

Woord Vooraf

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid is in meerdere van zijn projecten in aanraking gekomen met vragen die ontwikkelingen in het arbeidsbestel betreffen. Daarom heeft de Raad enkele studies over dit vraagstuk doen uitvoeren.

Dit rapport is de neerslag van één van deze studies. Het handelt over de verdeling en de waardering van arbeid. Het literatuuronderzoek dat voor deze studie is verricht werd afgesloten op 1 juli 1976.

In rapporten aan de regering die door de Raad worden voorbereid, zullen waar mogelijk beleidsaanbevelingen uit deze studie getrokken worden. De Raad acht de informatie die deze studie geeft echter van zodanig belang, dat hij deze nu reeds beschikbaar meent te moeten stellen aan een ruimere kring van geïnteresseerden. Daartoe vindt publikatie plaats in de reeks "Voorstudies en Achtergronden".

De studie werd uitgevoerd door medewerkers van het Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek (I.V.A.) en van de Sociale Faculteit van de Katholieke Hogeschool, beide te Tilburg. Met name werkten mede: A.L.J. van Büchem (I.V.A.), Drs. A.M.C. Vissers (I.V.A.), Dr. A.A. Wentink (Sociale Faculteit Katholieke Hogeschool), Dr. J.A.M. van Wezel (I.V.A.) en Dr. H.L.G. Zanders (Sociale Faculteit Katholieke Hogeschool). In het kader van het onderwerp "waardenoriëntaties van collectiviteiten" is een uitvoerige bronnenanalyse verricht door studenten in de economische wetenschappen (economisch-sociologische afstudeerrichting) van de Katholieke Hogeschool, te weten: J. Baggen, E. Bun, A. van Drunen, P. Linders, M. Peek, V. Peeters, F. Sengers, J. Severijns, en P. Verrest. Deze bronnenanalyse stond onder leiding van Dr. A.A. Wentink.

De rapportsevenstelling en eindredactie werd verzorgd door Dr. J.A.M. van Wezel, hoofd van de sectie Arbeid en Bedrijf van het I.V.A., Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek van de Katholieke Hogeschool te Tilburg.

's-Gravenhage, 19 november 1976

De voorzitter,

Dr. J. Kremers

ISBN 9012 01431 X

dr. J. A. M. van Wezel
A. L. J. van Büchem
drs. A. M. C. Vissers
dr. A. A. L. G. Wentink
dr. H. L. G. Zanders

1976

De verdeling en de waardering van arbeid

Een studie over ongelijkheid in het arbeidsbestel



INSTITUUT VOOR SOCIAAL-WETENSCHAPPELIJK
ONDERZOEK VAN DE KATHOLIEKE HOGESCHOOL

<u>INHOUDSOPGAVE</u>	<u>Pag.</u>
1. <u>Probleemstelling en inhoud van het rapport</u>	1
1.1. Probleemstelling	1
1.2. Inhoud van het rapport	1
2. <u>De waardering van arbeid</u>	3
2.1. De waardering van de arbeid, historisch gezien	3
2.2. Waardenoriëntaties op arbeid en op andere levenssferen	4
2.2.1. De waardering van arbeid op zich	4
2.2.2. De waardering van arbeid vergeleken met de waardering van andere levenssferen	8
2.2.3. Samenvatting waardenoriëntaties op arbeid en op andere levenssferen	11
3. <u>De verdeling van het werken/niet-werken</u>	14
3.1. De verdeling van het werken/niet-werken, historisch gezien	14
3.2. De invloed van het systeem van sociale zekerheid op de keuze tot werken/niet-werken	14
3.3. De verdeling van het werken/niet-werken, naar subgroepen	19
3.4. Enige conclusies over de verdeling van het werken/niet-werken	24
4. <u>De waardering van kenmerken van de arbeidssituatie</u>	26
4.1. Inleiding	26
4.2. De waardering van kenmerken van de arbeidssituatie: algemeen	28
4.3. De waardering van kenmerken van de arbeidssituatie: specifieke groepen werknemers	34
4.4. Samenvatting waardering van kenmerken van de arbeidssituatie	39
5. <u>De verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie</u>	42
5.1. Inleiding	42

	<u>Pag.</u>
5.2. De verdeling over bedrijfssectoren van werknemers, onderscheiden naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau	43
5.2.1. De verdeling naar geslacht	43
5.2.2. De verdeling naar leeftijd en geslacht	44
5.2.3. De verdeling naar geslacht en opleidingsniveau	46
5.3. De verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie	48
5.3.1. De verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie: objectieve indicatoren	48
5.3.1.1. De arbeidsduur	48
5.3.1.2. Inkomen en minimumloon	51
5.3.1.3. Ploegenarbeid	56
5.3.1.4. Het ziekteverzuim	58
5.3.2. De verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie: subjectieve indicatoren	60
5.4. Conclusies over de verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie	68
6. <u>De verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt nader bekeken</u>	71
6.1. Inleiding	71
6.2. De beleving van het arbeidsloos bestaan door betrokkenen zelf	71
6.3. De beeldvorming door de gemiddelde Nederlander van de werkloze/arbeidsongeschikte in relatie tot de werkende	76
6.4. Het bezit als afgeleide van de arbeidsmarktpositie	76
6.5. Conclusies	78
7. <u>Waardenoriëntaties van collectiviteiten ten aanzien van arbeid en arbeidsmarktbeleid</u>	80
7.1. Inleiding	80
7.2. Waardenoriëntaties ten aanzien van arbeid als zodanig	80
7.2.1. Vakbonden en vakcentrales	80
7.2.2. Werkgevers/Ondernemersverbonden/Centrales - Standsorganisaties	83
7.2.3. Professionele organisaties (vrije beroepen)	84

	<u>Pag.</u>
7.3. Waardenoriëntaties ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid	85
7.3.1. Vakbonden en vakcentrales	85
7.3.2. Werkgevers, ondernemersverbonden/centrales	87
7.3.3. Professionele organisaties (vrije beroepen)	90
7.4. Conclusies	90
8. <u>Evaluatie</u>	93
Summary	99
9. Noten en literatuurverwijzingen	101
Bijlage. Geraadpleegde bronnen in verband met waardenoriëntaties van collectiviteiten	108

1. Probleemstelling en inhoud van het rapport

1.2. Probleemstelling

In het najaar van 1975 heeft de Wetenschappelijke Raad voor het Regeeringsbeleid aan het I.V.A., Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek van de Katholieke Hogeschool Tilburg, verzocht een literatuurstudie te verrichten naar de houding tegenover arbeid en de verdeling van arbeid. De literatuurstudie betreft de volgende onderwerpen:

1. het geheel van arbeidsinterne en -externe factoren, die thans het werken en niet-werken beïnvloeden en recente en te verwachten ontwikkelingen in deze factoren. Bij deze factoren wordt gedacht aan individuele en collectieve waarden en normen alsook aan structurele factoren. De resultaten dienen zoveel mogelijk te worden gedifferentieerd naar groepskenmerken alsook naar de condities waaronder ze gelden;
2. de huidige individuele en collectieve waarden en normen ten aanzien van de kenmerken van de arbeidssituatie die de sociale ongelijkheid in de arbeid beïnvloeden en recente en te verwachten ontwikkelingen in deze waarden en normen. De resultaten dienen ook bij dit onderdeel zoveel mogelijk te worden gedifferentieerd naar groepskenmerken en de condities waaronder ze gelden;
3. de huidige verdeling van het werken/niet-werken en de recente en te verwachten ontwikkelingen;
4. de huidige verdeling van de kenmerken van de arbeidssituatie en de recente en te verwachten ontwikkelingen.

1.2. Inhoud van het rapport

Hoofdstuk 2 heeft betrekking op de waardering van arbeid. In paragraaf 2.1. geven wij een korte historische schets. Paragraaf 2.2. heeft betrekking op de waardenoriëntaties op arbeid en op andere levenssferen, zoals die uit recent onderzoek naar voren komen. Deze oriëntaties zullen wij ook voor verschillende subgroepen bekijken. Hoofdstuk 3 behandelt de verdeling van het werken/niet-werken. In paragraaf 3.1. gaan wij na hoe deze verdeling zich in het recente verleden heeft ontwikkeld. Daarna gaan wij in paragraaf 3.2. in op de vraag, in hoeverre het stelsel van sociale zekerheid deze ontwikkeling beïnvloed kan hebben. Ten slotte zullen wij in paragraaf 3.3. aangeven welke subgroepen vooral tot de niet-werkenden behoren. Hoofdstuk 4 gaat in op de waardering van kenmerken van de arbeidssituatie. Na de inleiding in paragraaf 4.1. wordt in paragraaf 4.2. de waardering van kenmerken van de arbeidssituatie meer in het algemeen behandeld, terwijl paragraaf 4.3. meer toegespitst is op specifieke groepen werknemers.

In hoofdstuk 5 wordt de verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie bestudeerd. In paragraaf 5.1. wordt gesteld, dat in dit hoofdstuk de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt centraal staat. In paragraaf 5.2. wordt nagegaan, hoe werknemers verdeeld zijn over bedrijfssectoren. Paragraaf 5.3. gaat in op de verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie; deze kenmerken vallen uiteen in objectieve en subjectieve indicatoren.

In hoofdstuk 6 wordt de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt nader bekeken. Na de inleiding in paragraaf 6.1. wordt in de volgende paragrafen aandacht besteed aan de beleving van het arbeidsloze bestaan, de beeldvorming door de gemiddelde Nederlander van de arbeidsloze en de samenhang tussen arbeidsmarktpositie en bezit.

De waardenoriëntaties van collectiviteiten worden in hoofdstuk 7 aan de orde gesteld. Na de inleiding in paragraaf 7.1. worden in paragraaf 7.2. de waardenoriëntaties ten aanzien van arbeid als zodanig behandeld, in paragraaf 7.3. de waardenoriëntaties ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid.

De hoofdstukken 2 t/m 7 worden elk afgesloten met een paragraaf, waarin de voornaamste conclusies zijn vermeld.

Hoofdstuk 8 geeft een totale evaluatie van deze belangrijkste conclusies. In dit slothoofdstuk worden de waardenoriëntaties van collectiviteiten ook in verband gebracht met de resultaten uit de voorafgaande hoofdstukken.

2. De waardering van arbeid

2.1. De waardering van de arbeid, historisch gezien

De waardering van de arbeid heeft in de Westerse samenlevingen altijd geschommeld tussen vervloeking of verachting en verheerlijking of lofprijzing als uiterste polen (1). Deze ambivalente waardering klinkt ook door in de recente opvattingen over arbeid. Tegelijkertijd wordt arbeid gezien als bron van zelfvervreemding en als mogelijkheid voor de mens om tot zichzelf te komen. H. Arendt (2) spreekt over de arbeidende mens als "animal laborans" en als "homo faber". De mens, als werkezel, die gevangen zit in de eindeloze kringloop van productie en consumptie tegenover de mens, als bouwer voor wie de arbeid op zich zinvol is als uitdrukking van creatieve vermogens en als vormgeving van de wereld.

Historisch gezien, onderscheidt Beerling de volgende zes fasen in de waardering van de arbeid:

1. Verachting van de arbeid in op slavernij gebaseerde huishoudingen.
2. Arbeid als een specifiek-menselijke, met de erfzonde in verband gebrachte categorie volgens christelijke opvatting.
3. Betekenis van de middeleeuwse gilden voor de ontwikkeling van een zekere arbeidsethiek.
4. Beslissende rol van de Hervorming, met name van de calvinistische beroepswaardering, verbonden met binnenwereldse askese en beginnend kapitalisme.
5. Accentverlegging in seculariserende richting door de burgerlijke levens- en wereldbeschouwing die de zin van de arbeid eerder in de prestatie en de beloning dan in de moeite of inspanning zoekt en ten slotte:
6. Doorzetting van de laatstgenoemde tendenties, nu verbonden met specifieke wereldhistorische "claims" van of in naam van de arbeidsklasse sinds de industriële revolutie, gedragen door de grote socialistische bewegingen in de tijd van het industriële kapitalisme".

Ten aanzien van de relatie arbeid - vrije tijd veronderstelt Beerling globaal de volgende ontwikkeling (3):

1. Arbeid staat aanvankelijk aan de rand van het sociale bewustzijn, de zelfinterpretatie der samenleving gaat eraan voorbij, omdat hij wordt verricht door groepen, die tot die samenleving niet of nauwelijks gerekend worden, terwijl het op peil houden ervan geen bijzonder probleem oplevert (het "onuitputtelijke slavenreservoir").
2. Arbeid(en) en mens-zijn komen, in de christelijke opvatting, nader tot elkaar te staan en de ontwikkeling van de techniek in het raam van de burgerlijk-kapitalistische economie maakt de arbeid ten slotte tot het "sociale vraagstuk" bij uitnemendheid en daarmee tot een hoofdcategorie van de menselijke zelfinterpretatie en zelfwaardering.

3. Als gevolg van de toenemende automatisering neemt de door de arbeidsprestatie geveerde tijd geleidelijk af en geeft de technologische civilisatie het aanzien van de nieuwe gestalte van de "after work man" voor wie de "zingeving aan het leven" eerder een aangelegenheid van de zich uitbreidende vrijetijdssector dan van de ineenschrompelende arbeidssector wordt".

De toename van de vrije tijd als gevolg van de automatisering wordt hier wellicht enigszins door Beerling overschat. Belangrijker lijkt ons echter dat hij niet voorzien heeft dat de centrale plaats van de arbeid als belevingscategorie en de materiële vooruitgang die door industriële productie mogelijk gemaakt werd, aanleiding zijn geweest om de samenleving steeds meer als een arbeidsbestel in te richten. Dit komt onder andere tot uiting in het gegeven dat het beroep dat iemand uitoefent de basis vormt voor zijn inkomen en sociale status. Onder arbeidsbestel verstaan wij met Van Doorn: het totaal van sociale posities en rollen, opgebouwd rond arbeidsprestaties van elke aard, en verenigd tot arbeidsgroeperingen (4). De arbeidsverdeling is een basis van sociale integratie, van groepsvorming. Het belang van de arbeidspositie voor de positie in de maatschappij wordt door Cornelis (5) nog eens onderstreept waar hij stelt: "Het lijkt erop dat iemand datgene is wat hij kan, in casu in feite doet, de functie die hij uitoefent". Het is niet ongebruikelijk om naar iemands functie, naar iemands werkkring te informeren. Deze kwestie is, volgens Cornelis, zelfs zo belangrijk dat wij deze vraag soms niet rechtstreeks durven stellen alsof wij daarmee te persoonlijk worden, te duidelijk de ander vragen zich "bloot" te geven.

Gezien dit toegenomen belang van iemands arbeidspositie voor zijn maatschappelijke positie, menen wij dat de derde door Beerling veronderstelde fase in de relatie arbeid - vrije tijd met evenveel recht als volgt geschetst kan worden:

Als gevolg van de toegenomen structurering van de maatschappij als een arbeidsbestel is de arbeidspositie steeds belangrijker geworden voor iemands maatschappelijke positie. Het arbeidende deel van de bevolking vormt juist daarom de kern van de samenleving. Groepen die structureel buiten het arbeidsbestel staan (structureel werklozen, W.A.O.-ers, enz.) beschikken weliswaar over veel vrije tijd, maar kunnen deze nauwelijks aanwenden tot "zingeving van het leven" omdat de samenleving vooral als een arbeidsbestel ingericht is.

2.2. Waardenoriëntaties op arbeid en op andere levenssferen

2.2.1. De waardering van arbeid op zich

Systematisch onderzoek naar de vraag, welke waarde wordt gehecht aan arbeid is in Nederland niet verricht. Wij moeten daarom vaak terugvallen op onderzoekingen, die niet geheel vergelijkbaar zijn wat betreft onderzoeksgroep en vraagstelling. Het zou van groot belang zijn dat door regelmatig terugkerend onderzoek een systeem van sociale indicatoren ontwikkeld wordt omtrent de waardenoriëntaties op arbeid en de kwaliteit van arbeid.

Niettemin vallen op basis van beschikbare gegevens wel algemene lijnen aan te geven.

Het werk en het plichtsbesef nemen thans, evenals in het recente verleden, nog een zeer centrale plaats in. Zo blijkt uit een onderzoek in 1965 van Wippler (6) dat 92% een leven zonder werken zinloos vindt; 90% is van mening, dat je pas vrijuit kunt doen waar je zin in hebt, wanneer je je plicht hebt gedaan. Dit onderzoek is gehouden onder de bevolking tussen 16 en 65 jaar in de provincie Groningen, voor zover ze geregeld dagelijks werk verrichtten. Praktisch dezelfde percentages komen naar voren uit een onderzoek van Philipsen (7). Dit onderzoek is zes jaar later gehouden onder 350 werknemers van vijf grote industriële bedrijven in het Rijnmondgebied.

Philipsen heeft met behulp van onder andere de bovenvermelde uitspraken een variabele gevormd die hij plichtsbesef noemt. Hij verstaat hieronder de neiging om sterk in termen van plicht en verantwoordelijkheid te denken. Niet alleen is het werk de maat van alle dingen, maar in het algemeen dient men zijn plicht te doen en sober en gewetensvol te leven. Dit plichtsbesef bleek bij Philipsen niet samen te hangen met persoonskenmerken zoals opleiding, leeftijd en levensbeschouwing. Het is veeleer een persoonlijke eigenschap, ontstaan door een niet gemakkelijk verlopen levensgeschiedenis en gevoed door een conventionele en traditionele levensinstelling (8).

Een factor die enigermate lijkt op dit plichtsbesef is de variabele, die Wippler "puritanisme" noemt. Hij verstaat hieronder "een beklemtoning van het arbeidsethos en afwijzing van ongeremdheid en sexuele vrijheid" (9). In een door ons uitgevoerde analyse met deze factor "puritanisme" als te verklaren variabele bleek dat vooral ouderen en in iets mindere mate personen met een laag opleidingsniveau en met een hoge mate van godsdienstige participatie deze houding hebben. Gezien het verschil in operationalisering van de te verklaren variabele bij Philipsen en Wippler willen wij echter niet al te veel waarde hechten aan de bij Philipsen en Wippler geconstateerde verschillen in samenhang met leeftijd, opleiding en levensbeschouwing.

Uit recenter onderzoek blijkt, dat ook thans het werk en het plichtsbesef nog een zeer centrale plaats innemen. Wij baseren ons op drie recente onderzoekingen. Allereerst op een in 1974 gehouden onderzoek bij 1000 L.T.S.-leerlingen, die voor het eindexamen zaten van de vakrichtingen metaalbewerken en electrotechniek (10). Hierbij bleek dat de meerderheid van de L.T.S.-ers (60%) een traditionele arbeidsmoraal had. De onderzoekers verstaan hieronder dat men het werk aanvaardt als belangrijkste levenstaak. Het betekent tevens een hoge mate van acceptatie van de normen en waarden die in het arbeidsbestel gelden. Hieronder vallen uitspraken als:

- je kunt alleen van je vrije tijd genieten als je ervoor gewerkt hebt;
- werken is gezond, werken is een plicht, mensen die niet willen werken zijn niksnutten.

Ongeveer 25% van de L.T.S.-ers had een passieve arbeidsoriëntatie. Typerende uitspraken hiervoor zijn:

- ik wil eenvoudig werk hebben, waarbij ik niet teveel hoeft na te denken;

- ik wil gewoon prettig werk hebben, hogerop komen interesseert mij niet;
- als je hogerop wilt komen, gaat dat altijd ten koste van mensen om je heen.

Bij 8% van de leerlingen was een alternatieve arbeidsoriëntatie, zoals de onderzoekers deze beschrijven, aanwezig. Hieronder vallen uitspraken als:

- een paar uur werken per dag is voldoende;
- als je genoeg geld verdient hebt, houd je een poosje op met werken tot je weer geld nodig hebt;
- ik wil liever "in de W.W. lopen", dan vervelend werk doen;
- je zou eigenlijk vrij moeten zijn om wel of niet te werken.

Van de 1000 geïnterviewde L.T.S.-ers gingen er 500 vrij snel werken. Hiervan werden er 100 benaderd voor een diepte-interview. De onderzoekers waren speciaal geïnteresseerd in eventuele veranderingen in werkoriëntatie als gevolg van de eerste werkervaringen. Terwijl die eerste werkervaringen vaak toch wel wat tegen vielen, bleek er toch slechts bij 2 jongeren sprake te zijn van een verandering in werkoriëntatie. Als één van de oorzaken van deze vrij grote stabiliteit in arbeidsmoraal noemen de onderzoekers het feit dat de meeste jongeren geen idee hebben hoe zij hun vrije tijd zinvol zouden kunnen besteden.

Wij willen hier ook ingaan op een in 1974 door het I.V.A., Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek van de Katholieke Hogeschool, uitgevoerd onderzoek onder werklozen. Het Ministerie van Sociale Zaken is de opdrachtgever van dit onderzoek. Van 1416 respondenten werd een antwoord verkregen op de vraag: "Stel eens dat u door een loterij of een erfenis voldoende geld zou krijgen om voor de rest van uw leven zonder werk te kunnen leven. U zou dan vrij kunnen kiezen tussen werken of niet-werken. Wat zou u kiezen: werken of niet-werken?" Als derde antwoord-mogelijkheid werd bovendien gegeven "wel werken, maar onder omstandigheden die ik zelf zou kunnen uitkiezen".

14,5% van de werklozen zou in zo'n situatie voor niet-werken kiezen. Van de 85,5% die voor werken zou kiezen sprak 48,5% de voorkeur uit voor werken onder zelfgekozen omstandigheden. Meer dan de helft van de groep die voor werken zou kiezen, ofwel bijna de helft van de totale onderzochte groep, zou dus kiezen voor werk onder zelfgekozen omstandigheden.

Bovenstaande uitkomsten roepen de vraag op waaraan het hoge percentage dat kiest voor werken toegeschreven moet worden. Ligt de verklaring in de wijdverbreide norm dat iedereen niet alleen het recht maar ook de plicht tot werken heeft? Of is het zo dat de arbeid, in onze maatschappij, als de beste mogelijkheid tot zelfrealisatie gezien wordt. Door te bekijken welke groepen meer respectievelijk minder geneigd zijn om vóór werken te kiezen kunnen wij wellicht enig idee krijgen wat de achtergrond is van de overheersende tendens om voor werken te kiezen.

Een eerste opvallende samenhang blijkt te bestaan tussen leeftijd en de keuze om al dan niet te werken. Respondenten jonger dan 19 jaar en in iets sterkere mate degenen ouder dan 50 jaar zijn vaker geneigd om voor niet-werken te kiezen dan degenen tussen 20 en 50 jaar. Deze be-

vinding kan geplaatst worden tegen de achtergrond van de rantsoeneringshypothese van Furstenberg en Thrall (11). Gegeven een gebrek aan arbeidsplaatsen komt de verdeling van de arbeidsplaatsen volgens bepaalde normen tot stand, die aangeven welke subgroepen van de bevolking vooral het recht en de plicht hebben om te werken. Uit een beperkt onderzoek van beide schrijvers blijkt inderdaad, dat van personen van wie door de respondenten gezegd werd dat ze de grootste plicht hebben om te werken ook gezegd werd dat ze het grootste recht op werk hebben. Beide rangordes blijken sterk met elkaar overeen te komen. Zij zien dit als ondersteuning van de rantsoeneringshypothese. Tengevolge van deze vrij algemeen aanvaarde normen zijn bepaalde personen van mening dat zij vooral het recht en de plicht hebben om te werken, terwijl andere personen van mening zijn dat ze in mindere mate dit recht en deze plicht hebben. De geconstateerde verschillen tussen de groep van middelbare leeftijd enerzijds en de jongste en oudste groep anderzijds zouden daarom als volgt verklaard kunnen worden. Omdat van jongere en van oudere werknemers in het algemeen in mindere mate verwacht en geëist wordt dat zij arbeiden, voelen degenen die zelf tot deze groepen behoren zich minder verplicht om in alle omstandigheden te werken.

Een tweede duidelijke samenhang bestaat er tussen opleiding en de keuze tot werken/niet-werken. Degenen met alleen Lager Onderwijs en in iets mindere mate degenen met Voortgezet Gewoon Lager Onderwijs kiezen vaker voor niet-werken dan degenen met een opleiding op het niveau van Lager Beroepsonderwijs en/of hoger. Op het eerste gezicht zal men geneigd zijn de verklaring voor dit gegeven te zoeken in het feit dat iemand naarmate zijn opleiding hoger is in het algemeen ook meer mogelijkheden voor een aantrekkelijker werksituatie zal hebben. Indien dit de verklaring zou zijn zou men mogen verwachten dat er ook een relatie bestaat tussen beroepsniveau en de keuze om te werken. Deze relatie blijkt echter niet aanwezig. Bovendien zou men, uitgaande van deze hypothese mogen verwachten dat degenen met een Hogere Beroeps- of Universiteitsopleiding minder vaak voor niet-werken kiezen dan degenen met Lagere Beroepsopleiding of meer algemeen vormend onderwijs. De verschillen tussen deze opleidingscategorieën zijn echter slechts zeer klein. De keuze om te werken blijkt derhalve meer samen te hangen met het feit of men al dan niet na het lager onderwijs nog een opleiding gevolgd heeft. Dit zou er op kunnen wijzen dat bepaalde, gedurende die opleiding geïnternaliseerde, waarden verantwoordelijk zijn voor de keuze om te werken. In meerdere recente onderzoeken wordt een verband aangetoond tussen opleiding en het hebben van een achievement-oriëntatie (12). Het hier geconstateerde verband zou dan terug te voeren zijn op onder andere prestatiemoraal, het idee dat je door middel van de arbeid en in de arbeid jezelf kunt verwezenlijken en iets kunt bereiken.

Een derde samenhang konden wij constateren tussen de keuze om te gaan werken en het belangrijk vinden van intrinsieke aspecten in de arbeid. Het merendeel van de respondenten vond intrinsieke aspecten in de arbeid (zeer) belangrijk. Degenen die goede ontplooiingsmogelijkheden, interessant werk en verantwoordelijk werk belangrijk vonden en in iets mindere mate degenen die werk waarin je beslissingen kunt nemen, werk waarvan je de resultaten ziet, belangrijk vonden, waren meer geneigd om voor werken te kiezen.

Resumerend kunnen wij stellen dat beide hypothesen ondersteund worden. Het gevonden verband tussen leeftijd en de keuze om al dan niet te werken kan duiden op de opvatting dat niet iedereen in gelijke mate het recht en ook de plicht heeft om te werken. Het verband met respectievelijk opleiding en het belangrijk vinden van intrinsieke werkaspecten duidt waarschijnlijk op een hoge waardering van de arbeid, als beste mogelijkheid tot zelfrealisatie in deze maatschappij. Het laatste recente onderzoek dat wij willen bespreken is een project van de Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Vakcentrales (13). Het betreft een discussieproject onder leden van het N.V.V., N.K.V. en C.N.V. De discussies vonden plaats eind 1973 en begin 1974. De discussies werden in twee ronden gehouden. Tijdens de eerste ronde werd onder andere ook een vragenlijst voorgelegd. Deze vragenlijst is door 723 personen van de ongeveer 1300 deelnemers in de eerste ronde ingevuld. Gewezen wordt op het feit, dat de deelnemende personen geen representatieve afspiegeling vormen van de vakbondsleden. Vooral de kaderleden waren ruim vertegenwoordigd. De auteurs van dit project kenschetsen de vakbondsleden als een groep met een sterke arbeidsmoraal. Zij zien arbeid niet enkel als een recht, maar ook als een plicht en verwachten van iedereen dat hij zoveel mogelijk in eigen levensonderhoud voorziet. De stelling dat "mensen die kunnen werken ook de plicht hebben zich nuttig te maken in de maatschappij" wordt door 90% onderschreven.

De hoofdconclusie van de besproken onderzoekingen is, dat het werk en het plichtsbesef thans, evenals in het recente verleden, nog een zeer centrale plaats innemen.

2.2.2. De waardering van arbeid vergeleken met de waardering van andere levenssferen

Waar het in de vorige subparagraaf meer ging om de vraag hoe men de arbeid op zich waardeert - los van andere levenssferen - gaat het hier meer om de vraag welke waarde aan arbeid wordt toegekend vergeleken met andere levenssferen.

Een onderzoek dat ingaat op de vraag in welke mate werk dan wel niet-werk (vrije tijd) belangrijk wordt gevonden, is een in 1968 door het Sociologisch Instituut van de Rijksuniversiteit te Groningen uitgevoerd project (14). De uitkomsten van dit onderzoek zijn op 1119 vraaggesprekken met respondenten tussen 15 en 65 jaar, die minimaal 15 uur per week beroepsarbeid verrichten, gebaseerd. Aan de respondenten werden 15 positief geladen en 15 negatief geladen "gebeurtenissen" voorgelegd (bijvoorbeeld dat ik plezierige mensen om me heen heb; respectievelijk dat ik met iemand ruzie krijg). Aan de respondenten werd gevraagd de gebeurtenissen naar belangrijkheid te rangschikken. Daarna werd voor elke gebeurtenis afzonderlijk gevraagd of men die belangrijker vond tijdens het werk of in de vrije tijd. Op basis van deze informatie kon aan iedere respondent een score toegekend worden die aangaf in hoeverre men meer op de sfeer van de arbeid dan op de sfeer van de vrije tijd gericht was.

Per gebeurtenis heeft de respondent een score gekregen van 0 tot 6. De combinatie van antwoorden "relatief belangrijk" en "belangrijker in werk" levert een score 0 op; de combinatie "relatief belangrijk" en "belangrijker in vrije tijd" resulteert in de score 6. Over dertig kaartjes gerekend loopt de score van minimaal 0 (hoge werkoriëntatie) tot maximaal 180 (lage werkoriëntatie).

Hierbij bleek dat ouderen meer op het werk gericht zijn dan jongeren. Voor een deel moet dit volgens Van Delden echter toegeschreven worden aan de andere werksituatie van ouderen. Geslacht en opleiding bleken bij de ouderen niet samen te hangen met de gerichtheid op één van beide levenssferen. Bij de jongeren (< 30 jaar) gold echter dat mannen meer op het werk gericht waren dan vrouwen en dat hogere opgeleiden eveneens meer op het werk gericht waren. Jongeren (< 35 jaar) die in een situatie werkten, waarbij de machine het arbeidstempo bepaalde en die met tel-, reken- of schrijfmachine werkten, waren daarentegen meer op de vrije tijd gericht.

Verder bleken de verschillende protestantse groeperingen meer op het werk gericht te zijn dan de overige groeperingen. Bovendien nam de gerichtheid op de vrije tijd toe naarmate het aantal inwoners van de woonplaats groter was. Tot zover de samenhangen met persoonskenmerken. Wat betreft de kenmerken van werksituatie bleek dat personen die hierin kansen hadden om zich te ontplooiën in het algemeen meer op het werk gericht waren. Zo werd een hogere werkoriëntatie geconstateerd wanneer de zelfstandigheid bij de taakuitvoering groter was, de promotiekansen gunstig werden geschat, men leidinggevend was en men meer mogelijkheden tot sociaal contact in het werk had. Bij degenen met goede ontplooiingsmogelijkheden nam de werkoriëntatie bovendien toe naarmate het inkomen hoger was. Tussen hand- en hoofdarbeiders bestond geen verschil. Degenen die in hun werk zowel hand- als hoofdwerk verrichtten bleken echter wel meer op het werk gericht. Bovendien bleken degenen met een beroep dat goed op hun opleiding aansloot meer op het werk gericht te zijn dan de overigen.

Bij ouderen (51-64 jaar) die hun kans op werkloos worden relatief hoog schatten en bij ouderen met werkloosheidservaringen was de oriëntatie op het werk minder sterk dan bij de overige ouderen.

Een tweede onderzoek, dat wij behandelen, is eveneens een project van het Sociologisch Instituut van de Rijksuniversiteit te Groningen. In het onderzoek Medische Consumptie (15) werd het volgende item opgenomen "Wie zijn werk belangrijker vindt dan zijn vrije tijd heeft een goede kijk op het leven". Wij zullen de antwoorden op deze vraag voor verschillende subgroepen bekijken.

De steekproef bestond uit 1622 personen uit de Nederlandse bevolking van 16 jaar en ouder. De vragenlijst is begin 1970 afgenomen.

Ruim de helft van de respondenten (52%) is het met deze stelling (helemaal) eens; de rest is het (helemaal) oneens of weet het niet. Er zijn aanzienlijke verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen. Zie tabel 1. Ouderen onderschrijven deze stelling veel meer dan jongeren. Ouderen vinden dus meer dan jongeren, dat het werk belangrijker is dan de vrije tijd.

De onderstaande gegevens zijn ons verstrekt door Drs. H. Knol van het Sociologisch Instituut te Groningen.

Tabel 1. Percentage dat het (helemaal) eens is met de bewering:
 "Wie zijn werk belangrijker vindt dan zijn vrije tijd
 heeft een goede kijk op het leven"; naar leeftijd.

	(helemaal) eens	helemaal oneens, geen antwoord, weet niet
16-24 jaar	35%	65%
25-34 jaar	40%	60%
35-44 jaar	57%	43%
45-54 jaar	56%	44%
55-64 jaar	68%	32%
65 jaar en ouder	73%	27%
Totaal	52%	48%

Tussen mannen en vrouwen zijn er nauwelijks verschillen. Lager opgeleiden onderschrijven deze stelling meer dan hoger opgeleiden. Zij die geen werkkring hebben zijn het meer met deze bewering eens dan zij die wel een werkkring hebben. Niet-werkenden vinden dus meer dan werkenden, dat het werk belangrijker is dan de vrije tijd. Vergelijkbare uitkomsten vindt Van Büchem. Bij voortduren van werkloosheid neemt het belang dat men aan een baan hecht toe; eenmaal ingetreden in het arbeidsproces hecht men minder belang aan een baan (16).

Een meer recent onderzoek dat gegevens verstrekt over het belang van arbeid vergeleken met andere levenssferen is de eerder genoemde enquête onder leden van vakverenigingen (17). Met de uitspraak: "Het gezinsleven is belangrijker dan het arbeidsleven", was 86% van de respondenten het eens, terwijl voor 7% de volgorde juist omgekeerd was. Met de uitspraak: "Het werk is voor mij één van de belangrijkste zaken van mijn leven", was 55% het eens, terwijl 42% het hiermee niet eens was. Vooral door werknemers ouder dan 50 jaar werd het werk als één van de belangrijkste dingen van het leven gewaardeerd.

Een vergelijkbare uitkomst treffen wij aan bij de eerste onderzoeksresultaten van het onderzoek "Jeugd en protest" dat momenteel bij de Sociale Faculteit van de Katholieke Hogeschool te Tilburg in uitvoering is (18). Aan de respondenten werd gevraagd van een tiental onderwerpen aan te geven hoe belangrijk deze waren voor het zich tevreden of ontevreden voelen met hun leven.

Voor de analyse hebben wij de respondenten uitgesplitst in vier subgroepen, namelijk degenen die in een beroep werkzaam zijn of die op het moment van interviewen werkloos waren, huisvrouwen, gepensioneerden, scholieren en studenten. Zie tabel 2. Bij alle vier subgroepen was het percentage dat de eigen gezondheid het belangrijkste vond voor het zich tevreden voelen met hun leven het hoogst. Bij de beroepsbeoefenaars, huisvrouwen en scholieren kwamen het eigen gezin en de kennissen op de tweede plaats. Bij de gepensioneerden stond dit op de derde plaats. Wij zien dus dat vrijwel elke subgroep de eigen gezondheid en het gezin plus kennissen het meest belangrijk geacht worden. Nadat deze twee genoemd zijn komt steeds die levenssfeer als be-

Tabel 2. Percentage, dat onderstaande onderwerpen het belangrijkste vindt voor het zich tevreden of ontevreden voelen met het leven, naar subgroepen.

	beroepsbe- volking	huis- vrouwen	gepensio- neerden	scholieren, studenten
1. Huis waar u woont	8,6	16,4	19,0	2,0
2. Uw werk of het werk van uw man	17,0	12,3	3,7	6,4
3. Uw hobbies en vrijetijdsbesteding	6,1	4,8	8,0	8,7
4. Het respect dan andere mensen voor u hebben	3,7	5,2	4,0	5,2
5. Uw gezondheid	28,1	29,7	28,0	28,4
6. Uw materiële welvaart	5,0	3,2	7,0	2,3
7. De mate van democratie in Nederland	4,6	2,6	7,0	10,1
8. Uw opleiding	3,7	1,8	1,7	14,5
9. Uw gezin en kennissen	20,2	20,1	11,0	15,9
10. Kunst	2,1	2,7	2,7	5,5

langrijkste naar voren waardoor de eigen maatschappelijke positie het meest bepaald wordt. Bij de beroepsbeoefenaren is dit het werk, bij de huisvrouwen en gepensioneerden is dit het huis waarin men woont, en bij de scholieren en studenten is dit de eigen opleiding. Bij de tien onderwerpen die aan de respondenten voorgelegd werden was ook het item "Uw hobbies en vrijetijdsbesteding". Dit werd door de gepensioneerden als vierde belangrijkste genoemd; bij de beroepsbeoefenaren en scholieren kwam het op de vijfde plaats en bij de huisvrouwen op de zesde plaats.

De resultaten van het onderzoek "Jeugd en protest" bevestigen een in 1972 in Amerika gehouden onderzoek (19). In dit onderzoek is nagegaan welke domeinen de belangrijkste rol spelen bij het welzijn. Uit dit onderzoek bleek, dat domeinen, die het meest direct op de persoon en op de persoonlijke situatie betrekking hebben - zoals de eigen gezondheid, het gezin - het meest bepalend zijn voor het welzijn. Het werk was van minder centrale betekenis voor het welzijn, dat de respondenten ervaren.

Ofschoon dus het werk en het plichtsbef nog een zeer centrale plaats innemen, zijn andere levenssferen, die meer direct op de persoon betrekking hebben, vaak belangrijker dan het arbeidsleven. Wij moeten overigens wel beseffen, dat men zich pas sterk van de belangrijkheid van arbeid bewust wordt, wanneer men geen werk meer heeft.

2.2.3. Samenvatting waardenoriëntaties op arbeid en op andere levenssferen

Het werk en het plichtsbef nemen thans, evenals in het recente verleden, nog een zeer centrale plaats in. In het algemeen ziet men arbeid niet alleen als een recht maar ook als een plicht; van iedereen

wordt verwacht dat hij/zij zoveel mogelijk zelf in het onderhoud voorziet. Er zijn aanwijzingen - vooral op basis van buitenlands onderzoek - dat niet iedereen in gelijke mate dit recht op arbeid en deze plicht tot arbeid heeft.

Dit plichtsbesef is een vrij algemeen aanvaarde norm. Arbeid is een vorm van sociaal genormeerd handelen (20). Er zijn enkele algemene conclusies te trekken over de vraag, in hoeverre dit plichtsbesef bij bepaalde groeperingen meer centraal staat dan bij andere groeperingen. Er valt te concluderen dat jongeren minder deze norm aanhangen dan ouderen. Een klemmende vraag is of aan dit verband een dynamische interpretatie gegeven kan worden. Het is niet uitgesloten, dat de ouderen van nu vroeger ook - toen ze nog jong waren - arbeid minder centraal stelden (leeftijdseffect). Of het een leeftijdseffect of een generatie-effect is, valt moeilijk te zeggen. Alleen wanneer generaties anders over deze norm gaan denken (generatie-effect), is een dynamische interpretatie toelaatbaar.

Al staat arbeid nog zeer centraal, dit wil nog niet zeggen dat het arbeidsleven het belangrijkste is vergeleken met andere levenssferen. Vaak worden andere zaken belangrijker gevonden, met name die zaken die direct met de persoonlijke zaken te maken hebben, zoals de gezondheid, het gezin, het huis. Overigens willen wij benadrukken dat niet-werkenden een groter belang hechten aan het hebben van een baan dan werkenden.

Bij vergelijking van de sfeer van de arbeid met andere levenssferen, zijn de ouderen meer op de arbeid gericht dan de jongeren. Ook hier is het de vraag of dit verband een leeftijdseffect of een generatie-effect is. In het laatste geval zou de mening van Albeda (21) ondersteund worden, namelijk dat de relatieve betekenis van de beroepsarbeid voor de meerderheid van de bevolking aan het afnemen is. Hij verwijst in dit verband naar Rousselet, die constateert dat voor vele jongeren het hoger onderwijs niet zozeer een voorbereiding is op een beroep als wel een goed middel om de entree in het beroepsleven uit te stellen. Volgens Rousselet heeft onze samenleving niet langer behoefte aan ideologische rechtvaardiging, om de noodzakelijke taken in de vorm van arbeid aan de burgers op te leggen. Zonder deze noodzaak te verwerpen, begint men te weigeren om haar te zien als voorname bron van levensvreugde en trots.

Om een andere reden lijkt ons, dat de relatieve betekenis van de beroepsarbeid enigszins aan het afnemen is. Wij hebben gezien, dat protestantse groeperingen en zij, die in kleine leefgemeenschappen wonen, meer op het werk zijn gericht dan overige groeperingen. Als wij er van uitgaan, dat sociale veranderingen in het algemeen in de verstedelijkte gebieden eerder optreden dan op het platteland, zou dit gegeven gezien kunnen worden als een aanwijzing voor de geringere betekenis van deze traditionele arbeidsmoraal. Ook de geringere betekenis van levensbeschouwing en de toenemende verstedelijking van Nederland wijzen in deze richting.

Wanneer de traditionele arbeidsmoraal enigszins afneemt betekent dit

ons inziens met name, dat het plichtsbesef en arbeid als sociaal genormeerd handelen enigszins aan betekenis inboeten. Wij willen benadrukken, dat dit nog niet wil zeggen dat de idee dat je door middel van arbeid jezelf kunt ontplooien van geringer belang zou worden.

3. De verdeling van het werken/niet-werken

3.1. De verdeling van het werken/niet-werken, historisch gezien

Fourastié heeft enkele jaren geleden de verwachting uitgesproken, dat omstreeks 2050 de mens gedurende zijn leven nog slechts 40.000 uur zal werken. Hij raamt de totale actieve periode op 35 werkjaren; een werkjaar bestaat uit 40 werkweken van 30 uur (22). De feitelijke ontwikkeling in Nederland wijkt sterk af van het door Fourastié geschetste beeld. De daling van de gemiddelde arbeidsduur per week is de laatste tien jaren zeer beperkt geweest, voor arbeiders ongeveer een $\frac{1}{2}\%$ per jaar en voor beambten ongeveer 0,2% per jaar (23).

Veel sterker dan de daling van de gemiddelde arbeidsduur per werkende is de stijging van de niet-actieve beroepsbevolking. De term "niet-actieve beroepsbevolking" is een verzamelnaam voor groepen mensen, die om uiteenlopende redenen - zoals werkloosheid, kort en langdurig ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid - (tijdelijk) niet deelnemen aan het arbeidsproces (24). Onder de actieve beroepsbevolking verstaan wij in het vervolg: het arbeidsvolume van loontrekkers in bedrijven en bij de overheid, gecorrigeerd voor het ziekteverzuim. Tabel 3 geeft een beeld van de ontwikkeling van de actieve en niet-actieve beroepsbevolking in het recente verleden. Terzijde wijzen wij erop, dat van de W.A.O.-uitkering genietenden een bepaald (waarschijnlijk laag) percentage aan het arbeidsproces kan deelnemen. Verder wijzen wij op de vooronderstelling in tabel 3, dat het verzuimpercentage bij de overheid gelijk is aan dat bij het bedrijfsleven. In het berekend aantal zieken in kolom 4 zijn daarom de zieke ambtenaren inbegrepen. Het berekend totaal aantal zieken in kolom 4 is in beperkte mate gevoelig voor de gegeven vooronderstelling. De overheid neemt immers een laag percentage ($\pm 16\%$) van het arbeidsvolume van loontrekkers voor haar rekening.

Stonden in 1968 tegenover één niet-actieve nog 7 actieven, in 1975 was deze verhouding 1 : 4. Wij zien dus duidelijk een segmenteringstendens: de beroepsbevolking wordt opgedeeld in de niet-actieve en de actieve beroepsbevolking.

De groei van de niet-actieve beroepsbevolking is opzienbarend. In de volgende paragraaf gaan wij in op de vraag in hoeverre het stelsel van sociale zekerheid deze ontwikkeling beïnvloed kan hebben. Wij zullen onze aandacht vooral richten op de invloed van de werkloosheidsvoorzieningen. In de derde paragraaf stellen wij de vraag aan de orde, welke subgroepen vooral tot de niet-werkers behoren.

3.2. De invloed van het systeem van sociale zekerheid op de keuze tot werken/niet-werken

De bedoeling van deze paragraaf is niet om inzicht te krijgen in de omvang van het misbruik of oneigenlijk gebruik van sociale voorzieningen, maar om na te gaan welke invloed de aanwezigheid van het stelsel van sociale zekerheid heeft op de motieven om al dan niet te wer-

Tabel 3 : De ontwikkeling van de actieve en niet-actieve beroepsbevolking in de jaren 1968-1975.

	arbeidsvolume loontrekkers in bedrijven en bij de overheid ¹⁾	verzuim- percentage ²⁾	actieve beroeps- bevolking = arbeidsvolume loontrekkers, exclusief ziekte- verzuim	totaal zieken	totaal arbeids- ongeschikten in de Wet Arbeidsonge- schiktheid ³⁾	totaal werk- lozen ⁴⁾	totaal niet- actieve beroeps- bevolking	aantal actieven op één niet- actieve
	X		X	X	X	X	X	
	1000		1000	1000	1000	1000	1000	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1968	3.775	7,1	3.507	268	162	68	498	7,0
1969	3.865	7,8	3.564	301	194	49	544	6,6
1970	3.933	7,8	3.626	307	215	45	567	6,4
1971	3.972	8,0	3.654	318	237	62	617	5,9
1972	3.936	7,9	3.625	311	260	108	679	5,3
1973	3.940	8,7	3.597	343	285	110	738	4,9
1974	4.012	9,2	3.643	369	313	135	817	4,5
1975	3.899	9,0	3.548	351	340	195	886	4,0

1) Bron : Centraal Planbureau : Centraal Economisch Plan, 1975, blz.264

2) Bron : Berekend op grond van gegevens van het N.I.P.G.

3) Bron : Gemeenschappelijk Administratiekantoor, standcijfer eind december.

4) Bron : Ministerie van Sociale Zaken.

ken. Met andere woorden, welke invloed oefent het feit dat via de sociale verzekeringen in de eerste levensbehoefte voorzien wordt, uit op de keuze al dan niet te werken. Wij zullen hiertoe eerst bij enkele Amerikaanse onderzoeken te rade gaan.

In een literatuurstudie van Munts en Garfinkel (25) staat vooral de invloed van het systeem van werkloosheidsuitkeringen op het werken/niet-werken centraal. Het systeem van uitkeringen kan de werkloosheid vermeerderen doordat de kosten van het werkloos zijn voor de werknemers gereduceerd worden, als dus Munts en Garfinkel. Dit kan tot uiting komen in:

1. Toename van het aantal werklozen; de werknemer anticipeert op de mogelijkheden van de werkloosheidsverzekering. Bijvoorbeeld kunnen werknemers die weten dat hun bedrijf gaat sluiten, het zoeken naar een andere baan uitstellen tot na de sluiting.
2. Toename van de duur van werkloosheid per geval; doordat via de werkloosheidsuitkering in de primaire levensbehoefte wordt voorzien, kan de werkloze rustig een passende keuze maken uit het aanwezige werk. Op korte termijn betekent dit een verlenging van de duur van de werkloosheid. Op langere termijn kan het echter betekenen dat de werkloze, die de tijd had om het hem meest passende werk te zoeken, beter bij de nieuwe functie past en daardoor minder risico van werkloosheid in de toekomst loopt.
3. Afname van part-time werkzaamheden door werklozen; de economische noodzaak hiertoe ontbreekt en bovendien worden de verdiensten uit part-time werkzaamheden op de uitkering gekort.
4. Toename van het aantal seizoenwerkzaamheden; zowel werkgever als werknemer anticiperen op de mogelijkheden die de werkloosheidswetgeving biedt.

Ten aanzien van deze twee laatstgenoemde gevolgen kan waarschijnlijk in zijn algemeenheid ook voor Nederland gezegd worden dat het uitkeringssysteem eerder een stimulans is full-time gedurende een deel van het jaar te werken dan om part-time gedurende het gehele jaar te werken.

De in het voorgaande genoemde mogelijke gevolgen van het systeem van werkloosheidsverzekering zullen niet voor alle demografische groepen in even sterke mate gelden. Munts en Garfinkel stellen: "The stronger the social pressures for an individual to work, the smaller will be the role for choice on economic grounds and, as a likely consequence, the weaker the work disincentive effects". Vanuit dit gezichtspunt verwachten zij dat de "work disincentive effects" bij jonge, gehuwde mannen geringer zullen zijn dan bij jonge gehuwde vrouwen. Van de laatsten wordt immers vrij algemeen geaccepteerd dat zij niet of part-time werken. Bovendien hebben deze vrouwen meestal, maatschappelijk hoger gewaardeerde alternatieven voor het niet-werken, namelijk het opvoeden van kinderen en het doen van het huishouden. Alleenstaande mannen en gehuwde oudere mannen zouden eveneens minder bloot staan aan sociale controle dan gehuwde jonge mannen. De "work disincentive effects" van de werkloosheidsverzekering zouden bij hen dan ook groter zijn.

In verband met het hier ingevoerde voorwaardelijke verband tussen werkloosheidsuitkering en keuze om te gaan werken, namelijk geconditioneerd op de mate van sociale controle waaraan iemand bloot staat, vragen wij ons af of dit ook zou kunnen betekenen dat de "remmende invloed op het werken" groter is bij een hoog niveau van werkloosheid dan bij een laag niveau. Er mag immers verwacht worden dat de sociale controle bij een hoog algemeen werkloosheidsniveau geringer is. De leefomgeving van de werkloze zal in zo'n situatie de werkloosheid van betrokkene eerder aan buiten de persoon gelegen factoren toeschrijven. Een zelfde grotere "remmende invloed op het werken" zou dan ook in die regio's, waar bepaalde sterk inkrimpande bedrijfstakken een belangrijk deel van de werkgelegenheidsstructuur uitmaken, verwacht mogen worden. Ook hier zal het immers voor de leef- en woonomgeving duidelijk zijn dat de werkloosheid te wijten is aan buiten de persoon gelegen factoren.

Een tweede studie waarbij de invloed van inkomensgaranties op de keuze om al dan niet te werken centraal staat is gebaseerd op het New Jersey Negative Income Tax (N.I.T.) Experiment (26). Dit is een zeer omvangrijk, drie jaar durend, experiment bij hoofden van huishoudens, die op een bestaansminimum leefden. Globaal gesteld werden in het N.I.T.-experiment bepaalde inkomensniveaus gegarandeerd. De eventuele inkomsten uit arbeid van de huishoudens werden gedeeltelijk op de uit te keren inkomens in mindering gebracht. In tegenstelling met de verwachtingen bleek de negatieve inkomstenbelasting geen enkele "remmende invloed" op het werkgedrag te hebben. De onderzoeksresultaten wezen er integendeel op dat de minimum-inkomensgarantie voor degenen die in staat waren om te werken, een stimulans vormde om meer te werken, los van het feit of de inkomensgarantie groot of klein was. De factoren die wel op het werken van invloed waren, zijn: arbeidsverleden, leeftijd, gezondheid, gezinsstructuur, gezinsomvang en -samenstelling, opleiding en welvaartsniveau. Zelfs de armen, die een verscheidenheid van nadelige of "pathologische" persoonskenmerken hadden en degenen met het zwakste arbeidsethos, toonden geen "disincentive effects" als gevolg van het toegepaste systeem van negatieve inkomstenbelasting.

De toetsing van de invloed van sociale voorzieningen op het werken/niet-werken met behoud van een experimentele opzet, waarbij de vergelijkingsgroepen alleen op de testfactor van elkaar verschillen, is een zeer kostbare en daarom wellicht weinig toegepaste procedure. Voor indicaties betreffende de gedragseffecten van sociale voorzieningen zijn wij daarom grotendeels aangewezen op vergelijking van groepen werkers/niet-werkers, die niet alleen op de testfactor (een sociale uitkering genieten) verschillen. Een tweede mogelijkheid om het effect van een sociale voorziening na te gaan biedt bovendien de causale analyse waarbij niet de gedragsvariabele werken/niet-werken centraal staat, maar waarbij een attitude die hiermee in verband staat (arbeidsbereidheid), als te verklaren variabele genomen wordt. Met betrekking tot de Nederlandse situatie zijn ons twee onderzoeken bekend, waarin via deze alternatieve benaderingen van de experimentele opzet indicaties voor de invloed van het systeem van

sociale voorzieningen op het werken/niet-werken verkregen kunnen worden.

Het eerste onderzoek heeft betrekking op vrouwelijke gezinshoofden die een bijstandsuitkering genieten (27). Nader onderzoek wees uit dat de arbeidsbereidheid van deze bijstand genietende vrouwen op geen enkele manier beïnvloed werd door de subjectief ervaren financiële positie van de respondenten. Evenals het N.I.T.-experiment is dit onderzoeksresultaat geen aanleiding om een direct negatieve uitwerking op de keuze tot werken/niet-werken aan het systeem van sociale zekerheid toe te denken. Anderzijds is het wel mogelijk dat het genieten van een uitkering reeds bestaande belemmeringen om te gaan werken versterkt. Zo bleek uit het onderzoek van Van Bijsterveldt dat vrouwen ouder dan 40 jaar vaak vanwege een slechte gezondheid en vrouwen jonger dan 40 jaar vanwege de zorg voor jonge kinderen nalieten om werk te zoeken. Het is op zich begrijpelijk dat de moeilijke marktsituatie van deze vrouwen een negatief effect heeft op het zoeken naar werk. Het lijkt ons echter ook waarschijnlijk dat dit verminderde zoekgedrag voor een deel toegeschreven moet worden aan de mogelijkheid om ook zonder werk in het levensonderhoud te voorzien. In dit verband wijzen wij nog op een studie van Goodwin (28) bij "black welfare women", die constateerde dat: "they want to work but, because of continuation failure in the work world, tend to become more accepting of welfare and less inclined to try (to work) again".

De enige factor ten slotte die in het onderzoek van Van Bijsterveldt van invloed bleek op de arbeidsbereidheid was de mate waarin men vreesde door de gemeenschap er op aangekeken te zullen worden, wanneer men niet zou werken. Dit gegeven lijkt derhalve een bevestiging voor de opvatting van Munts en Garfinkel dat de mate van sociale controle van invloed is op herintreding.

In een tweede Nederlands onderzoek, dat in 1970 door Van Wezel werd uitgevoerd (29), werd een causale analyse met arbeidsbereidheid als afhankelijke variabele uitgevoerd. Een belangrijke beïnvloedende variabele bleek hier te zijn "de mate waarin werkloosheid als onbevredigend wordt ervaren". In tegenstelling tot de verwachting bleken bovendien werklozen met een hogere uitkering de werkloosheid meer onbevredigend te vinden dan werklozen met een lagere uitkering. Van Wezel schrijft dit op basis van aanvullende gegevens toe aan het feit dat de werklozen met een hogere uitkering in het algemeen afkomstig zijn uit banen met een relatief hoog beloningsniveau en met bovendien redelijke mogelijkheden tot ontplooiing en verantwoordelijkheid in het werk. Met andere woorden, de werklozen met ervaring in een baan met intrinsieke werkaspecten vinden hun werkloosheid meer onbevredigend en zijn daarom meer arbeidsbereid, hoewel hun uitkeringen absoluut gezien toch hoog zijn.

In een voorlopige rapportage van een in 1974 uitgevoerd onderzoek onder werklozen (30) trekken de onderzoekers vergelijkbare conclusies. Hier heeft men echter de hoogte van de uitkering vergeleken met het door de respondent gewenste inkomen. Daarbij bleek dat die werklozen, bij wie de uitkering hoger was dan het gewenste inkomen, even arbeidsbereid waren als de overige werklozen. Nadere analyse wees uit dat de eerstgenoemde groep van werklozen vooral bestond uit personen met een

hoger opleidingsniveau, een hoger functieniveau en een hoger inkomen in de vorige baan. Bovendien kon aangetoond worden dat juist deze groep meer op intrinsieke werkaspecten gericht was. Men concludeert dan ook dat de gerichtheid op immateriële opbrengsten van de arbeid voor deze groep oorzaak van hun arbeidsbereidheid is, ook al is de uitkering hoger dan het gewenste inkomen in een toekomstige baan. Beide laatstgenoemde onderzoeksresultaten lijken, ons inziens, de conclusie te rechtvaardigen dat daar waar in de arbeid voldoende mogelijkheden tot persoonlijke zelfontplooiing geboden worden, het systeem van sociale zekerheid, in casu de werkloosheidsuitkeringen, een herintreding in het arbeidsproces niet in de weg staat. Wanneer in de arbeid onvoldoende mogelijkheden tot persoonlijke ontplooiing geboden worden, zal het systeem van sociale zekerheid de herintreding in het arbeidsproces belemmeren.

Voor zover nu de stijging van de niet-actieve beroepsbevolking beïnvloed wordt door het systeem van sociale zekerheid zal dit voor een deel toegeschreven moeten worden aan het feit dat in de loop der tijd steeds minder mogelijkheden tot zelfontplooiing in de arbeid geboden worden.

Het gestelde in deze paragraaf is hoofdzakelijk beperkt tot de invloed van de werkloosheidsvoorzieningen. In hoeverre gelijksoortige conclusies zijn te trekken over de invloed van ziekte- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zou nader onderzoek moeten uitwijzen.

3.3. De verdeling van het werken/niet-werken, naar subgroepen

Er zijn onvoldoende gegevens beschikbaar om aan te kunnen geven bij welke subgroepen de niet-actieve beroepsbevolking vooral groot is. Op indirecte wijze kunnen niettemin toch een aantal algemene tendensen geschetst worden.

Uit het voorafgaande hoofdstuk is gebleken, dat het werk en het plichtsbefef nog een zeer centrale plaats innemen. In het algemeen kan men hieruit een grote bereidheid tot deelname aan het arbeidsproces afleiden. Het niet-deelnemen aan het arbeidsproces moet dan ook vooral toegeschreven worden aan factoren, die losstaan van de bereidheid van betrokkenen. Gegeven een gebrek aan arbeidsplaatsen zijn het vooral de laatsten in de rij, die blijvend buiten het arbeidsproces komen te staan. Dit principe staat bekend als de queue-theorie: alle werknemers staan bij wijze van spreken gerangschikt in een rij volgens de mate van produktiviteit die van hen op basis van hun capaciteiten verwacht mag worden. Volgens deze theorie beginnen de werkgevers de voorsten in de rij te selecteren en vervolgens steeds verder naar het eind van de rij (31). Vooral kwetsbare groepen, zoals gehandicapten, ouderen en lager opgeleiden zullen niet aan het arbeidsproces (kunnen) deelnemen.

Zo blijkt - zoals te verwachten is - dat het aantal W.A.O.-uitkeringontvangenden in procenten van het aantal W.A.O.-verzekerden sterk stijgt met de leeftijd. Zie tabel 4. Voor zover W.A.O.-uitkeringont-

vangenden nog werken zijn deze in de W.A.O.-verzekerden opgenomen. Hoe groot dit aantal is, is niet bekend. Vermoedelijk is het een zeer klein aantal.

Tabel 4. Aantal W.A.O.-uitkeringontvangenden in procenten van het geschatte aantal W.A.O.-verzekerden, naar geslacht en leeftijd; eind 1974.

	Mannen	Vrouwen
15-19 jaar	0,4%	0,2%
20-24 jaar	1,2%	0,9%
25-34 jaar	2,7%	4,1%
35-44 jaar	7,4%	9,1%
45-49 jaar	14,6%	15,4%
50-54 jaar	21,9%	23,3%
55-59 jaar	37,5%	42,1%
60-64 jaar	50,8%	69,7%
Totaal	10,1%	7,2%

Bron: Sociale Maandstatistiek, januari 1976, blz. 63.

Uit gegevens van het Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek blijkt tevens, dat lager opgeleiden een aanzienlijk grotere kans hebben zonder beroep te zijn wegens afkeuring of invaliditeit dan hoger opgeleiden (32). Bij de hoofdkostwinners met hogere of semi-hogere opleiding is deze kans 1%, bij hoofdkostwinners met basis- of lager niveau van opleiding 9%.

Kerkhoff heeft onlangs een zeer grove schatting gemaakt van het aantal C.A.O.-werknemers, dat vóór de pensioengerechtigde leeftijd het bedrijf verlaten heeft wegens sterfte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vervroegd pensioen (33). Hij raamt dit percentage op ergens rond 50% van de beginpopulatie. Deze raming is naar onze mening aan de lage kant. Van de W.A.O.-verzekerden boven 60 jaar is bij de vrouwen ruim 2/3 in de W.A.O. opgenomen, bij de mannen ruim de helft. In 1974 was van deze leeftijdsgroepen bovendien 4 à 5% werkloos (34). Bij dit commentaar is afgezien van sterfte vóór de pensioengerechtigde leeftijd.

Uit deze gegevens blijkt wel, dat het niet-deelnemen aan het arbeidsproces een selectief verschijnsel is. De deelname aan het arbeidsproces wordt steeds meer een exclusieve bezigheid voor de "fittest" in onze maatschappij. Uit de arbeidskrachtentelling 1973 kan afgeleid worden bij welke subgroepen de deelname aan het arbeidsproces groot/klein is. Onder beroepsbevolking wordt in het vervolg verstaan: personen met beroep als voornaamste activiteit, inclusief militairen in dienst voor eerste oefening en werklozen (35).

Van de bevolking van 15-64 jaar behoorde in 1973 54,7% tot de beroepsbevolking. Uit de volgende tabel blijkt, in hoeverre de deelname aan het arbeidsproces gelijk verdeeld is over subgroepen naar leeftijd, ge-

Tabel 5: Concentratie-indices van de beroepsbevolking, naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.
 (Van de bevolking van 15-64 jaar behoort 54,69% tot de beroepsbevolking).

	mannen					vrouwen					Totaal
	basis lager niveau	uitge- breid lager niveau	middel- baar niveau	semi- hoger en hoger niveau	totaal	basis lager niveau	uitge- breid lager niveau	middel- baar niveau	semi- hoger en hoger niveau	totaal	
15 - 19 jaar	46	113	51	-	73	52	114	82	-	81	77
20 - 24 jaar	173	169	104	137	153	72	98	110	145	96	125
25 - 29 jaar	179	181	163	165	175	30	37	68	97	44	112
30 - 34 jaar	180	182	180	183	180	25	28	42	63	32	108
35 - 39 jaar	178	182	183	183	180	22	29	49	81	30	107
40 - 44 jaar	176	180	179	183	178	23	31	56	91	31	104
45 - 49 jaar	170	178	183	183	175	20	33	53	98	30	101
50 - 54 jaar	164	172	179	183	169	21	27	54	110	27	96
55 - 59 jaar	148	161	162	157	154	16	18	58	83	23	86
60 - 64 jaar	122	131	139	151	127	9	23	37	81	14	67
Totaal	142	165	149	172	154	28	56	69	97	45	100

Bron : C.B.S.: Arbeidskrachtentelling 1973.

slacht en opleidingsniveau. In deze tabel zijn concentratie-indices gebruikt. Deze indices verkrijgt men door de percentages voor de verschillende subgroepen te delen door het percentage voor het totaal, namelijk 54,7% en vervolgens te vermenigvuldigen met 100.

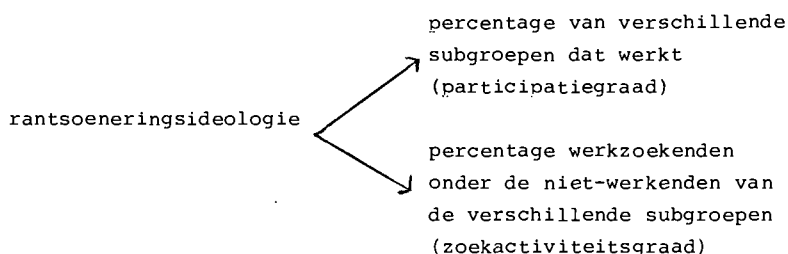
Uit tabel 5 blijkt, dat de deelname aan de beroepsbevolking ongelijk verdeeld is. Zoals bekend behoren de vrouwen minder tot de beroepsbevolking dan mannen. Een uitzondering op deze regel zijn de vrouwen van 15-19 jaar en de vrouwen van 20-24 jaar met middelbaar en hoger niveau van opleiding. De deelname bij de jongste leeftijdsgroep (mannen + vrouwen) ligt beneden het algemeen gemiddelde. Opvallend is overigens dat van de personen met uitgebreid lager niveau van opleiding er relatief veel tot de beroepsbevolking behoren. Bij de mannen zien wij verder, dat de deelname stijgt met de leeftijd; vanaf 40 jaar daalt deze weer, vooral bij de personen met basis- en lager niveau van opleiding. In het algemeen geldt dat naarmate het opleidingsniveau hoger is men langer tot de beroepsbevolking blijft behoren. Bij de vrouwen stijgt de deelname nog na 19 jaar; na 24 jaar gaat de deelname dalen. Deze daling staat in verband met de burgerlijke staat. Van de gehuwde vrouwen van 15 jaar en ouder behoort 13% tot de beroepsbevolking; van de ongehuwde vrouwen 35%. Onder de vrouwen boven 24 jaar bevinden zich uiteraard veel meer gehuwde vrouwen. Vandaar dat het deelnemingspercentage bij deze leeftijdsgroep veel lager ligt.

Bij de vrouwen komt sterk naar voren dat de deelname voor de leeftijdsgroepen van 20-24 jaar en ouder hoger is naarmate het opleidingsniveau hoger is. Deze samenhang geeft dan ook een verklaring voor het feit dat er geringe verschillen zijn in het opleidingsniveau van de vrouwelijke en mannelijke beroepsbevolking, terwijl het opleidingsniveau van de totale vrouwelijke bevolking lager is dan dat van de totale mannelijke bevolking. Ten slotte merken wij ook bij de vrouwen op, dat de daling in het deelnemingspercentage bij het ouder worden geringer is, naarmate men een hogere opleiding heeft genoten.

De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen - wat betreft de deelname aan de beroepsbevolking - is dus bijzonder groot. Deze ongelijkheid wordt in sterke mate gereduceerd bij een hoger opleidingsniveau van de vrouwen. Verder is een opvallend gegeven, dat de ongelijkheid tussen verschillende groepen mannen in het algemeen geringer is dan de ongelijkheid tussen de verschillende subgroepen vrouwen. Deze conclusie geldt ook binnen de leeftijdsgroepen.

In het voorafgaande hoofdstuk was sprake van de rantsoeneringshypothese van Furstenberg en Thrall. Deze hypothese houdt in, dat het recht op arbeid en de plicht tot arbeid - gegeven een gebrek aan arbeidsplaatsen - niet voor alle subgroepen gelijk is. Er bestaan algemeen aanvaarde normen, die aangeven welke subgroepen vooral het recht en de plicht hebben om te werken. Bij een toetsing van deze hypothese bleek inderdaad dat van bepaalde subgroepen (bijvoorbeeld gehuwde mannen) gezegd werd dat zij vooral het recht en de plicht hebben om te werken, terwijl van andere subgroepen (bijvoorbeeld vrouwen, die geen kostwinner zijn) gezegd werd dat zij in mindere mate dit

recht en deze plicht hebben. Voor Nederland zijn er geen gegevens, die een rechtstreekse toetsing van deze rantsoeneringshypothese mogelijk maken. Uit deze hypothese zijn echter subhypothesen af te leiden, die wel te toetsen zijn. Gegeven een rantsoeneringsideologie mag men - in navolging van Furstenberg en Thrall - de volgende regelmatigheid verwachten. Wanneer personen behoren tot groepen, die in sterke mate het recht en de plicht hebben om te werken, zullen deze personen meestal aan het arbeidsproces deelnemen; indien men geen werk heeft zal men werk zoeken. Behoort men echter tot een subgroep, die in mindere mate dit recht en deze plicht heeft, dan is de kans geringer dat men werkt; indien men geen werk heeft is de kans geringer dat men werk zoekt. Daarom is er de verwachte regelmatigheid, dat subgroepen waarin de participatiegraad groot is, in het algemeen ook een hoge zoekactiviteit kennen. Gegeven een tekort aan arbeidsplaatsen heeft zich een geheel van normen ontwikkeld hoe het beschikbare werk verdeeld moet worden over groepen. Om misverstand te voorkomen vatten wij de volgende redenering in onderstaand schema samen.



De te toetsen hypothese is of subgroepen, bij wie een hoog percentage werkt, ook een hoog percentage werkzoekenden onder de niet-werkenden kennen en omgekeerd. Is dit niet het geval, dan zullen wij de rantsoeneringshypothese verwerpen. Is dit wel het geval, dan zien wij geen reden om de rantsoeneringsideologie te verwerpen. Wij gebruiken de terminologie "niet-verwerpen", omdat de juistheid van een hypothese nooit bewezen kan worden. Het blijft waarschijnlijk, dat ook andere oorzaken dan de rantsoeneringsideologie verantwoordelijk zijn voor het samengaan van de participatie- en zoekactiviteitsgraad. Tot deze factoren behoren onder andere de beperkte mogelijkheden die betrokkenen hebben om aan het arbeidsproces deel te nemen. Zo wordt van gehuwde vrouwen met jonge kinderen verwacht dat zij zorgdragen voor de opvoeding van deze kinderen. Het is voor hen dan bijna onmogelijk om deel te nemen aan het arbeidsproces. Deze zeer beperkte mogelijkheden tot deelname aan het arbeidsproces kunnen de vermelde rantsoeneringsideologie in stand houden en kunnen dus leiden tot een toenemend institutionaliseringsproces van deze norm. Wat uiteindelijk oorzaak is van het niet-deelnemen aan het arbeidsproces kan in het midden gelaten worden. Juist het samengaan van de beperkte mogelijkheden en de rantsoeneringsideologie vormt de verklaring voor het niet-deelnemen.

Zie tabel 6 voor de uitkomsten. Onder personen, die werk hebben, verstaan wij nu niet alleen de personen met beroep als voornaamste activiteit maar ook de personen met beroep als nevenactiviteit. Onder werkzoekenden verstaan wij de personen, die werkloos zijn en de personen die tot de zogenaamd marginale werkzoekenden (studenten, huisvrouwen, gepensioneerden, invaliden enz.) behoren.

Uit tabel 6 blijkt dat een hoge participatiegraad samengaat met een hoog percentage werkzoekenden onder de niet-werkenden. Wij zien daarom geen reden de rantsoeneringshypothese te verwerpen. Vooral de mannen van middelbare leeftijd hebben een hoge participatiegraad; en als deze mannen niet werken is het waarschijnlijk dat ze werk zoeken. Deze resultaten zouden erop kunnen wijzen dat het geheel van normen voor de verdeling van het werken/niet-werken er blijkbaar op neerkomt, dat vooral de mannen van 25-55 jaar het recht en de plicht hebben om te werken. Van de ongehuwde vrouwen van 20-44 jaar werkt eveneens een vrij hoog percentage. Dit percentage werkenden is overigens lager dan bij de mannen van 20-59 jaar. Hiermee correspondeert een lager percentage werkzoekenden bij de niet-werkende ongehuwde vrouwen.

Uit de Arbeidskrachtentelling 1973 is af te leiden dat binnen de mannen nog duidelijk een rangorde valt aan te brengen al naar gelang het opleidingsniveau. Binnen de leeftijdsgroepen geldt in het algemeen, dat de participatiegraad en zoekactiviteitsgraad het hoogst zijn voor de groepen met middelbare en hogere opleiding en het laagst voor de groepen met basis- en lagere opleiding.

3.4. Enige conclusies over de verdeling van het werken/niet-werken

Er is een duidelijke segmenteringstendens waar te nemen: de beroepsbevolking wordt opgedeeld in de niet-actieve en de actieve beroepsbevolking. Stonden in 1968 tegenover één niet-actieve nog zeven actieven, in 1975 was deze verhouding één op vier.

Gegeven een gebrek aan arbeidsplaatsen zijn het vooral de laatsten in de rij, die blijvend buiten het arbeidsproces komen te staan. Vooral kwetsbare groepen, zoals gehandicapten, ouderen en lager opgeleiden, nemen niet deel aan het arbeidsproces. Het is niet uitgesloten, dat ook het systeem van sociale zekerheid invloed heeft op de keuze tussen werken/niet-werken. Deze invloed treedt op wanneer in de arbeid onvoldoende mogelijkheden tot zelfontplooiing gegeven worden. Alleen bij aanwezigheid van volwaardige werkgelegenheid zal het sociale verzekeringssysteem minder invloed uitoefenen.

Er zijn aanwijzingen dat niet aan iedere groepering een gelijk recht en plicht om te werken wordt toegekend. Gegeven een gebrek aan arbeidsplaatsen ontwikkelen zich normen, die aangeven welke groepen vooral het recht en de plicht hebben om te werken. In het recente verleden kon - mede dankzij de relatief hoge economische groei - dit normenstelsel gehandhaafd blijven. Het afstoten van oudere jaargangen werknemers, bij voorkeur met een geringe kwaliteit (afgemeten aan het opleidingsniveau) bood de mogelijkheid om bij een gebrek aan arbeidsplaatsen de rechten en plichten - met name van mannen van middelbare

Tabel 6 : Percentage werkenden van subgroepen en percentage werkzoekenden van de niet-werkenden in de subgroepen.

	percentage werkenden van de totale sub- groep	percentage werkzoe- kenden van de niet- werkenden in de sub- groep		percentage werkenden van de totale sub- groep	percentage werkzoe- kenden van de niet- werkenden in de sub- groep
mannen,			vrouwen, gehuwd		
30-34 jaar	96,6	66,9	25-29 jaar	22,8	2,3
35-39 jaar	96,5	57,8	35-39 jaar	22,9	1,5
40-44 jaar	95,8	51,9	40-44 jaar	22,4	1,5
25-29 jaar	94,3	45,4	30-34 jaar	21,8	2,2
45-49 jaar	93,8	31,8	45-49 jaar	19,4	0,8
50-54 jaar	89,7	30,0	vrouwen, ongehuwd		
20-24 jaar	82,2	20,9	60-64 jaar	18,6	1,6
55-59 jaar	81,3	20,0	vrouwen, gehuwd		
vrouwen, ongehuwd			50-54 jaar	16,9	0,7
20-24 jaar	81,3	16,8	55-59 jaar	12,2	0,5
25-29 jaar	78,9	22,9	mannen,		
30-34 jaar	69,7	14,7	65 jaar en ouder	9,1	0,2
35-39 jaar	66,0	15,2	vrouwen, gehuwd		
mannen,			60-64 jaar	6,4	0,3
60-64 jaar	65,5	14,4	mannen,		
vrouwen, ongehuwd			13-14 jaar	2,3	0,4
40-44 jaar	62,4	6,8	vrouwen, ongehuwd		
45-49 jaar	51,9	6,6	13-14 jaar	1,4	0,7
15-19 jaar	47,3	6,4	65 jaar en ouder	1,5	0,2
mannen,			vrouwen, gehuwd		
15-19 jaar	41,5	4,7	65 jaar en ouder	1,2	0,1
vrouwen, gehuwd					
20-24 jaar	36,8	3,6			
15-19 jaar	34,2	7,8			
vrouwen, ongehuwd					
55-59 jaar	32,5	2,4			
50-54 jaar	27,5	1,0			

BRON : Arbeidskrachtentelling 1973.

leeftijd en dan vooral van de hoger opgeleide jaargangen - te handhaven. Enerzijds lijken de financiële mogelijkheden hiervoor niet meer aanwezig, gelet op de te verwachten geringere economische groei en het nu al (te) hoog niveau van de sociale voorzieningen. Anderzijds is onze verwachting, dat in de naaste toekomst de groeperingen, die bij uitstek het recht en de plicht hebben om te werken, sterker vertegenwoordigd zullen zijn in de bevolking. Men denke in dit verband aan de verschuivingen in opleidingsniveau, zowel bij mannen als vrouwen.

In de naaste toekomst is dus vermoedelijk een toenemende spanning waar te nemen tussen de gehanteerde normen (waarden, doeleinden) en de mogelijkheden om deze bij ongewijzigd beleid te realiseren. Daarom zullen ofwel de normen moeten veranderen ofwel de structurele voorwaarden om de normen (waarden, doeleinden) te realiseren.

4. De waardering van kenmerken van de arbeidssituatie

4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk komen de waarden en normen ten aanzien van de kenmerken van de arbeidssituatie aan de orde. Welk belang hechten de werknemers of subgroepen werknemers aan de kenmerken van de arbeidssituatie?

In het volgende hoofdstuk gaan wij in op de verdeling van deze kenmerken. De volgorde van behandeling - eerst de waardering van kenmerken en daarna de verdeling van kenmerken - is min of meer willekeurig. Immers, uit onderzoek blijkt dat oriëntaties geen constante grootheden zijn, maar mede afhankelijk zijn van de feitelijke arbeidssituatie (36). Anderzijds wordt ook de (keuze van de) feitelijke arbeidssituatie mede beïnvloed door de oriëntaties (37). Oriëntatie en feitelijke arbeidssituatie beïnvloeden elkaar dus wederzijds. In hoofdstuk 2 is gebleken, dat het erg moeilijk is op basis van onderzoeksgegevens de vraag te beantwoorden, in hoeverre de waardering van arbeid aan veranderingen onderhevig is. Nog veel moeilijker is de opgave om aan te geven, in hoeverre de waardering van kenmerken van de arbeidssituatie verandert. Ook hier is een gebrek aan sociale indicatoren te constateren. In andere landen zijn op dit terrein reeds meer initiatieven ondernomen. Met name willen wij wat de beleving van arbeid betreft verwijzen naar onderzoeken die in de Verenigde Staten van Amerika zijn uitgevoerd door het Institute for Social Research van de University of Michigan te Ann Arbor. Wij vermelden hier twee publikaties waarin de resultaten van uitvoerige surveys met betrekking tot de kenmerken en beleving van arbeid gerapporteerd zijn, namelijk "The 1969-70 Survey of Working Conditions", door Rob Quinn, Stanley Seashore, e.a., en "The 1972-73 Quality of Employment Survey", door Rob Quinn en Linda Shepard.

Uiteraard zijn er in Nederland in de loop der tijd wel verschillende onderzoeken gehouden naar de waardering van kenmerken van de arbeidssituatie. Deze onderzoeksresultaten zijn vaak moeilijk vergelijkbaar, omdat ze bijna steeds betrekking hebben op telkens andere onderzoeksgroepen. Bovendien gaat het niet steeds over de waardering van dezelfde kenmerken. Een systematische indeling van kenmerken van de arbeidssituatie ontbreekt.

De literatuur over zogenaamde sociale indicatoren (38) geeft nog aanleiding tot de volgende opmerkingen. Uit deze literatuur komt naar voren dat de relevantie van bepaalde waarden een functie is van het perspectief van waaruit een situatie bezien of geanalyseerd wordt (39). Als perspectieven worden dan onderscheiden de micro-, en meso- en de macro-optiek.

Zo kan arbeid bezien worden vanuit het perspectief van individuele arbeidende personen. Nagegaan kan dan worden welke waarden men in en via arbeid tracht te realiseren. Daarnaast kan arbeid ook bezien worden vanuit het perspectief van het organisatorisch kader waarin de arbeid verricht wordt. De eisen die de organisatie aan arbeid stelt hoeven dan niet altijd parallel te lopen met de preferenties

die op het niveau van het individu gelden. Op de derde plaats kan het vertrekpunt liggen bij de maatschappij als geheel. Vanuit dit perspectief zullen weer andere dimensies van arbeid als waardevol aangeduid kunnen worden. Als voorbeeld is de organisatie van de werktijden te noemen. Individuele werknemers kunnen bijvoorbeeld een voorkeur hebben voor vrij flexibele werktijden overdag. Voor de efficiency van de organisatie kan het wellicht gunstig zijn om te gaan werken in een stringent geregeld ploegensysteem. Vanuit het totale maatschappelijk oogpunt bezien kan het gewenst zijn om nogal gespreide werktijden aan te houden, met het oog op een betere verkeersdoorstroming, vakantiespreiding, e.d.

In deze bijdrage kiezen wij één perspectief als uitgangspunt, namelijk het perspectief van de individuele werknemer of van groepen werknemers. Hoe wordt de kwaliteit van de arbeid door de werknemers gewaardeerd? Welke aspecten en dimensies spelen hierin een belangrijke rol? Alvorens op deze vragen in te gaan moeten wij eerst nog wijzen op een ander discussiepunt in de literatuur over sociale indicatoren. Dit heeft betrekking op de discussie over subjectieve versus objectieve indicatoren. Studies die zich baseren op subjectieve indicatoren nemen de belevingen van personen als uitgangspunt. Kiest men voor objectieve indicatoren dan wordt de waardering van een bepaalde situatie gerelateerd aan criteria die buiten de subjectieve beleving liggen. Arbeidsstatistiefstudies zijn een voorbeeld van de eerste benadering, terwijl onderzoeken die bijvoorbeeld het aantal arbeidsuren, de fysieke werkomstandigheden e.d. als basis kiezen bij de tweede benadering te rangschikken zijn. Overigens is het weinig vruchtbaar om in dit verband van een tegenstelling te spreken. Een integratie van beide benaderingen zal zeer zeker een completer beeld bieden van de sociale realiteit (40). Vandaar dat wij bij het volgende hoofdstuk - handelend over de verdeling van kenmerken - zowel objectieve als subjectieve indicatoren gebruiken.

In dit hoofdstuk gaat het vooral om de vraag, welk belang werknemers aan verschillende kenmerken van de arbeidssituatie hechten. Dergelijke gegevens zou men ook tot de subjectieve indicatoren kunnen rekenen. Eerder is reeds gezegd, dat een systematische indeling van kenmerken van het werk ontbreekt. In de verschillende onderzoeken worden telkens weer andere kenmerken vermeld. Voor zover wij ons baseren op deze onderzoeken moeten wij de daar gehanteerde indelingen als uitgangspunt nemen.

Kenmerken die vaak vermeld worden zijn vooral (41):

1. inconveniënten en werkomstandigheden: vuil, zwaar, onveilig, ongezond werk; werk in ploegendienst, werk aan de lopende band, werk met lawaai/stank, binnen/buitenwerk;
2. intrinsieke werkaspecten: de mate van autonomie, vrijheid in het werk, de afwisseling in het werk, de mate van verantwoordelijkheid in het werk, de mate waarin het werk een beroep doet op bekwaamheden, opleiding en interesses van de werknemer;
3. extrinsieke werkaspecten: het loon en secundaire arbeidsvoorwaarden;
4. sociale werkaspecten: de onderlinge verhoudingen, de gezags- en

machtsverhoudingen en het werkklimaat binnen de arbeidsorganisatie;
5. arbeidsduur en arbeidsperioden.

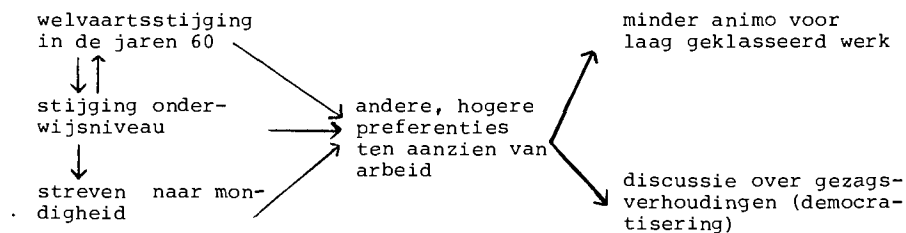
Werkaspecten, die vallen onder groep 4, zullen in dit verslag buiten beschouwing blijven. Deze aspecten komen aan de orde in het verslag "Verdeling en medezeggenschap" van Drs. Scholten^{*)}. De overige aspecten komen in dit hoofdstuk en/of het volgende hoofdstuk - handelend over de verdeling van kenmerken - wel ter sprake.

In paragraaf 4.2. van dit hoofdstuk geven wij een meer algemene beschouwing over de werkoriëntatie. In paragraaf 4.3. vermelden wij studies, waarin de oriëntaties van specifieke groepen werknemers centraal staan.

4.2. De waardering van kenmerken van de arbeidssituatie: algemeen

Als beginpunt voor een overzicht van de waarden, preferenties, die werknemers hanteren ten aanzien van hun arbeid, nemen wij het Sociaal en Cultureel Rapport 1974 (42), te zamen met de publikatie van het C.B.S.: de leefsituatie van de Nederlandse bevolking 1974 (43). Beide publikaties bieden beschouwingen en onderzoeksmateriaal over een uitgebreid aantal facetten van het maatschappelijk leven. Wij richten onze aandacht op de onderdelen die betrekking hebben op arbeid.

De stellingen die in het Sociaal en Cultureel Rapport (hoofdstuk 8) als uitgangspunt gelden zijn in onderstaand model samen te vatten:



Zowel door de welvaartsstijging in de jaren zestig als door een verhoogde deelname aan het onderwijs is er een ontwikkelingsproces op gang gekomen, dat er mede toe leidde dat andere preferenties ten opzichte van arbeid tot uiting kwamen. Bepaalde typen van arbeid werden daardoor minder geapprecieerd en tevens kwamen de bestaande gezagsverhoudingen sterk in discussie.

Wanneer wij in het Sociaal en Cultureel Rapport op zoek gaan naar een nadere fundering van de geschetste effecten dan vinden wij nauwelijks gegevens die ons informatie verschaffen over de veranderende preferenties, waarden en normen die met betrekking tot arbeid momenteel gehanteerd worden in de maatschappij.

Ook in de leefsituatie survey, die het basismateriaal bood voor het Sociaal en Cultureel Rapport 1974, treffen wij geen informatie aan over de preferenties e.d. van de participanten aan het arbeidsbestel.

^{*)} Dat verslag, als resultaat van een soortgelijke literatuurstudie, zal worden gepubliceerd door de Stichting Interuniversitair Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek, S.I.S.W.O. te Amsterdam.

Ondanks het feit dat geen informatie verschaft wordt over veranderende preferenties onderschrijven wij toch de stellingen in het Sociaal en Cultureel Rapport. Er zijn empirische gegevens die allereerst de veronderstelling over het stijgend opleidingsniveau van de beroepsbevolking ondersteunen. Zie tabel 7.

Tabel 7. Het arbeidsaanbod naar opleidingsniveau.

	1960	1970	1980
hoger- en semi-hoger	3,2%	5,8%	9,9%
middelbaar	7,1%	9,7%	14,7%
uitgebreid lager	33,5%	36,0%	40,8%
lager	56,2%	48,5%	34,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: Nota inzake de werkgelegenheid; Den Haag 1975, blz. 22.

Voorts zijn er talrijke onderzoeken, die het veronderstelde verband tussen opleidingsniveau en arbeidsoriëntatie ondersteunen (44). Hoger opgeleiden vinden de intrinsieke aspecten belangrijker dan lager opgeleiden; door hoger opgeleiden worden de extrinsieke aspecten minder belangrijk gevonden dan door de lager opgeleiden. Dit wil niet zeggen, dat alle hoger opgeleiden de inhoud van het werk belangrijk vinden. Het verband tussen opleidingsniveau en werkoriëntatie is mede afhankelijk van de feitelijke arbeidssituatie. Wij benadrukken ook het gegeven, dat het belangrijk vinden van de inhoud van het werk vaak samengaat met het benadrukken van beloningsaspecten.

Een vraag, die zich onmiddellijk voordoet, is of aan informatie over voorkeuren wel enige betekenis gehecht moet worden. Werknemers zeggen wel dat ze de inhoud van het werk belangrijk vinden, maar is dat werkelijk zo, of geeft men alleen maar sociaal-wenselijke antwoorden en zeggen deze voorkeuren wel iets over feitelijk gedrag in de toekomst? Op basis van onderzoek van het Instituut voor Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek zijn wij het niet eens met de opvatting dat deze uitgesproken voorkeuren alleen sociaal-wenselijke antwoorden zijn en geen voorspellende waarde hebben voor feitelijk gedrag in de toekomst. Er blijkt geen verband te bestaan met een sociale wenselijkheidsschaal en er is een vrij sterk verband met feitelijk gedrag. Wanneer men bijvoorbeeld zegt afwijzend te staan tegenover ploegendienst dan is de kans zeer gering dat men in ploegendienst gaat werken. Zegt men niet afwijzend te staan tegenover ploegendienst, dan is de kans veel groter dat men in ploegendienst gaat werken. Dit wil niet zeggen, dat in alle omstandigheden en bij alle subgroepen werknemers dit verband tussen voorkeuren en feitelijk gedrag aanwezig is. De mogelijkheden om voorkeuren te realiseren vormen een belangrijke voorwaarde.

Over het relatieve belang, dat werknemers aan intrinsieke en extrinsieke aspecten hechten, merken wij het volgende op. Hamaker is van mening, dat werk-intrinsieke factoren een minder grote rol spelen bij de keuzemotieven van werknemers. "Bij de feitelijke positiekeuze

en de toetreding tot het arbeidsproces spelen met name ook allerlei externe en interne markt oriëntaties een rol. Daarbij blijken werk-extrinsieke factoren, zoals het loon, werk- en loonzekerheid, en inkomensperspectief, - althans bij de arbeiders en in mindere mate bij de beambten - een grotere rol te spelen bij de allocatiemotieven dan werkintrinsieke factoren" (45). Deze opvatting van Hamaker kunnen wij onderschrijven, al is het toch wel met enige kanttekeningen. Naar onze mening is het nuttig bij de keuze van een baan een onderscheid te maken tussen de voorselectie uit mogelijke banen en de definitieve selectie. Bij de voorselectie uit mogelijke banen is de informatie vooraf veelal beperkt tot van buitenaf waarneembare zaken zoals beloningsaspecten en inconveniënten. Informatie over de inhoud van het werk is nauwelijks aanwezig, zodat bij de voorselectie het belang dat men hecht aan intrinsieke aspecten moeilijk van doorslaggevend betekenis kan zijn. Niettemin zijn wij van mening, dat deze werkintrinsieke factoren wel een rol spelen bij de definitieve keuze van een baan. Via informele kanalen en sollicitatiegesprekken komt toch vaak enige informatie beschikbaar over de inhoud van het werk, het werkklimaat in de organisatie e.d. Bij onderzoek onder werklozen van het Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek komt zelfs de algemene tendens naar voren, dat bij de definitieve keuze van een baan eerder compromissen worden gesloten wat betreft de beloning dan wat betreft de inhoud van het werk.

Het relatieve belang van werkintrinsieke ten opzichte van werkextrinsieke factoren komt anders te liggen, wanneer eenmaal een dienstverband is aangegaan. Op dat moment kan duidelijk blijken of een werkintrinsieke oriëntatie werkelijk van belang is. Het niet aansluiten van de inhoud van het werk bij de voorkeur zou dan het feitelijk gedrag binnen de organisatie mede moeten verklaren. Dit blijkt inderdaad het geval te zijn, als wij bijvoorbeeld de factoren analyseren, die de ziektefrequentie en de ziekteduur beïnvloeden. Zie tabel 8, die ontleend is aan Smulders en Draaisma (46). Deze tabel dient men als volgt te lezen. Bij hinderlijke lichamelijke omstandigheden staat zowel onder frequentie als duur van verzuim een +. Dit wil zeggen, dat zij, die onder hinderlijke lichamelijke omstandigheden werken, vaker en langer ziek zijn dan zij, die niet onder deze omstandigheden werken.

Uit dit overzicht blijkt, dat ook intrinsieke factoren het gedrag tijdens het dienstverband beïnvloeden. Wij wijzen hier vooral op factoren zoals: hoge geschooldheidsgraad van het werk, delegatie van verantwoordelijkheden, democratische stijl van leidinggeven, toenemende eisen ten aanzien van de werksituatie wat betreft de invloed op het eigen werk en de inhoud van het werk. Overigens blijkt uit dit overzicht ook, dat de inconveniënten en de werkomstandigheden een rol spelen.

Reacties op een onbevredigende werksituatie komen niet alleen tot uiting in ziekteverzuim, maar bijvoorbeeld ook in geringere werkmotivatie. In een aantal gevallen is ook sprake van een aanpassingsproces, waarin een intrinsieke oriëntatie overgaat in een niet-intrinsieke oriëntatie en/of een zwakke extrinsieke oriëntatie verandert in een sterke extrinsieke oriëntatie. Ook collectieve reacties zijn denkbaar.

Tabel 8. Factoren die de verzuimfrequentie en ziekte duur beïnvloeden.

I.	"Verzuimbronnen" in het bedrijf	frequentie verzuim	frequentie duur
	Ploegendienst	+	(+)
	Hinderlijke lichamelijke werkomstandigheden	+	+
	Hoge geschooldheidsgraad van het werk	-	0
	Delegatie van verantwoordelijkheden aan niet-leidinggevenden	-	0
	Voorkomen van individueel tariefwerk	+	(+)
	Demokratische stijl van leidinggeven	-	-
	Kleine werkgroepen	-	0
	Baas/voorman gerekruteerd uit de groep zelf	+	(0)
	Hoog verloop onder bazen/voorlieden	+	0
	Bedrijfsomvang (groot)	(+)	(0)
	Veel ziektecontacten binnen het bedrijf	-	0
	Veel ziektecontacten met externe deskundigen	+	+
	Veel ziektecontacten met huiselijk milieu v. d. zieke	-	-
	Weinig snipperdagen	+	0
	Grote verscheidenheid in soorten productie	+	0
	Inkrimping personeelsbestand	-	0
	Kort dienstverband	+	0
II.	"Verzuimbronnen" in de gezins- en/of persoonlijke sfeer		
	Geslacht (mannen i. t. t. vrouwen)	(-)	(+)
	Grotere reistijd (afstand wonen-werken)	+	0
	Afwijkende kulturele achtergrond (bv. buitenlander zijn)	(+)	(+)
	Gehuwd zijn	(-)	(0)
III.	"Verzuimbronnen" in de maatschappelijke sfeer		
	Afnemende waarde van arbeid	(+)	(0)
	Toenemende eisen t. o. v. de werksituatie	(+)	(0)
	Onderwijs gericht op zelfontplooiing	(+)	(0)
	Toenemende waardering van de gezondheid	(+)	(+)

+ = verhogende invloed

- = verlagende invloed

0 = geen invloed of invloed onbekend

Bron : P. G. W. Smulders en D. Draaisma : Ziekteverzuim in Nederland, in :

Intermediair, 11e jrg., 36, 5 september 1975.

blz. 21.

Er is nog te weinig onderzoek naar de vraag, hoe de wederzijdse beïnvloeding van kwaliteit van arbeid en werkoriëntatie voor verschillende typen werknemers verloopt. Naar onze mening is dringend longitudinaal onderzoek noodzakelijk naar dit proces van wederzijdse beïnvloeding. Bij dit onderzoek naar de wederzijdse beïnvloeding van kwaliteit van arbeid, reacties op de werksituatie en van werkoriëntatie zou het nuttig kunnen zijn het aantal vrijheidsgraden op te sporen, dat verschillende groepen werknemers heeft. Het is waarschijnlijk, dat groepen, die een grote mate van autonomie en vrijheid in het werk hebben, op veel meer alternatieven dan ziekteverzuim kunnen terugvallen om zich aan

een onbevredigende werksituatie te onttrekken. Men denke bijvoorbeeld aan te laat komen op het werk, thuis werken, elders adviezen geven enz. Bij deze groepen kunnen informele gedragspatronen groeien die voor andere groepen werknemers niet mogelijk zijn. Deze verschillen in vrijheidsgraden zouden naast andere factoren - zoals het zich vergelijken met anderen, structurele belemmeringen, prestatie-oriëntatie en milieufactoren - in het voorgestelde onderzoek opgenomen moeten worden.

Naast ziekteverzuim, geringe werkmotivatie en verandering van werk-oriëntatie is ook het vertrek uit de werkkring een mogelijke reactie. Deze mogelijke reactie leidt tot de vraag, welke factoren het vrijwillig verloop verklaren. Het zou ons te ver voeren in het kader van deze studie hierop uitvoerig in te gaan. Binnen enkele maanden wordt door het Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek een literatuurstudie afgerond, waarin aan dit probleem aandacht besteed wordt. Wij volstaan hier met verwijzing naar overzichtsstudies van Farris (47), van Pettman (48), en van Mangione (49).

Tabel 9. Overzicht van factoren, die het verloop beïnvloeden.

	verloop
1.1. mogelijkheid van verloop	+
1.2. wenselijkheid van verloop	+
2. mate van betrokkenheid bij het werk	-
3. het nut van de persoon voor het bedrijf	-
4.1. inkomen	-
4.2. mogelijkheid tot zelfrealisering	-
4.3. status-opbrengsten	-
4.4. beloningen in de sociale sfeer	-
5.1. professionele oriëntatie	+
5.2. oriëntatie op het bedrijf	-
5.3. het hebben van een referentiegroep buiten het bedrijf	+
6.1. leeftijd	-
6.2. carrière-niveau	-
6.3. opleiding	+
6.4. lange - termijn - perspectief	-
7.1. mate, waarin men invloed kan uitoefenen op het eigen werk	-
7.2. de afwisseling in het werk	-
7.3. contacten binnen de organisatie	-
7.4. contacten buiten de organisatie	+
7.5. aantal werkuren	-
8.1. frequentie van groepsbijeenkomsten	-
8.2. mate van coördinatie in de groep	-
8.3. omvang van de groep	+
8.4. mate van competitie tussen groepen	-

+ = positieve invloed op verloop

- = negatieve invloed op verloop

Bron: George F. Farris: A predictive study of turnover; in: Personnel Psychology; 1971, 24, blz. 311-328

Farris somt een aantal factoren op, die samen blijken te hangen met verloop. Zie tabel 9. Deze tabel dient als volgt gelezen te worden. Bij "mate van betrokkenheid bij het werk" staat een min-teken onder verloop, en bij "professionele oriëntatie" een plus-teken. Bij werknemers, die sterk betrokken zijn bij het werk, is het verloop lager dan bij werknemers, die in geringe mate bij het werk zijn betrokken. Onder werknemers met een professionele oriëntatie is het verloop hoger dan bij werknemers, die geen professionele oriëntatie hebben. Uit dit overzicht blijkt, dat ook intrinsieke factoren mede het verloop kunnen beïnvloeden. Overigens wijzen wij erop, dat Farris voorbijgaat aan het probleem van de onderlinge verbanden tussen de verklarende factoren. Pettman geeft in zijn artikel een overzicht van enkele studies, waarin is nagegaan in hoeverre het loon een hoofdrede is van het vrijwillig vertrek. In de meeste studies is het loon in 10% à 20% de belangrijkste reden van vertrek. Mangione gaat uit van de volgende hoofdhypothese: hoe positiever de waarde, toegekend aan de huidige baan, des te geringer is de geneigdheid tot vertrek en des te onwaarschijnlijker is het dat men zal vertrekken. Er zijn echter twee factoren die het verband tussen de geneigdheid tot vertrek en het feitelijk vertrek mede bepalen:

- de geneigdheid van de werkgever: wenst hij dat de werknemer blijft of vertrekt;
- de omgevingstoestanden en de persoonlijke situatie van betrokkene.

Wij sluiten deze paragraaf af met een verwijzing naar een recent onderzoek in Nederland, dat ingaat op de binding die werknemers met hun werk hebben.

Het betreft het eerder geciteerd onderzoek "De plaats van de arbeid" (50). In dit onderzoek werd gevraagd waarom men in zijn huidige baan bleef werken. Uit een tiental redenen kon elke respondent er minstens drie aangeven. Dit leverde de resultaten van tabel 10 op. De percentages geven aan hoeveel respondenten het betreffende aspect noemden.

Tabel 10. Redenen voor binding aan het werk.

- werk naar zin hebben	82%
- zelfstandig werk doen	76%
- goede sfeer met collega's	72%
- het verdiende loon	60%
- sociale en pensioenvoorzieningen van het bedrijf	47%
- werk dat met bekwaamheden overeenkomt	47%
- vlak bij het werk wonen	43%
- nergens anders meer goed terecht kunnen	41%
- belangrijk werk doen voor de maatschappij	27%
- kansen op beter werk en hoger loon	8%

Cijfers als in tabel 10 gegeven zouden interessante aanknopingspunten kunnen bieden voor het vergelijken van diverse subgroepen van respondenten. In de rapportage van dit project treffen wij echter nauwelijks verdere uitsplitsingen aan. Nu blijft het bij de constatering dat arbeidsintrinsieke factoren het hoogst genoteerd staan bij de respondenten. Tot slot willen wij hier nog enkele gegevens vermelden die

wij verder ook niet kunnen onderverdelen maar die wel een inzicht bieden in geprefereerde toekomstige ontwikkelingen. De gegevens hebben speciaal betrekking op de verhouding werk ten opzichte van vrije tijd. Gevraagd werd: "Wij kunnen beter proberen de werktijd in te korten dan het werk aantrekkelijker te maken" (pagina 19). Het resultaat is dat 80% kiest voor de ontwikkeling naar aantrekkelijker werk, terwijl 20% de voorkeur geeft aan meer vrije tijd. Dit aantrekkelijk maken van het werk kan enerzijds gebeuren door onaangename aspecten zoveel mogelijk uit de banen te elimineren (door spreiding hiervan) en anderzijds door de positieve elementen in de banen te benadrukken (door taakverruiming en taakverrijking). Met beide benaderingen, die elkaar niet uitsluiten, stemt telkens ongeveer 85% van de respondenten in (pagina 16). Ook over arbeidstijdverkorting, die dus niet door velen geprefereerd werd, is nog aanvullende informatie verzameld. De respondenten werd gevraagd uit 6 mogelijkheden 2 vormen van arbeidstijdverkorting te kiezen die hun voorkeur hadden (pagina 34). Tabel 11 geeft de rangorde die deze vraag opleverde.

Tabel 11. Voorkeur voor arbeidstijdverkorting.

- 1. geleidelijk ingaande pensionering
- 2. vervroegd pensioneren
- 3. verkorting van de werkweek
- 4. langer onderwijs
- 5. meer vakantiedagen
- 6. educatief verlof

De eerste twee mogelijkheden te zamen hadden de voorkeur van 52%. De laatste twee mogelijkheden te zamen kreeg de instemming van 20%. Met de opmerking dat het ook nu weer interessant zou zijn om de verdeling van dergelijke data over diverse subgroepen te kennen sluiten wij deze paragraaf af.

4.3. De waardering van kenmerken van de arbeidssituatie: specifieke groepen werknemers

In deze paragraaf gaan wij in op enkele studies, die betrekking hebben op specifieke groepen werknemers. Dergelijke projecten, waarin specifieke categorieën van werknemers centraal staan, zijn in ruime mate in de literatuur voorhanden (51).

In het kader van deze bijdrage is het niet mogelijk om daaruit een uitgebreide selectie te maken. Gezien de noodzakelijke beperking zullen wij onze aandacht concentreren op enkele recente publikaties. Onder meer treffen wij relevante informatie aan in het eerder vermelde B.E.W.-project, dat specifiek gericht is op de bestudering van het arbeidsmarktgedrag en de houdingen en oriëntaties van (ex-)werklozen (52). Een aantal gegevens, verzameld medio 1974, willen wij hier naar voren halen. Het betreft gegevens die verwijzen naar de oriëntaties van de (ex-)werklozen ten opzichte van een aantal werkaspecten. Gevraagd werd naar de mate waarin men bepaalde werkaspecten als meer of minder belangrijk waardeerde. De resultaten hiervan zijn opgenomen in tabel 12 (53).

De tabel heeft betrekking op personen die medio 1974 werkloos waren (63%) en op personen die, na werkloos geweest te zijn, toen weer aan de slag waren (37%).

Tabel 12. Belangrijkheid van werkaspecten.

	zeer belang- rijk	belang- rijk	niet belang- rijk niet onbelangrijk	onbe- lang- rijk
1. verantwoordelijk werk	27%	52%	13%	8%
2. interessant werk	37%	51%	7%	3%
3. werk waarin U zelf beslissingen kunt nemen	30%	49%	13%	7%
4. werk waarin U zich kunt ontplooiën	41%	46%	8%	3%
5. werk waarin U de resultaten ziet	34%	55%	7%	4%
6. gunstige aanvangstijden	18%	44%	18%	19%
7. gunstige arbeidsvoorwaarden	37%	55%	5%	2%
8. gunstige werkomstandigheden	29%	62%	6%	2%
9. hoog loon	41%	42%	13%	3%

Het beeld dat uit de totale tabel naar voren komt is, dat al de aspecten overwegend belangrijk tot zeer belangrijk worden gevonden. Een betrekkelijke uitzondering zien wij bij de aanvangstijden. Met name de werklozen vinden dit aspect minder belangrijk. Voor de andere aspecten geldt dat de verschillen tussen de werkzamen en de werklozen erg gering zijn. In het B.E.W.-project is ook gevraagd welke aspecten men nu het belangrijkste vindt: de intrinsieke (1/5) of extrinsieke (6/9). De eerste groep aspecten, die betrekking hebben op de inhoud van het werk, werden het belangrijkste gevonden. Deze voorkeur blijkt ook uit feitelijk gedrag van de ondervraagden.

In dit project is de aandacht vooral gericht op de spreiding van diverse kenmerken in de beroepsbevolking. De hierboven gepresenteerde gegevens bieden de mogelijkheid om de spreiding in intrinsieke en extrinsieke werkoriëntaties na te gaan. Men bedenke daarbij wel dat de steekproef betrekking heeft op slechts een deel van de beroepsbevolking, namelijk de (ex-)werklozen. Vergelijkend onderzoek zou aan moeten tonen in hoeverre de daarbij aangetroffen oriëntaties te generaliseren zijn. De kans bestaat immers dat de mate van belangrijkheid bij de nu onderzochte groep beïnvloed is door de situatie van werkloosheid, waarin de respondenten verkeerden of recentelijk verkeerden hebben.

Ter opsporing van eventuele concentraties zijn de werkoriëntaties (54) afgezet tegen de volgende kenmerken: geslacht, leeftijd, opleiding, provincie, niveau van beroep (voor werkloosheid) en de bedrijfstak waarin men voor de werkloosheid een baan had. Uit deze analyse is af te leiden welke factoren van invloed waren op de onderlinge verschillen in waardering van de genoemde aspecten. De sterkste concentraties kwamen naar voren bij opleiding en niveau van het beroep. Met een hogere opleiding gaat een sterkere intrinsieke en een zwakkere extrinsieke oriëntatie gepaard. Een dergelijke relatie treffen wij ook aan bij het niveau van het beroep vóór werkloosheid. Uiteraard zijn beide kenmerken, opleiding en niveau van het beroep, onderling sterk samenhangend ($r = .52$).

De overige factoren (geslacht, leeftijd, provincie en bedrijfstak) verwijzen in veel geringere mate naar een specifieke oriëntatie ten aanzien van het werk. Wel is nog te vermelden dat, wat de bedrijfstak vóór werkloosheid betreft, de hoogste mate van werkextrinsieke oriëntatie bij (ex-)werknemers in de bouwnijverheid wordt aangetroffen, terwijl een werkintrinsieke oriëntatie voornamelijk voorkomt in de sectoren van het bank- en verzekeringswezen en andere dienstverlenende branches.

Ook in ander onderzoek is aangetoond dat de werkoriëntaties verschillen tussen categorieën van werknemers. Wij verwijzen in dit verband naar de studie van Bruyns (55), die de werkoriëntaties van enkele categorieën werknemers uitvoerig relateert aan het niveau van de werkzaamheden. Hij concludeert (56) onder andere dat bij werknemers met een laag niveau van werkzaamheden meer een extrinsieke werkmotivatie wordt aangetroffen dan bij werknemers bij wie het niveau hoger ligt. Een verschuiving in de aard van de werkzaamheden, vooral qua niveau, zal, aldus Bruyns, ook een verschuiving in de werkoriëntatie en motivatie met zich brengen. Dergelijke oriëntaties zijn dus geen constante grootheden, maar zij zijn mede afhankelijk van de feitelijke arbeidssituatie, zoals wij ook in paragraaf 4.2. aangegeven hebben. Opgemerkt moet nog worden dat de begrippen intrinsiek en extrinsiek in de studie van Bruyns andere aspecten omvatten dan in het B.E.W.-project (57). Het gebrek aan een standaard meetinstrumentarium wordt er weer eens door gedemonstreerd.

Naast gegevens over intrinsieke en extrinsieke oriëntatie geeft het B.E.W.-project ook informatie over de vraag, in hoeverre (ex-)werklozen beslist wel/wel/niet/beslist niet bereid zijn werk met inconveniënten te aanvaarden.

Onder werk met inconveniënten wordt verstaan werk dat één of meer van de volgende kenmerken heeft:

- werk aan de lopende band;
- werk in ploegendienst;
- werk met stank of lawaai;
- vuil werk.

De houding tegenover elk van deze vier soorten werk bleek sterk samen te gaan.

In de volgende tabel zijn de resultaten opgenomen.

Tabel 13. Bereidheid om werk met inconveniënten aan te nemen (percentages).

	beslist niet	niet	wel	beslist wel	onbekend
werk aan de lopende band	78	15	5	1	1
werk in ploegendienst	51	29	17	2	1
werk met stank of lawaai	47	39	12	1	1
vuil werk	29	40	28	2	2

In het algemeen staan (ex-)werklozen zeer afwijzend tegenover werk met inconveniënten. Met name tegenover werk aan de lopende band en werk met stank of lawaai staat men afwijzend. Er is een tendens dat

ouderen negatiever staan tegenover werk met inconveniënten dan jongeren. Vrouwen zijn minder bereid werk met inconveniënten te aanvaarden dan mannen.

De bereidheid om werk met inconveniënten te aanvaarden is dus zeer gering bij (ex-)werklozen. Gezien het feit, dat (ex-)werklozen over het algemeen lagere eisen stellen aan het werk dan de werkzame beroepsbevolking, is het onwaarschijnlijk dat deze bereidheid bij de werkzame beroepsbevolking hoger is. Zo blijkt uit onderzoek bij werksamen, dat van dagdienstwerkers 89% ploegenarbeid nogal tot zeer onprettig vindt en 3% wel tot heel prettig (58). Uit ander onderzoek komt naar voren, dat klachten van werknemers vaak betrekking hebben op punten, die gerangschikt kunnen worden onder "inconveniënten" (59). Tot slot willen wij nog een aantal studies vermelden, waarin de oriëntaties van specifieke categorieën werknemers geanalyseerd zijn. Eerst gaan wij daarbij in op de twee volgende groeperingen: produktiewerkers en jongeren (60).

Bij de produktiewerkers is door Schouten met name nagegaan in welke mate de vrijheid in het werk (61) samenging met een intrinsieke werkmotivatie en in hoeverre dit in verband stond met arbeidstevredenheid. Met een hogere mate van autonomie bleek, zoals Schouten veronderstelde, inderdaad de intrinsieke oriëntatie op het werk toe te nemen (pagina 65). Ook werd een verband aangetroffen tussen intrinsieke werkmotivatie en arbeidstevredenheid (pagina 60). Hoe de mate van autonomie en intrinsieke werkoriëntatie verdeeld waren over specifieke groepen produktiewerkers (bijvoorbeeld qua leeftijd, of type opleiding) is uit de studie niet af te leiden. Er is meer gerapporteerd over de relaties tussen diverse indicatoren dan over de opbouw en de verdeling van deze indicatoren.

In de studie over jongeren zijn gegevens gepresenteerd over hun werkoriëntaties, voordat deze jongeren een beroep aanvaard hadden (pagina 98 e.v.). Het belangrijkste bleken de jongeren de werksfeer in een toekomstige baan te achten (prettige baas/chef, aardige collega's). Als direct daarop volgende belangrijke oriëntaties kwamen naar voren het carrièreperspectief (promotie) en de beloning. Ook de mate van autonomie werd belangrijk geacht. Verschillen in waardenoriëntaties bleken er nauwelijks op te treden tussen de twee categorieën jongeren (afkomstig van L.T.S. en van U.L.O.).

Overigens kan men zich, met de auteurs van deze laatste studie, afvragen wat voor effect specifieke oriëntaties hebben op het feitelijk gedrag van personen. Bij de bestudeerde jongeren bleek dit effect miniem te zijn. Een belangrijke vraag is dan weer tot welke spanningen een dergelijke geringe aansluiting tussen oriëntaties en feitelijk gedrag leidt.

Een laatste groepering waarover recentelijk onderzoeksgegevens beschikbaar kwamen zijn de academici (62). In hoofdzaak is daarbij aandacht besteed aan de academici die een functie vervulden in het bedrijfsleven. De onderzoeksresultaten tonen aan dat het niet juist is om te veronderstellen dat onder academici bij de keuze van een baan overwegend een professionele oriëntatie voor zal komen, dat wil zeggen een oriëntatie waarin het accent ligt op kennisvermeerdering, intellectuele uitdaging en autonomie. Bij een derde deel van de bijna 600

respondenten overheersten de professionele motieven bij de keuze van hun eerste baan. De academici hebben zich, zoals door Van Hoof en Mok in een interpretatie van het onderzoek wordt betoogd, ook in sterke mate gebaseerd op het zogenaamd economisch ruilmodel, waarin de nadruk ligt op arbeidsextrinsieke motieven als salaris en carrière-perspectieven (63). Deze arbeidsextrinsieke oriëntatie noemde 37% van de onderzochte academici als reden voor de keuze van hun eerste baan.

De data zijn gebaseerd op onderzoek uit het begin van de jaren zeventig, toen de mogelijkheden om preferenties te realiseren voor academisch opgeleide werknemers nog niet zo beperkt waren als momenteel. De ook in het onderzoeksverslag gestelde belangrijke vraag is in hoeverre de verslechterde arbeidssituatie, waarmee academici nu en in de toekomst geconfronteerd worden, invloed uitoefent op de oriëntatie van de academici.

Groeiende spanningen en toenemende onzekerheidsgevoelens worden verondersteld, waarop zowel individuele als collectieve reacties mogelijk zijn (64). Individueel kunnen academici elkaar sterker gaan concurreren, terwijl velen zich anderzijds ook tevreden moeten stellen met lager gekwalificeerde functies. Ook als groep kunnen de academici zich gaan verweren, door een hechtere mate van organisatie tot stand te brengen. In welke acties de genoemde tendensen zullen resulteren is op dit moment nauwelijks voorspelbaar. Wel kan men zich afvragen of dergelijke spanningsverschijnselen een goede basis vormen om overeenstemming te bereiken over nieuwe verdelingen in de kenmerken van arbeid. De kans bestaat dat onder zulke bedreigende omstandigheden de krachten eerder aangewend worden om de eigen positie te verdedigen dan om in overleg met anderen zich te bezinnen op veranderingen in de tot nu toe ingenomen positie. In hoeverre collectiviteiten zoals professionele organisaties, vooral de eigen positie centraal stellen, zal nog blijken in hoofdstuk 7.

Spanningen kunnen niet enkel ontstaan met andere groeperingen in de maatschappij. Ook intern, tussen academici, zijn tendensen te onderkennen die van invloed zijn op de gelijkheid van de verdeling van opbrengsten uit academische arbeid. Met name wordt dit aan de orde gesteld in een Belgische studie, waarin nagegaan is of de sociale herkomst van academisch gevormden van invloed is op de toestroom tot bepaalde maatschappelijke functies (65). In dit project werden 56 academici afkomstig uit een handarbeidersmilieu vergeleekend geanalyseerd ten opzichte van 96 academici afkomstig uit de sociaal-economische toplaag. Beide categorieën van te Leuven universitair gevormden werden 10 jaar na hun afstuderen in het onderzoek betrokken. De centrale conclusie is "dat universitair geschoolde arbeiderskinderen niet doordringen tot de meest prestigieuze en de best betaalde beroepsposities, meer bepaald de vrije beroepen" (pagina 187). Deze conclusie demonstreert dat de tendens om sociale ongelijkheid vooral te zien als een verschijnsel dat tussen maatschappelijke groeperingen optreedt slechts een beperkt beeld van deze ongelijkheid biedt. Ook binnen de groeperingen kunnen er diverse verschillen optreden.

In dit hoofdstuk is op basis van recent onderzoeksmateriaal bezien hoe de oriëntaties ten opzichte van arbeid verdeeld zijn over diverse groeperingen in de samenleving. Eén van de opvallende punten hierbij is dat ook de aandacht van onderzoekers ongelijk verdeeld is. Speciaal valt op hoe weinig recente data er beschikbaar zijn over de groepering die door Berting getypeerd werd als "het brede maatschappelijke midden" (66). De geringe aandacht voor deze groepering is toch wel verwonderlijk. Het is immers te verwachten dat de posities in dat brede maatschappelijke midden vanuit diverse richtingen onder druk staan. Door het toenemend onderwijsniveau in kringen die daar vroeger nauwelijks aan toe kwamen zal immers de toestroom naar de middenfuncties zeker groter geworden zijn. Anderzijds kunnen de bekleeders van middenfuncties ook meer de concurrentie zijn gaan ervaren van het overvloedige aantal hoger opgeleiden, voor wie de arbeidsmarktsituatie de laatste jaren steeds moeilijker werd.

Ook ontwikkelingen aan de vraagzijde zijn van beslissende betekenis. De invloed van de technologische ontwikkeling op de kwaliteit van de arbeid is hier in het bijzonder van belang. Er zijn aanwijzingen, dat deze ontwikkeling niet geleid heeft tot een hogere kwaliteit van de arbeid (67), integendeel zelfs (68).

De effecten van deze verschillende factoren zijn tot nu toe grotendeels buiten beeld gebleven. Zij kunnen van groot belang zijn, juist voor de positie van de (middelbare) employeés. Dit zal weer zijn gevolgen hebben voor de werkoriëntatie van deze groepen. Voor een vollediger inzicht in de verdeling van de werkoriëntaties zou het daarom gewenst zijn via vervolgonderzoek nader aandacht te besteden aan deze ontwikkelingen.

4.4. Samenvatting waardering van kenmerken van de arbeidssituatie

Een nieuwe werknemer begint zich aan te dienen. Een werknemer, die mondiger en hoger geschoold is, en niet langer bereid is zich de beheersing van zijn voorkeuren en gedragingen te laten welgevalven (69). De zich wijzigende voorkeur komt onder andere tot uiting in hogere eisen die aan de kwaliteit van de werkomstandigheden worden gesteld. Functies die niet beantwoorden aan deze hogere eisen kunnen vaak moeilijk vervuld worden, zodat in toenemende mate de arbeidsmarktsituatie gekenmerkt wordt door het samengaan van een hoge werkloosheid met een relatief grote vraag naar werknemers.

Allereerst willen wij benadrukken, dat de mate waarin de werknemersvoorkeur het gedrag beïnvloedt, vooral afhankelijk is van de mogelijkheden om de voorkeur te realiseren. In een krappe, gespannen arbeidsmarkt zijn deze mogelijkheden groter dan in een ruime arbeidsmarkt. De eisen, die aan de inhoud van het werk gesteld worden, spelen bij de positiekeuze nog de minst belangrijke rol. De rol van deze eisen, die op de inhoud van het werk betrekking hebben, is met name bij de voorselectie beperkt. Via informele kanalen en sollicitatiegesprekken vindt echter ook over deze aspecten informatie-uitwisseling plaats, zodat werkintrinsieke factoren bij de definitieve keuze wel een rol spelen. Bij de voorselectie zijn de eisen ten aanzien van extrinsieke aspecten, zoals het loon, en ten aanzien van de inconveniënten en

werkomstandigheden doorslaggevend.

Voor de werknemer wordt het pas goed mogelijk de voorkeur voor de inhoud van het werk te vergelijken met de feitelijke kwaliteit van arbeid wanneer eenmaal een dienstverband is aangegaan. Wanneer het werk niet beantwoordt aan zijn voorkeur zijn verschillende reacties denkbaar. Een voorkomende reactie is het zich via ziekteverzuim tijdelijk onttrekken aan arbeid. De feitelijke werksituatie zal ook zijn invloed hebben op de oorspronkelijke werkoriëntatie. Een intrinsieke oriëntatie kan omslaan in een meer instrumentele en extrinsieke, waarin aan beloningsaspecten een groot belang wordt gehecht. Hieruit blijkt de sterke wederzijdse invloed, die de werkoriëntatie en de feitelijke werksituatie op elkaar hebben. Naar dit proces van wederzijdse beïnvloeding is meer longitudinaal onderzoek noodzakelijk. Een mogelijke reactie is ook een geringere werkmotivatie en verlaging van de produktiviteit. Vaak zijn ook collectieve reacties waar te nemen, onder andere tot uiting komend in het feit, dat beroepsorganisaties zich nog sterker maken om de eigen belangen te behartigen. Ook bij het overwegen van vertrek uit een werkkring spelen de intrinsieke factoren een belangrijke rol. De redenen van binding aan het werk verwijzen vooral naar de inhoud van het werk. Bij een keuze tussen arbeidstijdverkorting en het aantrekkelijker maken van het werk kiest de meerderheid dan ook voor het laatste.

Bij meer specifieke groepen werknemers vallen de volgende tendensen te constateren. (Ex-)werklozen vinden over het algemeen zowel de beloningsaspecten als de inhoud van het werk belangrijk. Het belangrijkst wordt echter de inhoud van het werk gevonden. Dit blijkt ook uit feitelijk gedrag. Het zijn vooral de hoger-opgeleiden en personen met een hoog niveau van beroep, die de inhoud van het werk belangrijk vinden. Er zijn aanwijzingen uit onderzoek dat een verschuiving in de aard der werkzaamheden ook een verandering in werkoriëntatie met zich meebrengt. Ten slotte valt bij (ex-)werklozen op, dat ze zeer afwijzend staan tegenover werk met inconveniënten. Vooral werk aan de lopende band en werk met stank of lawaai wordt afgewezen. De bereidheid werk in ploegendienst te aanvaarden is eveneens gering. De bereidheid om werk met inconveniënten te aanvaarden is bij de werkzame beroepsbevolking ook laag.

Naarmate produktiewerkers meer vrijheid hebben en zelfstandiger kunnen beslissen bij het eigen werk, gaat men meer belang hechten aan intrinsieke aspecten. Jongeren vinden vooral de werksfeer belangrijk, maar ook de promotiemogelijkheden en de beloning. Ook de mate van autonomie vindt men van belang. Bij academici (in het bedrijfsleven) is een professionele oriëntatie niet overheersend bij de keuze van de eerste baan. Ongeveer één derde kiest om professionele motieven de eerste baan, terwijl bij iets meer dan één derde arbeidsextrinsieke factoren de doorslag geven.

In het begin van deze samenvatting hebben wij erop gewezen, dat arbeidsextrinsieke factoren bij de positiekeuze erg belangrijk zijn. Dit geldt blijkbaar ook voor academici in het bedrijfsleven.

Het onderzoek onder academici is aanleiding geweest om te wijzen op collectieve reacties. Onder bedreigende omstandigheden worden via groepsvorming de krachten gebundeld om de eigen positie te verdedigen. Processen, die tot ongelijkheid op de arbeidsmarkt leiden, zijn dus niet alleen terug te voeren op de relatieve machtspositie van werkgevers/werknemers. Van groot belang - mogelijk van groter belang - is de relatieve machtspositie van groepen werknemers tegenover elkaar. Dit hoofdstuk kort samenvattend komen wij tot de volgende hoofdconclusies. De centrale vraag van dit hoofdstuk is, welk belang de werknemers aan verschillende kenmerken van de arbeidssituatie hechten. De zo algemeen geformuleerde vraag is niet te beantwoorden. Het antwoord is namelijk zeer sterk afhankelijk van de omstandigheden, waarin betrokkenen verkeren. In een sterk routinematige, weinig uitdagende werksituatie treft men in hoofdzaak een extrinsieke werkoriëntatie aan. Wij zien dan dat werknemers door lonen worden geobsedeerd. In een werksituatie, die in voldoende mate tegemoet komt aan de behoefte aan inkomen en tegelijkertijd aan de meer intrinsieke behoefte, overheerst de intrinsieke oriëntatie. Deze verbanden kunnen voor een gedeelte ook verklaard worden door een selectie vooraf: men zoekt werk volgens zijn behoeften.

De conclusie dat de werknemer van de jaren zeventig afwijzend staat tegenover werk met inconveniënten geldt vrij algemeen. Dit sluit niet uit, dat een minderheid van de beroepsbevolking werk met inconveniënten aanvaardt, namelijk wanneer de "kosten" van werk met inconveniënten worden gecompenseerd door de "baten", zoals zelfstandigheid in het werk en hoog loon. Het probleem bij deze compensaties - met name de compensaties in de financiële sfeer - is echter, dat de bezwaren van dit soort werk niet weggenomen worden en dat derhalve de "kosten" niet lager worden. Wanneer nu door de veranderingen in werkoriëntatie deze "kosten" steeds hoger worden dan zullen de "baten" ook steeds hoger moeten worden. Een éénmalige herziening van loonverhoudingen voldoet dus niet om problemen in de personeelsvoorziening voor dit soort werk te voorkomen.

5. De verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie

5.1. Inleiding

Wij gaan nu in op de vraag, hoe de kenmerken van de arbeidssituatie verdeeld zijn over werknemers. In dit hoofdstuk wordt vooral gebruik gemaakt van de arbeidskrachtentelling 1973 van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Als belangrijkste criterium om werknemers onder te verdelen wordt in de tot nu toe gepubliceerde tabellen van de arbeidskrachtentelling vooral de bedrijfssector gebruikt. In het onderhavige hoofdstuk zal dan ook de bedrijfssector de belangrijkste ingang zijn. Waar mogelijk zullen ook andere ingangen gebruikt worden om werknemers onder te verdelen, zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en (niveau van het) beroep. Met name de ingang beroepsgroep lijkt van belang. Deze stelling is te verduidelijken met de opvattingen van Mok. "De beroepenstructuur is de ruggegraat van de klassestructuur, zelfs van de gehele beloningsstructuur van de moderne westerse samenleving In industriële maatschappijen kunnen beroepen, als kristallisatiekernen van de arbeidsverdeling, worden gezien als de vaste vormen waarin de sociale ongelijkheid is versterkt en voor de leden van de samenleving zichtbaar is gemaakt. Zolang de economische organisatie van de samenleving vraagt om een min of meer ingewikkelde arbeidsverdeling zal een statusdifferentiatie blijven bestaan op basis van beroepen" (70).

Gezien het gebrek aan gegevens moeten wij er van afzien om beroep als belangrijkste indelingscriterium te gebruiken. Het is aan te bevelen om via vervolgonderzoek op dit project - bijvoorbeeld via literatuurstudie en secundaire analyse van onderzoeksgegevens - deze ingang van beroepen centraal te stellen bij de problematiek van de verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie. Overigens dient men te beseffen, dat een beroepenindeling en een indeling naar bedrijfssectoren elkaar sterk overlappen.

Zoals gezegd wordt in dit hoofdstuk vooral de ingang van bedrijfssector centraal gesteld. Het lijkt ons daarom nuttig, eerst kort in te gaan op de vraag, hoe groepen werknemers verdeeld zijn over deze bedrijfssectoren. Dit probleem stellen wij in paragraaf 5.2. aan de orde. De werknemers zullen onderscheiden worden naar: geslacht, leeftijd en geslacht, opleidingsniveau en geslacht. Met de wetenschap welke werknemers vooral in de verschillende sectoren werkzaam zijn, zullen wij in paragraaf 5.3. ingaan op de verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie over de werknemers die in de verschillende sectoren werkzaam zijn. In deze paragraaf zullen waar mogelijk ook andere ingangen dan bedrijfssector gebruikt worden om werknemers onder te verdelen. In paragraaf 5.3. zullen wij een onderscheid aanbrengen tussen objectieve indicatoren voor de kenmerken van arbeidsplaatsen en subjectieve indicatoren. Tot de objectieve indicatoren rekenen wij: gegevens over inkomen en minimuminkomen, over arbeidsduur, over de mate, waarin ploegdienst voorkomt. Ook gegevens over ziekteverzuim

rekenen wij tot de objectieve indicatoren. Zij geven op indirecte wijze een aanwijzing voor de kwaliteit van het werk. Subjectieve indicatoren zijn gegevens over de beleving van de intrinsieke en extrinsieke aspecten in het werk en van de mate, waarin inconveniënten aanwezig zijn.

Met dit hoofdstuk stellen wij de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt centraal. "De arbeidsmarkt helpt werknemers een arbeidspositie te verkrijgen en aldus aanspraken te verwerven op inkomen, zekerheid, prestige en andere maatschappelijke verdelingsobjecten", aldus Den Broeder (71). "Niet alleen voor de toekenning van inkomensaanspraken maar in veel ruimere zin is de arbeidsmarkt te beschouwen als een verdelingsmechanisme. De arbeidsmarkt is in de huidige samenleving één van de belangrijkste mechanismen voor de toewijzing van sociale posities en daardoor één van de belangrijkste determinanten voor de structurering van de maatschappelijke verdelingssituatie, met name ten aanzien van verdelingsobjecten als inkomen, bestaanszekerheid, beroepsprestige en carrièremogelijkheden. In een samenleving die structureel een belangrijke plaats en cultureel een belangrijke waarde aan de arbeid toekent is deelneming aan het arbeidsproces een voorwaarde om naar eigen besef en in de ogen van anderen tot een volwaardig lid van de samenleving uit te groeien" (72).

In hoofdstuk 3 hebben wij reeds de verschillen in deelname aan het arbeidsproces aan de orde gesteld. Met dit hoofdstuk hopen wij nader inzicht te geven in de ongelijkheid van beloningen, zowel intrinsieke als extrinsieke beloningen. Naar de opvatting van Hamaker stellen wij hiermee de verdelingsproblematiek in zijn volle omvang aan de orde (79). Toch zijn wij van mening dat met hoofdstuk 3 en dit hoofdstuk de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt nog onvoldoende belicht is. Belangrijke vragen blijven nog te beantwoorden. Hoe beleven niet-werkenden, zoals werklozen en arbeidsongeschikten, hun arbeidsloos bestaan? Is het inderdaad zo, zoals Den Broeder vermoedt, dat deelneming aan het arbeidsproces volgens betrokkenen zelf een voorwaarde is om een volwaardig lid van de samenleving te zijn? Hoe ziet de gemiddelde Nederlander werklozen en arbeidsongeschikten vergeleken met werkenden? En wat voor gevolgen heeft het deelnemen aan het arbeidsproces voor materiële verdelingsobjecten, zoals bezit? Is het bezit bij werkenden mede afhankelijk van de positie, die men in het arbeidsbestel inneemt? Ook deze vragen verwijzen naar de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt. In het volgende hoofdstuk zullen zij aan de orde gesteld worden.

5.2. De verdeling over bedrijfssectoren van werknemers, onderscheiden naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau

5.2.1. De verdeling naar geslacht

In de volgende tabellen (tabel 14 t/m 18) worden concentratie-indices gebruikt. In de onderste regel staat steeds het percentage vermeld, dat van de totale groep in de verschillende sectoren werkt. Dit percentage is in de tweede regel van onder op 100 gesteld. Vervolgens

wordt het percentage voor een afzonderlijke groep gedeeld door het percentage voor de totale groep; de uitkomst wordt daarna vermenigvuldigd met 100. Uit tabel 14 is af te lezen, dat van de totale beroepsbevolking 24,71% in de overige diensten werkt. Bij de mannen is dit percentage 18,4%. De concentratie-index voor de mannen bij de overige diensten is dus: $\frac{18,4}{24,71} \times 100 = 74$. De concentratie-index voor de vrouwen is 185. Dit betekent dat van de vrouwen een veel hoger percentage dan 24,71% in de overige diensten werkt, namelijk ongeveer $1,85 \times 24,71\% = 46\%$.

Tabel 14. Concentratie-indices van de economische activiteit voor werknemers naar geslacht.

	landbouw en visserij	delfstofwinning, industrie, ambacht, openbare nutsbedr.	bouwnijverheid en installatiebedr.	handel, horeca en reparatiebedr.	transport, opslag en communikat	banken, verzekeringen en zakelijke dienstverl.	overige diensten
mannen	124	112	127	89	119	90	74
vrouwen	23	62	13	135	39	133	185
totaal	100	100	100	100	100	100	100
	(2,053%)	(30,624%)	(12,589%)	(14,970%)	(7,061%)	(7,143%)	(24,713%)

Bron: Arbeidskrachtentelling 1973; sociale maandstatistiek, juni 1975.
Werknemers: personen met beroep als voornaamste activiteit, exclusief militairen in dienst voor eerste oefening.

Geslacht is een vrij belangrijk criterium om werknemers over bedrijfssectoren te verdelen. Vrouwen zijn vergeleken met mannen veel meer werkzaam in: "overige diensten", handel, horeca en reparatiebedrijven en banken, verzekeringen en zakelijke dienstverlening. In de overige bedrijfstakken, met name in de bouwnijverheid en de landbouw, zijn ze sterk ondervertegenwoordigd.

5.2.2. De verdeling naar leeftijd en geslacht

Tabel 15 en 16 geven informatie over de vraag, in hoeverre leeftijdsgroepen ongelijk verdeeld zijn over bedrijfssectoren. Bij de tabel voor de mannen, tabel 15, blijkt het volgende. Jongeren beneden 25 jaar zijn relatief sterk aangewezen op werk in de bouwnijverheid, de handel enz.; met name in de overige diensten zijn zij ondervertegenwoordigd. Ouderen boven 44 jaar komen relatief veel voor bij overige diensten en bij de industrie; zij zijn met name in de bouw en in de handel enz. ondervertegenwoordigd.

Bij de vrouwelijke werknemers zien wij de volgende tendensen. De vrouwen van jonger dan 20 jaar zijn sterk vertegenwoordigd in de handel, horeca en ook in de industrie en bank- en verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening.

Naarmate vrouwen ouder zijn, zijn zij minder sterk in deze sectoren vertegenwoordigd en zijn zij meer aangewezen op werk in de overige diensten.

Naar aanleiding van tabel 15 en 16 merken wij nog op dat de verschillen in concentratie-indices naar leeftijdsgroep geringer zijn dan de verschillen in concentratie-indices naar geslacht in tabel 14. Geslacht is dus een veel belangrijker criterium voor verdeling van werknemers over bedrijfssectoren dan leeftijd: wat de verdeling over sectoren betreft is de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen groter dan de ongelijkheid tussen leeftijdsgroepen.

Tabel 15. Concentratie-indices van de economische activiteit voor mannelijke werknemers beneden 65 jaar, naar leeftijdsgroep.

	landbouw en visserij	delfstof- winning, industrie, ambacht, openbare nutsbedr.	bouw- nijver- heid en instal- latie- bedr.	handel, horeca en repa- ratie- bedr.	trans- port, opslag en com- munica- tiebedr.	banken, verze- keringen en zake- lijke dienst- verlen.	ove- rige dien- sten
jonger dan 20 jaar	149	97	144	150	58	93	44
20-24 jaar	120	86	124	125	96	108	83
25-34 jaar	84	92	108	107	102	110	100
35-44 jaar	84	106	94	90	111	92	101
45-54 jaar	85	112	72	77	108	95	119
55-59 jaar	132	105	79	79	93	95	124
60-64 jaar	160	106	90	85	87	88	110
Totaal	100	100	100	100	100	100	100
	(2,545%)	(34,582%)	(16,182%)	(13,418%)	(8,436%)	(6,436%)	(18,400%)

Bron: Zie tabel 14.

Tabel 16. Concentratie-indices van de economische activiteit voor vrouwelijke werknemers beneden 65 jaar, naar leeftijdsgroep.

	landbouw en visserij	delfstof- winning, industrie, ambacht, openbare nutsbedr.	bouw- nijver- heid en instal- latie- bedr.	handel, horeca en repa- ratie- bedr.	trans- port, opslag en com- munica- tiebedr.	banken, verze- keringen en zake- lijke dienst- verlen.	ove- rige dien- sten
jonger dan 20 jaar	-	119	-	141	-	118	70
20-24 jaar	-	107	-	97	-	115	95
25-34 jaar	-	97	-	79	-	90	112
35-44 jaar	-	92	-	79	-	83	115
45-54 jaar	-	78	-	82	-	74	125
55-59 jaar	-	58	-	70	-	73	139
60-64 jaar	-	-	-	70	-	-	185
Totaal	100	100	100	100	100	100	100
	(0,356%)	(18,624%)	(1,542%)	(20,522%)	(2,847%)	(9,727%)	(46,382%)

Bron: Zie tabel 14.

5.2.3. De verdeling naar geslacht en opleidingsniveau

Tabel 17 en 18 geven inzicht in de verdeling over bedrijfssectoren van werknemers, onderscheiden naar opleidingsniveau en geslacht.

De laagst opgeleide groep bij de mannen is vooral oververtegenwoordigd in de landbouw, transportbedrijven, de industrie en de bouwnijverheid. In het bank- en verzekeringswezen en de overige diensten is deze groep sterk ondervertegenwoordigd. De groepen met een hogere opleiding zijn in deze laatste sectoren sterk oververtegenwoordigd. Van personen met middelbaar niveau van opleiding is de kans relatief groot dat zij in de zakelijke dienstverlening en in het bank- en verzekeringswezen werk hebben:

- ruim 5,6 x zo groot als voor de groep met basis- en lager niveau van opleiding;
- ruim 2,7 x zo groot als voor de groep met uitgebreid lager niveau van opleiding;
- ruim 1,6 x zo groot als voor de groep met semi-hoger en hoger niveau van opleiding.

Personen met semi-hoger en hoger niveau van opleiding hebben een relatief grote kans op werk bij de overige diensten:

- 6,7 x zo groot als voor de groep met basis- en hoger niveau van opleiding;
- 4,3 x zo groot als voor de groep met uitgebreid lager niveau van opleiding;
- 2,4 x zo groot als voor de groep met middelbaar opleidingsniveau.

Ook bij de vrouwen zien wij, dat personen met semi-hoger en hoger niveau van opleiding vooral aangewezen zijn op werk bij de overige diensten: zij vinden voor 95% werk in deze sector. Vrouwen met basis- en lager niveau van opleiding zijn sterk oververtegenwoordigd in de industrie, de handel en horeca.

Tabel 17. Concentratie-indices van de economische activiteit voor mannelijke werknemers beneden 65 jaar, naar opleidingsniveau.

	landbouw en visserij	delfstof- winning, industrie, ambacht, openbare nutsbedr.	bouw- nijver- heid en instal- latie- bedr.	handel, horeca en repa- ratie- bedr.	trans- port, opslag en com- munica- tiebedr.	banken, verze- keringen en zake- lijke dienst- verlen.	ove- rige dien- sten
basis- en la- ger niveau	143	118	117	103	128	44	49
uitgebreid lager niveau	93	101	120	113	97	91	77
middelbaar niveau	66	84	49	101	76	247	139
semi-hoger en hoger niveau	14	51	23	33	39	152	331
Totaal	100	100	100	100	100	100	100
	(2,580%)	(34,501%)	(16,255%)	(13,417%)	(8,478%)	(6,377%)	(18,393%)

Bron: Zie tabel 14.

Tabel 18. Concentratie-indices van de economische activiteit voor vrouwelijke werknemers beneden 65 jaar, naar opleidingsniveau.

	landbouw en visserij	delfstofwinning, industrie, ambacht, openbare nutsbedr.	bouwnijverheid en installatiebedr.	handel, horeca en reparatiebedr.	transport, opslag en communicatiebedr.	banken, verzekerings- en zakelijke dienstverlen.	overige diensten
basis- en lager niveau	-	152	-	124	-	74	74
uitgebreid lager niveau	-	108	-	123	-	135	76
middelbaar niveau	-	43	-	52	-	95	148
semi-hoger en hoger niveau	-	7	-	6	-	27	206
Totaal	100 (0,473%)	100 (18,817%)	100 (1,657%)	100 (20,473%)	100 (2,722%)	100 (9,822%)	100 (46,036%)

Bron: Zie tabel 14.

De tabellen 17 en 18 laten uitkomen, dat de verschillen in concentratie-indices naar opleidingsgroep vrij aanzienlijk zijn. Aan de conclusie dat geslacht een belangrijk criterium is voor verdeling van werknemers over bedrijfstakken kunnen wij dus toevoegen, dat ook opleidingsniveau een belangrijk criterium is.

De tabellen 17 en 18 kan men ook van een andere kant benaderen door zich af te vragen hoe de samenstelling van het personeelsbestand naar opleidingsniveau is per sector. Hierbij zien wij af van de landbouwsector.

Bekijken wij de tabel voor de mannen. Afgezien van de landbouwsector neemt vooral de transportsector per duizend mannelijke werknemers veel personen met basis- en lager niveau van opleiding op:

- 2,9 x zoveel als in de zakelijke dienstverlening ($2,9 = \frac{128}{44}$);
- 2,6 x zoveel als de overige diensten;
- 1,2 x zoveel als de handel en horeca;
- 1,1 x zoveel als de industrie en de bouwnijverheid.

De bouwnijverheid neemt per 1000 mannelijke werknemers relatief veel personen op met uitgebreid lager niveau van opleiding:

- 1,6 x zoveel als de overige diensten;
- 1,3 x zoveel als de zakelijke dienstverlening;
- 1,2 x zoveel als de transportbedrijven e.d. en als de industrie.

Het is vooral de zakelijke dienstverlening die per 1000 mannelijke werknemers veel personen met middelbaar opleidingsniveau opneemt:

- 5 x zoveel als de bouwnijverheid;
- 3,3 x zoveel als de transportbedrijven e.d.;
- 2,9 x zoveel als de industrie;
- 2,5 x zoveel als de handel en horeca;
- 1,8 x zoveel als de overige diensten.

De overige diensten nemen per 1000 mannelijke werknemers veel personen met semi-hoger en hoger niveau van opleiding op:

- 14,4 x zoveel als de bouwnijverheid
- 10,0 x zoveel als de handel en horeca;
- 8,5 x zoveel als de transportbedrijven e.d.;
- 6,5 x zoveel als de industrie;
- 2,2 x zoveel als de zakelijke dienstverlening.

5.3. De verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie

5.3.1. De verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie: objectieve indicatoren

5.3.1.1. De arbeidsduur

In hoofdstuk 3 is naar voren gekomen, dat er van een toenemende opdeling van de beroepsbevolking in werkenden en niet-werkenden sprake is. Door veel schrijvers werd enkele jaren geleden een heel andere ontwikkeling verwacht, namelijk de ontwikkeling dat de gemiddelde arbeidsduur van de werkenden sterk zou teruglopen. De daling in de gemiddelde arbeidsduur is echter de afgelopen jaren beperkt gebleven. Voor de arbeiders in de nijverheid, detailhandel, groothandel en het rijdend personeel is de arbeidsduur in tien jaar met 5 à 7% afgenomen, dus ruim $\frac{1}{2}$ % per jaar; bij de beambten in deze sectoren is de afname 0,1% à 0,3% per jaar. Een sterkere afname zien wij bij het varend personeel en de overige arbeiders in het vervoer: ruim 1% per jaar (74). De toename van de niet-actieve beroepsbevolking is de laatste jaren dan ook veel sterker dan de daling van de gemiddelde arbeidsduur bij de werkenden. De ontwikkeling is dus eerder dat de beroepsbevolking opgedeeld wordt in twee subgroepen dan dat de arbeidsduur per werkende afneemt. Gelet op deze ontwikkeling is het juist van groot belang na te gaan hoe de arbeidsduur verdeeld is over de werkenden.

De gemiddelde arbeidsduur voor arbeiders is langer dan die voor beambten. In bepaalde gevallen is het verschil aanzienlijk: in oktober 1973 was de gemiddelde arbeidsduur per week voor arbeiders, die tot het varend personeel behoren, 53,6 uur, terwijl deze voor beambten in het vervoer 40,8 uur was (75). De arbeidskrachtentelling 1973 geeft meer informatie over de wekelijkse arbeidsduur naar bedrijfstak en geslacht. In de volgende tabel zijn gegevens opgenomen over de wekelijkse arbeidsduur in het voorjaar van 1973 voor in loondienst werkzame personen met beroep als voornaamste activiteit.

Vooraf bij de overige diensten en de zakelijke dienstverlening treft men veel werknemers aan met een relatief korte arbeidsduur. Vrouwen werken vaak korter dan mannen. Dit geldt binnen alle bedrijfstakken. De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen wat de participatiegraad betreft zet zich voort in de ongelijkheid in arbeidsduur. Stellen wij alle functies van begin 1973 op 100, inclusief de functies die bezet worden door de beroepsbevolking met beroep als nevenactiviteit. De vrouwen bezetten 27% van dit totaal aantal functies. Van alle

Tabel 19. De wekelijkse arbeidsduur in het voorjaar van 1973 voor in loondienst werkende personen met beroep als voornaamste activiteit, naar bedrijfstak en geslacht (in procenten).

	landbouw en visserij		delfstofwinning, industrie, ambacht, openbare nutsbedr.		bouw- nijverheid en installatiebedr.		handel, horeca en reparatiebedr.		trans- port, opslag en kommunika- tiebedr.		banken, verzeke- ringen en zakelijke dienst- verlening		overige diensten		totaal	
	m.	vr.	m.	vr.	m.	vr.	m.	vr.	m.	vr.	m.	vr.	m.	vr.	m.	vr.
onbekend	4	-	1	1	1	-	2	1	5	-	2	1	2	2	2	2
1-14 uur	-	-	-	1	-	-	-	3	-	-	-	2	-	7	-	5
15-19 uur	-	-	-	2	-	-	-	3	-	-	-	2	-	5	-	4
20-24 uur	-	-	1	7	-	-	1	8	-	-	1	9	1	11	1	9
25-29 uur	-	-	-	3	-	-	-	4	-	-	1	4	5	8	1	6
30-34 uur	1	-	1	7	1	-	1	6	-	-	1	7	5	7	2	6
35-39 uur	1	-	1	6	1	-	2	6	2	-	4	9	5	5	2	6
40-44 uur	51	-	83	68	80	-	61	54	66	-	74	63	64	46	73	54
45-49 uur	20	-	9	4	12	-	19	12	12	-	7	2	8	7	11	7
50 uur of meer	23	-	4	1	4	-	14	3	14	-	9	1	9	3	8	1
totaal	100	-	100	100	99	-	100	100	99	-	99	100	99	101	100	100

Bron : C. B. S. : Sociale Maandstatistiek, juni, 1975, blz. 337.

uren, die in deze functies gewerkt werden, namen de vrouwen ongeveer 22% voor hun rekening.

Part-time arbeid komt dus vooral bij vrouwen voor. Onder part-time arbeid wordt verstaan arbeid met een geringere wekelijkse arbeidsduur dan 35 uur per week. Bij de mannelijke beroepsbevolking in 1973 verrichte 5% part-time arbeid (al of niet gedurende het gehele jaar), bij de vrouwelijke beroepsbevolking 39%. Dit betekent dat 73% van alle part-time banen in Nederland door vrouwen vervuld worden. Part-time arbeid valt dus voor een groot deel samen met vrouwenarbeid. De beroepsarbeid door vrouwen is sinds 1960 vooral bij de gehuwde vrouwen toegenomen (76). Tevens is te constateren dat de part-time arbeid bij de werkende vrouwen sinds 1960 is gestegen (77). De beroepsarbeid door gehuwde vrouwen neemt dus toe en wordt bovendien in toenemende mate in de vorm van part-time arbeid gerealiseerd. Volgens de gegevens van de Volkstelling 1960 komt part-time arbeid aanzienlijk vaker voor bij vrouwen in handarbeidersfuncties dan in employee-functies (41,7% versus 22,3%). Voor een deel is dit toe te schrijven aan het feit dat werkende vrouwen in employee-functies grotendeels toch full-time blijven werken, ook als zij een gezin met kleine kinderen hebben. Bij de vrouwen in handarbeidersfuncties daarentegen is het percentage dat part-time in plaats van full-time werkzaam is aanzienlijk hoger wanneer zij een gezin met kleine kinderen hebben dan wanneer zij dit niet hebben.

Bij een in 1973 gehouden onderzoek onder 9 bedrijven kwam een vrij homogeen beeld betreffende de kenmerken van part-timers naar voren (78). Part-timers waren in het algemeen vrouwen, gehuwd en gemiddeld ouder dan full-timers. Zij hadden veelal of geen kinderen of kinderen die ouder waren dan zes jaar. De opleiding lag op het niveau van L.O., L.B.O., L.A.V.O., of M.A.V.O./M.U.L.O.-niveau. Blijkens een postenquête bij 960 bedrijven bleken op de lagere functieniveaus percentueel meer part-timers voor te komen dan op de hogere. Ook voor de toekomst verwachten deze bedrijven op de lagere niveaus meer uitbreiding van part-time arbeid te kunnen realiseren dan op de hogere niveaus. Deze gegevens komen overeen met de door De Jong e.a. geciteerde resultaten van een onderzoek dat in 1971 door het Gewestelijk Arbeidsbureau te Utrecht in samenwerking met de werkgroep "Dolle Mina" bij 153 grote bedrijven werd uitgevoerd. Blijkens dit onderzoek verrichte de helft van de part-timers ongeschoold of geoefende arbeid. 40% Van de bedrijven achtte een uitbreiding van het part-time werken mogelijk. Hierbij werd dan in de eerste plaats aan eenvoudige werkzaamheden gedacht. Bovenstaande verwachtingen bij de bedrijven omtrent ontwikkelingen in de omvang van part-time arbeid lijken in tegenspraak met de verwachtingen van degenen die part-time werk voor het merendeel verrichten. Bij een onderzoek in 1974 (79) bleek namelijk dat werkende vrouwen een aanzienlijke afname van ongeschoolde arbeid voor vrouwen in de nabije toekomst (over 5 jaar) voorzagen. Gegeven echter de huidige situatie, waarin vrouwen die part-time werkzaam zijn vooral lagere functies bezetten en gegeven de verwachting van het bedrijfsleven dat uitbreiding van het aantal part-time functies vooral op dit lage functieniveau plaats zal vinden, lijkt aan de verwachting van deze

vrouwen slechts voldaan te kunnen worden als zij in toenemende mate full-time in plaats van part-time zouden gaan werken. De groep vrouwen uit het onderzoek van d'Ancona verwacht echter over 5 jaar nog voor 27% (versus nu 22%) part-time werkzaam te zullen zijn. 17% Verwacht over 5 jaar full-time werkzaam te zullen zijn (versus 10% nu). Hier lijkt derhalve een discrepantie te ontstaan tussen datgene wat de vrouwen willen en datgene wat mogelijk is (datgene wat hen vanuit het bedrijfsleven aangeboden wordt).

5.3.1.2. Inkomen en minimumloon

In paragraaf 5.1. van dit hoofdstuk is in navolging van Mok gesteld, dat beroepen gezien kunnen worden als de vaste vormen waarin de sociale ongelijkheid is verstarde. Bij het onderwerp inkomensongelijkheid is het daarom van belang de verschillende beroepsgroepen met elkaar te vergelijken. Voor zover ons bekend ontbreken echter ook hier recente gegevens. Wij grijpen hier terug op een artikel van Hartog (80), die een onderzoek heeft verricht naar de inkomensongelijkheid van beroepsgroepen tussen 1952 en 1967.

Onder inkomen dient men te verstaan het bruto inkomen: buitengewone lasten, giften en de te betalen belasting zijn niet in mindering gebracht, terwijl de kinderbijslag wel is opgenomen. De volgende tabel ontlene wij aan gegevens van Hartog.

Tabel 20. Index gemiddeld inkomen en variatie-coëfficiënt naar beroepsgroepen 1952 en 1967.

	index gemiddeld		variatie-coëfficiënt (standaarddeviatie/ gemiddelde)	
	1952	1967	1952	1967
Directeuren van N.V.'s	7.26	4.98	1.613	1.024
Vrije beroepen	4.46	6.91	0.863	0.685
Onderwijzend personeel m.o. + h.o.	1.98	2.43	0.696	0.699
Zelfstandigen	1.60	1.76	1.500	1.144
Handelsreizigers enz.	1.52	1.39	1.451	0.551
Ambtenaren in algemene dienst	1.25	1.36	0.765	0.670
Onderwijzend personeel L.O.	1.21	1.35	0.560	0.558
Administratief personeel	0.96	0.90	1.018	0.757
Overige employees	0.88	1.00	0.978	0.922
Zonder beroep	0.87	0.67	3.184	2.154
Gepensioneerden	0.72	0.73	1.686	1.056
Overige arbeiders	0.70	0.75	0.550	0.509
Arbeiders landbouw	0.61	0.55	0.532	0.661
Totaal	1.00	1.00	1.682	1.195

In 1952 staan directeuren van N.V.'s duidelijk aan de top wat het gemiddeld inkomen betreft: zij verdienen 11,9 maal zoveel als landbouwarbeiders. In 1967 hebben de vrije beroepen het hoogste gemiddeld inkomen; de landbouwarbeiders en de personen zonder beroep zijn nog verder achterop geraakt. De relatieve positie van onderwijzend personeel, ambtenaren, zelfstandigen, overige employeés en arbeiders is verbeterd.

De spreiding in inkomen is in 1952 groot onder personen zonder beroep, gepensioneerden, directeuren N.V.'s, zelfstandigen en handelsreizigers. Bij landbouwarbeiders, overige arbeiders en onderwijzend personeel is de spreiding gering. De spreiding in inkomen binnen beroepsgroepen is in 1967 geringer dan in 1952, behalve voor de landbouwarbeiders. Ook voor het totaal is de spreiding geringer vergeleken met de spreiding in 1952. Er is dus sprake van een daling van de inkomensongelijkheid tussen 1952 en 1967.

Vermeldenswaard is nog de bevinding van Hartog, dat er bij arbeiders geen uitloop van betekenis is naar de hogere inkomens.

Tussen de beroepsgroepen zijn er dus duidelijk verschillen in inkomens. Deze inkomensverschillen tussen beroepsgroepen zullen gedeeltelijk teruggevoerd kunnen worden op verschillen in "human capital", verschillen in opleiding en in produktiviteit. Terecht stelt Doeringer (81) echter dat het probleem van lage betaling meer inhoudt dan een eenvoudige samenhang tussen opleiding en inkomen. Niet alle werknemers kunnen de opleiding in equivalente inkomens vertalen. Doeringer stelt dat dit bijvoorbeeld voor vrouwen geldt. Er zijn aanwijzingen dat dit ook voor Nederland opgaat. In 1974 bevonden zich onder de vrouwelijke beroepsbevolking relatief veel meer minimumloontrekkers dan onder de mannelijke beroepsbevolking: 22% respectievelijk 5% (82). Dit grote verschil kan moeilijk volledig verklaard worden uit verschillen in opleiding. Immers, de verschillen in opleiding tussen de vrouwelijke en mannelijke beroepsbevolking zijn gering. Naar aanleiding van het vermelde resultaat uit het onderzoek minimumloontrekkers van het C.B.S. merken wij op, dat bij werknemers met een onvolledige werkweek het loon per uur in aanmerking werd genomen. Indirect is ook rekening gehouden met de leeftijd, omdat voor jeugdige werknemers (15-22 jaar) het wettelijk minimumloon per leeftijdjsjaar wordt vastgesteld. Een bepaald vast patroon keert - aldus Doeringer - ook steeds weer terug als men het loonniveau naar bedrijfstak bestudeert. Ook dit verschil kan moeilijk volledig verklaard worden uit verschillen in opleiding en vakbekwaamheid.

Een complex geheel van factoren is verantwoordelijk voor de ongelijkheid in inkomen, dus zeker niet alleen het opleidingsniveau. Dit alles is voor Doeringer aanleiding inkomensongelijkheid te interpreteren in termen van de theorie van de dubbele arbeidsmarkt. Doeringer stelt het volgende (83).

Recent onderzoek in de V.S. heeft de hypothese opgeleverd, dat de effecten van lage opleiding en discriminatie cumulatief zijn en dat het verschil tussen het inkomen van de bevoorrechte en benadeelde werknemers groter wordt in de jaren na het betreden van de arbeidsmarkt, ten gevolge van verschillen in "on-the-job-training", in carrièrepatronen en mobiliteitsgedrag.

De meeste bevoordeelde groepen bereiken een hoger inkomen niet door verandering van werkgever, maar door binnen het bedrijf aldoende te leren en door interne promotie. De benadeelde werknemers blijven aangewezen - of ze nu van werk veranderen of niet - op werk waarin de promotiekansen gering zijn; zij krijgen ook weinig scholing binnen het bedrijf. Kortom: de eerste groep bevindt zich op de primaire arbeidsmarkt, waarin de banen gekenmerkt worden door (84) "hoge beloning, goede secundaire arbeidsvoorwaarden, prettige werkomstandigheden, stabiliteit, werkzekerheid en gunstige carrière-perspectieven. De secundaire markt omvat veel minder aantrekkelijke banen. Daar worden lagere lonen geboden, gelden slechtere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, fluctueert de werkgelegenheid sterker en op kortere termijn en gaat het meestal om "dead-end-jobs" of om banen met een korte carrière-lijn".

Verschillen in recrutering, promotie en scholingspraktijken tussen bedrijven verklaren waarom opleiding, bedrijfsscholing, discriminatie, verloop en inkomen samengaan (85). Bedrijven met gestructureerde interne arbeidsmarkten trekken werknemers aan voor de entry-jobs; via scholing en promotie worden de overblijvende functies intern opgevuld; ongeschoolde werknemers worden op de externe markt gerecruteerd. Bedrijven, die weinig bedrijfsspecifieke vaardigheden vereisen, zullen niet in bedrijfsopleiding investeren en trekken de meeste werknemers van de externe arbeidsmarkt aan. Zij hebben een open interne arbeidsmarkt. Zij hebben dan ook vaak te maken met een hoog verloop, waartegenover de werkgever overigens vrij onverschillig staat mede gezien de geringe investeringen in het personeel. Gestructureerde interne arbeidsmarkten komen vooral in de hoog betaalde sectoren voor. Zij selecteren werknemers met de daarbij passende kenmerken, proberen een stabiel werknemersbestand te scholen en trachten het verloop door bedrijfsbindende maatregelen te voorkomen. Open interne arbeidsmarkten vindt men meer in de secundaire sector. Hier wordt weinig scholing geboden en heeft men een hoog verloop. De werkgelegenheidspatronen in beide sectoren zijn zichzelf versterkend.

Het onderscheid tussen hoge lonen en lage lonen sectoren kan daarom - aldus Doeringer - geïnterpreteerd worden als een rationeel antwoord door werknemers op verschillende werkgelegenheidskansen en door werkgevers op zowel technologieën die lage niveaus van bedrijfs-specifieke scholing vereisen als op een instabiel personeelsbestand.

Dat een indeling naar bedrijfssector ook voor Nederland van groot belang is in verband met het probleem van inkomensongelijkheid moge blijken uit tabel 21.

In sectoren, zoals de kledingindustrie, de detailhandel, de leder- en schoenindustrie, de reparatie van gebruiksgoederen, en de hout- en meubelindustrie is het gemiddeld inkomen laag. Vooral de eerste twee sectoren zijn sectoren, waarin vrouwen geconcentreerd zijn en vermoedelijk ook veel part-timers. Het percentage minimumloontrekkers is in deze twee sectoren excessief hoog: 36% respectievelijk 43%. Van de vrouwelijke werknemers in de kledingindustrie respectievelijk de detailhandel heeft 45% respectievelijk 57% het minimumloon, van de mannelijke werknemers 11% respectievelijk 27%. Sectoren met een gemiddeld hoog inkomen - zoals delfstofwinning, de aardolie - de

chemische - en basis-metaalindustrie en de openbare nutsbedrijven - hebben een gering percentage vrouwen onder het werknemersbestand en weinig part-timers; ook het percentage minimumloontrekkers is er laag, zowel bij mannen als vrouwen. De laag- en hoog-betaalde sectoren kunnen echter op meer kenmerken nader gedifferentieerd worden. In laag-betaalde sectorén werken relatief veel personen in kleinere bedrijven, terwijl in hoog-betaalde sectoren relatief weinig personen in kleinere bedrijven werken (86). Voorts is er de tendens, dat de kapitaalintensiteit in laag-betaalde sectoren laag is en in hoog-betaalde sectoren hoog (87).

Tabel 21. Verdeling van werknemers met volledige werkweek naar verdiend bruto weekloon in nijverheid en dienstverlenende bedrijven (oktober 1974).

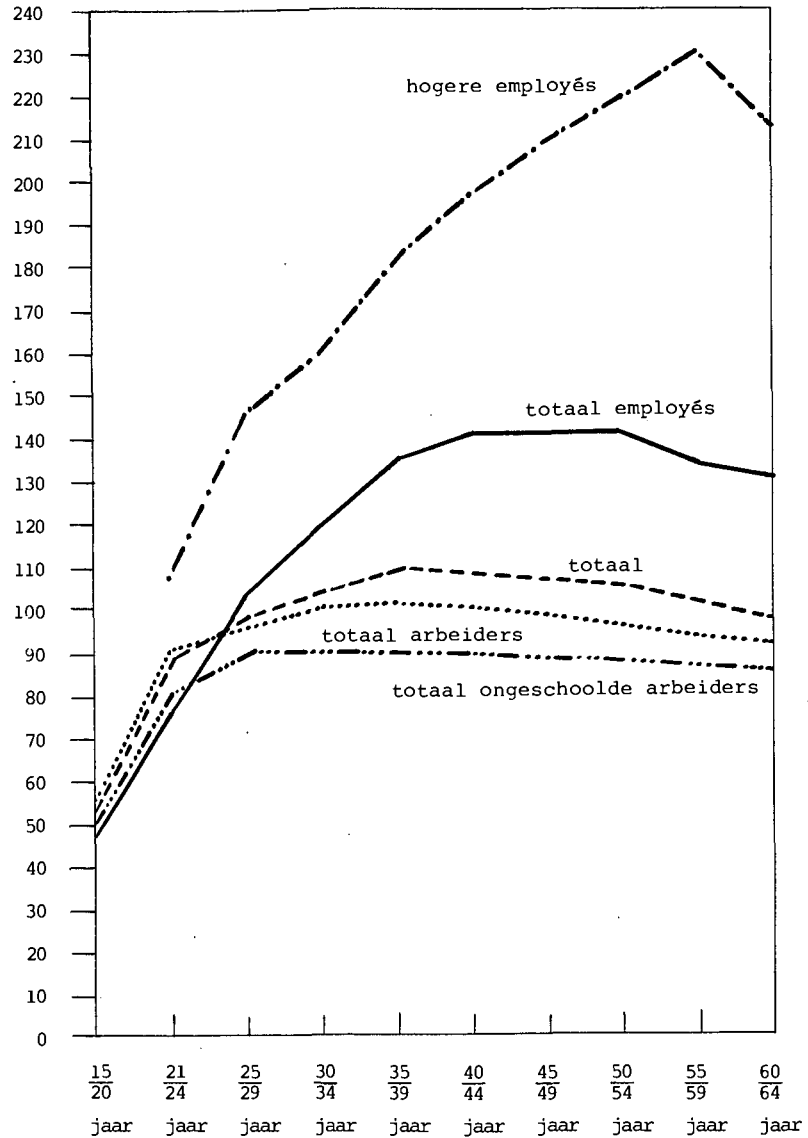
	weekloonklassen in guldens											Totaal	Gemiddeld weekloon
	minder dan 200	200 - 250	250 - 300	300 - 350	350 - 400	400 - 450	450 - 500	500 - 600	600 - 700	700 - 800	800 en meer		
	procenten												gld.
delfstofwinning	0.6	1.0	2.1	8.3	13.5	18.3	17.3	15.3	8.3	3.2	12.1	100	517
Industrie	5.4	4.4	8.1	18.3	21.9	15.0	9.0	9.2	4.1	1.9	2.7	100	406
w. o. kledingindustrie	23.4	16.0	25.5	13.8	8.5	4.9	2.0	3.6	1.0	0.6	0.7	100	288
leder- en schoenenindustrie	8.6	7.6	17.5	32.4	15.3	8.7	4.2	2.8	1.8	0.2	0.9	100	334
hout- en meubelindustrie	6.7	5.4	13.0	27.1	22.0	11.1	5.9	4.6	2.4	0.7	1.1	100	359
aardolie industrie	0.5	0.9	1.7	8.0	11.1	15.6	12.8	21.4	12.5	5.5	10.0	100	538
chemische industrie	2.1	2.5	5.0	14.1	17.2	15.8	11.5	14.8	7.2	3.7	6.1	100	469
basis metaal industrie	1.0	1.3	2.3	7.0	13.8	25.1	19.6	16.5	6.1	3.2	4.2	100	479
Openbare nutsbedrijven	0.2	1.2	1.9	2.9	9.6	19.8	18.4	23.2	11.6	4.3	6.9	100	522
Bouwnijverheid en installatie-bedrijven	4.8	4.0	5.0	11.7	25.6	23.8	12.2	7.7	2.7	1.1	1.4	100	404
Handel	13.1	8.5	15.3	18.9	15.8	10.2	5.8	5.7	3.0	1.4	2.3	100	356
w. o. detailhandel	23.2	12.4	19.5	15.5	12.1	7.3	3.6	2.8	1.5	0.9	1.2	100	305
reparatie van gebruiksg.	10.1	7.9	15.4	21.6	22.0	11.8	4.9	3.5	1.5	0.2	1.1	100	341
Transport, opslag, communicatie	2.4	2.7	6.4	12.2	15.6	17.8	15.4	18.6	4.9	1.8	2.2	100	441
Bank, Verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening	7.2	7.0	11.1	12.7	13.1	9.4	8.3	11.2	7.5	4.3	8.2	100	450
Totaal	7.0	5.4	9.5	16.0	19.1	14.8	9.4	9.5	4.2	2.0	3.1	100	405

Bron : C. B. S. : Sociale Maandstatistiek, 1976, blz. 226.

Doeringer vergelijkt ook de leeftijd-loon profielen van werknemers om na te gaan of secundaire werknemers een geringere toename in inkomen met het toenemen van de leeftijd kennen dan primaire werknemers. Een centrale hypothese is immers, dat de inkomensongelijkheid tussen beide groepen groter wordt in de jaren na het betreden van de arbeidsmarkt. Het loonstructuur onderzoek van het C.B.S. van 1972 biedt eveneens deze mogelijkheid. Zie figuur 1.

Figuur 1: Leeftijd-brutoloon profielen, naar arbeider/employé (nijverheid).

Index brutoloon per week
(gemiddelde van het totaal = 100)



Bron: Loonstructuuronderzoek van het C.B.S., 1972.

De ongelijkheid in inkomen van arbeiders en employees is direct na het betreden van de arbeidsmarkt nog vrij gering. Overeenkomstig de theorie van de dubbele arbeidsmarkt neemt de ongelijkheid toe na deze beginperiode. Bij de interpretatie van deze figuur gaan wij uit van de veronderstelling, dat vooral arbeiders - met name ongeschoolde arbeiders - zich op de secundaire arbeidsmarkt bevinden,

terwijl employees - met name hogere employees - zich meer op de primaire arbeidsmarkt bevinden.

Met deze subparagraaf hopen wij de inkomensongelijkheid in een ruimer perspectief geplaatst te hebben. Markt- en technologische factoren, gecombineerd met discriminatie, schijnen - aldus Doeringer - de achtergronden van inkomensongelijkheid te zijn. Toenemende concentratietendensen in het Nederlands bedrijfsleven zullen de processen, die inkomensongelijkheid veroorzaken, versterken. Indien het bedrijfsleven ingedeeld wordt naar 150 bedrijfstakken zijn de volgende gegevens over de werkgelegenheidsconcentratie te geven. De grootste vier bedrijven per bedrijfstak verschaffen gemiddeld 38% à 42% van de werkgelegenheid in de betreffende bedrijfstak (88). In deze grotere bedrijven zullen zich in toenemende mate gestructureerde interne markten ontwikkelen, terwijl de kleinere bedrijven in steeds geringere mate interne promotieladders kunnen aanbieden. Het verband met inkomensongelijkheid zien wij bevestigd door het feit, dat het percentage minimumloontrekkers in bedrijven met minder dan 10 werknemers aanzienlijk hoger ligt dan bij bedrijven met 10 of meer werknemers: 21,7% respectievelijk 7,6% (89).

5.3.1.3. Ploegenarbeid

Alvorens op de verdeling van ploegenarbeid in te gaan, willen wij eerst enkele voor- en nadelen van ploegenarbeid naar voren brengen. "Als belangrijkste voordelen van ploegendienst zien de ploegendienstwerkers vooral de ploegentoeslag en in tweede instantie het hebben van meer vrije tijd. Als licht voordelig ziet men meer werkintrinsieke factoren als rustiger kunnen werken en meer verantwoording; daarnaast wordt ook het kunnen hebben van een bijbaantje meestal als positief gewaardeerd. Als licht nadelig ervaart men de ongebruikelijke tijdsindeling welke ploegendienst met zich meebrengt: de afwisseling der diensten, vrije tijd op wisselende tijdstippen en de aanvangstijden der diensten. Het zwaarst tilt de ploegendienstwerker aan de nadelige gevolgen van ploegendienst voor het gezinsleven (vrouw moet vaker koken, gezinsproblemen), sociale contacten (verenigingsleven, contact met vrienden, werken in het weekeinde), en voor de hoeveelheid slaap (slaapproblemen)" (90). De ploegendienstwerker is in het algemeen niet ontevreden met de dienst welke hij loopt, al gaat zijn voorkeur duidelijk uit naar de dagdienst. In financieel opzicht heeft hij voor deze mogelijke overgang niet veel over. Zo men een voorkeur heeft voor ploegendienst, dan is dat vooral voor de twee-ploegendiensten, in veel mindere mate voor drie- en vier-ploegendiensten. De tevredenheid met ploegendienst is vooral afhankelijk van de invloed van ploegendienst op de persoonlijke levenssituatie, maar ook van de tevredenheid van de abreedssituatie in brede zin (91). De schrijvers wijzen nog op het feit, dat het compenseren van ongemakken door extra inkomen op zich geen verandering te weeg brengt in de situatie van alledag en dus ook vele bezwaren niet wegneemt. Ploegenarbeid is en blijft (vooralsnog) voor de meesten hoofdzakelijk onprettig en bezwaarlijk. Van de dagdienstwerkers zou

89% ploegenarbeid nogal tot zeer onprettig vinden en 3% wel tot heel prettig (92).

Wij gaan nu in op de verdeling van ploegenarbeid (93). In 1972 werkten er van de werknemers in de industrie 125.900 in ploegendienst. 40,5% Werkte in twee ploegen, 33,3% in drie ploegen semi-continu, 3,4% in drie ploegen vol continu, 1,0% in 4 of meer ploegen semi-continu en 21,8% in vier ploegen vol continu. Ten opzichte van 1969 daalde het aantal werknemers in ploegendienst absoluut met 17.600 personen, relatief met ruim 12%. Deze daling wordt voor tweederde veroorzaakt door de teruggang in het semi-continu drie-ploegenstelsel en voor bijna een derde door de teruggang in het twee-ploegenstelsel. Samenvattend wordt in de C.B.S.-publicatie gesteld, dat de daling van het aantal werknemers in ploegendienst samenhangt met een algemene teruggang in die sectoren, die in relatief sterke mate van twee en drie ploegen gebruik maken; het vier-ploegenstelsel kan zich relatief goed handhaven.

Tabel 22 geeft nadere informatie over de verdeling van ploegenarbeid.

Tabel 22. Percentage werknemers, dat in ploegendienst werkt, naar bedrijfvak en geslacht.

	Mannen	Vrouwen
voedings- en genotmiddelenindustrie	13,1	2,0
textielindustrie	37,2	5,1
kledingindustrie	-	-
leder-schoenen-lederwarenindustrie	0,5	-
hout- en meubelindustrie	1,4	-
papierindustrie	31,1	1,3
grafische industrie, uitgeverijen	8,7	0,8
aardolie-industrie	26,1	-
chemische industrie	18,4	-
kunstmatige en synthetische garen en vezelindustrie		
rubber- en kunststofverwerkende industrie	25,4	1,8
bouwmaterialen - aardewerk - en glasindustrie	13,0	2,8
basis metaalindustrie	33,4	-
metaalproduktenindustrie	6,4	-
machine-industrie	4,6	-
elektrotechnische industrie	13,9	0,4
transportmiddelenindustrie	8,1	-
instrumentenfabrieken, optische industrie	0,5	-
overige industrie	0,3	-
openbare nutsbedrijven	3,4	-
totaal industrie	12,1	1,1

Bron: C.B.S.: Sociale Maandstatistiek, maart 1976, blz. 197.

Vrouwen werken veel minder in ploegendienst dan mannen. Blijkbaar is er een duidelijk verband tussen voorkeur en feitelijk gedrag. In het vorige hoofdstuk hebben wij immers gezien dat vrouwen meer afwijzend staan tegenover werk met inconveniënten - waaronder werk in ploegendienst - dan mannen. In de textielindustrie, de basis metaalindustrie, de papierindustrie, de rubber en kunststof verwerkende industrie en de aardolie-industrie werken veel mannen in ploegendienst. Er is een tendens dat ouderen iets minder in ploegendienst werken dan jongeren. Over de verdeling van werk in ploegendienst in samenhang met werk met andere inconveniënten is verder nog een resultaat beschikbaar uit het Sociaal en Cultureel Rapport 1974 (94). Opgemerkt wordt dat aan handarbeidersberoepen nog vele inconveniënten verbonden zijn, waar het de arbeidsomstandigheden betreft. Vooral bij deze beroepen is de tevredenheid met een aantal aspecten van het werk gering. "Werken in ploegendienst en onder lawaaiige en vuile omstandigheden komt nog veel voor: 9% van de respondenten werkte in ploegendienst, 26% had lawaaiig werk en 28% had vuil werk; in totaal beantwoordde 46% van de respondenten bevestigend op tenminste één van de drie desbetreffende 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 employeés het geval was".

5.3.1.4. Het ziekteverzuim

De bespreking van de verdeling van objectieve indicatoren willen wij afsluiten met een korte beschouwing over het ziekteverzuim. Ziekteverzuim wordt hier gezien als een indicator voor de kwaliteit van het werk. Naast andere factoren zijn ook factoren in het bedrijf, met name voor de gezondheid nadelige arbeidsomstandigheden, overbelasting door het werk, onvoldoende sociale begeleiding voor de werknemer, autoritaire leiding etc. oorzaken van het gestegen ziekteverzuim (95). Het relatief gewicht van de verschillende factoren zou door nader onderzoek nog verder aangegeven moeten worden. In het kader van deze studie volstaan wij met het vermelden van enkele opvallende resultaten van ziekteverzuimonderzoek (96).

Nevenstaande tabel is ontleend aan de verzuimstatistiek van het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde T.N.O. Deze tabel heeft betrekking op jaarcijfers van het ziekteverzuim per bedrijfspgroep in 1975.

Vrouwen verzuimen frequenter dan mannen. De gemiddelde duur per verzuimgeval is echter bij vrouwen korter dan bij mannen. Eén en ander resulteert in een hoger verzuimpercentage voor vrouwen dan voor mannen. Voor de mannen is het verzuimpercentage vooral hoog bij fabriekspersoneel metaal, bouwmaterialen, rubber, scheepsbouw, levensmiddelen en papier. Waar relatief veel in ploegendienst gewerkt wordt is het verzuimpercentage hoog.

Aan eenzelfde verzuimpercentage kan overigens een heel verschillend verzuimpatroon ten grondslag liggen. Het verzuimpercentage in de scheepsbouw ligt dicht bij dat in de textiel. In de scheepsbouw is de frequentie hoog en de duur kort; in de textiel is de frequentie laag

en de duur lang.

Voor vrouwen is het verzuim hoog in de bedrijfsgroep levensmiddelen, overige bedrijven, metaal fabriekspersoneel en textiel. De frequentie van het ziekteverzuim is hoog in de zuivere- engemeente-administratie, de levensmiddelen en de chemie, terwijl de gemiddelde duur per verzuimgeval lang is bij metaal fabriekspersoneel, textiel en overige bedrijven.

Tabel 23. Jaarcijfers van het ziekteverzuim per bedrijfsgroep in 1975.

	aantal verzuim- meldingen per man	aantal verzuim- meldingen per vrouw	gem. duur in dagen per ver- zuimgeval bij mannen	gem. duur in dagen per ver- zuimgeval bij vrouwen	aantal verzuim- dagen per 1000 man- dagen bij mannen	aantal verzuim- dagen per 1000 man- dagen bij vrouwen
Scheepsbouw	2.3	-	17	-	108	-
technische apparaten	1.7	2.7	16	16	76	116
metaal totaalpersoneel	1.9	2.6	18	15	94	110
metaal fabriekspersoneel zonder overig personeel	1.8	*)	24	●)	112	●)
metaal fabriekspersoneel naast overig personeel	2.3	2.0	20	27	122	149
metaal overig personeel	1.7	2.7	14	10	64	73
gemeente bedrijven	1.7	*)	19	*)	89	*)
rayon- en synthetische garens	1.5	2.6	17	13	73	89
textiel	1.5	2.0	27	26	109	148
papier	1.7	-	23	-	102	-
levensmiddelen	2.0	3.3	19	18	107	166
chemie	1.6	2.9	18	14	79	112
rubber	1.9	*)	21	*)	112	*)
bouwmaterialen	1.5	*)	28	*)	115	*)
vervoer	1.6	2.5	18	10	82	67
zuivere administratie	1.9	3.4	10	10	55	93
gemeente administratie	1.7	3.0	17	14	79	116
bedrijfsadministratie	1.3	2.5	14	11	52	72
ziekenhuizen	1.5	2.3	12	10	49	65
grootwinkelbedrijven	1.8	2.2	13	16	65	100
overige' bedrijven	2.0	2.3	14	26	75	164
algemeen totaal	1.8	2.8	18	14	85	105

Bron: Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde T.N.O.

*) Opgenomen onder overige bedrijven.

Uit lopend onderzoek van het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde T.N.O. komen meer gegevens beschikbaar over de vraag, hoe de verzuimmeldingen opgebouwd zijn naar verzuimduur (97). Ons beperkend tot de mannen kan op basis van dit onderzoek het volgende gesteld worden. Het overgrote deel (\pm 75%) van de meldingen betreft verzuim van twee weken of korter. Een minderheid (\pm 25%) van de verzuimers verzuimt dus langer dan twee weken. Toch is het juist deze laatste groep, die de grootste bijdrage levert aan het verzuimpercentage: het verzuimpercentage komt voor ruim driekwart op rekening van de verzuimers met een lange duur.

Op basis van ditzelfde onderzoek van het N.I.P.G. blijken reeds eerder geconstateerde verbanden nog eens bevestigd te kunnen worden:

- Het soort werk op de afdeling vertoont verband met ziekteverzuim. Personeel, dat betrokken is bij produktie, montage en produktcontrole, verzuimt het vaakst; bij hen is ook het verzuimpercentage

- het hoogst. Achterliggende factoren zijn hier waarschijnlijk: werk-omstandigheden, binding met het werk, inhoud van het werk, e.d.
- Jongeren verzuimen frequenter en korter dan ouderen, hetgeen waarschijnlijk te maken heeft met het zich nog niet geheel aangepast voelen aan het bedrijf en ook met een kritischer houding ten aanzien van de eigen gezondheid.
 - Lager opgeleiden verzuimen vaker en iets langer dan hoger opgeleiden, hetgeen te maken heeft met een geringere binding aan het werk en met slechtere werkomstandigheden. Het verzuimpercentage bij lager opgeleiden is veel hoger als bij hoger opgeleiden.
 - Een onderscheid naar de mate van leidinggevend niveau gaat op dezelfde wijze als opleidingsniveau samen met frequentie en duur van het verzuim en het verzuimpercentage.

Onlangs heeft ook het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (98) enkele gegevens gepubliceerd over het ziekteverzuim in de bouwnijverheid. Wij vermelden hier enkele conclusies:

- Het ziekteverzuim is relatief hoog bij ijzervlechters, minder-geschoolden en straatmakers en relatief laag bij uitvoerders, timmerlieden en machinisten. Personen uit de eerste beroepsgroepen verzuimen ook vaker dan personen uit de tweede beroepsgroepen.
- De gemiddelde ziekteduur is bij werknemers in grotere bedrijven langer dan bij werknemers in kleinere bedrijven. Dit geldt grotendeels ook onafhankelijk van de leeftijdsopbouw in de bedrijven.
- Onder ouderen komen naar verhouding meer ernstige ziekten voor dan onder jongeren. Los van de ernst van de ziekte zijn ouderen langer ziek dan jongeren.
- Het verzuim bij jongeren is relatief meer een gevolg van een ongeval dan het verzuim bij ouderen. De ongevallen bij jongeren betreffen vaker ongevallen in de vrije tijd.
- Het verzuimpercentage is bij metaal- en vlechtbedrijven relatief hoog en bij bedrijven, die gespecialiseerd zijn op onderhoudswerzaamheden, relatief laag.

Met het vermelden van deze onderzoeksgegevens willen wij in deze subparagraaf volstaan. Tot slot willen wij nogmaals benadrukken, dat nader onderzoek - bijvoorbeeld via literatuurstudie en secundaire analyse - noodzakelijk is naar de achtergronden van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. In dit onderzoek zou ook de relatieve invloed van de kwaliteit van het werk en van het systeem van loonvervangende uitkeringen vastgesteld moeten worden.

5.3.2. De verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie: subjectieve indicatoren

In de eerder vermelde leefsituatie survey wordt ingegaan op de mate van satisfactie ten aanzien van één aspect in de arbeidssituatie: de ontplooiingskansen. De betreffende tabellen, waarin de ontplooiingskansen zijn afgezet tegen geslacht, leeftijd, beroep en onderwijs, zullen wij herhalen (99).

Tabel 24. Mening over ontplooiingsgelegenheid op het werk naar geslacht.

		Mannen	Vrouwen	Totaal
		%	%	%
Zeer positief	1	38	34	37
	2	30	29	30
	3	16	19	17
	4	9	9	9
Zeer negatief	5	7	9	7
Totaal		100	100	100
		(N=1711)	(N=501)	(N=2212)

Tabel 25. Mening over ontplooiingsgelegenheid op het werk naar leeftijd.

	% Zeer positief		% Zeer negatief			To- taal	Absolute aantal
	1	2	3	4	5	%	
18-24 jaar ...	36	32	16	8	8	100	480
25-34 jaar ...	37	31	16	10	6	100	656
35-44 jaar ...	38	32	16	7	7	100	492
45-54 jaar ...	38	28	18	9	7	100	345
55-64 jaar ...	32	24	23	9	12	100	205
65 jaar ...	50	12	24	9	6	100	34
Totaal	37	30	17	9	7	100	2212

Tabel 26. Mening over ontplooiingsgelegenheid op het werk naar beroep respondent.

	% Zeer positief		% Zeer negatief			To- taal	Absolute aantal
	1	2	3	4	5	%	
Bedrijfshoofden/ directeuren/ zelfstandige be- oefenaars van vrije beroepen	56	24	12	6	2	100	191
Zelfstandige boe- ren en tuinders	38	36	13	8	5	100	94
Hogere employeés	60	29	6	2	3	100	115
Middelbare em- ployeés	48	32	12	3	5	100	509
Lagere employeés	34	31	17	11	7	100	457
Arbeiders	24	29	23	13	11	100	815
Meewerkende ge- zinsleden	50	23	15	4	8	100	26
Beroep onbekend	40	20	20	20	0	100	5
Totaal	37	30	17	9	7	100	2212

Tabel 27. Mening over ontplooiingsgelegenheid op het werk naar onderwijsniveau *) respondent.

	% Zeer positief				% Zeer negatief		to-taal	Absolute aantal
	1	2	3	4	5	%		
1e niveau	25	23	26	12	14	100	370	
2e niveau 1e trap	33	33	17	10	7	100	1157	
3e niveau 2e trap	48	29	12	7	4	100	398	
3e niveau	51	32	11	2	4	100	287	
totaal	37	30	17	9	7	100	2212	

- *) De bij de niveaus (meest) voorkomende vormen van onderwijs zijn:
- 1e niveau : basisonderwijs, gewoon lager onderwijs, buitengewoon (lager) onderwijs.
 - 2e niveau 1e trap : eindexamen L.T.S., eindexamen (M)ulo, mavo, 3-jarige H.B.S., bewijs van toelating tot de 4e klas van respectievelijk gymnasium, hbs, havo, handelsdagschool of mms.
 - 2e niveau 2e trap : eindexamen uts, handelsdagschool, gymnasium, hbs, havo, mms.
 - 3e niveau : onderwijsakte of hoofdakte lo, eindexamen hts, sociale academie, MO-A Akte en MO-B Akte, cand. ex. of doctoraal ex. universiteit of hogeschool.

Uit de tabellen is af te leiden dat er, qua ontplooiingsgelegenheid in het werk, weinig verschil bestaat tussen mannen en vrouwen, die deel uitmaken van de werkende beroepsbevolking. Er treden wel enige verschillen op in de andere drie tabellen. Een iets mindere satisfactie treffen wij aan bij de personen die de pensioneringsleeftijd naderen. Bij de categorie arbeiders en bij het laagste opleidingsniveau waardeert een relatief groot percentage de ontplooiingsgelegenheid op het werk (zeer) negatief.

In het Sociaal en Cultureel Rapport is nog getracht de analyse toe te spitsen op groeperingen die bepaalde combinaties van kenmerken vertonen. Ondermeer is nagegaan of de zogenaamde laagstgekleerden afwijken van de overige respondenten, waarbij als laagstgekleerden gelden: mensen met geringe schoolopleiding, in het algemeen werkend in laaggekleerde handarbeid-beroepen. Ook uit deze analyse wordt echter niet duidelijk welke factoren van invloed zijn op een bepaalde mate van satisfactie.

In de leefsituatie survey is meer informatie verzameld dan waarover in de genoemde publikaties gerapporteerd werd. Met name is er ten aanzien van arbeid een lijst van 17 aspecten aan de respondenten voorgelegd waarover zij hun tevredenheid konden uitspreken. Via factoranalyse konden deze aspecten gereduceerd worden tot vier factoren, welke respectievelijk verwezen naar de volgende dimensies: een intrinsieke (met onder andere het aspect over de gelegenheid tot ontplooiing), een extrinsieke (met onder andere baan is safe en beloning), sociale relaties (onder andere collega's vriendelijk, behulpzaam) en als vierde dimensie autonomie (onder andere werk kunnen onderbreken) (100). Eén van deze dimensies, namelijk de intrinsieke, kwam hiervoor

al aan bod via het aspect ontplooiingsgelegenheid. Ook de andere drie dimensies hebben wij nu gerelateerd aan de leeftijd, beroepscategorie en onderwijsniveau. Hierbij bleek dat de categorie arbeiders en degenen met het laagste opleidingsniveau zich meestal in mindere mate positief uitsprak over de mate van autonomie. Ook scoorde de categorie arbeiders iets minder positief op de werkextrinsieke aspecten en ten aanzien van de sociale relaties. Wat leeftijd betreft was te constateren dat de categorie van 55-64-jarigen, die qua ontplooiingsmogelijkheden het meeste negatief naar voren kwam, de negatieve waardering niet uitsprak ten aanzien van de andere 3 dimensies.

Een andere Nederlandse studie die vrij recent materiaal biedt over de beleving van arbeid is de publikatie van N.V. v/h Nederlandse Stichting voor Statistiek. Aan deze studie ontleen wij tabel 28, zie blz. 64 (109). De tabel heeft betrekking op werkzame personen, jonger dan 65 jaar en ouder dan 20 jaar. De cijfers in de tabel zijn gemiddelden met minimum 1 en maximum 10. De gegevens werden verzameld in november en december 1973. In deze tabel wordt "welstands-klasse" als indelingscriterium gebruikt. De indeling in welstands-klasse is als volgt:

- klasse A : relatief veel bedrijfshoofden en hogere employeés
- klasse B : relatief veel employeés van middelbaar niveau
- klasse C : relatief veel lage employeés
- klasse D : relatief veel ongeschoolde arbeiders

De aantallen bij vrouwen in klasse A (N=13) en D (N=22) zijn te klein om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

Over het algemeen blijkt de tevredenheid met de meeste werkaspecten vrij hoog te zijn.

De algehele tevredenheid over het werk ligt bij vrouwen iets hoger dan bij mannen. Grote verschillen in de waardering van diverse aspecten treffen wij niet aan tussen mannen en vrouwen.

De sterkste differentiatie kunnen wij, op grond van de gerapporteerde analyses, constateren tussen de onderscheiden welstandsklassen bij de mannen. Naarmate de welstandsklasse lager is neemt ook de tevredenheid af bij de volgende 5 aspecten:

- het interessant vinden van het werk (aspect -b- in tabel 28)
- de beloning (c)
- de gelegenheid tot ontplooiing (f)
- de kans dingen te doen die iemand het best liggen (g)
- het kunnen onderbreken van het werk (g)

De in het rapport (pagina 33) getrokken conclusie is " dat de lagere welstandsklassen in hun werksituatie duidelijk gedepriveerd zijn ten aanzien van het zinvolle van de arbeid. Zij hebben de minste kans zich te ontplooiën, moeten vaker dingen doen die hen niet het best liggen en krijgen het minst interessant werk te verrichten". Daarbij komt verder nog dat de financiële beloning voor dat minder gewaardeerde werk aan de lage kant blijft. De zojuist geciteerde conclusie suggereert wellicht meer dan in feite uit de cijfers te destilleren valt; de verschillen tussen de onderscheiden categorieën zijn immers nogal gering. Wat betreft de ontplooiingskansen en het

Tabel 28. Tevredenheid met werkomstandigheden

	geslacht						
	man					vrouw	
	welstandsklasse					welstandsklasse	
	Totaal	A (hoog)	B	C	D (laag)	B	C
algehele tevredenheid over het werk	7.7	7.9	7.8	7.6	7.2	8.1	8.2
tevredenheid op onderdelen van het werk:							
a. de reis van en naar het werk is redelijk	7.7	8.0	7.9	7.8	7.5	7.1	7.9
b. het werk is interessant	8.1	8.7	8.4	8.0	7.3	8.3	7.9
c. de beloning is goed	7.2	7.7	7.6	7.0	6.7	7.5	7.1
d. de promotiekansen zijn goed	5.1	5.5	5.4	5.4	4.8	4.3	4.0
e. ik heb door mijn werk vrienden kunnen maken	6.7	6.4	6.7	6.9	6.8	6.5	6.7
f. ik heb de gelegenheid mij te ontplooien	6.7	7.6	7.1	6.6	5.9	6.7	6.5
g. in mijn werk heb ik de kans de dingen te doen die mij het best liggen	6.8	7.5	7.1	6.8	6.2	7.0	6.8
h. de mensen met wie ik werk, zijn vriendelijk en behulpzaam	7.4	7.4	7.5	7.4	7.0	7.0	7.6
j. de omgeving waarin ik werk is prettig	7.4	7.7	7.5	7.2	7.0	7.9	7.9
k. mijn baan zit wel safe	7.3	7.4	7.4	7.4	7.0	7.2	7.3
l. het is een goed bedrijf waar ik werk	7.7	7.8	7.9	7.8	7.5	7.7	7.8
m. er bestaat in het algemeen waardering voor het soort werk dat ik doe	7.4	7.4	7.5	7.3	6.8	8.0	7.7
p. ik kan goed opschieten met mijn directe chef	7.4	7.0	7.2	7.6	7.4	7.2	7.7
q. ik kan mijn werk onderbreken als het mij uitkomt	6.4	7.0	6.8	6.4	5.5	6.2	6.5
r. de werktijden zijn prettig	7.4	7.5	7.3	7.3	7.0	7.9	8.0
s. men geeft mij voldoende tijd om m'n werk te doen	7.5	7.3	7.6	7.3	7.1	7.8	8.0
N	1020	62	363	268	174	78	58

kunnen onderbreken van het werk zijn de verschillen wel vrij groot. De verschillen in intrinsieke werkaspecten worden als meer ongelijk beleefd dan de verschillen in extrinsieke werkaspecten zoals het loon. Dat de objectieve inkomensongelijkheid tussen arbeiders en employees (zie vorige subparagraaf) niet zo sterk beleefd wordt is een opvallend gegeven.

De onderzoeksgegevens zijn ook nog onderscheiden naar leeftijd. Deze analyse leverde zowel bij de mannen als bij de vrouwen nauwelijks verschillen op. Alleen bij het aspect "promotiekansen" kon bij de mannen vastgesteld worden dat deze kansen bij het stijgen der jaren als minder gezien werden; een constatering die vrij logisch lijkt. Deze bespreking van subjectieve indicatoren sluiten wij af met enkele resultaten uit het project Bestrijding Excessieve Werkloosheid van het I.V.A., Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek. Dit onderzoek kwam reeds in het voorafgaande ter sprake. Aan (ex-)werklozen is gevraagd in hoeverre de baan vóór werkloosheid bepaalde kenmerken had. Deze kenmerken zijn via nadere analyse tot drie hoofdgroepen teruggebracht.

- 1) intrinsieke aspecten
 - werk, waarin men zich kan ontplooiën;
 - interessant werk;
 - werk, waarin men zelf beslissingen kan nemen;
 - werk, waarvan men de resultaten ziet;
 - verantwoordelijk werk.

- 2) extrinsieke aspecten
 - gunstige arbeidsvoorwaarden;
 - werk met hoog loon of inkomen;
 - gunstige werkomstandigheden;
 - gunstige aanvangstijden;
 - werk met regelmatige werktijden;

- 3) werk met inconvenien^tten
 - werk aan de lopende band;
 - werk in ploegendienst;
 - werk met stank of lawaai;
 - vuil werk.

Na deze analyse is aan elke respondent een score toegekend, die aangeeft in hoeverre hij in de vorige baan met deze aspecten te maken heeft gehad. Aan deze scores (factor-scores) mag men geen absolute betekenis toekennen. Wel is het geoorloofd na te gaan of de opbouw van deze scores voor onderscheiden groepen werknemers gelijk is. Zoals gezegd hebben de gegevens betrekking op de banen, die werklozen vóór hun werkloosheid hebben gehad. Deze gegevens kunnen alleen maar een indicatie geven voor de verdeling van genoemde kenmerken over de thans werkzamen. De werksituatie van werknemers, die vanuit een bepaalde sector werkloos worden, hoeft immers geen volledige afspiegeling te zijn van de werksituatie van de werknemers, die in deze sector nog werkzaam zijn. Waar mogelijk zullen wij dan ook een vergelijking maken met eerder verstrekte gegevens in dit hoofdstuk over de verdeling van objectieve en subjectieve indicatoren bij werkzamen.

Bezien wij eerst de verdeling naar bedrijfstak. Banen met weinig intrinsieke aspecten vinden wij vooral in de industrie en ambacht. Wat deze aspecten betreft komen vooral de handel en horeca en de zakelijke dienstverlening als gunstig naar voren. Banen met weinig extrinsieke aspecten vinden wij vooral in de transportbedrijven e.d. In mindere mate geldt dit ook voor de handel en horeca en voor de overige diensten. De bouwnijverheid scoort zeer laag, wat zeggen wil dat daar de banen gunstig zijn wat betreft de extrinsieke aspecten. Sectoren, waarin banen met veel inconveniënten voorkomen zijn vooral: de industrie en ambacht, transportbedrijven e.d. en de landbouw. In de zakelijke en overige dienstverleningen, in de handel en horeca komen weinig banen met inconveniënten voor.

Tabel 29. Concentratie-indices van banen met weinig intrinsieke en weinig extrinsieke aspecten en van banen met veel inconveniënten, naar bedrijfstak (totaal = 100).

	banen met weinig ¹⁾ intrinsieke as- pecten	banen met weinig ¹⁾ extrinsieke as- pecten	banen met veel ¹⁾ inconveniënten
landbouw en visserij	91	96	132
delfstofwinning, ambacht en industrie, openbare nutsbedrijven	117	108	164
bouwnijverheid en installatiebedrijven	104	65	86
handel, horeca en re- paratiebedrijven	78	117	50
transport, opslag en communicatiebedrijven	94	133	136
banken, verzekerings- wezen, zakelijke dienst- verlening	81	102	55
overige diensten	91	115	55
totaal	100	100	100

1) Weinig en veel zijn relatieve begrippen. De verdeling van factor-scores is de grondslag voor deze benaming. Een lage index in kolom 1 respectievelijk 2 betekent, dat de banen gunstig zijn wat betreft intrinsieke respectievelijk extrinsieke aspecten. Een hoge index in kolom 1 respectievelijk 2 betekent, dat de banen ongunstig zijn wat betreft intrinsieke respectievelijk extrinsieke aspecten. Een lage index in kolom 3 wijst op het feit, dat de banen relatief weinig inconveniënten hebben; een hoge index in kolom 3 wijst op het tegendeel. Een lage index wijst dus in alle drie kolommen op een gunstige situatie en een hoge index op een ongunstige situatie.

Tot slot gaan wij in op de verdeling van deze subjectief beleefde kenmerken over groepen werknemers (= (ex-)werklozen) naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en beroepsniveau voor werkloosheid. Zie tabel 30, die eveneens gebaseerd is op het B.E.W.-project.

Tabel 30. Concentratie-indices van banen met weinig intrinsieke en weinig extrinsieke aspecten en van banen met veel inconveniënten, naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en beroepsniveau (totaal = 100).

	banen met weinig ¹⁾ intrinsieke as- pecten	banen met weinig ¹⁾ extrinsieke as- pecten	banen met veel ¹⁾ inconveniënten
mannen	100	98	109
vrouwen	106	110	73
jonger dan 20 jaar	152	112	159
20-24 jaar	128	121	141
25-39 jaar	91	94	77
40-49 jaar	80	98	105
50 jaar en ouder	81	75	82
basisniveau van op- leiding	119	79	136
lager niveau	106	102	109
uitgebreid lager niveau	102	106	86
middelbaar niveau	83	108	86
semi-hoger en hoger niveau	81	110	59
1. beroepsniveau laag	126	81	255
2.	139	104	159
3.	120	104	114
4.	93	102	86
5.	83	92	105
6.	50	98	27
7. beroepsniveau hoog	54	79	0
totaal	100	100	100

1) Zie voetnoot tabel 29.

Uit tabel 30 trekken wij de volgende conclusies. Banen met weinig intrinsieke aspecten zijn met name ongelijk verdeeld over groepen werknemers, onderscheiden naar beroepsniveau en leeftijd. Er is ook een tendens dat deze banen meer voorkomen bij lager opgeleiden dan bij hoger opgeleiden. Geslacht blijkt geen verdelingscriterium te zijn. Het verband met beroepsniveau en opleiding hebben wij in het voorafgaande (tabel 26 en 27) ook bij werkzamen geconstateerd. Bij werkzamen zagen wij eveneens weinig verschil tussen mannen en vrouwen. Het verband tussen intrinsieke werkaspecten en leeftijd is bij de werkzamen niet of nauwelijks aanwezig. In tabel 25 wordt echter in tegenstelling tot tabel 30 geen nadere onderverdeling gegeven van de groep beneden 25 jaar.

Banen met veel inconveniënten worden veel meer bezet door werknemers met een laag beroepsniveau dan door werknemers met een hoog beroepsniveau. Ofschoon niet zo sterk als beroepsniveau blijkt ook oplei-

dingsniveau duidelijk te discrimineren: lager opgeleiden hebben meer banen met inconveniënten gehad dan hoger opgeleiden. Ten slotte is er een tendens, dat mannen meer op banen met inconveniënten zijn aangewezen dan vrouwen. Verder blijkt dat met name de jongste leeftijdsgroepen (jonger dan 25 jaar) in sterke mate te maken hebben met banen met inconveniënten. Deze bevindingen bij ex-werklozen komen overeen met de resultaten bij werkzamen. Wij wijzen in dit verband op de resultaten in paragraaf 5.3.1.3. van dit hoofdstuk.

Het is opvallend dat banen met weinig extrinsieke aspecten vrij gelijk verdeeld zijn over groepen werknemers of althans dat de verdeling van dergelijke banen als vrij gelijk beleefd wordt. Het meest discrimineert nog leeftijd: jongeren vinden dat de baan minder extrinsieke aspecten heeft dan ouderen. Met deze beleving correspondeert een objectieve werkelijkheid, zoals die uit figuur 1 bij de werkzamen is gebleken. Dat de beleefde ongelijkheid wat betreft de extrinsieke aspecten geringer is dan wat betreft intrinsieke aspecten hebben wij ook bij werkzamen geconstateerd.

5.4. Conclusies over de verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie

In dit hoofdstuk staat de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt centraal. De aandacht gaat vooral uit naar de ongelijkheid van beloningen in de arbeid, zowel intrinsieke als extrinsieke beloningen. Een belangrijke ingang om werknemers onder te verdelen is de bedrijfstak, waarin ze werkzaam zijn. Bepaalde kenmerken van de arbeidssituatie zijn typisch voor bepaalde bedrijfstakken. Op de vraag hoe kenmerken van de arbeidssituatie verdeeld zijn over groepen werknemers kan daarom al een voorlopig antwoord gegeven worden door na te gaan hoe deze groepen werknemers verdeeld zijn over deze bedrijfstakken. Vrouwen zijn veel meer in de dienstensector (zakelijke en overige dienstverlening) werkzaam dan mannen. Hoger opgeleiden zijn veel meer werkzaam in de dienstensector dan lager opgeleiden. Wanneer een hoog niveau van opleiding en het vrouw-zijn samengaan werkt een hoog percentage in de dienstensector: vrouwen met semi-hoger en hoger onderwijs werken voor 97% in de dienstensector. Van mannen met basis-, lager- of uitgebreid lager niveau werkt slechts 16% in de dienstensector. Geslacht en opleidingsniveau zijn dus belangrijke criteria voor de verdeling van werknemers over bedrijfssectoren. Het criterium leeftijd is van minder belang.

Bij de kenmerken van de arbeidssituatie is een onderscheid gemaakt tussen objectieve en subjectieve indicatoren. Als objectieve indicatoren voor de kenmerken van de arbeidssituatie worden beschouwd: arbeidsduur, inkomen en minimuminkomen, ploegenarbeid en ziekteverzuim. De arbeidsduur voor arbeiders is in het algemeen langer dan voor beambten. Hiermee correspondeert het gegeven, dat men bij de overige diensten en de zakelijke dienstverlening relatief veel werknemers met een korte arbeidsduur aantreft. Het sterkst discrimineert geslacht Part-time arbeid komt vooral bij vrouwen voor. Dit geldt binnen alle bedrijfstakken. De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen wat de participatiegraad betreft zet zich dus voort in de ongelijkheid in arbeids-

duur. Part-time arbeid valt grotendeels samen met vrouwenarbeid. Part-time arbeid is ook vaak arbeid op de lagere functieniveaus. Het bedrijfsleven verwacht op de lagere niveaus, voor eenvoudige werkzaamheden meer uitbreiding van part-time arbeid te kunnen realiseren dan op de hogere niveaus.

Wat de verdeling van inkomen en minimumloon betreft wijzen wij op het volgende. Beroepen kunnen gezien worden als de vaste vormen, waarin de sociale ongelijkheid is verstarde. De ongelijkheid in inkomen tussen de beroepsgroepen is vrij groot. In de periode 1952-1967 is er echter wel sprake van een zekere daling in bruto inkomensongelijkheid. De verhouding tussen het laagste en hoogste gemiddeld inkomen bedroeg in 1967 echter nog 1 : 12,5. Met name de vrije beroepen en directeuren van N.V.'s hebben een hoog gemiddeld inkomen. Arbeiders, met name landarbeiders, verdienen gemiddeld minder dan employeés; bij arbeiders is er ook geen uitloop van betekenis naar de hogere inkomens. In de loop der tijd is de relatieve positie van personen zonder beroep en van landarbeiders verder verslechterd. Verschillen in inkomens kunnen niet alleen verklaard worden uit verschillen in produktiviteit en opleiding van werknemers. Marktfactoren en technologische factoren zijn te zamen met discriminatie de achtergronden van inkomensongelijkheid. Ook in Nederland bevinden zich onder de vrouwelijke beroepsbevolking veel meer minimumloontrekkers dan onder de mannelijke beroepsbevolking, terwijl toch de opleiding van beide groepen niet zoveel verschilt. Een vast patroon keert ook terug als wij de inkomensverschillen per bedrijfstak bestuderen. De min of meer traditionele sectoren, met over het algemeen veel vrouwen en veel part-timers, met een lage kapitaalintensiteit en relatief veel werknemers in kleinere bedrijven, hebben een laag gemiddeld inkomen. Sectoren, met over het algemeen weinig vrouwen en weinig part-timers in dienst, met een hoge kapitaalintensiteit en relatief weinig werknemers in dienst bij kleinere bedrijven hebben een hoog gemiddeld inkomen. Binnen de bedrijven in de eerste sectoren kunnen zich moeilijk gestructureerde interne arbeidsmarkten ontwikkelen. Bij bedrijven in de tweede groep sectoren is dit wel mogelijk. De technologie in deze sectoren vereist ook vaak een gespecialiseerde vakkennis, die men aldoende moet leren. Promotieladders binnen de bedrijven worden aangeboden om deze werknemers te binden. De eerste sectoren kunnen deze uitloopmogelijkheid niet bieden.

Deze interpretatie van de achtergronden van het bestaan van sectoren met hoge en lage lonen vloeit voort uit de theorie van de dubbele arbeidsmarkt. Een consequentie van deze theorie is ook, dat de inkomensongelijkheid tussen de bevoordeelde en benadeelde werknemers groter moet worden met de duur van de binding met het arbeidsproces. Rekenen wij de (hogere) employeés tot de bevoordeelde werknemers en (ongeschoolde) arbeiders tot de benadeelde werknemers, dan blijkt inderdaad dat direct na het betreden van de arbeidsmarkt de inkomensongelijkheid nog vrij beperkt is, maar daarna steeds groter wordt tot men de leeftijd van ± 50 à 55 jaar heeft bereikt.

Over ploegenarbeid zijn ook enkele opmerkingen gemaakt. Ploegenarbeid is en blijft (vooralsnog) voor de meesten hoofdzakelijk onprettig

en bezwaarlijk, met name vanwege de nadelen voor de privé-sfeer. De beleving van ploegendienst is overigens ook afhankelijk van de arbeidssituatie in brede zin. De laatste jaren zien wij een afname van de werknemers in ploegendienst. Ploegenarbeid komt relatief veel voor in de textiel, de basis metaalindustrie, de papierindustrie en de rubber- en kunststofverwerkende industrie. Mannen werken veel meer in ploegendienst dan vrouwen. Handarbeiders hebben veel meer te maken met werk met inconveniënten dan employees.

Het ziekteverzuim is opgevat als een indirecte indicator voor de kwaliteit van arbeid. Vrouwen verzuimen frequenter dan mannen; de duur per verzuimgeval is echter bij vrouwen korter als bij mannen. Juist de sectoren, die relatief veel ploegenarbeid kennen, hebben ook een hoog verzuimpercentage. Een minderheid van de verzuimers verzuimt langer dan twee weken. Toch is het juist deze groep van langverzuimers, die de grootste bijdrage levert in het verzuimpercentage.

Wat de subjectieve indicatoren betreft wijzen wij op het volgende. Er is weinig verschil in (beleefde) ontplooiingsgelegenheid in het werk tussen mannen en vrouwen. Lager opgeleiden en arbeiders waarderen de ontplooiingsgelegenheid duidelijk negatiever dan hoger opgeleiden en employees. Zij spreken zich ook negatiever uit over andere intrinsieke werkaspecten, zoals de mate van autonomie in het werkt. De verschillen in intrinsieke werkaspecten worden als meer ongelijk beleefd dan de verschillen in extrinsieke aspecten, zoals het loon. Gegevens uit een onderzoek bij (ex-)werklozen wijzen in dezelfde richting.

Dit hoofdstuk overziende kunnen wij stellen dat de arbeidsmarkt inderdaad te beschouwen is als een verdelingsmechanisme voor inkomen, carrière-mogelijkheden en andere intrinsieke beloningen en de mate waarin men met inconveniënten te maken heeft. Het onderscheid tussen lager- en hoger opgeleiden blijkt van groot belang. Ook het onderscheid tussen arbeiders en employees blijkt in verband met de verdelingsproblematiek nog een actueel onderscheid te zijn. Deze segmentering aan de aanbodkant gaat gepaard met een segmentering aan de vraagkant, op het niveau van bedrijfstakken en bedrijven.

6. De verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt nader bekeken

6.1. Inleiding

Wanneer over de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt wordt gesproken zijn meer zaken aan de orde dan verschillen in materiële en immateriële opbrengsten uit de functie, die men bekleedt (102). Als ons bestel nog als een arbeidsbestel aangemerkt kan worden dan moet dat onder andere ook blijken:

1. uit de beleving van het arbeidsloos bestaan door betrokkenen zelf. Wij mogen dan namelijk verwachten, dat betrokkenen zelf het gevoel hebben dat deelname aan het arbeidsproces een voorwaarde is om een volwaardig lid van de samenleving te zijn;
2. uit de beeldvorming door de gemiddelde Nederlander van de werkloze en arbeidsongeschikte. In een arbeidsbestel is deelname aan het arbeidsproces ook in de ogen van anderen een voorwaarde om een volwaardig lid van de samenleving te zijn;
3. uit de verdeling van bezit. In een arbeidsbestel is bezit een afgeleide van het feit of men wel of niet werkt en zo men werkt ook van de positie in dit arbeidsbestel.

In de paragrafen 6.2., 6.3., en 6.4. stellen wij deze problemen aan de orde.

6.2. De beleving van het arbeidsloos bestaan door betrokkenen zelf

In deze paragraaf zullen wij gebruik maken van het onderzoek in 1974 onder werklozen verricht door het I.V.A., Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek. Voorts baseren wij ons op een onderzoek van het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde T.N.O. (103). Het N.I.P.G. heeft een onderzoek gehouden bij:

gehuwde Nederlandse mannen van 25-55 jaar, die op grond van bepaalde aandoeningen gedurende 4, 10, 16 maanden een uitkering krachtens de W.A.O. respectievelijk Ziektewet genoten via het G.A.K. of het S.F.B. en van wie niet vaststond dat zij op korte termijn (minimaal 6 maanden) weer aan het werk zouden gaan.

Bepaalde verschillen tussen werklozen en arbeidsongeschikten kunnen in de beleving van de situatie doorspelen. De oorzaak van de uitval is bij werklozen veel meer in economische achtergronden gelegen, terwijl die bij arbeidsongeschikten meer met de persoonlijke handicap heeft te maken. Het arbeidsloze bestaan van de werkloze heeft vaak ook een meer tijdelijk karakter dan het arbeidsloze bestaan van de arbeidsongeschikte. Ten slotte verschilt de werkloze van de arbeidsongeschikte in het feit, dat de werkloze wettelijk verplicht is mee te werken aan herintreding in het arbeidsproces: hij mag de arbeidsloze situatie niet beschouwen als een alternatief voor werken. De arbeidsongeschikte is vrijgesteld van de arbeidsplicht, omdat hij niet in staat geacht wordt een arbeidsprestatie te kunnen verrichten: hij is daarom genoodzaakt met het arbeidsloze bestaan te leren leven.

Zowel aan arbeidsongeschikten als aan werklozen is gevraagd positieve en negatieve aspecten van hun situatie op te sommen. Daarna is hen gevraagd of zij na afweging van de positieve en negatieve aspecten een "over-all" waardering van hun situatie konden geven.

Aan arbeidsongeschikten is de vraag gesteld (104) "Als u nu de dingen die u vervelend vindt van de situatie waarin u zich bevindt, op een rijtje zet, wat zijn dat dan?". Een gelijksoortige vraag is gesteld over de eventuele prettige dingen. Ten slotte is gevraagd de negatieve aspecten tegenover de prettige dingen te zetten en aan te geven welke het meest overheersen. Zie tabel 31. Sommige respondenten vermelden meer dingen tegelijkertijd.

Tabel 31. "Vervelende en prettige dingen" van de arbeidsloze situatie bij arbeidsongeschikten.

vervelende dingen	%	prettige dingen	%
1. last van, afhankelijkheid door aandoening	48	1. niks, weet niet	38
2. het niet-werken	32	2. meer vrije tijd, tijd voor hobby's	31
3. het thuiszitten, verveling, nutteloosheid	23	3. meer thuis, gezinsleven prettiger, kan vrouw helpen	28
4. je voelt je uitgerangeerd, je hoort er niet meer bij, voelt je een half mens	18	4. meer vrijheid, geen verplichtingen, kan doen waar ik zin in heb	13
5. onzekerheid over de toekomst algemeen en m.b.t. aandoening	17	5. overige: uitkering, kwaal gaat vooruit, contact met andere mensen, etc.	13
6. financiële problemen, veranderingen	12		
7. geen geregeld, normaal leven, alles doelloos, je zit op een dood spoor	9		
8. het alleen zijn, chagrijnigheid, spanningen in het gezin	7		
9. niks, weet niet	5		
10. overige (steeds artsbezoek, geld ontvangen zonder werken, niet vrij voelen, etc.)	10		
N =	721	N =	721

Bron: N.I.P.G.

5% Van de arbeidsongeschikten weet geen vervelende dingen te melden, terwijl 38% geen prettige dingen weet te melden. Behalve de "last van de aandoening" en de categorie "overige" hebben de overige antwoorden direct of indirect te maken met het missen van "opbrengsten" die men verkrijgt door het deel uitmaken van de arbeidsorganisatie. Specificatie voor duur van arbeidsongeschiktheid, aard van de vroeger uitgevoerde functie en leeftijd geeft de volgende resultaten.

De 16-maandsgroep (105) vindt vaker dan de overige groepen niets vervelend (11 ten opzichte van 5 en 7%) en vaker de financiën een probleem (17 ten opzichte van 9 en 11%). Hoofdarbeiders noemen iets vaker de "hinder van de aandoening", "onzekerheid" en "uitgerangeerd zijn" als vervelende dingen. Ouderen noemen relatief vaak het "geen regelmaat hebben", "doelloosheid" etc.; jongeren vaker "verveling" of "nutteloosheid".

De kort-arbeidsongeschikten noemen iets vaker géén prettige dingen, terwijl de 16-maandsgroep de vrije tijd iets vaker vermeldt. Jongeren noemen vaker de voordelen voor het gezin dan ouderen. Handarbeiders zien vaker niets prettigs in de huidige situatie dan hoofdarbeiders; de laatsten vinden vaker de vrije tijd en de tijd voor het gezin plezierig.

Ten aanzien van de "prettige dingen" valt op dat de variëteit in antwoorden veel minder is dan bij de "vervelende dingen". Ook meer antwoorden door dezelfde persoon komen minder voor.

De vraag, waarin de positieve tegenover de negatieve aspecten afgewogen moesten worden, leverde het volgende resultaat op:

- situatie overwegend vervelend : 65%
- vervelende en prettige dingen even groot: 22%
- situatie overwegend prettig : 13%

Jongeren blijken hun situatie vaker als plezierig te beoordelen dan ouderen. De duur der arbeidsongeschiktheid noch de beroepsgroep (handarbeiders/hoofdarbeiders) houden verband met dit oordeel. Aan de arbeidsongeschikten die hun situatie overwegend als onprettig ervaren is vervolgens gevraagd of dit het gevolg was van de "aandoening", het niet-werken of beide. Ongeveer 50% noemde de "aandoening", terwijl ongeveer 15% "niet-werken" noemde en 35% allebei.

Wij zullen nu de negatieve en positieve aspecten van niet-werken bij de werklozen onder de loep nemen.

Aan de werklozen zijn de volgende vragen gesteld:

"Je hoort soms dat niet-werken zo zijn voordelen heeft tegenover wel-werken. Wat vindt u nu de voordelen van niet-werken?". "Niet-werken heeft ook nadelen ten opzichte van wel-werken. Wat vindt u nu de nadelen van niet-werken?".

Na groepering van antwoorden die in dezelfde richting wezen, krégen wij de gegevens van tabel 32. Wij beperken ons tot werkloze respondenten, die vóór werkloosheid in loondienst zijn geweest.

92% Van de werklozen noemt nadelen die met werkloosheid gepaard gaan, tegenover 50% voordelen. Ook bij werklozen kunnen wij weer wijzen op het feit dat de genoemde nadelen corresponderen met bepaalde opbrengsten die men uit arbeid verkregen heeft.

Het is interessant om hierbij onderzoeksresultaten van Houben te betrekken (106). Houben heeft een kwalitatief onderzoek verricht naar ervaringen en oriëntaties van werklozen. Naast de financiële weerslag die op het gezin drukt constateerde hij spanningen in het gezin ten

Tabel 32. Voor- en nadelen van werkloosheid.

nadelen	%	voordelen	%
nadelen van werkloosheid genoemd, te weten:	92	voordelen van werkloosheid genoemd, te weten:	50
1. financieel nadeel	57	1. veel tijd voor zichzelf/vrijheid	34
2. doelloosheid	36	2. veel tijd voor huishouden, echtgenote, thuis	9
3. gevoel van uitschakeling uit de maatschappij	10	3. relaxen, uitrusten, uitslapen	6
4. sociaal isolement	9	4. geld krijgen, bijverdienen	1,3
5. geestelijke/lichamelijke spanningen	7	5. overige voordelen	8
6. overige nadelen	21		

gevolge van een minder goed functioneren van de man. Dit minder goed functioneren bracht hij in verband met de volgende door de werklozen vermelde ervaringen:

- het wegvallen van een belangrijk onderdeel van de zingeving van en een oriëntatiepunt voor zijn leven en bestaan;
- de inkrimping van zijn actieveld en invloedssfeer;
- het optreden van sociale isolatie;
- een verlaging van zijn financiële en sociale positie;
- een verminderd gevoel van eigenwaarde.

Een aantal van deze ervaringen vinden wij bij het arbeidsongeschikten-onderzoek en de I.V.A.-onderzoekingen ook terug. Het "verminderd gevoel van eigenwaarde" is ons inziens een belangrijke toevoeging van het kwalitatieve onderzoek van Houben.

De nadelen van werkloosheid genoemd in tabel 32 gespecificeerd voor een aantal kenmerken van werklozen geeft de volgende resultaten: Het "financiële nadeel" wordt relatief meer door lager opgeleiden en beoefenaren van beroepen die tot de "deelmarkt-bouw" (107) behoren genoemd dan door respectievelijk hoger opgeleiden en overige beroepen. "Doelloosheid" wordt relatief meer door jongeren en werklozen met een laag beroepsniveau genoemd dan door respectievelijk ouderen (30 jaar en ouder) en mensen met een hoog beroepsniveau. "Gevoel van uitschakeling uit de maatschappij" wordt relatief het meest door ouderen en/of hoger opgeleiden genoemd en het minst door jongeren, die tevens een lage opleiding hebben. "Sociaal isolement" wordt relatief meer door vrouwen dan door mannen genoemd.

Alle niet-materiële nadelen worden door werklozen die tot de "deelmarkt-bouw" behoren relatief minder genoemd dan door beoefenaren van overige beroepen.

Ten aanzien van de effecten van het voortduren der werkloosheid willen wij het volgende opmerken:

Uit een door het I.V.A. verricht longitudinaal onderzoek bleek, dat bij het voortduren der werkloosheid - tussen de 2 metingen lag een

periode van een half jaar - het percentage werklozen dat immateriële of financiële nadelen genoemd had niet afgenomen was. Bij de ouderen (50 jaar en ouder) bleek het percentage dat immateriële nadelen had genoemd zelfs toegenomen te zijn (108).

Inhoudelijk gezien komen de voordelen van werkloosheid overeen met de "prettige dingen" welke door de arbeidsongeschikten genoemd werden: vrijheid en meer tijd voor hobby's (zichzelf) en gezin. Jongeren, hoger geschoolden en vrouwen noemen relatief meer voordelen van werkloosheid, dan ouderen, laaggeschoolden en mannen. Jongeren en hoger geschoolden noemen vaker het voordeel "veel vrijheid/vrije tijd", vrouwen daarentegen noemen vaker het voordeel "veel tijd voor huishouden, echtgenoot, thuis". Werklozen die tot de "deelmarkt-bouw" behoren noemden alle voordelen (met uitzondering van voordeel 4 en "overige voordelen") relatief minder dan beoefenaren van de overige beroepen.

De vraag, waarin de voordelen van werkloosheid vergeleken moesten worden met de nadelen leverde de volgende resultaten op:

- onbekend/geen mening	6%
- de nadelen van werkloosheid groter dan de voordelen	75%
- de nadelen even groot dan de voordelen	10%
- de voordelen van werkloosheid groter dan de nadelen	9%

Bij jongeren is het gedeelte dat nadelen groter vindt iets kleiner dan bij ouderen (73% respectievelijk 78%). Bij het voortduren der werkloosheid treedt er geen verandering op in het percentage werklozen, dat de nadelen groter vindt dan de voordelen (109).

Samenvattend kunnen wij dus het volgende stellen. Het merendeel van werklozen en arbeidsongeschikten ervaart de situatie als overwegend negatief. Bij arbeidsongeschikten is de last van de aandoening een belangrijke oorzaak. Bij werklozen komt het financieel nadeel sterk naar voren. Dit wil niet zeggen dat aan het niet-werken geen positieve kanten zitten. Het positief waarden van meer vrijheid en vrije tijd heeft echter alleen betrekking op de beschikbaarheid ervan. De aanwending van die vrije tijd blijkt - zowel volgens het N.I.P.G.-onderzoek (110) als volgens het I.V.A.-onderzoek (111) - weinig bij te dragen tot een bevredigend functioneren buiten het arbeidsbestel.

80% Van de arbeidsongeschikten mist het werk en gezien de beleving van de arbeidsloze situatie zal voor een groot deel der werklozen dit niet anders zijn. Alhoewel ex-werkenden vrij veel activiteiten ondernemen, blijft het "arbeiden in traditionele zin" een centrale plaats in hun leven innemen. Wij hebben de indruk dat deze activiteiten eerder het karakter hebben van een tijdspassing dan van zingeving van het leven. Groepen, die structureel buiten het arbeidsproces staan, beschikken weliswaar over veel vrije tijd, maar kunnen deze nauwelijks aanwenden tot zingeving van het leven, omdat de samenleving vooral als een arbeidsbestel is ingericht.

6.3. De beeldvorming door de gemiddelde Nederlander van de werkloze/ arbeidsongeschikte in relatie tot de werkende

Door N.V. v/h Nederlandse Stichting voor Statistiek te 's-Gravenhage is eind 1975 een onderzoek gehouden naar het beeld van de werkloosheid. Voor dit onderzoek zijn 1.028 personen van 18 jaar en ouder ondervraagd. De onderzoeksgroep bestond voor 44% uit werkenden, 39% uit huisvrouwen, 5% uit studerenden en 4% uit werklozen/arbeidsongeschikten. Opdrachtgever van dit onderzoek is het Sociaal en Cultureel Planbureau (112).

Voor een veertiental woorden is aan de helft van de steekproef gevraagd, in welke mate men die vond passen bij werkenden of werklozen. Aan de andere helft is gevraagd in welke mate men die vond passen bij werkenden of arbeidsongeschikten.

De vragen luidden:

"Ik heb hier een formulier waarop in het midden een aantal eigenschappen staan. Wilt u nu eens voor elke eigenschap aangeven of u vindt dat die eigenschap meer voorkomt bij mensen die gewoon werken, dus werkenden, of meer voorkomt bij mensen die geld krijgen van de werkloosheidswet, dus werklozen?"

"Ik heb hier een formulier waarop in het midden een aantal eigenschappen staan. Wilt u nu eens voor elke eigenschap aangeven of u vindt dat die eigenschap meer voorkomt bij mensen die gewoon werken, dus werkenden, of meer voorkomt bij mensen die geld krijgen van de wet op de arbeidsongeschiktheid, omdat zij niet kunnen werken, dus arbeidsongeschikten?"

De antwoordmogelijkheden waren: veel meer, meer, gelijk voorkomend bij werklozen, arbeidsongeschikten of bij werkenden. Berekening van de gemiddelde scores levert het profiel op van figuur 2.

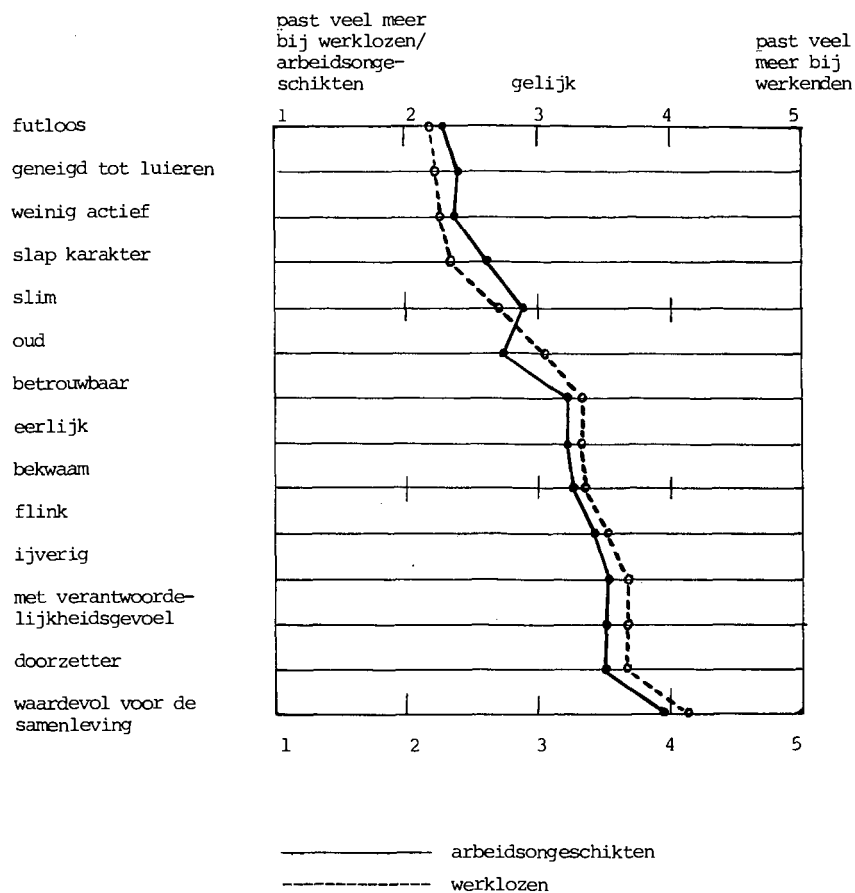
Figuur 2 laat duidelijk uitkomen, dat de gemiddelde Nederlander van mening is dat "positieve" eigenschappen veel meer bij werkenden dan bij werklozen of arbeidsongeschikten voorkomen en dat bij "negatieve" eigenschappen het omgekeerde het geval is. Wij merken overigens op, dat de eigenschap "oud" niet direct in dit rijtje thuishoort. Naar onze mening wijzen deze resultaten op het gegeven, dat ons maatschappelijk bestel als een arbeidsbestel is ingericht. Deelname aan het arbeidsproces wordt gezien als een voorwaarde om als waardevol en volwaardig lid van de samenleving te functioneren. Wij willen overigens opmerken, dat de aard van de vraagstelling tot sterk stigmatiserende antwoorden uitnodigt.

6.4. Het bezit als afgeleide van de arbeidsmarktpositie

Wanneer de arbeidsmarkt als een verdelingsmechanisme werkt, zal dat onder andere ook moeten blijken uit de verdeling van bezit. In een arbeidsbestel is de positie op de arbeidsmarkt sterk bepalend voor de mate van bezit.

In 1975 is door Attwood Nederland B.V. en Interact B.V. een minicensus ingesteld bij een representatieve steekproef uit alle Nederlandse huishoudingen. Deze minicensus geeft de unieke mogelijkheid om de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt nader te bestuderen (113).

Figuur 2. Profiel van werklozen en arbeidsongeschikten in relatie tot werkenden.



Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Uit tabel 33 blijkt, dat over het algemeen werklozen en arbeidsongeschikten minder bezit hebben dan werkenden. Binnen de werkenden valt op, dat bedrijfshoofden/directeuren en beoefenaren van vrije beroepen veel bezit hebben. Het onderscheid middelbare/hogere employees en geschoolde/ongeschoolde arbeider blijkt ook vrij sterk te differentiëren bij bezit van telefoon, auto, vaatwasmachine en bezit van eigen woning.

In tabel 33 komt de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt naar voren. Wij willen nogmaals wijzen op de ongunstige positie wat bezit betreft van werklozen en arbeidsongeschikten. In dit verband wijzen wij ook op een artikel van Beljon (114). Uit een I.V.A.-onderzoek in 1970 onder werklozen constateert Beljon dat "een aanpassing van de uitgaven aan de inkomsten over het algemeen frequenter voorkomt dan een aanpassing van de inkomsten aan de uitgaven. De belang-

Tabel 33. Percentage dat telefoon, auto, diepvrieskast, vaatwasmachine, wasmachine, tweede huis/seizoenverblijf, eigen woning bezit, naar werkend/niet-werkend en naar beroepsgroep van de werkkenden.

	tele- foon	auto	diepvries- kast, diep- vrieskist	vaat- was- ma- chine	was- ma- chine	tweede huis of seizoen- woning	eigen wo- ning
bedrijfshoofden/ directeuren	92%	88%	39%	22%	94%	18%	66%
zelfstandige beoefena- ren van de hogere vrije beroepen	99%	83%	34%	41%	93%	24%	83%
zelfstandige boeren, tuinders	83%	85%	70%	11%	99%	5%	86%
hogere employés	91%	89%	37%	19%	94%	17%	54%
middelbare employés	77%	81%	22%	6%	92%	14%	42%
lagere employés	66%	69%	25%	4%	92%	15%	34%
geschoolde arbeiders	42%	66%	28%	2%	96%	13%	34%
ongeschoolde arbeiders	35%	58%	29%	1%	93%	10%	34%
zonder beroep door ar- beidsongeschiktheid	46%	44%	28%	3%	89%	9%	31%
zonder beroep door werkloosheid	46%	61%	18%	1%	83%	9%	26%

rijkste aanpassingsvorm aan het inkomensverlies is echter het interen op besparingen, waarbij inbegrepen een volledig verbruik van spaargelden, terwijl ook het afzien van sparen als aanpassingsvorm hoog genoteerd staat.... Andere aanpassingsvormen waarbij getracht wordt het inkomen aan te passen aan het gewenste uitgavniveau, zoals het maken van schulden, het gaan werken van gezinsleden of het anderszins voorzien in neveninkomen door bijvoorbeeld bijverdiensten, blijken, voor zover de gegevens betrouwbaar zijn, nauwelijks van betekenis. Voor wat betreft de aanpassing van uitgaven aan inkomsten vinden bezuinigingen vooral plaats bij uitgaven voor kleding, schoeisel, huishoudelijke apparaten en meubilair, dus vooral op het gebied van de duurzame consumptiegoederen, en bij de uitgaven voor recreatie". Beljon vermeldt nog, dat de financiële positie van vooral de personen zonder uitkering maar ook van de werklozen met een uitkering op het minimumloon bijzonder ongunstig is.

6.5. Conclusies

Onze conclusie is dat de arbeidsmarkt een belangrijke verdelingsfunctie heeft. Groepen, die wegens werkloosheid of arbeidsongeschiktheid buiten het arbeidsproces staan, beschikken weliswaar over veel "vrije tijd", maar kunnen deze nauwelijks aanwenden tot zingeving van het leven. Bij betrokkenen zelf heerst vrij algemeen het gevoel dat deelneming aan het arbeidsproces een voorwaarde is om als volwaardig lid van de samenleving te functioneren. Ook de gemiddelde Nederlander ziet deelneming aan het arbeidsproces als een voorwaarde om een waardevol en volwaardig lid van de samenleving te zijn. Ten slotte blijkt de

verdelingsfunctie ook uit verschillen in bezit van werkenden en niet-werkenden en uit verschillen in bezit van de verschillende beroepsgroepen onder de wel-werkenden. De arbeidsmarktpositie is daarom van beslissende betekenis niet alleen voor de materiële/immateriële opbrengsten uit arbeid, maar ook voor allerlei andere verdelingen. De centrale plaats van de arbeid moet vooral ook toegeschreven worden aan van arbeid afgeleide zaken zoals inkomen; bezit en status en aan het feit, dat er geen goede alternatieven voor arbeid aanwezig zijn om op zinvolle wijze aan het maatschappelijk leven te participeren.

7. Waardenoriëntaties van collectiviteiten ten aanzien van arbeid en arbeidsmarktbeleid

7.1. Inleiding

In dit hoofdstuk gaan wij in op de waardenoriëntaties van collectiviteiten. Onder collectiviteiten wordt verstaan: specifieke organisaties die de belangenbehartiging van hun leden nastreven.

Hierbij kunnen wij denken aan: vakbonden en vakcentrales; werkgevers- of ondernemersorganisaties, organisaties van specifieke beroepsgroepen (professionele organisaties) en standsorganisaties. Zij vinden hun reden van bestaan in de belangenbehartiging van bekleeders van zogenaamde basisposities in het sociaal-economisch systeem; werknemers, werkgevers/ondernemers, vrije beroepsbeoefenaren en ondernemers in het midden- en kleinbedrijf en in de agrarische sector.

De concrete vraagstelling luidt: zijn er bij voornoemde organisaties in de periode 1970-1976 aanwijzingen te vinden over de vraag hoe zij over de zin, functie en plaats van arbeid, alsmede over wenselijke en mogelijke ontwikkelingen ten aanzien van het arbeidsbestel denken. Het antwoord is gezocht in uitspraken van beleidsvoerders in dergelijke organisaties zoals die gevonden kunnen worden in periodieken (maand- en weekbladen), jaarverslagen en jaarboeken, conferentie- en congresverslagen, rapporten van verrichte onderzoeken, andersoortige mededelingen over bovenvermelde onderwerpen. Zie voor een overzicht van geraadpleegde bronnen: bijlage 1.

Wij hebben ons beperkt tot die uitingen, waarin waarden met betrekking tot arbeid en arbeidsmarktbeleid naar voren komen. Onder een waarde verstaan wij een idee omtrent het wenselijke. Dit idee beïnvloedt de keuze uit mogelijke gedragswijzen of zou deze kunnen beïnvloeden. Wij betrekken alleen die meningen in beschouwing, die gevolgen hebben voor het beleid en die een zekere duurzaamheid hebben. Dergelijke uitingen bieden wellicht oriëntatiepunten voor het toekomstig beleid van de uiteenlopende collectiviteiten. Kortom: zij kunnen de voedingsbodem zijn van een op handen zijnd beleid.

Deze uitspraken hebben wij in twee hoofdgroepen uiteengelegd:

- uitspraken ten aanzien van arbeid als zodanig (arbeidsethos, zingeving van arbeid, maatschappelijke functie van arbeid). Deze uitspraken komen in paragraaf 7.2. aan de orde;
- uitspraken en opvattingen over het arbeidsmarktbeleid (infrastructuur van het arbeidsbestel, allocatie en flexibiliteit van arbeid). Hier gaan wij in paragraaf 7.3. op in.

7.2. Waardenoriëntaties ten aanzien van arbeid als zodanig

7.2.1. Vakbonden en vakcentrales

Op enkele uitzonderingen na - met name de Industriebonden - is er van duidelijk te herkennen waardenoriëntaties bij afzonderlijke vakbonden nauwelijks of geen sprake. Het zijn met name de vakcentrales die dergelijke oriëntaties tonen in periodieken, beleidsprogramma's, verslagen van studieconferenties, enz.

Bij de vakbeweging kunnen wij onvrede waarnemen over het heersende arbeidsethos. Interessant is in dit verband de opvatting binnen kringen van het C.N.V. dat de ethiek van de arbeid zich voornamelijk beperkt tot arbeid in de vorm van beroepsarbeid. Met het toenemen van vrije tijd krijgt de beroepsarbeid als zingevende activiteit een steeds minder bepalende betekenis voor het leven. Daarom is herwaardering van menselijke activiteiten in arbeid en vrije tijd noodzakelijk (115). Dit leidt tot de vraag of beroepsarbeid wel zo'n centrale rol in het leven behoort te spelen. Een herziene waardering van beroepsarbeid is gewenst vanwege:

- het hardnekkige karakter van werkloosheid;
- de sociale kosten in de vorm van afnemend welzijn ten gevolge van het streven naar materiële welvaart;
- het feit dat het efficiëncy-criterium in de arbeid ten koste gaat van kansen op ontplooiing in de arbeidssituatie;
- de mogelijkheid dat bepaalde werkzaamheden weliswaar zinvolle producten kunnen voortbrengen, doch dat het individu, dat deze arbeid moet verrichten, deze producten als zinloos ervaart.

Een zinvol produkt mag in elk geval niet een rechtvaardiging zijn voor arbeid die als mensonwaardig wordt ervaren. Economische motieven zijn weliswaar een belangrijke randvoorwaarde voor het verrichten van arbeid, doch zij kunnen nooit de belangrijkste rechtvaardigingsbron zijn (116).

De waardenoriëntaties rondom het recht op arbeid zijn sterk gebaseerd op het idee, dat arbeid niet langer alleen opgevat moet worden als een middel om in het levensonderhoud te voorzien. Het recht op arbeid wordt gezien als het recht op arbeid, die leidt tot zelfontplooiing van de mens. De mogelijkheid tot zelfontplooiing van het individu in zijn arbeidsactiviteit dient tenvolle ontwikkeld te worden. Er worden twee hoofdmiddelen aangegeven om tot zelfontplooiing in de arbeid te komen: humanisering van arbeid en vergroting van medezeggenschap.

Allereerst worden waardenoriëntaties uitgesproken rondom "menselijk ontoelaatbare arbeid": vuile, eentonige en zware arbeid (117). Zo stellen het N.K.V. en N.V.V. dat lichamelijk uitputtende en geestelijk afstompende arbeid op den duur moeten verdwijnen. Tegen de achtergrond van de gegevenheid dat dergelijke arbeid niet geheel kan worden uitgebannen moeten de mogelijkheden tot een "eerlijke" verdeling van onprettig werk opnieuw bezien worden. Voor de beoordeling van de kwaliteit van het werk zijn onder meer van belang: veiligheidsaspecten, belasting en tempo, klimaat, geluidsniveau, nabijheid van collega's en contactmogelijkheden bij de uitvoering van werkzaamheden. Als uitgangspunt dient te worden nagestreefd, dat de ondernemer, die vernieuwingen wil uitvoeren, zal moeten aantonen dat er sprake is van kwaliteitsverbetering van arbeidsplaatsen. Dit houdt in dat bij de invoering van nieuwe machines en werkmethodes duidelijk moet worden gemaakt wat de gevolgen hiervan zullen zijn voor de kwaliteit van de arbeidsplaats en de arbeid (N.V.V.). Met betrekking tot het verband tussen aard van het werk en beloning wordt door de Industriebond N.K.V. en door het N.V.V. gewezen op de werk- en functieclassificatie-

systemen. Deze zijn ontstaan in een periode waarin andere maatstaven over inkomens, inkomensverhoudingen, macht en prestatie golden dan momenteel het geval is. Er dient meer rekening te worden gehouden met bezwarende omstandigheden, het maatschappelijk nut van de functie, de zwaarte van het werk en de bereidheid tot samenwerking in teamverband. Hierbij dient de vraag aan de orde te worden gesteld of leeftijd nog langer mede als maatstaf voor de beloning moet worden gehanteerd. Opvallend is de hogere waardering voor hoofdarbeid in verhouding tot handenarbeid.

Een tweede weg - naast humanisering van de arbeid - om tot zelfontplooiing in de arbeid te komen is de volgende (118). Meer dan in het verleden het geval is moet de persoonlijke betrokkenheid bij het werk kans krijgen. Deze moet gezocht worden in de ontwikkeling van mogelijkheden tot het dragen van medeverantwoordelijkheid; de mens moet in staat worden gesteld te beleven dat hij deel heeft aan en verantwoordelijk is voor het scheppen van goederen en diensten, die grote gevolgen kunnen hebben voor mens en samenleving. Hij dient in staat te worden gesteld invloed uit te oefenen op aard en inhoud van zijn werk. Daartoe dient hij ook invloed te hebben op de doelstellingen van de organisatie waarvan hij deel uitmaakt, zodat hij zichzelf kan herkennen als een deel van die organisatie. De consequentie hiervan is dat hij moet kunnen meebeslissen over de verdeling en de aanwending van resultaten van gemeenschappelijk verrichte arbeid. Het ontbreken van meer mogelijkheden tot zeggenschap over het beleid van de onderneming wordt - in kringen van het N.V.V. - beschouwd als één van de meest wezenlijke belemmeringen voor de bevrediging en ontplooiing, die het individu in zijn werk zou kunnen vinden.

Naast waardenoriëntaties betreffende het recht op arbeid, brengt de vakbeweging ook waardenoriëntaties betreffende de plicht tot arbeid naar voren. De wenselijkheid dat arbeid moet voorzien in maatschappelijke behoeftebevrediging leidt tot de opvatting dat ieder naar vermogen moet bijdragen. Dit houdt in dat er niet alleen sprake is van een recht op arbeid, maar evenzeer van een plicht tot arbeid. Wij komen hiermee op het gebied van de maatschappelijke functie van arbeid. Wat als maatschappelijk nuttige activiteiten moeten worden beschouwd is moeilijk aan te geven. In elk geval dient volgens de vakbeweging de omschrijving van wat "maatschappelijk nuttig" is niet te worden beperkt tot wat "economisch nuttig" is.

Het voorafgaande samenvattend kunnen wij het volgende stellen. De eis van mogelijkheden tot zelfontplooiing van het individu en de bijdrage van de arbeid ter vervulling van maatschappelijke behoeften dienen verwerkt te worden in de concretisering van het recht op arbeid met als correlaat de plicht tot arbeid. Het opgenomen zijn in het arbeidsbestel wordt als belangrijk ervaren. Werkgelegenheid, een goede kwaliteit van het werk en eerlijke kansen op werk zijn doeleinden, die voor zichzelf nagestreefd moeten worden. Dit vloeit voort uit het besef dat het werken een integraal onderdeel is van de kwaliteit van het bestaan (119). Zolang niet alleen het inkomen maar ook de maat-

schappelijke status en het sociale prestige zo sterk aan de arbeidsprestatie gekoppeld blijven als in onze maatschappij thans het geval is, blijft de zekerheid van een arbeidsplaats en het ingeschakeld zijn in het productieproces in ruime zin voor de werknemersgroeperingen van groot belang, al kan de omvang en de tijdsduur van deze inschakeling aan verandering onderhevig zijn (120). De inkomensverwervende functie van arbeid dient overigens breed te worden gezien. Arbeid is middel tot het verwerven van materiële mogelijkheden om zich te kunnen bevrijden van veel slaafse moeite en inspanning. Doch: arbeid is niet alleen een middel van bestaan. Arbeid is voor de mens vooral van belang omdat hij daarin en daardoor kan beantwoorden aan zijn bestemming (121).

Naast beschouwingen over het recht en de plicht tot arbeid treft men bij de vakbeweging ook beschouwingen aan over het onderwerp arbeidstijd. Hierop gaan wij ten slotte in deze paragraaf in.

Wat de mogelijkheden van veranderingen in arbeidstijd betreft, zullen zich deze eerder in de volgende dan in deze eeuw gaan afspelen. Indien hiervan sprake zal zijn, dan zal dit eerder betrekking hebben op geleidelijke vermindering van het aantal werkdagen per werkweek dan van het aantal werkuren per werkdag. Ten aanzien van vervroeging van de pensioengerechtigde leeftijd, ligt de barrière voornamelijk bij de grote financiële lasten die hiermee gepaard zullen gaan. Overbrugging en aanpassing van de oudere werknemers naar de pensioering lijkt reëler.

7.2.2. Werkgevers/Ondernemersverbonden/Centrales - Standsorganisaties

Ten aanzien van de exploratie van waardenoriëntaties bij de werkgeversbonden, moet worden opgemerkt dat deze voornamelijk worden overgenomen, dan wel worden weergegeven door de werkgevers- respectievelijk ondernemerscentrales.

De opvattingen van de standsorganisaties - in het midden- en kleinbedrijf en in de agrarische sector - komen voornamelijk tot uitdrukking in hun standpunten in de Sociaal-Economische Raad.

Over de oriëntatie ten aanzien van het traditionele - Calvinistisch geïnspireerde - arbeidsethos verschillen de werkgeversorganisaties nauwelijks van mening met de werknemersorganisaties voor zover het over "algemene" uitspraken gaat. Het belang van arbeid voor mens en samenleving staat centraal. Inbreng in de maatschappelijke ontwikkeling door het leveren van arbeidsprestatie is een wezenlijk facet van een volwaardige manier van leven. Daarom moet alles gedaan worden om een zo volledig mogelijke werkgelegenheid te realiseren. Alleen volledige werkgelegenheid biedt tegenwicht tegen de doelloosheid van het niet-werken (N.C.W.-'74).

Arbeid is tevens een middel tot zelfontplooiing van de mens. Het deel-

nemen aan het arbeidsproces geeft hem immers de mogelijkheid tot het dragen van medeverantwoordelijkheid voor het functioneren van de maatschappij, tot het verkrijgen van middelen om in zijn onderhoud te voorzien en tot contacten met anderen. Volgens de werkgeversorganisaties is dus de zelfontplooiing van de mens in sterke mate afhankelijk van de inbreng in de maatschappelijke ontwikkeling. De zelfontplooiing van de mens wordt niet direct gekoppeld - zoals bij de werknemersorganisaties - aan humanisering van arbeid en vergroting van de medezeggenschap. Toch dient de vraag te worden gesteld of er nog wel sprake is van arbeidsvreugde bij grote delen van de werkende bevolking. Voorts: draagt ons stelsel van sociale voorzieningen bij tot demoralisering van de arbeid? (122).

Het bedrijfsleven heeft een morele verantwoordelijkheid bij het scheppen van een zo goed mogelijk arbeidsklimaat. Daarom dient humanisering van de arbeid bevorderd te worden. De kleine en middelgrote onderneming biedt juist gelegenheid tot humanisering van de arbeid, tot variatie in het werk, het dragen van medeverantwoordelijkheid en het menselijk contact (123). Ook in deze kringen wordt het "recht" op werk erkend. Interessant in dit verband is de benadrukking door het N.C.W. van het recht op arbeid voor gehandicapten. Het verkrijgen van maatschappelijk zelfvertrouwen en het tegengaan van maatschappelijk isolement kunnen hierdoor worden gestimuleerd. Daarom moet worden getracht de gehandicapten een zo gelijk mogelijke startpositie te verlenen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door af te zien van plaatsingsplicht en ontslagverbod, het verlenen van faciliteiten bij aanpassing van de arbeidsplaats, doelgerichte scholing. Ook de Raad van Bestuur in arbeidszaken vraagt de aandacht voor groepen, die een zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben (124). Vermindering van de arbeidsduur moet met terughoudendheid worden bezien. In het kader van een meerjarenbeleid zal de wekelijkse arbeidsduur de eerste jaren gehandhaafd moeten blijven op 40 uur. Eventuele wensen met betrekking tot arbeidstijdverkorting moeten zich beperken tot verlenging van de vakantieduur. Mogelijk verdienen maatregelen voor ouderen, zoals verkorting van de arbeidsduur en verbetering van de pensioenvoorzieningen, prioriteit.

7.2.3. Professionele organisaties (vrije beroepen)

Uit deze groep hebben wij genomen: advocaten, medici, ingenieurs (K.I.V.I.), accountants, belastingconsulenten, architecten, psychologen en journalisten. Verder zijn bij de Orde van Organisatiekundigen en -adviseurs inlichtingen ingewonnen.

Uit de exploratie is duidelijk geworden dat voornoemde beroepsgroepen zichzelf als specifieke belangenorganisaties voor de eigen beroepsbeoefenaars beschouwen. De optiek op de zingeving, functie en plaats van de arbeid in ons maatschappelijk bestel vertrekt voornamelijk vanuit de eigenheid van het functioneren in de samenleving. Dit heeft tot gevolg dat men nauwelijks of niet uitspraken doet over arbeid en arbeidsbestel in het algemeen. Een uitzondering vormt het Koninklijk

Instituut voor Ingenieurs. Een studieclub (van Efficiency Ingenieurs) merkt over het arbeidsethos op, dat de diepgewortelde waarde van arbeid als een economisch goed moet worden herzien. Het gaat niet langer om "leven om te werken" doch eerder om "werken om te leven", waarbij een aangepaste arbeidsethos moet worden ontwikkeld (125). Ook in kringen van accountants (126) komt ten aanzien van de zingeving van arbeid de vraag naar voren: "Waar leef ik voor?" in plaats van "Waar werk ik voor?". Hierbij wordt aangetekend dat het recht op arbeid geleidelijk verschuift naar een recht op bestaanszekerheid van de wieg tot het graf. Deze situatie roept het gevaar op dat velen het niet meer zo nauw zullen nemen met hun arbeidsprestatie. Dit moet vooral geplaatst worden tegen de achtergrond van ontkoppeling van arbeid en inkomen.

De overige professionele organisaties (127) verwijzen vooral naar het belang van autonomie, de relatie tot de cliënt als een specifieke, de bewaking van beroepsregels, en het gevaar van beroepsvervaging. Vooral medici, advocaten, psychologen en journalisten doen uitspraken in deze richting. Men bezint zich voornamelijk op de toekomst van het eigen beroep, mede in verband met maatschappelijke ontwikkelingen. Voor de meeste beroepsgroepen is de benadrukking van de autonomie van groot belang voor de bewaking van de eigen identiteit. Interessant in dit verband is de vraag of het zogenaamde professionaliseringsproces zich in meerdere beroepsgroepen voortzet. Het zoeken naar een eigen identiteit, de bescherming van de beroepsuitoefening, het bewaken van de toelating tot de beroepsgroep, alsmede de sanctiëring van de beroepsuitoefening zijn hierbij processen die nader aandacht verdienen. Indien dit professionaliseringsproces zich over meerdere beroepsgroepen verspreidt is de mogelijkheid van segmentering van het arbeidsbestel niet uitgesloten. Dit proces kan derhalve belangrijke consequenties hebben voor de structuur van het bestel, alsmede voor de wijze waarop de arbeid in de beroepsuitoefening wordt opgevat (128).

7.3. Waardenoriëntaties ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid

Onder arbeidsmarktbeleid (129) verstaan wij een beleid dat zich richt op een zo goed mogelijke afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en binnen de diverse sectoren. Het werkgelegenheidsbeleid, dat gericht is op een beheersing van de vraagzijde, en het arbeidsvoorzieningsbeleid, dat gericht is op een beheersing van de aanbodzijde, zijn de twee componenten van het arbeidsmarktbeleid.

7.3.1. Vakbonden en vakcentrales

De doelstelling van volledige werkgelegenheid staat hoog in het vaandel van de vakbeweging geschreven. Aan de bestrijding van de werkloosheid moet zeer hoge prioriteit worden gegeven. Betrokkenen dienen niet in hun inkomensituatie de dupe te worden.

Een belangrijke opvatting van de vakbeweging is, dat de gemeenschap invloed moet hebben op de investeringsbeslissingen. Deze beslissingen

dienen getoetst te worden aan de hand van criteria als:

- bijdrage tot de werkgelegenheid;
- de kwaliteit van arbeid;
- bijdrage tot de welvaarts-groei;
- invloed op de internationale arbeids- en welvaartsverdeling;
- invloed op milieu en ruimtelijke ordening;
- beslag op uitputbare grondstoffen en energiebronnen;
- spreiding van werkgelegenheid.

In het kader van dit gericht investeringsbeleid en van het arbeidsmarktbeleid in het algemeen heeft de overheid volgens de vakbeweging een belangrijke taak. Op vele plaatsen in de geraadpleegde nota's e.d. wordt verwezen naar de taak van de overheid. In dit gericht investeringsbeleid passen ook investerings- en planningsovereenkomsten, die tot programmering van de werkgelegenheid op nationaal en bedrijfstakniveau moeten leiden.

Een veel voorkomende opvatting bij de vakbeweging is ook dat het arbeidsmarktbeleid meer gericht moet worden op een aanpassing van de vraag naar werknemers aan het aanbod van werknemers in plaats van omgekeerd. In dit kader passen opvattingen zoals:

- Het wettelijk minimumloon moet ook voor part-time werknemers gelden, om te voorkomen dat inschakeling van part-timers tot uitstoot van duurdere full-time werknemers leidt.
- Er moet een aangepast beleid voor de oudere werknemer komen, waarbij gestreefd moet worden naar positieverbetering van deze groep bij dreigend ontslag. Ook moet gedacht worden aan verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd en flexibele pensionering.
- Ploegenarbeid moet herzien worden: meer ploegen en meer vrije tijd van ploegendienstwerkers; compensatie van onregelmatige werktijden in de vorm van meer vrije tijd.
- Verplichting van werkgevers een bepaald percentage van het personeelsbestand uit gehandicapten te laten bestaan.
- Technologische ontwikkelingen kunnen van grote betekenis zijn voor de werkgelegenheid. Derhalve dienen zij reeds in het stadium van research en ontwikkeling te worden gestuurd en te worden afgestemd op verhoging van de kwaliteit van de arbeid.
- Arbeidstijdverkorting in de vorm van periodiek verlof.
- Werkgevers moeten worden verplicht vacatures bij het G.A.B. te melden.
- Flexibiliteit van arbeid kan ook bevorderd worden door opsplitsing van de bestaande dagtaken in meerdere deeltaken die door meer personen kunnen worden verricht, waarbij tevens kan worden gelet op verbetering van de kwaliteit van part-time werk.
- Flexibiliteit van arbeid moet inhouden dat bepaalde soorten onaangenaam werk niet steeds door dezelfde personen worden vervuld maar op één of andere wijze in een roulatiesysteem worden verdeeld over meer personen.
- Bevorderen van zoveel mogelijk part-time arbeid indien betrokkenen dit wensen.
- De werkzaamheden van uitzendbureaus moeten worden gecontroleerd.

De vakbeweging doet in geringere mate uitspraken over aanpassing van het aanbod aan de vraag. Er worden onder andere de volgende wensen naar voren gebracht:

- bevorderen van een grotere bereidheid tot het aanvaarden van werk in andere delen van het land; onder andere door faciliteiten met betrekking tot vervoers- en huisvestingskosten;
- scholingsprogramma's, die de werkenden in staat stellen van beroep te veranderen;
- om-, her- en bijscholing van werknemers, ook van oudere werknemers;
- opstelling van inhaalprogramma's voor vrouwen; instellen van geschiktheidsproeven bij toetreding van volwassen vrouwen tot opleidingen in plaats van het overleggen van diploma's van vooropleidingen.

Wat de relatie onderwijs - arbeidsmarkt betreft wordt gewezen op het feit, dat niet alleen gelet moet worden op specifieke beroepsvoorberedende aspecten, doch ook op algemene vormingsaspecten. Dit geldt ook voor de om-, her- en bijscholing. Er dient een planmatige ontwikkeling te worden nagestreefd tussen de behoeften van de arbeidsmarkt enerzijds en de beroepsopleidingen anderzijds. De relatie tussen genoten opleidingsniveau en functieniveau in het werk is aan herziening toe. Een bepaalde vooropleiding moet niet bij voorbaat een vanzelfsprekende plaatsing in een daarmee corresponderende functie tot gevolg hebben.

Tot slot wijzen wij nog op het volgende. Het N.K.V. erkent dat een beperking van de economische groeimogelijkheden ook in de sfeer van de directe materiële arbeidsvoorwaarden gevolgen zal hebben. De actieven dienen van de groei een deel ter beschikking te stellen aan de niet-actieven. Uitbreiding van collectieve voorzieningen verdient de voorrang boven vergroting van de individuele bestedingsmogelijkheden, hoewel hiervoor eveneens enige ruimte moet blijven.

7.3.2. Werkgevers, ondernemersverbonden/centrales

Evenals de vakbeweging onderschrijven de werkgevers de doelstelling van volledige werkgelegenheid. De gedachten, die leven om deze doelstelling te bereiken wijken echter nogal af van die van de vakbeweging.

Allereerst wijkt het standpunt van ondernemingsverbonden ten aanzien van investeringsbeslissingen sterk af van het standpunt van de vakbeweging. "Onzerzijds is daarbij het uitgangspunt dat de besluitvorming en verantwoordelijkheid ten aanzien van investeringen dienen blijven te berusten binnen de ondernemingen en dat voorkomen moet worden dat het proces van besluitvorming zijn noodzakelijke flexibiliteit verliest door het inbouwen van procedures of constructies die onnodige en ongewenste complicaties oproepen. De Raad gelooft in de effectiviteit van een gedecentraliseerde besluitvorming en blijft van gevoelen dat het proces van besluitvorming al door zoveel beperkingen en voorwaarden is omgeven dat het eerder geboden is dit proces te

vereenvoudigen dan nog onoverzienbaarder en onverwerkbaarder te maken met al zijn nadelige gevolgen op de bereidheid tot het nemen van investeringsbesluiten" (130). Een belangrijk uitgangspunt van de ondernemersverbonden blijft dus: behoud van onze gemengde economische orde, waarin het marktmechanisme mede richting geeft aan de aanwending van produktiefactoren onder eindverantwoordelijkheid van de ondernemingsleiding voor de afzonderlijke investeringsbeslissingen" (131).

Het beleid moet vooral gericht zijn op het bevorderen van de investeringen, onder andere door de reële arbeidskostenstijging te doen achterblijven bij de stijging van de arbeidsproductiviteit. De overheid moet in het kader van dit beleid, dat gericht is op het bevorderen van investeringen, globale maatregelen treffen. Het scheppen van werkgelegenheid dient in de eerste plaats in de particuliere sector te geschieden. Dirigisme in te nemen maatregelen moet worden voorkomen. Daarom moeten de maatregelen een globaal karakter hebben en primair van aanvullende en stimulerende aard zijn. In elk geval dient concurrentievervalsing voorkomen te worden. Voorop staat dat er geen verschuiving van wezenlijke beslissingen dient plaats te vinden van "markt" naar "overheid". Het behoud van het particuliere initiatief is een centrale waarde.

Niettemin is men van mening, dat "gezocht zal moeten worden naar vormen van overleg op centraal en sectoraal niveau, die als doel hebben een beter en tijdiger onderkennen van de effecten die de investeringsbesluitvorming met zich brengt, onder andere op het vlak van vraag en aanbod van arbeidskrachten. Vanuit deze instelling wordt de bereidheid uitgesproken om in nader overleg de mogelijkheden te onderzoeken om te komen tot overlegprocedures op centraal en sectoraal niveau ten aanzien van de investeringen" (132).

Kenmerkend voor de vakbeweging is de aandacht die men vraagt voor aanpassing van de vraag naar werknemers aan het aanbod van werknemers. Deze gedachte komt bij de werkgeversverbonden in beperktere mate naar voren.

- Bestaande en toekomstige vacatures dienen zoveel mogelijk bij de G.A.B.'s te worden gemeld (N.C.W.).
- In het arbeidsmarktbeleid staat het belang van de werkende mens centraal. Hieraan wordt onmiddellijk toegevoegd dat dit belang zijn grenzen vindt in de uitvoering van het ondernemingsbeleid.
- Er wordt steun verleend aan het idee van experimentele subsidie-regeling voor de verbetering van arbeidsplaatsen.
- Bij het beleid ten aanzien van de oudere werknemer heeft aanpassing van arbeidsplaatsen aan fysieke en psychische mogelijkheden de voorrang boven de mogelijkheid van vervroegde pensionering.
- Het inspraak- en democratiseringsproces dient in het kader van het ondernemingsbeleid te worden afgestemd op het dragen van verantwoordelijkheid voor de eigen arbeid.
- Het is gewenst bij het creëren van arbeidsplaatsen uitdrukkelijk rekening te houden met de verschuiving in het opleidingsniveau van het aanbod van arbeid.

- Ook van werkgevers zal de komende jaren een ruime mate van flexibiliteit en mobiliteit verlangd worden. Daarom moet verder gewerkt worden aan het verbeteren en ontwikkelen van regelingen die verplaatsing van bedrijven kunnen bevorderen.
- De suggestie wordt gedaan in het bedrijfsleven plaatsen voor jongeren op basis van leerovereenkomsten te introduceren.
- In tegenstelling tot de vakbeweging achten de werkgeversverbonden herverdeling van de beschikbare arbeid prématuur. Men is er eerder voor de economische groei nieuw leven in te blazen en vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen.

Terwijl men bij de vakbeweging vrij weinig uitspraken aantreft over de aanpassing van het aanbod aan de vraag treft men dergelijke uitspraken bij de werkgeversverbonden vrij veel aan.

- De richtlijnen die gehanteerd worden ten aanzien van wat passende arbeid is zijn achterhaald en niet aangepast aan de huidige omstandigheden. Er moet een stringenter beleid ten aanzien van het begrip passende arbeid worden gevoerd.
- De beoordeling van het passende karakter van aangeboden werk dient mede te worden afgestemd op de duur van werkloosheid van betrokkene.
- Meer dan tot nu toe het geval is geweest moet arbeid in andere functies - ook buiten de eigen bedrijfstak - als passend worden beschouwd.
- Werklozen zonder gezinsverplichtingen dienen een grotere mobiliteit - zowel ten aanzien van verandering van beroep als van woonplaats - te tonen.
- Oudere werknemers nemen bij reorganisatie en inkrimping een kwetsbare positie in. Oplossing kan wellicht gezocht worden in een geleidelijk vertrouwd maken met een zekere inkomensdaling op oudere leeftijd. Ten aanzien van de mogelijkheid van vervroegde pensionering is men minder positief.
- Een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt kan bereikt worden door een uitgebreid, adequaat en flexibel scala van arbeidsvoorzieningsmaatregelen. De scholingsbereidheid moet worden bevorderd.
- Scherpere controle op de uitvoering van sociale verzekeringswetgeving c.q. scherpere richtlijnen in het kader van deze wetgeving verdienen de aandacht.

Over de relatie onderwijs - arbeidsmarkt treft men bij de ondernemersverbonden de volgende waardenoriëntaties aan. In het bestaande onderwijssysteem wordt teveel de nadruk gelegd op de persoonlijke prestatie. Het competitie element in het onderwijs mag wel worden afgezwakt, doch de individuele prestatie moet niet plaats maken voor de groepsprestatie.

De "veralgemenisering" van het onderwijs kan er gemakkelijk toe leiden dat het bedrijfsleven over enige tijd zelf meer vakopleidingen ter hand moet gaan nemen. De mogelijkheid in dergelijke gevallen te werken met tijdelijke subsidiëring van de met de opleiding verband houdende kosten is in discussie. Ook in het onderwijs dient men er rekening mee te houden dat - tengevolge van de technologische ontwikkelingen - de behoefte aan hooggekwalificeerde arbeidskrachten steeds groter

wordt. Dit betekent niet dat "vakidioten" moeten worden opgeleid, omdat - ook in het bedrijfsleven - grote geestelijke beweeglijkheid steeds meer vereist wordt om goed te kunnen functioneren, alsmede om individueel tot optimale zelfontplooiing te kunnen komen. V.N.O. en N.C.W. menen dat vanwege de steeds grotere betrokkenheid bij het onderwijs het bedrijfsleven een volwaardige plaats moet krijgen in de belangrijkste advies- en overlegorganen met betrekking tot het onderwijs.

In kringen van het N.C.W. gaat men er vanuit dat de bevordering van betaald studieverlof ("sabbatical year") en van de "permanente educatie" grote gevolgen zal hebben voor het bedrijfsleven. Samenwerking met het onderwijs is hierbij van groot belang.

De tegenstand tegen de partiële leerplicht en het participatie-onderwijs is groot. Zij komt de plaatsing van jongeren in het arbeidsbestel niet ten goede. In vele gevallen kan niet voorzien worden in het aanbod aan aangepaste arbeidsplaatsen van partieel-leerplichtigen. De onderneming behoort niet belast te worden met de kosten die aan deze partiële leerplicht zijn verbonden.

De werkgeversverbonden maken ten slotte nog enkele opmerkingen, die verwijzen naar het probleem van actieven/niet-actieven.

Als het streven naar meer welzijn de hoogste maatschappelijke doelstelling is, moet de vraag worden gesteld of dit doel niet veel beter via vergroting van de particuliere keuze der bestedingsmogelijkheden bereikt kan worden dan via voortdurende uitbreiding van collectieve voorzieningen door middel van het automatisme van de staatsvoorziening (N.C.W.). Er wordt gewezen op het feit, dat de actieve beroepsbevolking de afgelopen jaren steeds hogere lasten moest dragen ten behoeve van een toenemend aantal inactieven en voor de bekostiging van allerlei overheidstaken. Meer algemeen zal het beleid gericht moeten worden op zowel beperking van het aantal uitkeringsgerechtigden als besparingen op het niveau van de uitkeringen c.q. verstrekkingen. Bij beperking van het aantal uitkeringsgerechtigden denkt men vooral aan middelen als: herziening arbeidsongeschiktheids-criterium, stringenter beleid ten opzichte van het begrip passende arbeid en verbetering van de controle.

7.3.3. Professionele organisaties (vrije beroepen)

Algemene uitspraken van de professionele organisaties over het te voeren arbeidsmarktbeleid komen niet of nauwelijks voor. De aandacht gaat bijna uitsluitend uit naar te voeren beleid op de specifieke deelmarkt. Ook de Orde van Organisatiekundigen en -adviseurs doet geen algemene uitspraken.

7.4. Conclusies

Beginnend met de professionele organisaties kunnen wij stellen, dat deze organisaties niet of nauwelijks algemene uitspraken doen over arbeid als zodanig of het te voeren arbeidsmarktbeleid. De belangenbehartiging van de eigen leden staat sterk op de voorgrond. Toenemen-

de professionalisering zou naar onze mening gepaard kunnen gaan met toenemende segmentering op de arbeidsmarkt.

De vergelijking van de waardenoriëntaties van de vakbeweging met die van de ondernemersverbonden levert de volgende resultaten op.

Door beide collectiviteiten wordt de doelstelling van volledige werkgelegenheid onderschreven. Voor de vakbeweging is "het recht op arbeid" recht op arbeid, waarin men zich kan ontplooien. Tot dergelijke arbeid kan men komen door de arbeid te humaniseren en door de werknemer grotere medezeggenschap te geven over zijn eigen, concrete werksituatie en over het beleid van de onderneming.

Bij het begrip "humanisering van arbeid" denkt de vakbeweging bijna nog uitsluitend aan het opheffen of spreiden van werk met inconvenïënten. Weinig uitspraken worden gedaan over de vraag in hoeverre het werk zelf, de inhoud van het werk, aantrekkelijker gemaakt kan worden. Dit lijkt ons een belangrijke constatering, omdat uit de voorafgaande hoofdstukken is gebleken dat intrinsieke werkaspecten door de achterban - de werknemers zelf - als belangrijk ervaren worden: ook is gebleken dat de verdeling van deze intrinsieke aspecten als ongelijk wordt ervaren.

De vakbeweging erkent ook de plicht tot arbeid, omdat in de maatschappelijke behoeftebevrediging voorzien moet worden. Maatschappelijk nuttige activiteiten hoeven niet gelijk te zijn aan economisch nuttige activiteiten.

Ook de werkgeversorganisaties hanteren het begrip zelfontplooiing van de mens in de arbeid. Deze zelfontplooiing van de mens is in sterke mate afhankelijk van de inbreng in de maatschappelijke ontwikkeling. Recht op en plicht tot arbeid vloeien bij de werkgeversorganisaties heel sterk in elkaar over. De zelfontplooiing van de mens wordt minder gekoppeld - zoals bij werknemersorganisaties - aan humanisering van de arbeid en aan vergroting van de medezeggenschap.

Zowel werknemers- als werkgeversorganisaties zien betrekkelijk weinig mogelijkheden veranderingen aan te brengen in de arbeidstijd. Voor zover er wel van arbeidstijdverkorting sprake zal zijn, zal dit volgens de werknemersorganisaties vooral betrekking hebben op vermindering van het aantal werkuren per arbeidsdag en volgens de werkgeversorganisaties op verlenging van de vakantieduur.

Het verschil in opvatting tussen werknemers- en werkgeversorganisaties komt sterker naar voren als het gaat om het te voeren arbeidsmarktbeleid.

Volgens de vakbeweging moet de gemeenschap meer invloed hebben op de investeringsbeslissingen. In dit gericht investeringsbeleid heeft de overheid een belangrijke taak. De werkgeversorganisaties staan het behoud van onze gemengde economische orde voor, waarin het marktmechanisme mede richting geeft aan de aanwending van de produktiefactoren. De ondernemingsleiding dient de eindverantwoordelijkheid over de investeringsbeslissing te hebben. De overheid moet zich beperken tot het treffen van globale maatregelen en er dient geen verschuiving van wezenlijke beslissingen van "markt" naar "overheid" plaats te vinden.

Terwijl de vakbeweging vooral de aanpassing van de vraag naar werknemers aan het aanbod van werknemers benadrukt, gaat de aandacht van de werkgeversorganisaties primair uit naar de aanpassing van het aanbod van werknemers aan de vraag naar werknemers.

Volgens de vakbeweging moet bij de relatie onderwijs - arbeidsmarkt niet alleen gelet worden op het specifieke beroepsvoorbereidende karakter, doch ook op algemene vormingsaspecten. De werkgeversorganisaties verwachten dat deze "veralgemenisering" van het onderwijs het noodzakelijk maakt, dat het bedrijfsleven zelf weer vakopleidingen ter hand moet nemen. Om de discrepantie tussen onderwijs - arbeidsmarkt op te heffen staan de werknemersorganisaties een planmatige ontwikkeling voor tussen de behoeften van de arbeidsmarkt enerzijds en de beroepsopleidingen anderzijds. De werkgeversorganisaties verwachten meer van een beleid, waarin het bedrijfsleven sterker bij het onderwijsgebeuren wordt betrokken door een volwaardige deelname in de belangrijkste advies- en overlegorganen met betrekking tot onderwijs.

Volgens de vakbeweging verdient uitbreiding van de collectieve voorzieningen de voorrang boven vergroting van de individuele bestedingsmogelijkheden. De werkgeversorganisaties hebben de tegengestelde mening. Het proces dat de actieven steeds hogere lasten moeten opbrengen voor de bekostiging van een toenemend aantal inactieven moet stopgezet worden, onder andere door beperking van het aantal uitkeringsgerechtigden via strengere controle, stringenter toepassing van het begrip passende arbeid en herziening van het arbeidsongeschiktheids criterium.

Tot slot van deze samenvatting wijzen wij op het opvallend feit, dat de afzonderlijke vakbonden - behalve de industriebonden - en de afzonderlijke werkgeversbonden zelf nauwelijks waardenoriëntaties naar voren brengen. Waardenoriëntaties worden vooral weergegeven door de vakcentrales en de ondernemerscentrales. Daarom is het naar onze mening vaak moeilijk een verbinding te leggen tussen deze wat abstracte oriëntaties en de concrete werksituatie van elke dag. Juist in deze concrete werksituatie doen zich echter volgens de voorafgaande hoofdstukken de belangrijkste problemen voor.

8. Evaluatie

In dit hoofdstuk zullen wij een evaluatie geven van de belangrijkste resultaten.

Een opzienbarende tendens is de opdeling van de beroepsbevolking in actieven en niet-actieven. Het zijn vooral de kwetsbare groepen, die niet deelnemen aan het arbeidsproces, zoals gehandicapten, ouderen en lager opgeleiden. Een belangrijk gegeven is ook, dat er - bij een schaarste aan werkgelegenheid - in de samenleving normen ontstaan omtrent de verdeling van deze schaarse arbeid: niet iedere groepering in de samenleving heeft volgens deze normen in gelijke mate het recht op en de plicht tot arbeid. Uit onderzoek van ons Instituut is ons gebleken, dat deze normen ook een rol spelen bij het feitelijk beleid. Plaatsingsbevorderende maatregelen worden bijvoorbeeld meer voor mannen overwogen en toegepast dan voor vrouwen (133). Het heeft ons daarom verbaasd, dat deze normen niet naar voren komen bij de waardenoriëntaties van collectiviteiten.

Door collectiviteiten wordt gewezen op de noodzaak de groei van de niet-actieve beroepsbevolking terug te dringen. Werkgeversorganisaties zijn vooral deze mening toegedaan. Deze mening is vooral ingegeven door kostenoverwegingen. Zij willen dit bereiken door strengere controle, stringenter toepassing van het begrip passende arbeid en herziening van het arbeidsongeschiktheids criterium. Gezien de onderzoeksresultaten moet van dergelijke middelen een geringe effectiviteit verwacht worden. Duidelijk blijkt immers, dat het niet deelnemen aan het arbeidsproces niet zozeer veroorzaakt wordt door een geringe bereidheid tot deelname, maar door geringe mogelijkheden om aan het arbeidsproces deel te nemen. Het werk en het plichtsbef nemen thans, evenals in het recente verleden, nog een zeer centrale plaats in. Arbeid is en blijft een vorm van sociaal genormeerd handelen.

Dat arbeid nog zo'n centrale plaats inneemt staat mede in verband met de verdelingsfunctie, die de arbeidsmarkt heeft. Ons maatschappelijk bestel is een arbeidsbestel. De arbeidsmarktpositie is van beslissende betekenis niet alleen voor de materiële en immateriële opbrengsten uit arbeid, maar ook voor allerlei andere verdelingen. De centrale plaats van de arbeid moet vooral ook toegeschreven worden aan van arbeid afgeleide zaken, zoals inkomen, bezit, status, waardering door de ander en aan het feit, dat er geen goede alternatieven zijn voor arbeid om op zinvolle wijze aan het maatschappelijk leven deel te nemen. Zij, die aangewezen zijn op een arbeidsloos bestaan, waarderen deze situatie dan ook als overwegend negatief. Voor zover de relatieve betekenis van beroepsarbeid aan het afnemen is, is dit toch een zwakke tendens. Jongeren, personen in verstedelijkte gebieden en niet-protestantse groeperingen blijken de levenssfeer van de arbeid in geringere mate te benadrukken. Deze tendens zou zich echter wel kunnen doorzetten.

Met betrekking tot het beleid dat gericht is op het terugdringen van de niet-actieve beroepsbevolking wijzen wij nog op bepaalde

waardenoriëntaties van collectiviteiten. In het algemeen zijn de collectiviteiten er geen voorstander van de beschikbare arbeid te herverdelen via arbeidstijdverkorting. Ook de werknemersorganisaties zien - vooralsnog - betrekkelijk weinig perspectieven in deze richting. Opmerkelijk is dat de collectiviteiten weinig oog hebben voor de grote verschillen in arbeidsduur binnen de werkenden.

Terugkomend op de plaats van de arbeid merken wij het volgende op. Weliswaar nemen om de eerder genoemde redenen de arbeid en het plichtsbesef nog een zeer centrale plaats in, dit wil nog niet zeggen, dat iedereen werken prettig vindt. De arbeidsmarkt vervult ook een verdelingsfunctie bij de toekenning van materiële en immateriële opbrengsten uit arbeid, die werkenden verrichten. Er is niet alleen een opdeling tussen de actieven en de niet-actieven, maar ook binnen de werkenden. Wat de verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie betreft vallen immers de verschillen tussen bepaalde groepen werknemers op. Zo is er een zwakke tendens, dat de opbrengsten uit arbeid, immateriële maar vooral ook materiële, geringer zijn voor vrouwen dan voor mannen. Deze tendens zal zich bij ongewijzigd beleid doorzetten, omdat vrouwenarbeid in toenemende mate part-time arbeid is en part-time arbeid vooral op de lagere niveaus gerealiseerd wordt. Volgens het bedrijfsleven zelf zal ook in de naaste toekomst uitbreiding van part-time arbeid vooral op dit lagere niveau plaatsvinden. Veel sterker is de tendens, dat zowel de materiële als de immateriële opbrengsten uit arbeid voor hoger opgeleiden en employees groter zijn dan voor lager opgeleiden en handarbeiders. Opvallend is, dat de ongelijkheid in immateriële opbrengsten sterker ervaren wordt dan de ongelijkheid in materiële opbrengsten. Met het toenemen van de leeftijd worden de verschillen in inkomen van employees en arbeiders groter, en vermoedelijk ook de verschillen in immateriële opbrengsten uit arbeid.

Dit laatste staat ook in verband met het feit, dat er ook aan de vraagkant van de arbeidsmarkt een opdeling valt te constateren. Sectoren met een hoge arbeidsintensiteit, met veel part-timers en vrouwen en veel werknemers in kleine bedrijven, kennen over het algemeen een laag gemiddeld inkomen. In sectoren met tegengestelde kenmerken ziet men vaak een hoog gemiddeld inkomen. In de laatste sectoren zijn de voorwaarden aanwezig voor het ontstaan van gestructureerde interne arbeidsmarkten, waarin er binnen de bedrijven doorstromingsmogelijkheden voor de werknemers zijn. In de eerste sectoren zijn er meer open interne arbeidsmarkten.

Wij willen hier ook nog wijzen op de verdeling van werk met inconvenienten. Op dit soort werk zijn mannen meer aangewezen dan vrouwen en handarbeiders meer dan employees. Bepaalde sectoren hebben relatief veel werknemers in ploegendienst. Deze sectoren hebben ook een hoog ziekteverzuimpercentage.

Met het voorafgaande is duidelijk geworden dat ook binnen de werkenden een opdeling plaatsvindt wat betreft de verdeling van kenmerken van de arbeidssituatie. Hier zien wij dan ook een belangrijk aan-

knopingspunt voor een beleid, dat de groei van de niet-actieve beroepsbevolking moet terugdringen. Uit onderzoek is in het voorafgaande gebleken, dat het systeem van sociale zekerheid over het algemeen weinig invloed heeft op de arbeidsbereidheid en op de keuze tussen werken/niet-werken. Dit geldt echter alleen wanneer in de arbeid voldoende mogelijkheden tot zelfontplooiing gegeven worden. Alleen bij aanwezigheid van volwaardige werkgelegenheid zal het sociale verzekeringsstelsel minder invloed uitoefenen.

Wij willen nu overgaan naar de verschillen in werkoriëntatie. Met de vermelde verschillen in opbrengsten corresponderen ook verschillen in werkoriëntatie. Zo treffen wij bij hoger opgeleiden een sterkere intrinsieke oriëntatie aan dan bij lager opgeleiden. Handarbeiders zijn over het algemeen minder intrinsiek georiënteerd dan hoofdarbeiders en hebben een sterkere instrumentele oriëntatie. Een extrinsieke oriëntatie treffen wij vooral aan in een routinematige werksituatie, waarin een gering beroep gedaan wordt op bekwaamheden en capaciteiten en op eigen verantwoordelijkheid. Wanneer de werksituatie tegemoet komt aan de behoefte aan inkomen en aan de meer intrinsieke behoeften komt een intrinsieke oriëntatie sterk naar voren. Het is waarschijnlijk, dat ook geldt dat werknemers op basis van een bepaalde werkoriëntatie voor bepaald soort werk kiezen.

Wij hebben in de voorafgaande hoofdstukken de aandacht gevraagd voor meer longitudinaal onderzoek naar de wederzijdse beïnvloeding van werksituatie en arbeidsoriëntatie.

De eisen, die men stelt aan de inhoud van het werk, spelen bij de voorselectie van de arbeidsplaats nog een bescheiden rol; daarbij zijn de extrinsieke aspecten van groot belang. Bij de definitieve keuze van een baan speelt de inhoud van het werk wel een rol. De inhoud van het werk speelt een grote rol als eenmaal een arbeidsovereenkomst is aangegaan en bij het overwegen van vertrek uit het dienstverband. In de loop der tijden worden - onder andere door het toenemend opleidingsniveau en een grotere mondigheid van de beroepsbevolking - hogere eisen gesteld aan de kwaliteit van arbeid en de arbeidsomstandigheden. Zeer opvallend is hierbij het afwijzen van werk met inconvenianten, maar ook het benadrukken van de inhoud van het werk. Interessant is nu deze resultaten te leggen naast de waardenoriëntaties van collectiviteiten. Terwijl de problematiek van vervreemding in de arbeid zich vooral afspeelt op het niveau van de concrete werksituatie van alle dag, hebben de waardenoriëntaties van collectiviteiten vooral betrekking op beleid dat op centraal niveau gevoerd moet worden. Het is ook opvallend, dat deze waardenoriëntaties vooral naar voren gebracht worden door centrales en niet door de afzonderlijke vakbonden en ondernemersverbonden. Wij zien derhalve een scheiding tussen het niveau, waarop de problemen in de arbeid zich afspelen, en het niveau waarop op handen zijnd beleid geformuleerd wordt.

Wat de inhoud van dit op handen zijnd beleid betreft merken wij het volgende op. Door de collectiviteiten wordt arbeid gezien als een

middel tot zelfontplooiing van de mens. Volgens de werkgeversorganisaties is de zelfontplooiing van de mens in sterke mate afhankelijk van de inbreng in de maatschappelijke ontwikkeling. De werknemersorganisaties koppelen dit begrip meer direct aan humanisering van de arbeid en vergroting van de medezeggenschap. Als het gaat om de vulling van het begrip "humanisering van de arbeid" denken de collectiviteiten - ook de werknemersorganisaties - nog bijna uitsluitend aan het opheffen of spreiden van werk met inconveniënten. Weinig uitspraken werden gedaan over de vraag hoe het werk zelf, de inhoud van het werk - dus niet alleen de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden - aantrekkelijker gemaakt kunnen worden. Juist deze intrinsieke aspecten worden door de werknemers belangrijk gevonden. De verdeling van deze intrinsieke aspecten wordt als meer ongelijk beleefd dan de verdeling van de extrinsieke aspecten.

Wanneer het gaat over het te voeren arbeidsmarktbeleid komen de tegenstellingen tussen werknemers- en werkgeversorganisaties sterker naar voren. De werknemersorganisaties leggen meer de nadruk op een gericht investeringsbeleid, waarin de overheid een belangrijke rol speelt. De werkgeverscentrales zijn van mening dat de ondernemingsleiding de eindverantwoordelijkheid voor de investeringsbeslissing moet hebben; de overheid moet slechts globale maatregelen treffen. De vakbeweging benadrukt vooral de aanpassing van de vraag naar werknemers aan het aanbod, de werkgeversverbonden benadrukken vooral de aanpassing van het aanbod aan de vraag.

De waardenoriëntaties van de collectiviteiten hebben slechts in beperkte mate betrekking op de problematiek die in deze studie aan de orde is geweest. Deze problematiek betreft vooral:

- de opdeling van de beroepsbevolking in actieven en niet-actieven;
- de opdeling binnen de werkenden.

Toch is het zeer wenselijk, dat de collectiviteiten een algemeen kader formuleren om een gericht beleid te kunnen voeren. Dit algemeen kader verwachten wij niet van professionele organisaties. Bij deze organisaties staat de belangenbehartiging van de eigen leden zeer sterk op de voorgrond. Bij de werkgevers- en werknemersorganisaties zijn er wel aanzetten tot dit algemeen kader.

Bij dit algemeen kader gaat het naar onze mening vooral om de keuze tussen een meer segmentalistische of een meer holistische ontwikkeling (134). In een segmentalistische ontwikkeling valt de leefwereld van de mensen in onze verstedelijkte en geïndustrialiseerde maatschappij in verschillende activiteiten - en belangen - gebieden uiteen, die min of meer onafhankelijk van elkaar beleefd worden. Het werk is afgescheiden van de vrijetijdsbesteding, de produktie van de consumptie, de plaats waar men werkt van die waar men woont, het onderwijs van de arbeidsmarkt. In deze segmentalistische ontwikkeling past ook een opdeling van actieven en niet-actieven en een opdeling binnen werkenden. Een holistische ontwikkeling houdt in dat de maatschappij in feite een geïntegreerd geheel is, waar ieder deel tot op zekere hoogte beïnvloed wordt door en zelf invloed heeft op elk ander deel. Houdingen en gedragingen, die in de ene levenssfeer ontwikkeld worden, kunnen ook op een andere levenssfeer overgaan. Een holistische

ontwikkeling betekent ook een terugbrengen van de opdeling tussen actieven en niet-actieven en het tegengaan van segmenteringstendensen binnen werkenden en binnen de vraagzijde op de arbeidsmarkt.

Parker bespreekt in zijn boek de consequentie van respectievelijk de segmentalistische en de holistische visie voor de te voeren sociale politiek (135). Uitgangspunt van het beleid zou moeten zijn dat er iets aan de niet creatieve en vaak als onbevredigend ervaren huidige verschijningsvormen van arbeid en vrijetijdsbesteding gedaan zou moeten worden. Volgens de segmentalistische opvatting zou zo'n beleid zich op twee leefwerelden afzonderlijk kunnen richten. De te nemen maatregelen zouden zijn:

1. Ontwikkeling van meer creatieve en meer uitdagende patronen van vrijetijdsbesteding.
2. Veel betere (financiële) compensaties bieden aan degenen die gedoemd zijn tot vervreemdende arbeid.
3. De werkplek en de toe te passen technologie zodanig reorganiseren dat er inhoudelijk beter werk ontstaat.

Omdat de westerse samenleving in feite een segmentalistische ontwikkeling vertoont, betekent een dergelijk beleid, een voortborduren op de huidige situatie, aldus Parker. De benadering volgens de holistische zienswijze zou daarentegen veel fundamenteeler in de huidige ontwikkelingen ingrijpen, omdat hierbij de samenleving in zijn geheel, en niet de verschillende levenssferen afzonderlijk, doel van het beleid zou zijn. Een kenmerk van een dergelijk beleid zou zijn dat het systeem van produktie en datgene wat er geproduceerd wordt voortdurend wordt afgewogen tegen de maatschappelijke kosten die eraan verbonden zijn. De verbeteringen in de werksituatie zouden niet, zoals in de laatste vijftig jaar, beperkt mogen blijven tot de fysieke werkomstandigheden maar meer op de kwaliteit van het werk zelf - de sociale relaties binnen het werk en de mogelijkheden tot zelfontplooiing - gericht moeten zijn. Er zou naar gestreefd moeten worden de mensen meer autonomie in hun werk en betere mogelijkheden tot participatie in de onderneming te geven.

Een algemeen kader voor het te voeren arbeidsmarktbeleid moet nauw aansluiten bij de problemen, die zich vooral rondom de concrete (werk-)situatie afspelen. Dan is er een voldoende garantie dat dit algemeen kader de aanzet geeft voor het oplossen van de concrete beleidsproblematiek. Hier en daar zien wij bij de collectiviteiten aanzetten in deze richting. Zo wijzen werkgeversorganisaties op de wenselijkheid dat het bedrijfsleven meer betrokken wordt bij het onderwijsgebeuren. Ook het omgekeerde zou men zich kunnen voorstellen, zodat het onderwijs meer betrokken wordt bij het gebeuren binnen het bedrijfsleven. Eén en ander zou vorm kunnen krijgen in regionale/ locale onderwijs-arbeidsmarkttraden, waarin veranderende oriëntaties, inhoud van werk en opleiding, tijdig gesignaleerd worden en beter op elkaar afgestemd worden. Binnen deze raden kan een veranderingsstrategie ontwikkeld worden, zoals die door Wirtz (136) is omschreven. De benadering van Wirtz is een concreet voorbeeld van een holistische benadering van de problemen die voortvloeien uit de gebrekkige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

In deze evaluatie willen wij tot slot nog ingaan op een probleem, dat in een bespreking met de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid ter sprake is gebracht. Gesteld dat men in het beleid humanisering van arbeid centraal gaat stellen, dan zou dit onder andere tengevolge kunnen hebben, dat de belangstelling voor een beroepspositie bij die groepen, die tot dusverre een lage participatiegraad hebben, toeneemt. Tegelijkertijd hoort men wel opvattingen, dat arbeid in de toekomst steeds meer een schaars goed gaat worden. Zijn beide ontwikkelingen niet tegenstrijdig?

Startend vanuit de huidige situatie, kan gesteld worden dat er op dit moment een schaarste is aan arbeid. Onder andere als gevolg van deze situatie heeft zich het mechanisme van de toenemende afstoot uit het arbeidsproces ontwikkeld.

Sommigen zijn van mening, dat in deze situatie een toenemende humanisering tot nog grotere schaarste aan arbeid leidt. Zij pleiten om deze reden niet voor meer humanisering. Dit alternatief van "geen humanisering" houdt in feite een keuze in voor een toenemende scheiding tussen actieven en niet-actieven. Naar onze mening is het ook een keuze voor een segmentering binnen werkenden. Bestaande ongelijkheid op de arbeidsmarkt wordt in stand gehouden. Een gevolg van deze keuze is, dat wij in de naaste toekomst geconfronteerd worden met conflicten en belangenstrijd tussen actieven en niet-actieven, en met een concurrentiestrijd tussen werkenden onderling om de aanwezige volwaardige arbeid. Deze verwachting lijkt gerechtvaardigd, omdat door een proces van bewustwording de benadeelde groepen zich steeds meer gaan vergelijken met de bevoordeelde groepen.

Anderen zijn van mening, dat ook in deze situatie het beleid gericht moet zijn op "wel humanisering". Zij bepleiten dit alternatief, omdat ook op andere terreinen van het maatschappelijk leven pogingen in het werk gesteld worden hogere eisen te honoreren. Bij dit alternatief zijn er twee situaties denkbaar wat betreft het effect op de verhouding tussen vraag en aanbod. In de eerste situatie heeft dit beleid geen ongunstige effecten op de vraag/aanbod verhouding. Deze mogelijkheid moet niet uitgesloten worden. Humanisering van arbeid kan er toe leiden, dat moeilijk vervulbare functies vervuld kunnen worden. Gezien de koppeling van verschillende kwaliteiten functies aan elkaar (complementariteit), kan dit tot gevolg hebben dat er door humanisering meer arbeidsplaatsen ontstaan. In de tweede situatie heeft dit beleid wel ongunstige effecten op de vraag/aanbod verhouding. Indien zich deze tweede situatie voordoet, dan zullen betrokkenen deze discrepantie benaderen vanuit een herverdelingsoptiek. Het arbeidsmarktprobleem zal als een herverdelingsprobleem gezien worden.

Zij die voor "wel humanisering" pleiten, doen dus eveneens een keuze, namelijk een keuze voor het tegengaan van de segmentering tussen actieven en niet-actieven en van de segmentering binnen de werkenden. In de tweede situatie wordt bovendien een keuze gemaakt voor herverdeling van arbeid.

The distribution and appreciation of work

Summary

In this summary we shall give an evaluation of the most important results.

A spectacular trend is the division of the labour force into active and non-active components. The vulnerable groups in particular, such as the handicapped, the older workers and those who are not highly skilled, do not participate in the labour process. Another important point is that - with an employment shortage - standards come into existence in society concerning the distribution of the limited amount of work available: according to these standards not all the groups in society have the right and the duty to work to an equal extent. For example, measures to promote the provision of employment are considered more for and applied to men than women. These standards are not evident in the value orientation of collectivities. Collectivities point to the necessity of restraining the growth of the non-active working population. The employers' organisations want to achieve this by stricter controls, more stringent application of the notion of suitable work and revision of the criteria for inability to work. Judging by the results of research such measures can not be expected to be very effective. It is after all evident that non-participation in the labour process is caused by the scanty opportunities to do so. The fact that work still occupies such a central position is partly connected with the distributive function of the labour market. The labour market position of participants is of decisive importance not only for the material and immaterial yields from work, but also for several other distributive mechanisms. The central position occupied by work can also in particular be ascribed to things derived from work, such as income, possessions, status, being appreciated by other people, and to the fact that there are no adequate alternatives to work as a meaningful way of participating in society. Those who are forced to lead an existence without work give a predominantly negative appraisal of their situation. In so far as the significance of paid work is on the decrease, the trend is only a slight one. However, this is a trend which may well continue. With regard to the meaning of work in society we have the following comment. Though work and a sense of duty still occupy a central position, this does not mean that everyone enjoys working. Employment also fulfils a distributive function in the apportionment of material and immaterial proceeds from work performed by those in employment. There is not only a division between the active and the non-active, but also amongst those who are working. There is a slight tendency for the returns from work, both immaterial and more especially material, to be less for women than for men. Womens' work is to an increasing extent part-time work and part-time work takes place especially at the lower levels. Then there is a much stronger tendency for both the material and the immaterial returns from work to be higher for the more highly trained and the office workers than for

those with a low level of training and the manual workers. It is also evident that the inequality in immaterial returns is more clearly perceived than the inequality in material returns.

We also wish to draw attention here to the distribution of disagreeable work. Men are more dependent on this type of work than women and manual workers more than office workers. Certain sectors have a relatively high number of employees on shift work. These sectors also have a high percentage of sickness absenteeism. The system of social security has in general little influence on the readiness to work and the choice between working/not-working. However, this only applies when the work offers adequate opportunities for development and fulfillment of the individual. The social security system will only exert little influence when sound employment is available.

With the differences in returns there are corresponding differences in work orientation. Thus we find stronger intrinsic orientation amongst the more highly skilled than amongst the less skilled. Manual workers are in general less intrinsically orientated than white-collar workers. Extrinsic orientation is mainly found in routine-type work situations, where there is little call on skill and capacities and on the workers' own responsibility.

In the course of time higher demands have been made regarding the quality of work and the working conditions - partly due to the rising level of education and greater emancipation of the working population. In this connection the rejection of disagreeable work, but also the emphasis on the type of work, is particularly striking. Whilst the problem of alienation in work is found mainly at the level of the concrete day-to-day work situation, the orientation of values made by the collectivities applies especially to policy which has to be implemented at the central policy level. Thus we see a separation between the level at which the problems occur in the actual work situation and the level at which forthcoming policy is formulated. Little is said on the question of how the work itself, the type of work can be made more attractive. It is precisely these intrinsic aspects which the employee finds important. The distribution of these intrinsic aspects is experienced as more unequal than the distribution of the extrinsic aspects. The orientation of values discussed in this study is particularly concerned with: - the division of the working population into active and non-active; - the division among those in employment. In our opinion the important question in this general framework is above all the choice between a more segmentalistic or a more holistic development. A segmentalistic development implies a division into active and non-active and a division amongst those in employment. A holistic development implies that society is in fact an integrated whole, where up to a point each part is influenced by and exerts influence on each of the other parts. A policy approach from the holistic viewpoint would represent a much more fundamental interference with present developments, since society as a whole, and not the various separate spheres of life, would be the objectives. A characteristic of such a policy would be that both the system of production and the products would be continually weighed against the social costs involved.

9. Noten en literatuurverwijzingen

1. R. Beerling; Arbeid, Vrije Tijd, Creativiteit, Den Haag, 1964, pag. 12 e.v.
2. H. Arendt; De mens, bestaan en bestemming, Utrecht, 1968, pag. 127.
3. Beerling o.c., pag. 13-14.
4. J.A.A. van Doorn; Organisatie en maatschappij; Leiden, 1966, blz. 94.
5. P.A. Cornelis; Werken met zin, over motivatie en arbeidssituatie, Openbare les A'dam, 1974, pag. 3.
6. R. Wippler; Sociale determinanten van het vrijetijdsgedrag; Groningen, 1968.
7. H. Philipsen; Pleidooi voor een vrije tijder; een minisociologie van de relax; in" H.J. Hoefnagels e.a.: Relax Rieleks; Meppel, 1974.
8. o.c. blz. 148-151.
9. o.c. blz. 31.
10. L.T.S.-ers aan de slag: P.L. Stroink en F. Andries, in: M. van Gils; Werken en niet-werken in een veranderende samenleving, A'dam, 1975, pag. 35.
11. Frank F. Furstenberg, Jr. and Charles A. Thrall; Counting the jobless: the impact of job-rationing on the measurement of unemployment; in: The Annals of the American Academy of political and social science; march, 1975, p. 45-59.
12. Zie onder andere A.M.C. Vissers; Handarbeiders en employees, een onderzoek naar overeenkomsten en verschillen in hun sociaal-economische en culturele situatie. Sociale Wetenschappen, 17e jaargang, nr. 3., pag. 177-195.
13. Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Vakcentrales; De plaats van de arbeid; Utrecht, 1975, blz. 33, 55.
14. M.H. van Delden; Oriëntatie op werk en vrije tijd; in: Mens en Onderneming, vol. 51, 1971, pag. 360-370.
15. Zie J.L. Jessen e.a.: Medische Consumptie; Groningen, 1974.
16. A.L.J. van Büchem; Effecten van het voortduren der werkloosheid; I.V.A.-rapport, Tilburg, 1975, blz. 106-107.
17. o.c. blz. 9.
18. Dit onderzoek, dat deel uitmaakt van een vergelijkend onderzoek in 5 landen, omvat 1200 respondenten en wordt uitgevoerd door Dr. F. Heunks.
19. Geciteerd bij: H.L.G. Zanders; Verslag van een studieverblijf bij het Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan, U.S.A. in de periode: augustus tot november 1975; Tilburg, 1975, blz. 21.
20. H.G. Hamaker; Arbeidsmarkt en personeelvoorziening; Alphen aan den Rijn, 1976, blz. 15, 56.

21. W. Albeda: Arbeid in ontwikkeling; Sociaal Maandblad Arbeid, juni 1975, nr. 6. 30e jaargang, blz. 391.
22. W. Albeda: op. cit., blz. 389-396.
23. C.B.S.: Statistisch Zakboek, 1975, blz. 94.
24. Tweede Kamer, zitting 1975-1976, 13.600, hoofdstuk XV, nr. 7, blz. 3.
25. R. Munts, I. Garfinkel; The work disincentive effects of unemployment insurance, Kalamazoo, 1974.
26. S. Wright; Work response to income maintenance; economic, sociological and cultural perspectives, Social Forces, nr. 2, 1975, pag. 553-563.
27. Q.M. van Bijsterveldt; Een sociale voorziening en haar cliënten, Tilburg, 1975.
28. L. Goodwin; Do the poor want to work?; A social-psychological study of work orientations, Washington D.C., 1972, pag. 113.
29. J. van Wezel: Herintreding in het arbeidsproces; een onderzoek onder werklozen, dissertatie Tilburg, 1972, pag. 127 e.v.
30. E. Koopmans, J. van Wezel: Concept-rapport B.E.W.-project, december, 1975, I.V.A., Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek van de Katholieke Hogeschool te Tilburg, Opdrachtgever: Ministerie van Sociale Zaken. B.E.W. is een afkorting van Bestrijding Excessieve Werkloosheid.
31. Ontleend aan: A. Vissers: Segmentering op de arbeidsmarkt; Tilburg, blz. 3.
32. Deze gegevens zijn afkomstig van: Attwood Nederland B.V. en Interact B.V.: Mini-census, 1975.
33. W.H.C. Kerkhoff: Enkele uitgangspunten voor personeelbeleid; in: M.R. van Gils e.a.; Werken en niet-werken in een veranderende samenleving; Amsterdam, 1975, blz. 60-81.
34. Nota inzake de werkgelegenheid, Den Haag, 1975, blz. 134.
35. Gezien de wijze van publikatie van de resultaten van de Arbeidskrachtentelling is het niet mogelijk voor de hierna te onderscheiden groepen de deelname aan het arbeidsproces aan te geven exclusief werklozen. De verschillen in werkloosheidspercentages zijn overigens beperkt.
36. J. Berting en L.U. de Sitter, (red.): arbeidsvoldoening en arbeidsbeleid; Utrecht, 1968, blz. 24.
J. Berting en L.U. de Sitter: Arbeidssatisfactie; Assen, 1971, blz. 103.
37. John H. Goldthorpe: Attitudes and behavior of car assembly workers: a deviant case and a theoretical critique; in: The British Journal of Sociology, vol. XVII, no. 3, sept. 1966, p. 241.
38. Zie onder andere R.A. Bauer (ed.): Social Indicators, 1966.
39. S.E. Seashore: Job satisfaction as an indicator of quality of employment, in: Social Indicators Research, 1 (2), sept. 1974, p. 135-169.

40. Zie hierover F. Andrews: Social indicators of perceived quality of life, in: Social Indicators Research, 1974, 1 (3), p. 279-299.
41. Zie onder andere Rob Quinn, Stanley Seashore e.a.: The 1969-70 Survey of Working Conditions; Ann Arbor, 1972.
J.A.M. Heyke; L.H. Klaassen, C.J. Offereins: Naar een arbeidsmarktmodel; Groningen, 1975, blz. 113-114.
42. Sociaal en Cultureel Planbureau: Sociaal en Cultureel Rapport 1974, 's-Gravenhage, 1975, p. 13.
43. Deze publikatie van het C.B.S. wordt ook aangeduid met: Leef-situatie Survey (LSS). De gegevens voor het LSS werden verzameld in mei 1974 via interviews met 4.806 personen van 18 jaar en ouder per 1 januari 1974.
44. Zie bijvoorbeeld J.A.M. van Wezel: Sociale laag en beleving van werkloosheid; in: Sociale Wetenschappen, 1972, nr. 3, blz. 191 en de daar geciteerde literatuur.
45. H.G. Hamaker, op., cit., blz. 117.
46. P.G.W. Smulders en D. Draaisma: Ziekteverzuim in Nederland; in: Intermediair, 11e jaargang, 36, 5 september 1975, blz. 21.
47. George F. Farris: A predictive study of turnover; in: Personnel Psychology; 1971, 24, blz. 311-328.
48. B.O. Pettman: Some factors influencing labour turnover: a review of research literature; in: Industrial Relations; 1973, vol. 4, no. 3, blz. 43-61.
49. Thomas, W. Mangione: Turnover - some psychological and demographic correlates; in: Robert P. Quinn Ed.: The 1969-1970 Survey of Working Conditions; Survey Research Center, The University of Michigan, 1973.
50. Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Vakcentrales: De plaats van de arbeid, Utrecht, 1975, blz. 14-15.
51. Zie voor een overzicht onder andere J. Berting en L.U. de Sitter: Arbeidssatisfactie. Theorie, methodiek, feiten, Assen, 1971.
52. B.E.W. is een afkorting van Bestrijding Excessieve Werkloosheid. In het kader van dit project van het Ministerie van Sociale Zaken werden door het I.V.A., Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek een aantal onderzoeken verricht. Enkele gegevens hieruit benutten wij voor deze studie.
53. De tabel is gebaseerd op ± 1400 respondenten. In de tabel zijn die aspecten opgenomen die, volgens een factor-analyse, toe te wijzen waren aan 2 factoren. De aspecten 1 t/m 5 behoren tot de factor: intrinsieke werkoriëntatie, de aspecten 6 t/m 9 behoren tot de factor: extrinsieke werkoriëntatie.
54. Als indicatoren voor de werkoriëntaties zijn hierbij factorscores gehanteerd op de 2 dimensies: intrinsieke en extrinsieke oriëntatie.
55. R.A.C. Bruyns: De invloed van werk en milieu op arbeidsmotivatie, Assen, 1972.

56. O.c., pag. 170 e.v.
57. Intrinsieke aspecten zijn bij Bruyns: werk met maatschappelijk aanzien, werk dat in aanzien staat van vrienden, werk dat respect afdwingt bij collega's, werk dat je in het bedrijf prestige verleent. Extrinsieke aspecten zijn: zekerheid van werk tot pensionering, werk waardoor je sociaal financieel geborgen bent, werk met gunstige arbeidsvoorwaarden, werk met gunstige werkomstandigheden (Bruyns, pag. 126 e.v.).
58. Gerlof Hoolwerf, Henk Thierry en Pieter J.D. Drenth: Ploegenarbeid: een bedrijfspsychologisch onderzoek; Amsterdam, 1974, blz. 169-176.
59. Instituut voor Toegepaste Sociologie en Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Vakcentrales: Onvrede en klachten van werknemers; Nijmegen/Utrecht, 1975.
60. Zie voor de produktiewerkers: J. Schouten: Vrijheid in het werk, Meppel, 1974. Onderzocht werden, in 1970, 1.347 produktiewerkers uit 72 metaal- en constructiebedrijven. Zie voor de jongeren: F.P. Carpay en J. M. van Westerlaak. Beroepskeuze en werkgelegenheid, Nijmegen, 1973. Onderzocht werden onder andere abiturienten uit 1969 van de L.T.S. (N = 441) en van de U.L.O. (N = 286).
61. Schouten onderscheidt hier twee begrippen: autonomie en participatie. Autonomie is de mate van beïnvloeding van beslissingen binnen de eigen werkrol. Participatie is de mate van beïnvloeding van grotere gehelen in de organisatie (Schouten, p. 148).
62. G.M. van den Bosch-Zuidgeest e.a., Academici in het bedrijfsleven, Alphen aan den Rijn, 1976.
63. o.c., pag. 169 e.v.
64. o.c., pag. 186 e.v.
65. Lieven Vandekerckhove en Luc Huyse: In de buitenbaan. Arbeiderskinderen, universitair onderwijs en sociale ongelijkheid, Antwerpen, 1976.
66. J. Berting: In het brede maatschappelijke midden, Meppel, 1968.
67. Julius S. Brown: How many workers enjoy discretion on the job; in: Industrial Relations, vol. 14, no. 2, may 1975, p. 196-202.
68. A.L. Mok: Is er een dubbele arbeidsmarkt in Nederland? in: Werkloosheid: Vereniging voor de Staathuishoudkunde; Den Haag, 1975, blz. 151, 153.
69. Zie ook: P.J.A. ter Hoeven: Breukvlakken in het arbeidsbestel: Alphen aan den Rijn, 1972, blz. 10.
70. A.L. Mok: Beroepen in actie; Meppel, 1973, blz. 12.
71. A.L. den Broeder: Problemen en principes van het arbeidsmarktbeleid; in: Beleid en Maatschappij, december 1973, blz. 64.
72. A.L. den Broeder, op. cit., blz. 67.
73. H.G. Hamaker, op. cit., blz. 19.
74. Bron: C.B.S.: Statistisch Zakboek, 1975, blz. 94.

75. C.B.S.: Statistisch Zakboek 1975, blz. '94.
76. C.B.S.: Sociale Maandstatistiek, april 1975, blz. 193-194.
77. A. Boeljans - Kleinjan, M. Beuckens-Vries: De werkende vrouw: een benadering vanuit haar plaats in gezin en huishouden, Amsterdam, 1974. Als part-time arbeid wordt in deze S.I.S.W.O.-publicatie aangemerkt: 3-6 uur per dag gedurende vijf dagen per week werken.
78. J. de Jong, C. Intven, P. Visser; Part-time arbeid en het bedrijf Leiden, 1974, pag. 45 en 125.
79. H. d'Ancona: De rol van de vrouw anno 1974, Amsterdam, 1974, blz. 42.
80. J. Hartog: Inkomensongelijkheid naar beroepsgroepen 1952-1967; in: Economisch Statistische Berichten, 17 maart 1976, blz. 273-277
81. Peter B. Doeringer: Low paid workers. labour market dualism, and industrial relations systems; in: O.E.C.D.: Wage determination Parijs, 1974, blz. 7-46.
82. C.B.S.: Sociale Maandstatistiek, oktober 1975, blz. 593.
83. Doeringer, op. cit., blz. 16-18.
84. H.G. Hamaker, op. cit., blz. 224.
85. Peter B. Doeringer, op. cit., blz. 17.
86. Zie: C.B.S.: Statistisch Zakboek 1972, blz. 89.
87. Zie: Stichting Het Nederlands Economisch Instituut: Macroeconomische consequenties van ploegenarbeid; Rotterdam, 1973, blz. 35.
88. J. van den Doel: Gelijkheid en ongelijkheid in het economisch systeem; in: J. van den Doel en A. Hoogerwerf, Red.: Gelijkheid en ongelijkheid in Nederland, Alphen aan den Rijn, 1975, blz. 65.
89. C.B.S.: Sociale Maandstatistiek, oktober 1975, blz. 561.
90. Gerlof Hoolwerf, Henk Thierry en Pieter J.D. Drenth: Ploegenarbeid: een bedrijfspsychologisch onderzoek; Amsterdam, 1974, blz. 149-150.
91. Gerlof Hoolwerf e.a., op. cit., blz. 159.
92. Gerlof Hoolwerf e.a., op. cit., blz. 169-176.
93. Bron; C.B.S.: Sociale Maandstatistiek, maart 1976, blz. 172-174, 194-198.
94. Sociaal en Cultureel Planbureau: Sociaal en Cultureel Rapport 1974; Rijswijk, 1975, blz. 100.
95. Sociaal en Cultureel Planbureau, op. cit., blz. 118.
96. Voor nadere oriëntering verwijzen wij naar:
V.N.O. en N.C.W.: Ziekteverzuim; Den Haag, 1971.
S.I.S.W.O.: Het ziekteverzuim in de Amsterdamse en Rotterdamse havens; Amsterdam, 1973 (rapporteur: B. van Dijkum-de Jong).

97. Onderstaande gegevens zijn afkomstig uit de Verzuimanalyse met personeelsgegevens in het kader van het actieprogramma ziekteverzuim. Het N.I.P.G. heeft toestemming verleend deze gegevens in deze publikatie op te nemen. Het N.I.P.G. heeft een bijdrage geleverd bij het formuleren van de vermelde conclusies.
98. Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid: Ziekteverzuim in de bouwnijverheid; in: Bouw/Werk 3, 1e jrg., nr. 3, juni 1976.
99. C.B.S.: De leefsituatie van de Nederlandse Bevolking 1974, p. 41.
100. De gegevens uit de factor-analyse en verdere tabellen werden beschikbaar gesteld door het Sociaal en Cultureel Planbureau.
101. N.V. v/h Nederlandse Stichting voor Statistiek: Tevredenheid in welvaart: een bijdrage aan de ontwikkeling van subjectieve sociale indicatoren; Amsterdam 1974, bijlage 2, tabel 8.
102. Zie het eerder geciteerde artikel van A.L. den Broeder, op. cit., blz. 67.
103. Merens-Riedstra, H.S.: Leven zonder werk; een onderzoek bij arbeidsongeschikten; eerste deelverslag, Leiden, 1975.
104. Merens-Riedstra, H.S.: op. cit., blz. 70-75.
105. In het N.I.P.G.-onderzoek komen respondenten voor die 4 of 10 of 16 maanden arbeidsongeschikt zijn.
106. P.P.G. Houben: Ervaringen en oriëntaties van werklozen; in: Mens en onderneming, 1972, jrg. 26, blz. 284-294.
107. Tot de deelmarkt "bouw" behoren de volgende beroepsgroepen: bouwvakarbeiders, personeel in bouwnijverheid, mijnwerkers en delvers, landbouwpersoneel, houtbewerkers. Dit bijeenvoegen van bepaalde beroepsgroepen is gebaseerd op een indeling van Vissers, die een studie heeft gemaakt van mobiliteitspatronen. De eerste onderzoeksresultaten wezen erop dat de hier vermelde beroepsgroepen, welke wij met deelmarkt-bouw hebben aangeduid, te zamen een soort cluster vormen. Beroepsmobiliteit vindt frequenter plaats binnen dit cluster dan naar een beroep buiten het cluster. Vissers, A.: "Mobiliteit op de arbeidsmarkt".
108. A.L.J. van Büchem: Effecten van het voortduren der werkloosheid, Tilburg, 1975.
109. A.L.J. van Büchem, op. cit.
110. H.S. Merens-Riedstra, op. cit., blz. 59-64.
111. J. van Wezel: Beleving van werkloosheid, in: Gedrag, 1975, 3e jrg., no. 2, blz. 68.
112. Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft toestemming verleend de hier vermelde gegevens in dit rapport op te nemen.
113. Het I.V.A., Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek heeft Attwood Interact verzocht onderstaande gegevens ter beschikking te stellen. In juni 1976 zijn de gegevens verstrekt.
114. J.A.S. Beljon: Consumptieve bestedingsmogelijkheden bij werkloosheid, in: Sociaal-Bestek, 35 jrg. 6 september '73.

115. C.N.V. Visieprogram, 1970.
116. C.W.V. Commissie arbeidsmarktbeleid, Brief, 1975.
117. Zie: N.K.V.: Een visie ter visie, 1975.
N.V.V.: Discussiereeks over vakbeweging en maatschappij-
vernieuwing Industriebond N.K.V. Kader, 1975.
118. Zie: C.N.V.: Evangelie en Maatschappij, 1972 en 1975.
119. N.V.V., op. cit.
120. N.K.V.: Een visie ter visie, 1975.
121. C.N.V.: Evangelie en Maatschappij, 1975.
122. N.C.W. Jaarverslag '74.
123. Zelfstandig Ondernemerschap '75.
124. Raad van bestuur in arbeidszaken, Perspektief '80.
125. De Ingenieur, jrg. 87 (1975), nr. 51/52.
126. De accountant, morgen?
127. Zie onder andere Medisch Contact 1975; Het Advocatenblad, 1975,
blz. 127, 569.
128. Zie voor de kenmerken van het professionaliseringsproces:
A.A. Wentink, De journalist in de dagbladorganisatie; semi-profes-
sionalisme in een bureaucratische structuur. Massakommunicatie,
december 1972.
129. W. van Voorden: Institutionaliserings en arbeidsmarktbeleid;
Alphen aan den Rijn, 1975, blz. 92.
130. Raad van Bestuur in arbeidszaken: Perspektief '80; Den Haag,
1976, blz. 31.
131. Raad van Bestuur in arbeidszaken, op. cit., blz. 25.
132. Raad van Bestuur in arbeidszaken, op. cit., blz. 31.
133. I.V.A., Instituut voor Sociaal-Wetenschappelijk Onderzoek; Th.
Schepens e.a.: Onderzoek naar werklozen; deel II, Evaluatie
van drie maatregelen; Tilburg, 1976.
134. S. Parker: The future of work and leisure; London, 1971.
135. S. Parker, op. cit., blz. 125 e.v.
136. Willard Wirtz and the National Manpower Institute: The
Boundless Resource: a prospectus for an education - work
policy; Washington, 1975.

Bijlage Geraadpleegde bronnen in verband met waardenoriëntaties van collectiviteiten

Verbond van Nederlandse Ondernemingen (V.N.O.).

- De Onderneming 1971 t/m 1975
- Beleid en activiteiten van V.N.O. in 1971, 1973
- V.N.O. in vogelvlucht
- V.N.O.-kroniek 1971
- Jaarverslag 1974
- Werkgevers en hoger personeel
- Winst Werk Welzijn
- Vakbeweging en onderneming in Nederland
- Sociaal beleid in ondernemingen
- Ziekteverzuim

Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (N.C.W.).

- De Werkgever 1971 t/m 1975
- Jaarverslag 1970 t/m 1974

Vereniging voor de Metaal- en de Elektrotechnische Industrie (F.M.E.)

- Metalektro Visie 1971 t/m 1975

Algemene Werkgevers-Vereniging (A.W.V.)

- Jaarverslag 1970 t/m 1973

Nederlandse Vereniging van Bouwondernemers

- De Bouwondernemer 1974, 1975

Algemeen Verbond Ondernemers Bouwnijverheid (A.V.O.B.)

- Het Bouwbedrijf 1971 t/m 1975

Nieuwe Vereniging van Aannemers Grootbedrijf (N.I.V.A.G.)

- N.I.V.A.G. Profiel 1971 t/m 1975

Middenstandsorganisaties.

Nederlands Christelijk Ondernemersverbond (N.C.O.V.) De Ondernemer
Nederlands Katholiek Ondernemers Verbond (N.K.O.V.) 1971 t/m 1974

Koninklijk Verbond van Ondernemers (K.V.O.) - Het Modern Ondernemers-
schap 1971 t/m 1974

N.C.O.V., N.K.O.V., K.V.O. - Het Zelfstandig Ondernemerschap 1975

N.C.O.V., N.K.O.V. - Kernpunten van ons beleid

K.V.O. - Jaarverslag 1972, 1974

Land- en Tuinbouw.

Nederlands Christelijke Boeren- en Tuinders Bond (N.C.B.T.B.)

- Ons Platteland 1974 t/m 1975

Katholieke Nederlandse Boeren- en Tuinders Bond (K.N.B.T.B.)

- Boer en Tuinder 1974 t/m 1975

Nationale Coöperatieve Raad voor Land- en Tuinbouw
- Coöperatie 1974 t/m 1975

Bond van Agrarische Loonbedrijven in Nederland (B.O.V.A.L.)
- Loonbedrijf in land- en tuinbouw 1974 t/m 1975

De Zuidelijke Landbouw Maatschappij
- Z.L.M. land- en tuinbouwblad 1974 t/m 1975

Koninklijke Nederlandse Zuivelbond (F.N.Z.)
- Zuivelzicht 1974 t/m 1975

Raad van Bestuur in Arbeidszaken.

Perspektief '80; Den Haag, 1976.

N.V.V. Verbondsvergadering (Centrale) 24-26 november 1975

N.V.V. Jongerenkontakt : Aan de slag
Handboek voor jeugdloners
Pik 't niet
Jaarverslag 1971-1974
Knelpunt 1974
STUK 1975
Boemerang actieprogram
Boemerang 1971-1975

N.V.V. CENTRALE : Interimnota Inkomensverdeling
Discussiereeks: Inkomensverdeling

INDUSTRIEBOND N.V.V. : Publikatie: fijn is anders

Bondsorgaan : Metaalkoerier 1970-1971/WIK '71-'75

Algemene Bond van ambte-
naren : De AMBTENAAR 1970-1975
A.B.V.A. Verslag 1970-1971
A.B.V.A. Verslag 1972-1973

BOUWBOND N.V.V./N.K.V. : DE BOUWER 1970-1975
Jaarverslag 70,71,72,73,74
Bouwbonden op zoek naar portret bouwvakker
N.V.V. - N.K.V.

Vervoersbond N.V.V. : STEEDS VOORWAARTS 1975.
Beschrijvingsbrief van het zesde congres
1973

Alg. Ned. Grafische Bond : GRAFIA 1973-1974-1975
Uw Grafische Bond 1972-1974

Agrarische Voedingsbond : VERSLAG 1971-1972-1973

N.V.V.-orgaan : DE VAKBEWEGING 1970-1975
Diverse publikaties;
Het vormingswerk voor jonge volwassenen
Concept-actieprogram N.V.V.-N.K.V.-C.N.V.
Negatieve inkomensverdeling (Grappenhaus)

- : Ontwerp urgentieprogram 1975 NVV-NKV-CNV
- Werkgelegenheidsnota 1975 NVV-NKV-CNV
- De plaats van de arbeid NVV-NKV-CNV
- Arbeidsmarkt
- Verslag van kollektief ontslag
- Rapport van de vakcentrales over een tijdelijke groepsregeling voor oudere on-
gehuwde vrouwen
- Werknemer en vakbeweging
- Jaaverslag N.V.V. 1970-1973
- N.K.V.-VAKCENTRALE : RUIMZICHT 1970-1974 (opgeheven)
- N.K.V.-PAMFLET 1975
- PUBLIKATIES : De mens en de maatschappij, de arbeidende
mens
- Schets algemeen inkomensbeleid
- Beweging in beweging
- Aspekten van de geestelijke gezondheidszorg
- Pensioen voor alle werknemers
- Onderwijs en sociaal milieu
- Vakbeweging en personeelsbeleid 1974
- Visie ter Visie 1975
- Industriebond N.K.V. : INDUSTRIEREVU 1972-73-74-76 en Kadezeditie
1975
- St. ELOY 1970-71
- Kaderblad: IN KADER 1974-75
- Beleidskonklusies 1971
- Visie en aktieprogram
- Jaarverslag 1970,71,72,73,74
- Benoemings- en ontslagbeleid
- Beoordelen, zin of onzin
- Hout- en bouwbond N.K.V. : DE STEIGER 72,73,74,75
- Kaderblad: PROFIEL 1970,74,75
- Jaarverslag 1971,72,73,74
- Vervoersbond : Bondsorgaan: Richting 1970,71,72,73,74,75
- Jaarverslag 1969,70,71
- Doelstellingen, middelen en strategie voor
een nieuwe vakbeweging
- Ambtenarenbond : Bondsorgaan: Kabo-post L 1975
- Grafische Bond : Atlas 3 jaren vakbondswerk 1969-1971
- C.N.V. VAKCENTRALE : Bondsorgaan De Gids 1970,71,72,73,74,75
- Kaderblad Evangelie en Maatschappij
1969,70,71,72,73,74,75
- C.N.V. 32e verslag 1969,70,71
- C.N.V. 33e verslag 1972,73,74
- Visie-program 1970
- Doelstelling van arbeid, structuur van de
Christelijke Vakbeweging

Soc. aktie en Christelijk geloof
Aktiviteitenverslag 1973

Bouwbond : Bondsorgaan De Opbouw, 1970,71,72,73,74,75
Grafische Bond : Jaarverslag 1969,70,71
N.C.B.O. : Kongresverslag 1975
Verslagvergadering 1975
H.B.V. : Jaarverslag 1970,71,72,73

Koninklijk Instituut van Ingenieurs:

- Orgaan "De Ingenieur": 1970, 1971, 1972, 1973, 1974, 1975, (1976)
- De Jaarverslagen 1969, 1970, 1971, 1972, 1973, 1974

Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot Bevordering der Geneeskunst:

- Orgaan "Medisch Contact": 1970, 1971, 1972, 1973, 1974, 1975
- De Jaarverslagen van de K.N.M.G.: 1969, 1970, 1971, 1972, 1973, 1974
- De Jaarverslagen van de Landelijke Vereniging van Artsen in Dienst-
verband: 1969, 1970, 1971, 1972, 1973, 1974
- De Jaarverslagen van de Landelijke Huisartsen Vereniging:
1969, 1970, 1971, 1972, 1973, 1974
- De Jaarverslagen van de Landelijke Specialisten Vereniging:
1969, 1970, 1971, 1972, 1973, 1974
- "Nut en noodzaak van een artsenorganisatie" (overdrukken uit M.C.
1974)

Nederlands Instituut voor Psychologen:

- Orgaan "De psycholoog": 1970, 1971, 1972, 1973, 1974, 1975
- De Jaarverslagen : 1969, 1970, 1971, 1972, 1973, 1974

Nederlandse Orde van Accountants (Accountant-administratieconsulenten):

- Orgaan "Accountant-Adviseur": 1970, 1971, 1972, 1973, 1974, 1975

Nederlandse Orde van Advocaten:

- Orgaan "Advocatenblad": 1970, 1971, 1972, 1973, 1974, 1975
- "50-jaar Advocatenblad" (1968)
- Mr. H.B.A. Verhagen prae-advies: "Samenwerking in de advocatuur"
(1970)
- Mr. J.R. Voûte prae-advies: "Rechtsbijstand 1980, door wie? hoe?"
(1971)
- J.H.R. Mr. P.J.W. De Brauw "de Advocatuur" in "De Toekomst van het
Vrije beroep" N.I.V.R.A. Geschrift Nr. 7 (1972)
- rapport van Braam/Surie: "Toestand en Toekomst van de Nederlandse
Balie" (1972)
- rapport Studiekommissie II (over specialisatie) 1974
- verslagen ordevergaderingen (zoals opgenomen in het Advocatenblad)

Nederlandse Vereniging van Journalisten:

- Orgaan "De journalist": 1970, 1971, 1972, 1973, 1974, 1975
- De jaarverslagen : 1969, 1970, 1971, 1972, 1973, 1974
- "Redaktiestatuut : regels voor een democratisch spel"
- Modelstatuut voor Hoofdredactie en Redactie (1974)
- Nota van de onderhandelingsdelegatie bij het modelstatuut voor hoofdredactie en redactie (1974)
- Ontwerp referentiekader voor Redaktiestatuten (Basismateriaal voor Studiekommissie) (1972)
- Voorlopig commentaar N.V.J. op de Medianota (1975)
- Nota over het Massamediabeleid (1975)
- "Journalist als Beroep" (Band I en II) (1968)
- Model Redaktiestatuut voor opinieweekbladen (1974)

Orde Nederlands Instituut van Registers Accountants:

- Orgaan "De Accountant": 1969/1970, 1970/1971, 1971/1972, 1972/1973, 1973/1974, 1974/1975, 1975/1976
- De betreffende jaarverslagen, respectievelijk opgenomen in de bovengenoemde jaargangen
- Rapport "De Accountant, morgen?" (1971)
- Samenvatting gevoerde discussie naar aanleiding van rapport "De Accountant, morgen?" (december 1973)
- "De toekomst van het vrije beroep" (Accountantsdag 4 november 1971)

Bond van Belastingconsulenten:

- geen informatie ontvangen

Nederlandse Federatie van Belasting Consulenten:

- Schriftelijke mededeling dat zij geen relevante informatie hadden

Bond van Beeldende Kunstenaars (B.B.K.):

- enkele nummers van B.B.K.-krant

Bond van Wetenschappelijke Arbeiders (B.W.A.) (Verbond van Wetenschappelijke Onderzoekers)

- Wetenschap en Samenleving, jrg. 1970/1975

Bond van Nederlandse Architecten (B.N.A.):

- enkele op schrift gezette verklaringen over de positie van particuliere architectenbureaus
- "Taak en functie van de architect" (februari 1974)
- "Taak en functie van de architect" (mei 1975)
- 6 redevoeringen van de voorzitter

Orde van Organisatiedeskundigen en -adviseurs:

- geen relevante informatie aanwezig

In de reeks Rapporten aan de Regering zijn tot nu toe verschenen:

1. Europese Unie
 2. Structuur van de Nederlandse economie
 3. Energiebeleid
- Gebundeld in één publikatie (1974)
4. Milieubeleid (1974)
 5. Bevolkingsprognose (1974)
 6. De organisatie van het openbaar bestuur (1975)
 7. Buitenlandse invloeden op Nederland: Internationale migratie (1976)
 8. Buitenlandse invloeden op Nederland: Beschikbaarheid van wetenschappelijke en technische kennis (1976)
 9. Commentaar op de discussienota sectorraden wetenschapsbeleid (1976)
 10. Commentaar op de nota contouren van een toekomstig onderwijsbestel (1976)
 11. Overzicht externe adviesorganen van de centrale overheid (1976)

In de reeks Voorstudies en Achtergronden zijn tot nu toe verschenen:

- W.A.W. van Walstijn e.a.: Kansen op Onderwijs; Een literatuurstudie over ongelijkheid in het Nederlandse onderwijs (1975)
- I.J. Schoonenboom en H.M. in 't Veld-Langeveld: De emancipatie van de vrouw (1976)
- G.R. Mustert: Van Dubbeltjes en Kwartjes: Een literatuurstudie over ongelijkheid in de Nederlandse inkomensverdeling (1976)

Alle publikaties van de Raad zijn verkrijgbaar via de Staatsuitgeverij. Op aanvraag is gratis verkrijgbaar bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid het "Mededelingenblad W.R.R.".

