarkt te verwerven, afgesloten worden. Hier is dus, volgens de theorie, duidelijk sprake van een verschillend behandeld worden van mensen op de arbeidsmarkt.

4 Achtergronden van het ontstaan van segmenteringstendensen op de arbeidsmarkt

De achtergronden voor het ontstaan van segmenteringstendensen op de arbeidsmarkt en voor de handhaving respectievelijk versterking van ongelijkheden op de arbeidsmarkt kunnen — volgens de theorie — globaal aan de werking van twee mechanismen toegeschreven worden:

de steeds verdergaande arbeidsverdeling;

het strategisch gedrag van partijen op de arbeidsmarkt.

Het begrip arbeidsverdeling moet in dit verband ruim geïnterpreteerd worden. Deze arbeidsverdeling kan zowel op het niveau van bedrijven optreden via de verdere differentiatie van de bedrijven onderling als op het niveau van de arbeidstaak via de opsplitsing in deeltaken. In dit verband kunnen we spreken van een tweedeling van de industriële structuur en van een tweedeling van de functiestructuur.

Volgens Vietorisz en Harrison¹⁵ zijn er op het niveau van de bedrijven segmenteringstendensen, die hun oorzaak vinden in de mate waarin arbeidsbesparende technieken toegepast worden. Deze verschillen in toepassing van arbeidsbesparende technieken brengen een tweedeling in de industriële structuur tot stand: grote, meer kapitaalintensieve bedrijven met relatief hoge lonen en kleinere, arbeidsintensieve bedrijven met lagere lonen.

Deze tweedeling verklaren zij door te wijzen op het bestaan van positieve terugkoppelingsmechanismen. Hoge lonen brengen een proces op gang, waarvan nog hogere lonen het gevolg zijn. In een krappe arbeidsmarkt en/of als de werknemers goed georganiseerd zijn zou het proces dan als volgt verlopen. Hoge lonen leiden tot arbeidsbesparende technieken en dit leidt op zijn beurt tot een hogere arbeidsproductiviteit. De hogere arbeidsproductiviteit maakt dan in een krappe arbeidsmarkt en bij een sterke vakvereniging nog hogere lonen mogelijk. In bedrijven waar de lonen relatief laag zijn zal daarentegen weinig aanleiding zijn tot arbeidsbesparende technieken. De productiviteit zal hier daarom niet zo snel stijgen, zodat er ook weinig mogelijkheden zijn voor hogere lonen. De stelling van Vietorisz en Harrison is nu dat, gegeven twee activiteiten A en B met respectievelijk relatief hoge en relatief lage lonen, A en B als gevolg van positieve terugkoppelingsmechanismen een divergerende ontwikkeling zullen doormaken. Technologisch niveau, arbeidsproductiviteit en lonen zullen bij de A activiteiten steeds toenemen, terwijl ze bij de B activiteiten zullen stagneren. Het zal duidelijk zijn dat de A activiteiten in hun opvatting het primaire segment van de arbeidsmarkt vormen en de B activiteiten het secundaire segment.

Terwijl Vietorisz en Harrison op divergerende ontwikkelingen wijzen als gevolg van verschillen in de mate waarin arbeidsbesparende technieken inge-

voerd worden, geeft Piore¹⁶ een meer uitgewerkte verklaring voor het ontstaan en voortbestaan van twee verschillende segmenten in de industriële structuur. Piore spreekt niet over arbeidsbesparende technieken, maar over de mate van arbeidsverdeling. Zijn stelling is dat de mate van arbeidsverdeling, die nog winstgevend is, bepaald wordt door de grootte van de afzetmarkt. Dit betekent, volgens Priore, dat het voor die bedrijven die technologische en organisatorische vernieuwingen willen benutten, voortdurend noodzakelijk is de afzetmarkt te vergroten. Doet men dit niet dan is de kans groot dat een verder doorgevoerde arbeidsverdeling de kosten per produkt niet drukt. Om dit laatste te bereiken moet volgens Piore bovendien aan de volgende voorwaarden voldaan zijn: standaardisering van de output van het produktieproces, stabiliteit van de vraag naar produkten, voorspelbaarheid van de vraag.

Aan deze voorwaarden kan, volgens Piore, het gemakkelijkste voldaan worden door het vormen van monopolies. Het vergroten van de eigen afzetmarkt kan derhalve het beste bereikt worden door overname van stabiele en gestandaardiseerde delen van de produktie van concurrerende bedrijven. Er ontstaat aldus een primair segment van grote bedrijven met een flexibel produktieapparaat, stabiele afzetmarkten en een verdoorgevoerde arbeidsverdeling. Die delen van de produktie die niet standaardiseerbaar zijn en waar een verder doorgevoerde arbeidsverdeling niet lonend is, vormen in zijn opvatting het secundaire segment. Dit wordt dan gekenmerkt door kleinere, in het algemeen flexibelere bedrijven, die meer arbeidsintensief zijn.

Piore besluit vanuit de relatie tussen de mate van arbeidsverdeling en de grootte van de afzetmarkt tot een in het systeem ingebouwde tendens tot monopolievorming, die tot uiting komt in de overname van stabiele en gestandaardiseerde produktie-eenheden. Reich, Gordon en Edwards¹⁷ benadrukken meer de behoefte aan stabiele afzetmarkten bij de grotere kapitaalintensieve bedrijven. Hieruit zou af te leiden zijn dat deze bedrijven zoveel mogelijk alle cyclische, seizoen-gevoelige of anderszins instabiele produktie afstoten. Volgens Reich c.s. wordt de fabricage van bepaalde produkten steeds meer via onderaannemers gerealiseerd en uitbesteed aan kleine meer op concurrentie ingestelde en minder kapitaalintensieve bedrijven, die in de periferie van de grotere bedrijven opereren en die aldus deel uitmaken van het secundaire segment.

Piore en Reich c.s. vullen elkaar in zoverre goed aan dat Piore een verklaring geeft voor de groei van het primaire segment door incorporatie van (delen van) andere stabiele produktie-eenheden (pull-factoren), terwijl Reich c.s. juist het ontstaan van het secundaire segment verklaren door middel van afstotingsprocessen (push factoren) van instabiele produktie-eenheden naar buiten het primaire segment.

Naast een segmentering van de industriële structuur is er ook sprake van segmentering van de functiestructuur.

Een gevolg van de toepassing van een verdere arbeidsverdeling in het primaire segment is volgens Piore, dat de arbeidstaken steeds meer bedrijfsspecifiek worden. Hij wordt in deze opvatting, ons inziens, gesteund door een drietal recente onderzoeken in West-Duitsland.¹⁸ Hierbij bleek namelijk voor de drie onderzochte bedrijfstakken dat er onder invloed van technologische vernieuwingen meer specifieke, door ervaring verkregen kennis en meer praktische vaardigheden vereist waren om een functie te vervullen. Meer bedrijfsspecifieke kennis en ervaring betekent, zoals wij bij de human capital theorie gezien hebben, een belemmering voor verandering van werkgever. Een hiërarchische functiestructuur is het gevolg van deze hoge mate van arbeidsverdeling in het primaire segment. Deze hiërarchische functiestructuur kan in termen van mobiliteit gezien worden als een promotieladder. Piore spreekt in dit verband over interne arbeidsmarkten, waarbinnen het proces van loonvorming, aanname, ontslag en promotie volgens vaste, historisch gegroeide, regels en privileges plaatsvindt. Het primaire segment van functies bestaat nu volgens Doeringer en Piore¹⁹ uit een aantal interne markten. Interne markten ontstaan onder invloed van bedrijfsspecifieke technologieën en bekwaamheden, on-the-job training en gewoonten.

Bedrijfsspecifieke technologieën vereisen bedrijfsspecifieke bekwaamheden. Om deze bedrijfsspecifieke functies te kunnen vervullen is niet zozeer een bepaalde vooropleiding nodig als wel in het bedrijf zelf verkregen kennis en ervaring. Naarmate iemand meer bedrijfsspecifieke kennis en ervaring heeft is hij waardevoller voor de werkgever. Om hem te binden, biedt hij hem daarom een vaste baan en promotiemogelijkheden aan. Omdat de werknemer min of meer in bedrijfsspecifieke bekwaamheden heeft geïnvesteerd, zal hij ook vaak geneigd zijn binnen het eigen bedrijf mogelijkheden tot vooruitgang te zoeken. In deze context van een vaste kern kunnen gemakkelijk bepaalde gewoonten ontstaan betreffende aanname, ontslag, promotie, zoals bijvoorbeeld senioriteitsregels. Bepaalde lagere functies fungeren als toegangspoort tot deze hiërarchie. Wanneer er ergens hoger in de hiërarchie een functie vrij komt, wordt deze in principe door interne promotie opgevuld.²⁰

Segmentering van de functiestructuur is in de gedachtengang van Piore vooral een gevolg van het proces van schaalvergroting en arbeidsverdeling. Reich, Gordon en Edwards wijzen in dit verband vooral op het strategisch gedrag van de werkgevers. Belemmeringen voor verandering van werkgever worden bewust bevorderd en in stand gehouden. Door te zorgen voor goede interne promotieladders en voor goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zouden de werkgevers bewust de mobiliteit tussen bedrijven willen beperken. Deze strategie van de werkgevers schrijven Reich e.a. toe aan de behoefte bij

de bedrijven in het primaire segment aan een stabiel personeelsbestand. Dit laatste vindt zijn oorzaak voor een deel in de noodzaak om de kapitaalintensieve investeringen voortdurend bemand te hebben en om aan de behoefte van stabiele afzetmarkten te kunnen voldoen. De werkgevers in het secundaire segment zouden daarentegen minder moeite doen om hun werknemers te behouden. Het belangrijkste kenmerk van secundaire banen is instabiliteit. De banen bieden geen werkzekerheid, geen promotiemogelijkheden en worden in het algemeen gekenmerkt door lage lonen.

Met een tweedeling van de industriële structuur en een tweedeling van de functiestructuur gaat een tweedeling van werknemers gepaard. Vanwege de noodzaak tot een stabiel personeelsbestand zouden werkgevers in het primaire segment alleen werknemers aannemen die blijkens hun werkgeschiedenis bereid zijn om gedurende langere tijd bij een bedrijf te werken. Bepaalde groepen werknemers zouden bovendien op basis van kenmerken zoals ras, geslacht en leeftijd buiten het primaire segment gesloten worden. Doordat deze laatsten aldus gedwongen worden om in het secundaire segment te werken, zouden zij allengs de gedragskenmerken, die bij secundaire banen behoren, gaan vertonen. Tot deze kenmerken behoren: hoog verloop, meer instrumentele houding ten opzichte van het werk en ten opzichte van werkloosheid, weinig belangstelling om in het werk vooruit te komen. Het werken in instabiele banen en temidden van werknemers die hun levensstijl aan deze soort van werkgelegenheid aangepast hebben, zou derhalve tot een versterking van secundaire kenmerken van werknemers leiden. Naarmate het bovendien meer ingeburgerd raakt dat bepaalde minderheidsgroepen in instabiele banen werken, zullen bovendien ook degenen uit deze minderheidsgroepen die de arbeidsmarkt nog moeten betreden, vaker een verwachtingspatroon en kenmerken ontwikkelen dat op deze secundaire arbeid afgestemd is. Hier is dan sprake van een feedback mechanisme, een self-fulfilling prophecy, waardoor degenen die oorspronkelijk slechts op basis van statistische discriminatie naar het secundaire segment verwezen werden, uiteindelijk secundaire kenmerken gaan vertonen, die vervolgens een uitsluiting uit het primaire segment rechtvaardigen. De tendens tot tweedeling van de werknemers is hiermee dus verstrekt.

5 Segmenteringstendensen op de Nederlandse arbeidsmarkt

In de inleiding is gesteld dat de theorie van de dubbele arbeidsmarkt nog nauwelijks met empirische gegevens is getoetst. In deze paragraaf zullen wij enkele hypothesen uit deze theorie aan een nader onderzoek onderwerpen. Omdat wij hiervoor moeten terugvallen op bestaande Nederlandse onderzoeken,

die in feite niet voor dit doel ontworpen zijn, zal deze toetsing noodzakelijkerwijze slechts beperkt van opzet kunnen zijn.

Wij zullen hierbij, in analogie met het in paragraaf 3 gestelde, op basis van een indeling van functies in 'goede' en 'slechte' banen nagaan of het effect van het kenmerk opleiding op de hoogte van het inkomen bij de primaire banen groter is dan bij de secundaire banen. Vervolgens bespreken wij aan de hand van enig Nederlands statistisch materiaal de segmentering van de industriële structuur, zoals die in paragraaf 4 naar voren kwam. Tenslotte zullen wij in het laatste deel van deze paragraaf nader ingaan op het ongelijk behandeld worden van werknemers op de arbeidsmarkt. Bij dit laatste zullen wij ons vooral concentreren op de verschillen in dit opzicht tussen mannen en vrouwen.

5.1 *De mate waarin het inkomen door human capital kenmerken bepaald wordt bij de 'goede' banen en bij de 'slechte' banen*

Het onderzoeksmateriaal waarop wij ons in deze subparagraaf baseren, komt uit het onderzoek *Bestrijding Excessieve Werkloosheid*,²¹ waarvan een deel bij het IVA-Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek in uitvoering is. De onderzoeksgroep is een steekproef uit de populatie personen, die in de maand mei 1974 één of meer dagen werkloos zijn geweest. Van deze onderzoeksgroep, waarvan een deel bij de enquêtering weer werkzaam was, is onder andere de beroepsgroep bekend. Op basis van deze beroepsgroep vóór werkloosheid zullen wij een, weliswaar zeer globale, indeling maken in werknemers die in 'goede' respectievelijk 'slechte' banen werkzaam waren.²²

Wij merken overigens op dat de onderzoeksgroep van (ex)werklozen zeker niet de meest ideale groep voor deze analyse is. Alle personen zijn immers werkloos (geweest). Een kenmerk van werknemers in 'goede' banen is juist dat zij een geringe kans op werkloos worden hebben.

Tot degenen die in 'slechte' banen, op het secundaire segment, werkzaam geweest zijn rekenen wij degenen die tot minstens één van de volgende categorieën behoren:

degenen die door de arbeidsbemiddelaar ingeschreven zijn als 'Personeel algemene dienst' of als 'Huishoudelijk personeel' (zie paragraaf 3, knechten-werk);

degenen die door de arbeidsbemiddelaar als minder geschikt aangemerkt werden, maar die desondanks toch weer werk hebben gevonden²³;

degenen, die vóór werkloosheid in tijdelijk werk werkzaam waren (onregelmatig, respectievelijk weinig stabiel werkpatroon).

Om enig inzicht te krijgen in de vraag of deze werknemers terecht aangemerkt worden als werkzaam in vooral 'slechte' banen, op het secundaire segment, zijn wij nagegaan of zij in het algemeen meer werkgevers gehad heb-

ben respectievelijk frequenter werkloos geweest zijn in het recente verleden dan de overige werknemers, die wij primaire werknemers zullen noemen. Dit bleek voor wat betreft de frequentie van werkloosheid inderdaad het geval te zijn: de secundaire werknemers waren aanzienlijk vaker werkloos geweest dan de primaire werknemers. Het aantal werkgevers, dat men gehad had, was bij de secundaire werknemers daarentegen gemiddeld slechts iets groter dan bij de primaire werknemers. Een ander kenmerk waarop wij, volgens de theorie, verschillen mogen verwachten tussen primaire en secundaire werknemers is de mate, waarin men in banen met veel intrinsieke werkaspecten werkzaam is geweest. Conform de verwachting bleken de secundaire werknemers minder ervaring met verantwoordelijk, interessant werk e.d. te hebben dan de primaire werknemers. Zij bleken deze werkaspecten bovendien ook minder vaak belangrijk te vinden. Dit laatste gegeven is in overeenstemming met de theorie van de dubbele arbeidsmarkt, waar gesteld wordt dat het werken in 'slechte' banen van invloed is op de werkoriëntatie van degenen, die in deze slechte banen terecht komen. Bovenstaande verschillen tussen primaire en secundaire werknemers bleken zowel binnen de groep van mannelijke als binnen de vrouwelijke werknemers in de steekproef aanwezig te zijn. Hoewel de door ons aangebrachte scheiding tussen werknemers in primaire en in secundaire banen zeker niet ideaal is, lijkt het, gezien het bovenstaande, toch verantwoord deze indeling als uitgangspunt voor de verdere analyse te nemen. Met het oog op hetgeen in paragraaf 5.3 nog aan de orde komt zullen wij nu de scheiding tussen primaire en secundaire werknemers zowel voor mannen als vrouwen afzonderlijk bekijken.

We zullen nu dus nagaan in hoeverre het vóór werkloosheid verdiende inkomen bij de primaire respectievelijk de secundaire banen door human capital kenmerken bepaald wordt. Deze human capital kenmerken zijn, zoals in paragraaf 3 gesteld, zowel algemene als specifieke bekwaamheden. Deze laatste verwerft men vooral door training on the job en door ervaring. Voor onze analyse beschikken wij echter alleen over de mate waarin men over algemene bekwaamheden beschikt, geïndiceerd door het opleidingsniveau van de werknemers.

De te toetsen hypothese is nu: binnen de primaire groep vrouwen respectievelijk mannen is het effect van opleiding op loon veel sterker dan binnen de secundaire groep vrouwen respectievelijk mannen (zie tabel 1).

Deze hypothese is onderzocht met behulp van regressie analyse. In deze regressie analyse is het effect van het kenmerk opleiding op het loon, dat men in de vorige baan verdiende, nagegaan, onder constanthouding van de leeftijd en van het aantal maanden dat men gedurende de laatste vijf jaar in loondienst werkzaam is geweest. Het loon betreft het nettoloon vóór werkloosheid. Bij de operationalisering van het loon is gecorrigeerd voor het aantal

uren dat men werkte en voor het moment, waarop men dit dienstverband verliet.

Tabel 1: Het effect van opleiding op loon, bij de primaire groep vrouwen respectievelijk mannen en bij de secundaire groep vrouwen respectievelijk mannen

	theoretisch verwachte effect van opleiding op loon	werkelijk effect van opleiding op loon
primaire groep vrouwen	hoog	.29
secundaire groep vrouwen	laag	.15
primaire groep mannen	hoog	.17
secundaire groep mannen	laag	-.03

De verschillen in het effect van opleiding op loon bij de onderscheiden groepen zijn in de theoretisch verwachte richting. Bij degenen in het primaire segment is het effect steeds groter dan bij degenen in het secundaire segment. Wij moeten echter ook constateren dat de geconstateerde effecten betrekkelijk laag zijn. Dit wordt, blijkens nadere tabellenanalyse, voor een deel veroorzaakt door het feit, dat het effect van opleiding op loon bij de vrij grote leeftijdsgroep jonger dan 25 jaar nauwelijks aanwezig is.

Opvallend in tabel 1 is ook het gegeven, dat het effect van het opleidingsniveau op het verdiende loon bij de vrouwen in primaire banen aanzienlijk hoger is dan bij de mannen in primaire banen. Voor een deel kan dit wellicht verklaard worden door het feit dat mannen vaker dan vrouwen op basis van door ervaring en bedrijfstraining verkregen specifieke kennis een hoger loon gaan verdienen. Dit zou dan het oorspronkelijke verband tussen algemene opleiding en loon drukken. Wanneer dit het geval zou zijn dan blijft het echter toch nog opvallend dat ook bij de vrouwen in secundaire banen het effect van de gevolgde opleiding groter is dan bij de mannen in secundaire banen. In paragraaf 5.3 komen wij nog terug op de verschillen in loon bij mannen en bij vrouwen.

Op basis van het voorgaande moeten wij voorlopig concluderen dat er aanwijzingen zijn voor de stelling dat de human-capital theorie niet voor de gehele arbeidsmarkt geldig is, dat er banen zijn waar de werknemers nauwelijks in overeenstemming met hun gevolgde opleiding beloond worden. Geheel eenduidig in het kader van de theorie van de dubbele arbeidsmarkt zijn de gevonden verschillen echter niet.

Een en ander lijkt ons wel voldoende aanleiding om bij onderzoeken, waarbij het verband nagegaan wordt tussen opleiding en inkomen,²⁴ rekening te houden met de mogelijkheid, dat er op de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt niet steeds eenzelfde verklaringsmodel geldig is. Houdt men

hier geen rekening mee dan bestaat de kans dat men ten onrechte concludeert dat slechts een klein deel van de inkomensverschillen door het opleidingsniveau verklaard wordt en dat de overige inkomensverschillen op toevallige geluksfactoren berusten.

5.2 *De tweedeling van de industriële structuur*

In paragraaf 4 hebben wij gezien dat de industriële structuur, volgens de theoretici van de dubbele arbeidsmarkt, steeds meer uiteenvalt in twee segmenten, namelijk dat van de grotere, stabiele, meer kapitaalintensieve bedrijven met hoge lonen versus dat van de kleinere meer arbeidsintensieve en minder stabiele bedrijven met lagere lonen. Deze tweedeling zou in feite dwars door de verschillende bedrijfstakken heenlopen. Sommige bedrijfstakken behoren echter voor een groter deel tot het ene segment dan tot het andere. Bij die bedrijfstakken waar vrijwel alle bedrijven tot een van beide segmenten behoren, zullen derhalve de specifieke kenmerken van afzonderlijke bedrijven in het primaire respectievelijk secundaire segment ook in de bedrijfstaksgegevens (gemiddelden per bedrijfstak) weerspiegeld worden.

Doeringer wijst er dan ook op dat in bedrijfstakken met hoge lonen en met een hoge kapitaalintensiteit relatief weinig kleinere bedrijven aanwezig zijn en dat de concentratie van het aantal vrouwen in deze primaire bedrijfstakken steeds laag is. In de meer arbeidsintensieve bedrijfstakken met lage lonen is het aantal kleinere bedrijven relatief groot en komt vrouwenarbeid naar verhouding veel vaker voor, aldus Doeringer.²⁵

In het volgende zullen wij nagaan of het primaire en het secundaire segment inderdaad, zoals de theorie veronderstelt, zo homogeen van samenstelling zijn op de besproken kenmerken. Aangezien wij niet over gegevens per bedrijf beschikken, zullen wij dit nagaan voor een aantal bedrijfstakken waarvan wij mogen aannemen dat zij vrijwel geheel op het primaire respectievelijk, het secundaire segment liggen.

Om deze bedrijfstakken te kunnen selecteren nemen wij één van de besproken kenmerken, namelijk gemiddeld loonniveau per bedrijfstak, als uitgangspunt. De vijf bedrijfstakken met het hoogste gemiddelde loonniveau rekenen wij nu tot het primaire segment en de vijf bedrijfstakken met het laagste gemiddelde loonniveau rekenen wij tot het secundaire segment. Op basis van het loonstrucuuronderzoek van 1974²⁶ rekenen wij aldus de openbare nutsbedrijven, de aardolie-industrie, chemische nijverheid, delfstoffen en de basismetaal tot het primaire segment. In de kleding- en schoeiselindustrie, de handel, textielindustrie, voedingsmiddelen- en genotsmiddelenindustrie zijn de gemiddelde lonen het laagst. Deze bedrijfstakken rekenen wij dus tot het secundaire segment.

Voor deze selectie van bedrijfstakken die wij vrijwel geheel tot het primaire

respectievelijk secundaire segment rekenen geven wij in tabel 2 een aantal kenmerken. Wij zien dan dat er in de bedrijfstakken die wij tot het primaire segment rekenden, steeds sprake is van een aanzienlijk groei van de industriële produktie. Bij de bedrijfstakken, die wij tot het secundaire segment rekenden is er sprake van inkrimping respectievelijk een zeer geringe groei. In de handel betreft deze groei overigens niet de produktie maar de omzet.²⁷ De produktiegroei in het primaire segment is als gevolg van de vrij grote arbeidsproduktiviteitsstijging met een betrekkelijk geringe toename van de werkgelegenheid gepaard gegaan. In het secundaire segment is de werkgelegenheid met uitzondering van de handel afgenomen. Dit wordt slechts in geringe mate door de arbeidsproduktiviteitsstijging veroorzaakt, die in verhouding tot het primaire segment gering is. De stijging van de arbeidsproduktiviteit hangt, zoals bekend, ook samen met een groeiende kapitaalintensiteit. De verandering in produktie-omvang bij de sectoren in het primaire segment wordt — vergeleken met de verandering in produktie-omvang bij de sectoren in het secundaire segment — in sterkere mate bepaald door wijziging in kapitaalintensiteit. Daarnaast is het zeer goed mogelijk, dat de groei in omzet gepaard is gegaan met een verdere arbeidsverdeling, die weer tot afstoot van bepaalde delen van het arbeidsproces geleid heeft. Hierbij kan men met name denken, aan een afstoot naar de dienstensector. Dit proces bij het primaire segment, waarbij een grotere omzet bereikt wordt met relatief minder mensen, komt tot uiting in de sterke produktiviteitsstijging in de periode 1963—1973 (zie kolom 3 van tabel 2). De arbeidsproduktiviteitsverbetering ligt bij het primaire segment dan ook hoger dan bij het secundaire segment. In het secundaire segment — de textiel uitgezonderd — zijn steeds meer mensen in kleinere bedrijven (≤ 50 werknemers) werkzaam dan in het primaire segment. Kortom, voor de in tabel 2 genoemde bedrijfstakken lijkt de in paragraaf 4 veronderstelde zeer grove indeling in grotere meer kapitaalintensieve en groeiende bedrijfstakken versus de kleinere meer arbeidsintensieve en vaak inkrimpende bedrijfstakken wel op te gaan. Hoewel voor meer definitieve uitspraken hieromtrent meer gegevens over de ontwikkeling van de verschillende kengetallen nodig zijn, menen wij toch ook op basis van de in tabel 2 weergegeven gegevens te mogen concluderen, dat deze segmenteringstendens zich eerder lijkt te versterken dan dat zij af zou zwakken.

Het blijft hiermee overigens de vraag in hoeverre er binnen de hier niet genoemde minder extreme bedrijfstakken sprake is van een groeiende tweedeling in grotere, meer kapitaalintensieve versus kleinere, meer arbeidsintensieve en minder stabiele bedrijven. Hierover ontbreken ons op dit moment de benodigde gegevens. Ook beschikken wij niet over geschikte gegevens om na te gaan in hoeverre de groei van een primair segment op de arbeidsmarkt het ontstaan van interne markten in de hand gewerkt heeft. Wij veronderstel-

Tabel 2: Enkele kenmerken van bedrijfstakken met hoge en lage lonen

	kenmerk	groei pro- duktie (gem. per jaar 1963/ 1973 in %) ²⁸	groei werk- gelegenheid (gem. per jaar 1963/ 1973 in %) ²⁸	arbeidsprod. stijging (gem. per jaar 1963/ 1973 in %) ²⁹	arbeidsin- tensiteit van van de pro- duktie ¹ 1973 ²⁸	% werkzame personen in bedrijven $\geq$ 50 werkne- mers ³⁰	% vrouwen in 1973 ³¹
primair	openbare nutsbedrijven	12,3	1,2	13,3	5,7	72,5	7,8
	aardolie-industrie	9,0	6,1		0,9		6,4
	chemisch nijverheid	13,5	1,5	12,0	6,8	88,9	14,1
	delfstoffen (excl. kolenmijnbouw)	26,5	1,6	29,1	1,9	68,0	5,8 ²
	basismetale	9,3	0,3	8,2	3,9	69,9 ³	6,6
secundair	kleding en schoeisel	-3,4	-5,6	2,3	22,8	53,0	55,2 ³
	handel	5,5	1,7	3,7	23,9	17,9	36,4
	textiel	0,8	-5,8	7,7	10,5	90,4	29,1
	voedingsmiddelen (excl. dierlijke)	3,5	-1,2	5,2	6,5		
	genotmiddelenindustrie	7,6	-1,3	—	6,4	59,1	21,9

¹ manjaren per mnl. gld. bruto produktie² incl. mijnbouw³ incl. leder(waren)industrie

len echter dat de toenemende professionalisering van het personeelsbeleid in vooral de grotere bedrijven evenals de schaalvergroting het ontstaan van interne markten met eigen historisch gegroeide regels voor aanname, ontslag en promotie eerder in de hand hebben gewerkt dan tegengewerkt. Deze professionalisering en schaalvergroting hebben zich niet alleen in de industriële bedrijfstakken voorgedaan, maar ook in bepaalde takken van de dienstensector, zoals het bank- en verzekeringswezen en de overheid. Deze schaalvergroting blijkt uit het feit, dat bij een indeling van de Nederlandse Economie in 150 bedrijfstakken de vier grootste bedrijven per bedrijfstak gemiddeld genomen 38 %—42 % van de werkgelegenheid in die bedrijfstak verschaffen.³² Gezien de vanouds toch al geringere omvang van de arbeidsmobiliteit in Nederland vergeleken met die in de Verenigde Staten zien wij ook geen redenen aanwezig om de door onder andere Piore veronderstelde gevolgen van het ontstaan van interne markten, zoals beperking van de arbeidsmobiliteit en toename van bedrijfsspecifieke kennis, voor Nederland te verwerven. Nader onderzoek zal hierin echter meer duidelijkheid moeten scheppen.

Een van de meest opvallende gegevens in tabel 2 hebben wij tot dusverre nog niet besproken, namelijk de percentages vrouwelijke werknemers in de verschillende bedrijfstakken. Wij constateren dat dit percentage bij alle bedrijfstakken in het primaire segment ver beneden het landelijk gemiddelde van 26.6 % in 1973 ligt. In het secundaire segment daarentegen liggen de percentages, met uitzondering van die in de voedings- en de genotsmiddelenindustrie steeds boven dit landelijk gemiddelde. In de detailhandel en in de kledingindustrie bestaat zelfs meer dan de helft van het werknemersbestand uit vrouwelijke werknemers. Gezien het gegeven dat de in het secundaire segment gelegen bedrijfstakken juist door relatief lage lonen gekenmerkt worden, lijkt hier voldoende reden aanwezig om over sociale ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te spreken. In de subparagraaf 5.3 zullen wij dit nader bespreken.

5.3 Het verschillend behandeld worden van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt

De gegevens in tabel 2 wijzen er op dat vrouwen in sterkere mate op het werken in het secundaire segment aangewezen zijn dan mannen en dat het secundaire segment meer dan het primaire segment ingesteld is op vrouwenarbeid. Voorzover er sprake is van typische mannenbanen en typische vrouwenbanen valt deze tweedeling dus blijkbaar voor een deel samen met banen in bedrijfstakken in het primaire segment respectievelijk banen in bedrijfstakken die tot het secundaire segment behoren. In hoeverre kan deze scheiding verklaard worden door factoren, die met het functioneren van de ar-

beidsmarkt te maken hebben?

In de eerste plaats mag niet uit het oog verloren worden, dat de deelneming van vrouwen aan de beroepsbevolking veel geringer is dan die van mannen. Over het recht en de plicht om te werken zijn historisch dan ook verschillende normen gegroeid voor mannen en vrouwen.³³ Dit kan er onder andere toe leiden dat werkgevers niet bereid zijn om vrouwen in dienst te nemen, zolang er een aanbod van mannen is.³⁴ De vrouwen staan dan als het ware steeds achter aan in de rij van het potentiële aanbod van werknemers. Wanneer wij veronderstellen, dat de werkgevers in het primaire segment vanwege de hogere lonen die zij kunnen bieden de eerste keus hebben op de arbeidsmarkt, dan zou dit kunnen betekenen dat vrouwen (achteraan in de rij) slechts zelden aanbod komen voor vacatures in het primaire segment. Zij zouden hierdoor steeds meer aangewezen zijn op werk in het secundaire segment, waar de werkgevers als het ware uit de 'tweede keus' hun personeel recruterend.

Het is moeilijk aan te geven in hoeverre de voorkeur van werkgevers op conventionele gronden, zoals Cook stelt, of op basis van (voor)oordelen verklaard kan worden. Volgens Cook denken werkgevers ook vaak met vrouwen duurdur uit te zijn, omdat zij een hoger personeelsverloop en hoge cijfers voor absentisme en ziekteverzuim zouden hebben. Daarnaast bestaan er natuurlijk toch ook wel feitelijke verschillen tussen mannen en vrouwen, die vooral voor werkgevers in het primaire segment van belang zijn. Zo is er bij vrouwen vaak sprake van een onderbreking van het arbeidsleven in de periode, waarin zij kleine kinderen hebben. De band met het werk en met het bedrijf en de beroeps carrière zouden vanuit dit gegeven door vooral jongere vrouwen als minder belangrijk gepercipieerd worden. Een ander nadeel aan de indienstneming van vrouwen zou zijn, dat zij minder voorspelbaar van werkgevers veranderen, namelijk wanneer de werksituatie van de echtgenoot hiertoe aanleiding geeft.³⁵

Op grond van deze gegevens zijn de verwachtingen, die een werkgever van mannelijke en vrouwelijke werknemers heeft, vaak verschillend. Vooral voor werkgevers in het op stabiliteit en op bedrijfsspecifieke kennis ingestelde primaire segment kunnen deze verwachtingen doorslaggevend zijn. Zij zullen immers niet snel geneigd zijn om in werknemers door middel van bedrijfstraining te investeren als zij verwachten dat deze werknemers toch niet bij het eigen bedrijf werkzaam blijven. De investeringen in bedrijfsspecifieke kennis zijn immers pas rendabel, wanneer men hier gedurende langere tijd gebruik van kan maken en op kan rekenen.³⁶ Het voorgaande is niet alleen van invloed op het al dan niet in dienst nemen van vrouwen, maar heeft ook consequenties voor het niveau waarop iemand wordt aangesteld (en het daarmee corresponderende loon), de promotiemogelijkheden en de kansen op ontslag, aldus Chiplin.

Wij zien derhalve dat het verschillend behandeld worden van vrouwen op de arbeidsmarkt zowel aan meer conventionele factoren (normen), aan zuivere discriminatie als aan feitelijke verschillen, die voor het goed functioneren van vooral bedrijven in het primaire segment van belang zijn, toegeschreven moet worden. Overigens zijn het niet alleen de werkgevers, die hierbij een rol spelen. Ook mannelijke werknemers kunnen eraan meewerken om hun banen voor vrouwelijke werknemers af te scheiden.³⁷ Tenslotte kunnen de verschillen tussen mannen en vrouwen ook blijven bestaan of zelfs groter worden omdat een groot deel van de vrouwen hun arbeidsleven ook als tijdelijk percipieert, waardoor zij eerder geneigd zijn om een baan met weinig mogelijkheden tot verbetering in de toekomst te accepteren en waardoor zij in het algemeen minder geneigd zijn om zich — bij voorbeeld via vakbonden — sterk te maken tegen deze sociale ongelijkheid.

Wij hebben in het voorgaande geconstateerd dat veel vrouwen op de arbeidsmarkt anders behandeld worden dan mannen. Malkiel³⁸ toont aan dat dit in de Verenigde Staten tot gevolg heeft dat vrouwen, ook wanneer zij een gelijke opleiding hebben genoten en verder gelijkwaardige kenmerken hebben als de mannen, vrijwel steeds op een lager functieniveau en daarmee op een lager salarisoniveau werkzaam zijn dan mannen. Steinberg³⁹ toont aan dat ook de kansen op vooruitgang in het bedrijf voor vrouwen geringer zijn. Johnson⁴⁰ laat zien dat het oorspronkelijk nog vrij geringe verschil in loonniveau (4–11 %) tussen mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden na ± 15 jaar opgelopen is tot 15–23 %. Deze verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers bestaan ondanks het feit dat in de meeste westerse landen wettelijke maatregelen getroffen zijn, die een 'gelijke beloning voor gelijke arbeid' en 'gelijke kansen' zouden moeten garanderen.

Er lijkt weinig reden te zijn voor de veronderstelling dat de verschillen in Nederland kleiner zijn. Mustert⁴¹ concludeert in een Nederlandse studie dat geslacht een belangrijke inkomensbepalende factor is, zo niet rechtstreeks dan toch indirect in die zin dat het geslacht een grote samenhang vertoont met factoren die voor het inkomensniveau van belang zijn.

Wij willen er hier nog slechts op wijzen dat bij een verdere segmentering van de arbeidsmarkt in een primair en een secundair segment, die gedeeltelijk overlappen met 'mannenbanen' en 'vrouwenbanen', de geconstateerde verschillen ook op langere termijn geïnstitutionaliseerd worden. Wanneer een deel van de bedrijven, al dan niet op rationele gronden, zich steeds meer inricht op werkgelegenheid voor mannen, terwijl een ander deel zich steeds meer inricht op werkgelegenheid voor vrouwen, dan wordt hiermee, ons inziens, de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen nog meer dan in het verleden in een structurele vorm gegoten, die steeds moeilijker te doorbreken zal zijn.

6 Besluit

Er zijn aanwijzingen dat de historisch gegroeide scheidslijn tussen handarbeiders en employées niet meer zo rigide opgaat. Zo er al sprake is van een tweedeling dan lijkt deze eerder te bestaan uit handarbeiders plus lagere employées versus middelbare en hogere employées. De steeds verdergaande arbeidsverdeling binnen de bedrijven, die oorspronkelijk de scheiding tussen handarbeiders en employées teweegbracht, is hier onder andere oorzaak van.

Er zijn ook aanwijzingen voor een segmentering van de arbeidsmarkt in grotere, meer stabiele bedrijven met relatief hoge lonen versus kleinere, meer instabiele bedrijven met lagere lonen. Wanneer deze segmentering zich door zou zetten dan betekent dit dat iemands marktpositie niet enkel bepaald wordt door zijn positie binnen het bedrijf, maar dat in toenemende mate de positie van zijn bedrijf en zijn bedrijfstak op de goederen- en dienstenmarkt hierop van invloed is. Deze nieuwe scheidslijn heeft, ons inziens tot gevolg, dat met name de grote categorie van handarbeiders plus lagere employées uiteenvalt in degenen die in het primaire segment met relatief hoge lonen, een goed inkomensperspectief en een vrij grote werkzekerheid, werkzaam zijn en degenen die in het secundaire segment met relatief lage lonen, weinig inkomensperspectief en weinig werkzekerheid werkzaam zijn.

Voorzover het mogelijk is om van het secundaire segment over te stappen naar bedrijven in het primaire segment kan deze sociaal ongelijke positie ongedaan gemaakt worden. Volgens de theorie van de dubbele arbeidsmarkt zijn de mogelijkheden hiertoe echter vrijwel afwezig voor onder andere die jeugdigen, vrouwen, gastarbeiders, minder validen die een belangrijk deel van het werknemersbestand in het secundaire segment vormen.

We hebben in dit artikel gezien dat ook in Nederland vrouwenarbeid een belangrijk kenmerk is van zo'n secundair segment. Wij beschikken niet over gegevens die aangeven in hoeverre secundaire werknemers min of meer gedwongen zijn in dit secundaire segment te blijven. Als dit zo zou zijn dan is de sociale ongelijkheid op de arbeidsmarkt hiermee een feit.

Noten

- 1 A. L. den Broeder, 'Problemen en principes van het arbeidsmarktbeleid', in *Beleid en Maatschappij*, december 1973, blz. 64-67.
- 2 Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *De verdeling en de waardering van arbeid*, Den Haag 1976. Rapport samengesteld door IVA-Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek; rapporteurs J. van Wezel, A. van Büchem, A. Vissers, A. Wentink en H. Zanders.
- 3 A. Hoogerwerf, 'Gelijkheid en ongelijkheid in het politiek denken', in J. van den Doel en A. Hoogerwerf (red.), *Gelijkheid en ongelijkheid in Nederland*. Alphen aan de Rijn 1975, blz. 17.

- 4 J. A. A. van Doorn, *Sociale ongelijkheid en sociaal beleid*, Utrecht 1963, blz. 95.
- 5 Frank Parkin, *Class inequality and political order*, 1971, blz. 24-26. Anthony Giddens, *The class structure of the advanced societies*, Londen 1973, blz. 180-182.
- 6 A. L. Mok, 'Is er een dubbele arbeidsmarkt in Nederland', in Vereniging voor de Staathuishoudkunde, *Werkloosheid*, Den Haag 1975, blz. 145.
- 7 F. Croner, *Die Angestellten in der Modernen Gesellschaft*, 1954, blz. 30.
- 8 Sociaal en Cultureel Planbureau, *Sociaal en Cultureel Rapport 1974*, Rijswijk 1975, blz. 100.
- 9 Voor deze analyse hebben wij gebruik gemaakt van gelijkheidscoëfficiënten. Zie hiervoor o.a. E. Palmore en F. Whittington, 'Differential trends toward equality between whites and non-whites', in *Social Forces*, 49, 1970.
- 10 Instituut voor Toegepaste Sociologie, *Onderzoek naar de school- en beroeps-carrière van jongens en meisjes die in 1965 het lager onderwijs verlieten*, Eerste fase: bijlagen, blz. E61, Tabel 4.59; Nijmegen 1974.
- 11 Zie W. van Voorden, *Institutionalisering en arbeidsmarktbeleid*, Alphen aan de Rijn 1975, hoofdstuk I.
- 12 De belangrijkste vertegenwoordiger van deze school is G. Becker, *Human Capital, a theoretical and empirical analysis*, New York 1964.
- 13 R. A. de Moor en Ph. C. Stouthard, 'De Contourennota en het sociaal-wetenschappelijk onderzoek', in *Sociale Wetenschappen*, 19e jrg., 1976, no., blz. 36-38.
- 14 D. Gordon, *Theories of poverty and unemployment. Orthodox, radical and dual labor market perspectives*, Lexington 1972.
- 15 T. Vietorisz en B. Harrison, 'Labor market segmentation', in *The American Economic Review*, vol. 63, no. 2, blz. 366-376.
- 16 M. Piore, 'On the technological foundations of economic dualism', in *Working Paper*, no. 110, Dept. of Ec. M.I.T., mei 1973.
- 17 M. Reich, D. Gordon, R. Edwards, 'A theory of labor market segmentation', in *American Economic Review*, vol 63, no. 2.
- 18 M. Lahner, 'Auswirkungen technischer Aenderungen auf Arbeitskräfte in der Ernährungs Industrie', in *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, no. 4, 1975. In dit artikel worden ook de resultaten van twee eerder gehouden onderzoeken besproken.
- 19 P. Doeringer en M. Piore, *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington 1971.
- 20 Naar aanleiding van het gestelde in paragraaf 2 doet zich de vraag voor of er sprake is van één of meer hiërarchische functiestructuren en waar het beginpunt en eindpunt van deze structuren is gelegen.
- 21 Opdrachtgever is het Ministerie van Sociale Zaken.
- 22 Wij plaatsen de term goede en slechte banen steeds tussen aanhalingstekens omdat wat goed en slecht is afhankelijk is van de standaard waarmee het vergeleken wordt.
- 23 Wij achten het niet uitgesloten dat deze werknemers min of meer ten onrechte als 'minder geschikt' aangemerkt werden juist omdat zij veel kenmerken van werknemers in secundaire banen vertoonden. Degenen, die vanwege geestelijke of lichamelijke handicaps als minder geschikt zijn aangemerkt, zijn niet in deze groep inbegrepen.
- 24 Zie Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *Commentaar op de Nota*

- Contouren van een toekomstig onderwijsbestel*, Den Haag 1976, blz. 86-91.
- 25 P. M. Doeringer, 'Low paid workers, labour market dualism and industrial relations systems', in *OECD Wage Determination*, Parijs 1974, blz. 7-46.
 - 26 *Sociale Maandstatistiek*, 1976, blz. 226.
 - 27 *CBS Statistische Zakboek 1974*, blz. 151.
 - 28 Ministerie van Economische Zaken, *Selectieve groei*, Den Haag 1976, blz. 55.
 - 29 Ministerie van Sociale Zaken, *Interim-nota inzake de bestrijding van de werkloosheid*, Den Haag 1975, blz. 6.
 - 30 CBS, *Statistisch zakboek 1972*, blz. 89.
 - 31 CBS, *Statistisch bulletin*, 30e jaargang, juni 1974.
 - 32 J. van den Doel, 'Gelijkheid en ongelijkheid in het economisch systeem', in J. van den Doel en A. Hoogerwerf (red.), *op. cit.*, blz. 75.
 - 33 Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *op. cit.*, voetnoot 2.
 - 34 A. Cook, 'Equal pay: Where is it?' in *Industrial Relations*, vol. 14, no. 2, mei 1975.
 - 35 B. G. Malkiel and J. A. Malkiel, 'Male-Female pay differentials in professional employment', in *The American Economic Review*, vol. 63, sept. 1973.
B. Reagan, 'Two supply curves for economists? Implications of mobility and career attachment of women' in *The American Economic Review*, vol. 65, mei 1975.
B. Chiplin and P. Sloane, 'Sexual discrimination in the labour market', in *British Journal of industrial Relations*, vol. 2, no. 3, 1972.
 - 36 Chiplin, *op. cit.*
 - 37 Chiplin, *op. cit.*
 - 38 Malkiel, *op. cit.*
 - 39 E. Steinberg, 'Upward mobility in the internal labor market', in *Industrial Relations*, mei 1975.
 - 40 G. Johnson and F. Stafford, 'The earnings and promotion of Women faculty', *American Economic Review*, vol. 64, dec. 1974.
 - 41 Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *Van dubbeltjes en kwartjes*, Den Haag 1976, blz. 49, Rapporteur G. R. Mustert.