

# WORDT DE BANDWERKER WINKELJUFFROUW ?

## FUNCTIE- EN SCHOLINGSSTRUCTUREN IN VLAAMSE ORGANISATIES

Steven Marx  
Monique Ramioul  
Luc Sels

Maart 2004



## INHOUD

<b>Lijst tabellen</b>	<b>4</b>
<b>Hoofdstuk 1. Inleiding: van industrie naar diensten, van eenvoudig naar complex?</b>	<b>5</b>
1.1   Drijvende krachten	5
1.1.1   Technologische innovatie vroeger en nu	5
1.1.2   Globalisering en delocalisering	7
1.2   Van industrie naar diensten	8
1.3   Naar een kenniseconomie?	10
1.4   Is er nog werk voor laaggeschoolden?	11
1.5   Overzicht van wat men in dit dossier mag verwachten	13
<b>Hoofdstuk 2. Functiestructuur en scholingsstructuur</b>	<b>15</b>
2.1   Type arbeid	15
2.1.1   Is er nog laaggekwalificeerde arbeid?	15
2.1.2   Een sectorale opsplitsing	17
2.1.3   De kenniseconomie	19
2.2   ... en scholingsstructuur	20
2.2.1   Waar zijn de laagopgeleiden gebleven?	20
2.2.2   PASO-resultaten	21
2.3   Verdringing, overscholing en onderbenutting	22
2.3.1   Verdringing en overscholing	28
2.3.2   Is overscholing onderbenutting?	24
2.3.3   De confrontatie van opleidingsniveau en type arbeid	26
<b>Hoofdstuk 3. Naar een typologie van organisaties</b>	<b>31</b>
3.1   De Vlaamse organisaties getypeerd volgens hun functiestructuur	31
3.2   Organisaties getypeerd als arbeidsmarkten	33
3.3   Nog enkele bijkomende reflecties	45
3.3.1   Perspectieven op laaggeschoold werk	45
3.3.2   Een consistente sectorale verdeling	46
3.3.3   Profiel van de werknemers	46
3.3.4   Allocatiepolitiek	47
3.3.5   Flexibiliteit	49
<b>Hoofdstuk 4. Eenvoudige arbeid getypeerd</b>	<b>51</b>

4.1	Methode	51
4.2	Resultaten	52
4.2.1	Kenmerken van de organisatie	52
4.2.2	Innovatie	52
4.2.3	Groei, krimp en dynamiek	53
4.2.4	Vrouwen en allochtonen	54
4.2.5	Opleiding en teamwerk	54
4.2.6	Conclusie	54
<b>Hoofdstuk 5. Conclusies</b>		<b>59</b>
<b>Bibliografie</b>		<b>61</b>

## LIJST TABELLEN

<b><u>Hoofdstuk 2</u></b> <b>FUNCTIESTRUCTUUR EN SCHOLINGSSTRUCTUUR</b>		
Tabel 2.1	Overzicht van de verschillende types jobs en hun voorkomen (Vlaams Gewest, 2001)	16
Tabel 2.2	Type arbeid per sector (Vlaams Gewest, 2001), in %	17
Tabel 2.3	Aantal en aandeel laaggekwalificeerde en geoefende jobs (Vlaams Gewest, 2001)	18
Tabel 2.4	Onderscheid kennisintensieve versus niet-kennisintensieve sector in type arbeid (Vlaams Gewest, 2001), in %	19
Tabel 2.5	Opleidingsniveau per sector (Vlaams Gewest, 2001), in %	21
<b><u>Hoofdstuk 3</u></b> <b>NAAR EEN TYPOLOGIE VAN ORGANISATIES</b>		
Tabel 3.1	Aandelen van het type arbeid in vier clusters van organisaties (Vlaams Gewest, 2001)	32
<b><u>Hoofdstuk 4</u></b> <b>EENVOUDIGE ARBEID GETYPEERD</b>		
Tabel 4.1	Verdeling van het aandeel eenvoudige jobs (Vlaams Gewest, 2001)	51
Tabel 4.2	Regressie (Tobit-)analyse naar het voorkomen van eenvoudige arbeid (Vlaams Gewest, 2001)	56

## HOOFDSTUK 1

### INLEIDING: VAN INDUSTRIE NAAR DIENSTEN, VAN EENVOUDIG NAAR COMPLEX?

Diensten-, kennis-, informatie-, netwerk- en nieuwe economie. Al deze benamingen worden vaak in de mond genomen om de overgang van het industriële naar een post-industrieel tijdperk te duiden. Daarbij wordt aangenomen dat die evolutie de jobstructuren, en de overeenstemmende vraag naar arbeidskrachten, fundamenteel wijzigt. Niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief, meer bepaald op vlak van de vereiste kwalificaties. Maar er bestaat niet alleen discussie over de naam en de definities van 'de nieuwe kenniseconomie'. Ook de precieze aard van die evolutie is onderwerp van debat. Vooral de invloed van technologische innovatie op de complexiteit van jobs en de vereiste kwalificaties blijft een belangrijk onderzoeksthema in de arbeidswetenschappen. Technologische ontwikkelingen, globalisering en de ontwikkeling van de diensteneconomie worden algemeen als de drijvende krachten genoemd die veranderingen met zich meebrengen in jobstructuren en in de (kwalitatieve) vraag naar arbeid. De consensus over de richting van de evoluties en over de effecten van deze macro-economische ontwikkelingen is echter zoek. Deze drie factoren hangen daarenboven sterk met elkaar samen omdat ze alledrie, en in interactie met elkaar, ertoe bijdragen dat er verschuivingen optreden in de vraag naar geschoolde arbeid en zo bijdragen tot een versnelde ontwikkeling naar een economie waarin 'kennis' een veel centralere rol speelt dan ooit tevoren, de zogenaamde kenniseconomie. De keerzijde van dit debat is de vraag of laaggekwalificeerd, eenvoudig werk al dan niet zal verdwijnen. In wat volgt proberen we een bondig overzicht te geven van de belangrijkste discussies.

#### **1.1 / *DRIJVENDE KRACHTEN***

##### **1.1.1 | Technologische innovatie vroeger en nu**

De overtuiging dat technologische innovatie in een stroomversnelling is terechtgekomen, is ondertussen gemeengoed geworden. Technologische en organisatorische innovaties beïnvloeden de arbeidsmarkt op drie manieren (de Beer, 2001). Ten eerste maken technologische vernieuwingen de ontwikkeling van nieuwe producten en zelfs het ontstaan van nieuwe bedrijfstakken mogelijk. Dit leidt niet enkel tot extra werkgelegenheid, maar ook tot een nieuw soort werk (bijvoorbeeld in de computerindustrie, dotcom bedrijven, call centers). Technologische vernieuwingen veranderen daarnaast de productieprocessen. Werk wordt geautomatiseerd en geïnformatiseerd. Taken verdwijnen, maar tegelijk worden ook nieuwe taken gecreëerd, zoals de bediening en het onderhoud van de apparatuur. Bovendien wordt het productieproces vaak anders ingedeeld, wat leidt tot een verandering in de aard van het werk. En ten slotte kunnen er ook jobs verloren gaan door de productiviteitsverhoging die vaak het gevolg is van de invoering van nieuwe technologieën. Vooral de laaggekwalificeerde, repetitieve taken zouden hierdoor verdwijnen. De laatste decennia is

niet alleen de automatisering van manueel werk voortgezet, ook de informatisering van 'kennis'-werk wordt versneld doorgevoerd. Bovendien laat ICT steeds beter toe de verschillende bedrijfsfuncties aan mekaar te koppelen en ze te integreren, wat onmiskenbaar de organisatie van het productieproces en van het werk beïnvloedt.

De invloed van deze technologische ontwikkelingen op de functiestructuur wordt door verschillende auteurs zeer uiteenlopend geëvalueerd. Het klassieke debat, dat al gedurende bijna een eeuw woedt, spitst zich toe op de theses van upskilling, downskilling en polarisering. Aan dit wetenschappelijk debat lag onder meer Braverman ten gronde met zijn boek 'Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century' (Braverman, 1974). De degradatiethese argumenteert dat er door het toenemend gebruik van de computer steeds minder ruimte is voor creativiteit, eigen inbreng en autonomie van de werknemer in het arbeidsproces en dat taken worden uitgehold. Tot op vandaag wordt Braverman geciteerd door de aanhangers van deze theorie. De degradatiethese is nooit echt weg geweest uit het discours.

Uit de kritiek op Braverman kwam de upskillingtheorie naar voren. De inzet van nieuwe technologieën vereist volgens de aanhangers juist meer en hoger opgeleide werknemers om deze te ontwerpen en te bedienen. De basisredenering is dat de invoering van nieuwe technologieën gepaard gaat met onzekerheid. De nieuwe taken die gecreëerd worden, zijn nog niet sterk afgebakend en er moet worden gezocht naar de juiste manier om het productieproces vorm te geven. De noodzaak om die onzekerheid te beheren en te beheersen, vertaald zich in meer complexe taken.

De derde stroming spreekt over polarisering. Hierbij wordt geargumenteed dat de invloed van technologische veranderingen niet in alle functiedomeinen gelijk is. Enerzijds zorgen de technologische ontwikkelingen voor een degradatie van bepaalde functies, maar anderzijds ook tot een regradatie bij andere functies. Hierdoor groeit dan zowel het aandeel lagere functies als het aandeel hogere functies, terwijl het middensegment krimpt. Organisaties nemen dan de vorm van een zandloper aan.

De opkomst van de zogenaamde kennis- en informatiesamenleving ten gevolge van de vrij algemene toepassing van ICT heeft het debat zeker een nieuw elan gegeven. Er is veel nieuw onderzoek uitgevoerd naar veranderingen in jobstructuren en de vraag naar kennis en vaardigheden. Terwijl in het verleden vaak contradictorische bevindingen naar boven kwamen en elk van bovenstaande theses wel bevestiging kreeg, blijkt het onderzoek van de laatste decennia toch vooral de upgradingtheorie te ondersteunen. De impact op 'skills' wordt daarbij op allerlei manieren gemeten: verdeling van de tewerkstelling over verschillende beroepen- of opleidingsniveaus (Green & Steedman, 1997; OECD, 1996; Robinson, 1997), loonniveaus (Levy & Murnane, 1992; Manacorda & Petrolongo, 1996), het meten van de vereisten om een job uit te voeren (Howell & Wolff, 1991), of de percepties van werkgevers en werknemers over veranderingen in de vraag naar skills (Osterman, 1995). De meeste studies tonen aan dat de vraag naar gekwalificeerden is gestegen sinds 1970 (Young-Hwa, 2002). Bovendien vinden deze studies vaak een complementariteit tussen technologie en menselijk kapitaal. Deze complementariteit bestaat erin dat meer kennis en vaardigheden nodig zijn om nieuwe technologieën te implementeren en dat het implementeren van nieuwe technologieën op zich weer een verhoging van de vereiste kennis en vaardigheden met zich meebrengt.

Deze invloed van technologie op het kwalificatieniveau van werknemers zou bovendien vooral spelen bij werknemers die reeds complexe taken uitvoeren.

### 1.1.2 | Globalisering en delokalisering

Een tweede drijvende kracht die een invloed wordt toegedicht op de functiestructuur is de globalisering ten gevolge van de toepassing van ICT en de liberalisering van de internationale handel. Door goedkopere en snellere communicatiemiddelen lijkt afstand steeds minder relevant te worden voor de organisatie van de verschillende bedrijfsfuncties. Ook belemmeringen voor internationale handel zijn weggefallen. Gevolg is dat de vraag/aanbodverhoudingen van de arbeidsmarkt sterker dan vroeger bepaald worden door het aanbod en de prijs van arbeidskrachten in andere landen. Dat laagopgeleide arbeidskrachten in de rijke westerse landen concurrentie ondervinden van het overvloedige aanbod van goedkope laagopgeleiden in opkomende economieën in Zuidoost-Azië en Latijns-Amerika, is al langer gekend (o.a. de Beer, 2001). Nieuw is dat door de toenemende integratie van bedrijfsfuncties door ICT de hele bedrijfsorganisatie anders kan worden georganiseerd, en delen van de organisatie kunnen worden verplaatst naar andere regio's. Zo kan een doorgedreven gebruik van ICT ertoe leiden dat de verschillende functies in de economische meerwaardeketen (ontwerp, productie, verkoop, marketing, logistiek HRM, etc.) worden gedesintegreerd en opnieuw worden samengesteld op verschillende locaties, eventueel zelfs over de hele wereld. Deze trend kan de economische structuur en de vraag naar arbeidskrachten in een specifieke regio drastisch veranderen.

In het debat over de ontwikkeling van een kenniseconomie en de impact daarvan op job- en kwalificatiestructuren is dit geen onbelangrijke ontwikkeling, omdat de rol van kennis in geografische relocaties verschillend kan zijn. Zo stelt men in onderzoek vast - hier enigszins simplificerend weergegeven - dat activiteiten, die terugvallen op kennis die letterlijk 'geïntegreerd' is in de technologie, en dus niet meer onafscheidelijk verbonden is met de werknemers, veel gemakkelijker geografisch kunnen worden gedecentraliseerd door de technologie zelf te verplaatsen. Kennis die daarentegen onlosmakelijk verbonden is met de mensen, de organisatie waarin ze werken en de netwerken waarvan ze deel uitmaken, kan slechts verplaatst worden wanneer deze mensen zelf verhuizen. Het samenbrengen van kennis en innovatiepotentieel kan dan een grote meerwaarde met zich meebrengen voor een organisatie. Overigens is het niet zo dat technologie- of ICT-gerelateerde kennis per definitie níet delokaliseerbaar is. Softwareontwikkeling en ondersteuning zijn hiervan een goed voorbeeld. Uit Europees onderzoek blijkt dat activiteiten die te maken hebben met softwareontwikkeling en programmatie het vaakst, en bovendien steeds meer, over afstand worden uitgevoerd. Dat is onder meer zo omdat het mogelijk is bepaalde delen van klantgerichte softwareontwikkeling te standaardiseren en om het even waar te laten maken (Huws & O'Regan, 2001; Ramioul, 2003). In elk geval hebben al deze ontwikkelingen een onmiskenbare impact op de arbeidsmarktstructuren van regio's en, relevant voor dit dossier, op de aard van de jobs waar in een bepaalde regio vraag naar is.

Toch mogen de effecten van deze ontwikkelingen op de (regionale) economische structuur en de impact daarvan op de arbeidsmarkt niet overdreven worden. Recent onderzoek naar de ICT-ondersteunde delokalisatie van informatiegerelateerd werk (zoals

back offices, call centers, etc.) toont dat de nabijheid van klanten, maar ook de mogelijkheden voor face to face coördinatie vaak blijven doorwegen in de bedrijfsstrategie. Nabijheid speelt nog steeds een belangrijke rol in het vermogen van organisaties om te reageren op hun omgeving (Ramioul, 2003; Vandenbrande, Pauwels, Ramioul, Maenen, Valaeyer & Van Binst, 2003). Bij herstructureringen blijven de meeste bedrijven dan ook alsnog eerder binnen de eigen regio. Uit de Belgische cijfers van een Europese enquête blijkt dat bedrijven die informatieactiviteiten uitbesteden, vooral binnen de landsgrenzen blijven (Dejonckheere & Ramioul, 2001; Huws & O'Regan, 2001).

Ten slotte is nog een andere nuancering op zijn plaats in dit debat. Vele 'oude' kennisintensieve sectoren, zoals het onderwijs of de gezondheidszorg, zijn zo nauw verweven in de lokale samenleving, dat ze nauwelijks onderhevig zijn aan de globaliseringstendens. Vaak houdt men hiermee geen rekening wanneer men spreekt over de 'opkomst van de kenniseconomie', een uitgangspunt dat in dit dossier alvast zal worden gecorrigeerd. Deze activiteiten zullen immers altijd een duidelijke plaats houden in de regionale economische structuren en arbeidsmarkten.

## **1.2 / VAN INDUSTRIE NAAR DIENSTEN**

Hoewel er over de precieze impact van deze globaliseringstendens op de aanwezigheid van laag- of hooggeschoold werk in een regio geen duidelijke overeenstemming is, staat de verwachting dat deze ontwikkeling zich verder door zal zetten wel buiten kijf. Hetzelfde geldt voor de derde tendens die we in dit bestek bespreken, namelijk de overgang van een industriële naar een diensteneconomie.

Deze overgang is ook belangrijk precies omdat technologische innovatie en globalisering van de economie nauw samenhangen met de evolutie naar een diensteneconomie en omdat ze een andere impact hebben op dienstensectoren dan in een industriële context. Tussen de industriële en de dienstensector bestaan er immers belangrijke verschillen in de mogelijkheden om via technologische ontwikkelingen de arbeidsproductiviteit te verhogen. Los van het feit dat ook in bepaalde dienstensectoren (bijvoorbeeld banken en verzekeringen) het gebruik van PC's en mainframes tot een productiviteitsverhoging heeft geleid, is in de periode 1970-2000 de arbeidsproductiviteit in de Belgische industrie beduidend sneller gestegen dan in de dienstensector (De Backer & Sleuwaegen, 2003). Dit betekent dat in de industrie een zelfde evolutie van de toegevoegde waarde (in vaste prijzen) gerealiseerd wordt met steeds minder werknemers. Waar in de industrie deze arbeidsproductiviteit tussen 1970 en 2000 toenam met meer dan 150% was de toename van de arbeidsproductiviteit in de dienstensectoren met 'slechts' ongeveer 40% veel minder spectaculair. Ook is de dienstensector door de aard van zijn producten (diensten zijn minder makkelijk transporteerbaar) minder blootgesteld aan internationale concurrentie (dit geldt minder voor specifieke diensten als call centers en softwareontwikkeling, maar des te meer voor het grote deel van de diensten zoals handel, horeca, financiële dienstverlening en openbare diensten). Hoewel het proces van desindustrialisering/tertiariseren van de economie niet specifiek is voor Vlaanderen/België, heeft het zich hier de laatste decennia wel sterker doorgezet (De Backer & Sleuwaegen, 2003).

Cijfergegevens over deze verschuivingen in Vlaanderen vinden we terug in de publicaties van de RSZ en de bewerkingen op deze cijfers door het Steunpunt WAV. Hoewel de trend reeds veel vroeger een aanvang heeft gekend, schetsen we hier de evolutie tussen 1994 en 2001. Sinds 1994 is de totale werkgelegenheid gegroeid van 1 754 980 tot 1 989 123, of een groei met ongeveer 12%. De werkgelegenheid in de industriële sectoren is echter betrekkelijk constant gebleven (-3%), terwijl die in de dienstverlenende sectoren spectaculair is gestegen (tertiaire sector +20%, quataire sector +15%). Hoewel er dus in absoluut aantal werknemers slechts een kleine verschuiving is in de industrie in deze periode, is het relatieve belang van de industrie achteruitgegaan. In 1994 stond de industrie nog in voor 34% van de werkgelegenheid in Vlaanderen. In 2001 was dit aandeel gezakt tot 29%, dus een daling van 5% in vijf jaar. Het aandeel in de werkgelegenheid van de tertiaire sector steeg in dezelfde periode van 34% tot 38%. Het aandeel van de quataire sector steeg lichtjes van 30% tot 31%. Deze relatief grote verschuiving op vijf jaar tijd toont duidelijk de trend op de arbeidsmarkt: het belang van de industrie neemt af ten voordele van de dienstensectoren.

Deze cijfers verdoezelen ten dele de verschuiving van industriële naar dienstwerkgelegenheid die te maken heeft met uitbesteding en verzelfstandiging van bedrijfsfuncties. Inderdaad, veel dienstverlenende en ondersteunende bedrijfsfuncties (onderhoud, schoonmaak, catering, financiële diensten, etc.) werden vroeger binnen de bedrijfsmuren georganiseerd en bijgevolg 'geteld' als industriële jobs, terwijl ze - eens verzelfstandigd - zeker een deel van de groei in dienstenbanen in de statistieken kunnen verklaren. Deze nuancering doet echter niets af van de relevantie van deze ontwikkeling voor dit dossier, omdat de assumptie gerechtvaardigd is dat de zelfstandige dienstenbedrijven die deze functies opnemen, andere kenmerken vertonen, het werk anders organiseren, hun personeel anders inzetten, belonen, opleiden, etc.

De bovenstaande cijfers tonen ook het grote belang van de niet-marktdiensten (overheid, onderwijs, gemeenschapsvoorzieningen, ...) in België. Ook dit hangt volgens De Backer en Sleuwaegen (2003) samen met de desindustrialisatie in België. In het verleden heeft de overheid een actief werkgelegenheidsbeleid gevoerd dat erop gericht was zoveel mogelijk vrijgekomen arbeidskrachten tewerk te stellen. In de toekomst zou, aldus de auteurs, echter een sterke groei van marktdiensten noodzakelijk zijn voor de economische ontwikkeling van België en Vlaanderen.

Zoals we ook later in het dossier zien, is een groot aandeel van de laaggekwalificeerde jobs vandaag terug te vinden in de dienstensector. Meer en meer zal welvaartscreatie in Vlaanderen afhankelijk worden van het leveren van diensten. Ook de toenemende onderlinge afhankelijkheid en verwevenheid van industrie en diensten spelen hierin mee. In dit verband spreekt men vaak van de opkomst van de 'netwerkeconomie'. Dit betekent dat het maken van goederen en het leveren van diensten veel meer dan vroeger een complex systeem van onderling verbonden schakels van organisaties en activiteiten is, die elk een specifieke meerwaarde toevoegen aan het globale proces. Onder meer door toedoen van ICT wordt het beter mogelijk om al de verschillende stappen in deze meerwaardeketen (technisch) met mekaar te verbinden en zelfs te integreren. Daarbij gaat het niet alleen om de productie zelf, maar ook om marketing, administratie, HRM, O&O (Porter, 1985). Meer nog, ook andere 'afgeleide' activiteiten die een meerwaarde opleveren voor een product, worden verweven in die meerwaardeketen. Dit betekent niet dat ze per se een onderdeel vormen van een zelfde bedrijf, wel integendeel. Veel economische activiteiten die direct met de productie verbonden zijn, zoals onderhoud, herstelling

en logistiek, worden juist vaker uitbesteed naar andere organisaties of afgestoten en omgevormd tot zelfstandige bedrijven. Daarnaast worden er evenwel tal van andere diensten ontwikkeld die meer indirect samenhangen met de geproduceerde goederen, zoals onderhoud, klantenservice en ICT-support. Voorbeelden zijn er genoeg: de uitbreiding van een merk naar totaal andere producten (Lego-outfit) of het koppelen van diensten aan goederen (GSM's verkopen met belwaarde) zijn er maar twee. Deze evolutie wordt ook zichtbaar in de snelle groei van de diensteneconomie en in het toenemend belang van KMO's, die nu nog nadrukkelijker dan vroeger naar voren worden geschoven als cruciale economische innovatoren in de kenniseconomie (Dejonckheere, Ramioul & Van Hootegem, 2002).

In Nederland is deze evolutie naar de diensteneconomie onder meer opgevolgd door Andries de Grip van het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt). Hij geeft een overzicht van 'de winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt' van de jaren 1970 tot 1995 (de Grip & van Loo, 2000). Hierbij worden de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bekeken op het niveau van jobs, en dus niet enkel op het niveau van de totale werkgelegenheid in bepaalde sectoren. Het besluit is dat er reeds sinds de jaren zeventig een sterke aangroei is van dienstverlenende functies en dat jobverlies vooral in de primaire en secundaire sectoren voorkomt. In de jaren zeventig werd er een sterke aangroei van jobs in de quartaire sector waargenomen (leerkrachten, medici, verpleegkundigen, ...). In de jaren tachtig verschoof deze aangroei meer naar het hoger en leidinggevend personeel ('management-hausse'). In de tweede helft van de jaren tachtig ging dit samen met een relatief sterke groei van de zakelijke dienstverlening (informatici, accountants, ...). De grootste groeiberoepen van de eerste helft van de jaren negentig zijn verder allemaal dienstverlenend. Zowel in de commerciële dienstverlening als in de quartaire sector was er een sterke aangroei van jobs. In de ranglijst van sterkst groeiende beroepsgroepen uit de jaren negentig zijn vooral de adviseursberoepen opvallend (o.a. accountants, activiteitenbegeleiders en medewerkers arbeidsbemiddeling, architecten en bouwkundig projectleiders en organisatiedeskundigen, ...). Deze ontwikkelingen worden door de auteurs geduid als een 'adviseurshausse'.

### **1.3 / NAAR EEN KENNISECONOMIE?**

Technologisch-organisatorische innovatie, tendensen van uitbesteding en delokalisering/globalisering, en de tertiaïrisering van de economie dragen er, in hun onderlinge samenhang, toe bij dat er steeds meer gewag wordt gemaakt van een verschuiving naar een kenniseconomie. Informatisering, uitbesteding en delokalisering verhogen het aandeel van kenniswerk in de economie op twee manieren. Ten eerste lijken alle organisaties kennisintensiever te worden in de zin dat op verschillende niveaus in de productie kennis belangrijker wordt. Ten tweede is er een groter aandeel in de werkgelegenheid van organisaties dat als kennisintensief kan worden omschreven omdat kennis de belangrijkste productiefactor of de belangrijkste output vormt (zie infra). Op basis van die assumpties wordt verwacht dat er nog weinig plaats overblijft voor laaggekwalificeerd werk (en laaggeschoolde werknemers). Het probleem is dat de notie kenniseconomie voor verschillende interpretaties vatbaar is. De vragen die in dit dossier aan bod komen, vereisen echter een werkbare definitie van de

‘kenniseconomie’. Dit vormt immers een centrale factor voor het thema van dit dossier, namelijk de functie- en scholingsstructuur van de Vlaamse werkgelegenheid.

Wanneer men spreekt over de toename van kenniswerk in alle organisaties, is dus de vraag hoe dit gemeten kan worden. Men mag daarbij niet veronderstellen dat complex werk kan gelijkgesteld worden met kenniswerk. Zoals in het verdere verloop van dit dossier zal blijken, is er in het PASO-onderzoek geen definitie voor ‘kenniswerk’ gebruikt. Wel is er met een indicator gewerkt die het complexiteitsniveau van taken kan operationaliseren door middel van vier criteria: vereiste scholing, inwerktijd, autonomie en supervisie. Deze indicator moet toelaten de functiestructuur in termen van aandelen van functies volgens hun complexiteitsniveau in Vlaamse organisaties, te schatten. Verder is ook de scholingsstructuur nagegaan, het aandeel werknemers op verschillende scholingsniveaus, maar ook dit is geen exclusieve of exhaustieve maat voor kenniswerk. Met PASO kunnen we het belang of de toename van kenniswerk of van het aandeel ‘kenniswerkers’ in organisaties bijgevolg niet onderzoeken, enkel dat van het aandeel complex werk en van het aandeel hooggeschoolden.

Ook de tweede dimensie van de kenniseconomie, namelijk het belang van kennisintensieve sectoren, vergt duidelijke afbakeningscriteria. Het grootste probleem is immers juist die afbakening. Is een organisatie kennisintensief omdat het gebruik van kennis cruciaal is om competitief te blijven in een concurrentiële omgeving? Of is enkel het gebruik van kennis voldoende om als dusdanig getypeerd te worden? En wordt deze kennis dan gebruikt als input van het proces (bijvoorbeeld in de gezondheidszorg), of is net het ‘produceren’, de output, van kennis cruciaal (bijvoorbeeld in het onderwijs)? En indien, zoals door sommige auteurs aangehaald, de gehele economie aan het verschuiven is naar een kennisintensieve economie, wat is dan het huidige belang van deze kennissectoren? Kortom, hoewel de term zeer vaak gebruikt wordt, is er over de criteria voor een afbakening en definitie geen consensus. Die vage afbakening van de term zorgt voor veel ‘ruis’ in het debat. Er wordt gesproken over een economie met twee snelheden, waarbij de kennisintensieve sectoren de grote winnaars zijn, zonder dat men eigenlijk precies kan zeggen welke sectoren men juist bedoelt. Op basis van een werkbare afbakening van kennisintensieve sectoren zullen we in dit dossier op zoek gaan naar de kenmerken van organisaties die daaronder thuishoren: komt hier nog eenvoudig werk voor? Werken er alleen maar hooggeschoolden? Hoe kunnen we het personeelsbeleid van deze organisaties typeren?

#### **1.4 / IS ER NOG WERK VOOR LAAGGESCHOOLDEN?**

De keerzijde van de opgesomde ontwikkelingen en de assumptie dat die gepaard gaan met de opkomst van de kenniseconomie is zoals gezegd de vraag of, en in welke mate, laaggekwalificeerde taken aan het verdwijnen zijn.

Voorals in Nederland is er veel aandacht aan deze problematiek besteed. In het aanbodzijdepanel van het OSA besluit men bijvoorbeeld dat het niveau van de gemiddelde functiestructuur tussen 1960 en 2000 constant is toegenomen (Batenburg, Asselberghs, Huijgen & van der Meer, 2003). Maar een andere kijk op dit gemiddelde leert ons dat deze stijging vrijwel volledig tot stand gekomen is door een afname van het aandeel van de middenniveaus en een overeenkomstige toename van het aandeel van de hogere functieniveaus.

Opvallend in deze studie is dat het aandeel van de laagste functieniveaus sinds 1960 nauwelijks blijkt gedaald te zijn. De auteurs besluiten dan ook dat een vast aantal lagere uitvoerende functies een soort van basisbehoefte lijkt te zijn van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Dit betekent echter niet dat de arbeidsmarkt niet van uitzicht is veranderd. Zoals eerder gesteld is de industriële sector de laatste decennia sterk gekrompen. De tijd dat laaggekwalificeerd werk werd gelijkgesteld aan de traditionele industriële arbeidsplaatsen is definitief voorbij. Tot deze conclusie komt ook Paul de Beer in zijn vele publicaties rond dit thema. Hij stelt dat het aantal jobs aan de ‘onderkant’ van de arbeidsmarkt, zoals dit in Nederland wordt getypeerd, redelijk stabiel is gebleven, maar dat er wel grote verschuivingen zijn ‘binnen’ deze onderkant. Om deze veranderingen te duiden heeft de Beer de onderkant van de arbeidsmarkt opgesplitst in drie verschillende segmenten, namelijk het laagbetaald flexwerk, de traditionele handarbeid en het dienstverlenende deeltijdwerk (de Beer, 1996, 1997 & 2001). Rekeninghoudend met arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden stelt hij het laagbetaald flexwerk gelijk aan ‘de echte onderkant’. Dit is marginaal werk dat op vrijwel alle aspecten van de kwaliteit van de arbeid laag scoort, maar vooral getypeerd kan worden door flexibele arbeidscontracten en arbeidstijden. Het komt voor in bijna alle sectoren, maar is oververtegenwoordigd in de handel en horeca. De ‘traditionele handarbeid’ scoort relatief goed op de arbeidsinhoud en -voorwaarden, maar de omstandigheden zijn hier niet zo goed met vaak lichamelijk zwaar en belastend werk. Het zijn vooral jobs in de ‘traditionele’ sectoren van de economie: landbouw, nijverheid en transport. Het dienstverlenende deeltijdwerk omvat vooral deeltijdbanen en flexibele banen. Deze jobs vinden we vooral terug in het dienstverlenend en administratief werk, in alle bedrijfstakken, met een oververtegenwoordiging in gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Duidelijk is dat de onderkant van de arbeidsmarkt zich uitspreidt over bijna alle sectoren van de economie, en dus niet echt sectorgebonden is. Wel is het zo dat er grote verschuivingen zijn geweest binnen deze onderkant van de arbeidsmarkt.

De omvang van de traditionele handarbeid is de laatste decennia sterk gekrompen, en tegelijkertijd is de werkgelegenheid in het dienstverlenend deeltijdwerk sterk toegenomen, evenals in het laagbetaald flexwerk. Hoewel deze drie segmenten zich alle aan de onderkant van de arbeidsmarkt situeren en gericht zijn op laaggeschoolden, brengen deze verschuivingen toch problemen met zich mee. Vooral het dienstverlenend deeltijdwerk compenseert in aantallen voor de terugval van het aantal laaggekwalificeerde jobs in de traditionele handarbeid, maar dit biedt geen soelaas voor de uitgerangeerde werknemers uit dit segment. Want hoewel elk van deze segmenten getypeerd kan worden als ‘laaggekwalificeerd’, vereisen deze jobs een heel ander profiel van werknemers. Dienstverlenend werk vereist meer sociaal-normatieve vaardigheden die veel minder vereist zijn voor de meeste jobs in de traditionele handarbeid. Gevolg hiervan is dat de werknemers uit de krimpende segmenten niet zomaar ingezet kunnen worden in andere segmenten van de economie. Bovendien is dit dienstverlenend deeltijdwerk, zoals de naam zelf reeds aangeeft, vaak slechts deeltijds en dus onvoldoende om een gezinshoofd voldoende inkomsten te geven. Daardoor kunnen deze nieuwe arbeidsplaatsen geen volwaardig alternatief bieden voor de traditionele handarbeiders, die door redelijk stabiele loopbanen en financiële compensaties voor de slechte arbeidsomstandigheden op een behoorlijk arbeidsinkomen konden rekenen. De dienstverlenende deeltijdjobs worden slechter betaald en bieden weinig jobzekerheid. Ten slotte worden de dienstverlenende deeltijdbanen vaak bezet door starters die hoger opgeleid zijn en van daaruit doorgroeien naar andere en betere jobs. De nieuwe dienstverlenende jobs worden dus sterker dan de traditionele industriearbeid gekenmerkt door

verdringing door hogergeschoolden (precies omwille van het belang van communicatieve vaardigheden). Er zijn met andere woorden schotten tussen de verschillende segmenten aan de onderkant en er is weinig mobiliteit (traditionele handarbeiders komen moeilijk terecht in de nieuwe dienstverlenende deeltijdjobs).

Kortom, in plaats van te besluiten tot het verdwijnen van laaggekwalificeerde arbeid, spreekt de Beer van een krimp van één soort laaggekwalificeerde arbeid, namelijk de traditionele industriële handarbeid. Op basis van het longitudinaal karakter van het PASO-onderzoek hopen we dat het ook mogelijk is elementen uit de vaststellingen van de Beer te testen voor de Vlaamse economie. In het vervolg van dit dossier geven we een overzicht van het aantal laaggekwalificeerde jobs in Vlaanderen. In volgende dossiers rond dit thema, die na de volgende bevragingsgolven zullen worden afgewerkt, zal gepoogd worden een evolutie van deze jobs en hun aanwezigheid op te volgen.

## **1.5 / OVERZICHT VAN WAT MEN IN DIT DOSSIER MAG VERWACHTEN**

Centraal in dit dossier staat de vraag hoe de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Vlaanderen eruit ziet. Hieronder verstaan we de samenstelling van de werkgelegenheid volgens kenmerken van de jobs, de functiestructuur, en volgens kenmerken van de werknemers, de scholingsstructuur. Dit betekent dat we aan de hand van de PASO-data het volgende onderzoeken:

- Hoe ziet de functiestructuur van de Vlaamse organisaties eruit? Hoeveel eenvoudig werk is er in de Vlaamse economie? En hoeveel banen kunnen we typeren als complex?
- In welke sectoren en organisaties komt laaggekwalificeerd werk voor? Is er met name nog laaggekwalificeerd werk in de kennisintensieve sectoren?
- Hoe zien de scholingsstructuur en kwalificatiestructuur van de Vlaamse organisaties eruit? Wat is de verdeling van de werknemers in de Vlaamse bedrijven volgens hun opleidingsniveau? Zijn er nog veel laaggeschoolden en waar werken ze?
- Hoe kunnen de bedrijven waar veel of weinig laaggekwalificeerde (dan wel hooggekwalificeerde) arbeidsplaatsen zijn, getypeerd worden? Welke andere kenmerken delen deze organisaties: zijn het vooral grote of kleine bedrijven? Groeiers of krimpers?
- Wat zijn de kenmerken van het personeelsbestand van organisaties met overwegend laaggekwalificeerde dan wel complexe banen? Werken er meer mannen of vrouwen, Belgen of allochtonen, deeltijders of voltijders?
- Verschilt het personeelsbeleid in organisaties met veel eenvoudig werk van het HR-beleid in organisaties met veel complex werk? Geven ze evenveel opleiding? Rekruteren ze anders of niet?

In het tweede hoofdstuk gaan we eerst na hoe functies volgens hun complexiteitsniveau verdeeld zijn over de Vlaamse economie en waar werknemers met verschillende opleidingsniveaus werken. Een confrontatie van beide kan ons bovendien indicaties geven van over- en onderscholing in de Vlaamse economie. In het volgende, derde, hoofdstuk betrekken we

verschillende kenmerken bij onze analyse om na te gaan hoe we organisaties met respectievelijk veel of weinig laag/hoggekwalificeerd werk verder kunnen typeren met betrekking tot werkgelegenheidsdynamiek, kenmerken van het personeelsbestand en aspecten van het personeelsbeleid. Met behulp van clusteranalyse komen we tot een typologie waarin we vier verschillende deel-arbeidsmarkten kunnen onderscheiden. In het vierde hoofdstuk proberen we na te gaan wat het verschil in het voorkomen van laaggekwalificeerde arbeid in de Vlaamse organisaties kan verklaren.



## HOOFDSTUK 2

### FUNCTIESTRUCTUUR EN SCHOLINGSSTRUCTUUR

In het tweede hoofdstuk van dit dossier wordt een overzicht gegeven van de PASO-data rond functiestructuur en scholingsstructuur. In eerste instantie worden de cijfers in verband met functiestructuur voorgesteld. De centrale vraag hierbij is of laaggekwalificeerd, eenvoudig werk met uitsterven bedreigd is. Vooral de aanwezigheid van laaggekwalificeerde jobs in de dienstensector, de sector die de laatste decennia een grote groei heeft gekend, is hierbij van groot belang. In het licht van de veel besproken ‘opkomst van de kenniseconomie’ zal ook gepoogd worden een afbakening van kennisintensieve sectoren te maken om enerzijds te zien wat het belang is van deze sectoren in de Vlaamse economie en anderzijds na te gaan of de functiestructuur in deze sectoren inderdaad verschilt van die in de ‘traditionele’ economie.

In tweede instantie zal dieper ingegaan worden op het opleidingsniveau van de Vlaamse werknemers. De aandacht gaat hierbij vooral naar laaggeschoolden. Welk percentage van de Vlaamse werknemers is laaggeschoold en waar zijn deze mensen tewerkgesteld? Eerst en vooral wordt een algemeen beeld gegeven van de scholingsgraad van de Vlaamse werknemers. Daarna wordt per sector het aandeel laag-, middel- en hooggeschoolden weergegeven.

In een laatste deel van dit hoofdstuk wordt ten slotte de koppeling gemaakt tussen functiestructuur en scholingsgraad. De nadruk ligt in dit deel op het fenomeen van overscholing en de overeenstemming tussen het type arbeid en het opleidingsniveau. Ook de specifieke problemen die opduiken bij dit soort analyses worden beknopt besproken.

#### **2.1 / TYPE ARBEID**

Eerst en vooral wordt ingegaan op de functiestructuur in Vlaamse organisaties. Het gaat over de kenmerken van de jobs, met name de moeilijkheidsgraad ervan, en het leert ons dus niets over het kwalificatieniveau van de werknemers die deze jobs bezetten.

##### **2.1.1 | Is er nog laaggekwalificeerde arbeid?**

Om een zicht te krijgen op de functiestructuur in de Vlaamse organisaties werden vier types arbeid gedefinieerd in de PASO-vragenlijst. De respondent gaf hierbij telkens aan welk aandeel van de werknemers in welk type jobs werkzaam is. De criteria waarop de verschillende types arbeid werden onderscheiden zijn ‘inwerktijd’, ‘opleiding/ervaring’, ‘het kunnen/moeten nemen van zelfstandige beslissingen’ en ‘supervisie’. Tabel 2.1 geeft een overzicht van deze criteria voor de verschillende jobtypes. Ter verduidelijking zullen we hier de twee uiterste types kort bespreken. Aan het ene uiterste vinden we de laaggekwalificeerde arbeid terug. Dit zijn zeer laaggekwalificeerde jobs waarvoor slechts een korte inwerktijd nodig is, waar geen opleiding of ervaring voor is vereist, waarin

geen zelfstandige beslissingen genomen moeten worden en er directe supervisie is op de uitvoering. Complexe arbeid daarentegen is zeer complex werk dat een lange inwerktijd vereist, en waarvoor specifieke opleiding en ervaring nodig is. Zelfstandige beslissingen (bijvoorbeeld planning van het werk) kunnen en moeten door de werknemer zelf worden genomen. Er is geen directe supervisie bij het uitoefenen van deze jobs, maar er is wel controle op de behaalde resultaten.

**Tabel 2.1**    Overzicht van de verschillende types jobs en hun voorkomen (Vlaams Gewest, 2001)

Type arbeid	Inwerktijd	Criteria		Supervisie	Aandeel jobs (%)	
		Opleiding/ ervaring	Zelfstandige beslissingen		Organisa- ties tot 10 wns.	Organisa- ties vanaf 10 wns.
Eenvoudig	Kort	Geen	Moet niet	Direct	17,5	19,0
Geoefend	Relatief kort	Minimaal	Beperkt mogelijk	Direct	34,3	25,5
Geschoold	Relatief lang	Speciaal	Mogelijk	Controle resultaten	30,6	33,0
Complex	Lang	Specifiek	Nood- zakelijk	Controle resultaten	17,6	22,5

\*  $\geq 10$  wns. gewogen naar grootte en sector (N=597);  $< 10$  wns. gewogen naar sector.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Het aandeel jobs per type arbeid werd steeds berekend volgens onderstaande formule:

$$\left[ \frac{\sum_{i=1}^N \text{aantal werknemers in bepaald type arbeid}}{\sum_{i=1}^N \text{totaal aantal werknemers}} \right] * 100 = \text{aandeel van het type jobs}$$

In de tabel wordt de verdeling van de werknemers over de verschillende types arbeid weergegeven. Voor de organisaties vanaf tien werknemers zien we dat één Vlaamse werknemer op drie een geschoolde job uitoefent en ongeveer één werknemer op vier een geoefende job heeft. De twee uiterste categorieën zijn minder dicht bevolkt met iets meer dan één op vijf werknemers in een complexe job en iets minder dan één op vijf in een laaggekwalificeerde job. Dit betekent dat voor 44% van de jobs in organisaties vanaf tien werknemers eigenlijk geen of slechts minimale opleiding of ervaring vereist is (eenvoudig plus geoefend werk). We kunnen dus zeker niet stellen dat de laaggekwalificeerde arbeid in Vlaanderen verdwenen is. Dezelfde conclusie gaat op indien we kijken naar de organisaties tot tien werknemers. In deze organisaties werkt zelfs iets meer dan de helft van de werknemers in een laaggekwalificeerde of geoefende job. Vooral de geoefende arbeid is hier sterker aanwezig dan in de grotere organisaties.

### 2.1.2 | Een sectorale opsplitsing

De cijfers die hierboven werden gepresenteerd in verband met de functiestructuur vertonen grote verschillen tussen de sectoren, zoals in tabel 2.2 wordt verduidelijkt. Hierdoor worden sectoren met overwegend niet-geschoolde arbeid (laaggekwalificeerde + geofende jobs) en sectoren met vooral geschoolde en complexe jobs zichtbaar.

**Tabel 2.2** Type arbeid per sector (Vlaams Gewest, 2001), in %

Type arbeid	Een- voudig	Ge- oefend	Ge- schoold	Com- plex
<i>Secundaire sector</i>	16,13	30,42	37,46	15,99
Chemische en voedingsindustrie, energiesector	23,40	29,71	29,74	17,15
Metaal en elektronica	15,45	21,88	46,21	16,46
Overige industrie	13,53	34,84	32,03	19,59
Bouw	11,91	37,25	38,45	12,39
<i>Tertiaire sector</i>	26,12	28,99	25,20	19,69
Handel, distributie en horeca	31,99	32,94	22,95	12,12
Financiële en zakelijke dienstverlening en overige diensten	10,73	18,63	31,10	39,54
<i>Quartaire sector</i>	9,98	14,57	41,85	33,60
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen	15,73	24,95	38,34	20,98
Gezondheidszorg	10,27	21,37	42,85	25,51
Onderwijs	7,42	5,13	42,51	44,94

\*  $\geq 10$  wns. gewogen naar grootte en sector (N=597).

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Vooraf in de secundaire en tertiaire sector is er veel niet-geschoolde arbeid. In de secundaire sector is iets minder dan de helft van de jobs niet geschoold en in de tertiaire sector zelfs iets meer dan de helft. Vooraf de laaggekwalificeerde arbeid vinden we veel vaker terug in de tertiaire sector, met name in de subsectoren ‘handel, distributie en horeca’ die zeer veel laaggekwalificeerde (32%) en geofende (33%) arbeid aanbieden. Deze sectoren, die samen ook de grootste zijn in de Vlaamse economie, bieden dus duidelijk ook het meeste niet-geschoolde jobs aan. Dit is een bevestiging van de conclusie die reeds getrokken werd in het eerste hoofdstuk van dit dossier. De laaggekwalificeerde arbeid is niet aan het uitsterven, maar is niet zomaar gelijk te stellen met een industriële job. Ook in de sector van het openbaar bestuur en de gemeenschapsvoorzieningen zijn ruim 40% van de jobs niet geschoold. Sectoren waar bij uitstek weinig niet-geschoolde arbeid te vinden is, zijn de gezondheidszorg, de financiële en zakelijke dienstverlening en het onderwijs.

De RSZ-statistieken van 2001 geven ons informatie over het aantal werknemers per sector.<sup>1</sup> Dit laat ons toe een schatting te maken van het aantal laaggekwalificeerde jobs in de Vlaamse economie en waar deze zich bevinden. In totaal zijn er 1 989 123 werknemers in loondienst in het Vlaamse Gewest. Een opsplitsing naar dimensie geeft

<sup>1</sup> RSZ-gegevens; bewerkingen Steunpunt WAV, op aanvraag.

345 658 werknemers voor de organisaties met minder dan tien werknemers en 1 643 465 werknemers voor de organisaties vanaf tien werknemers. Vermits respectievelijk 17,5% en 19% van de arbeidsplaatsen als eenvoudig omschreven zijn in de kleine en grotere organisaties, betekent dit dat er in Vlaanderen ongeveer 373 000 werknemers een laaggekwalificeerde job uitoefenen. Dezelfde redenering leert ons dat ongeveer 538 000 werknemers een geoefende job hebben. Samengeteld kunnen we besluiten dat iets meer dan 900 000 werknemers, of maar liefst bijna 45% van de werknemers in loondienst, een job uitoefent waarvoor geen of slechts een minimale opleiding of ervaring vereist is.

Tabel 2.3 geeft een overzicht van het aantal laaggekwalificeerde en geoefende werknemers in jobs in organisaties vanaf tien werknemers, opgesplitst naar drie sectoren.

Voor de drie grote (secundaire, tertiaire en quataire) sectoren blijkt dat de tertiaire sector duidelijk het hoogste aantal laaggekwalificeerde jobs heeft. Ongeveer de helft van alle laaggekwalificeerde jobs (143 000) bevindt zich hier, terwijl iets minder dan één op drie (81 000) van de laaggekwalificeerde jobs in de secundaire sector zit. In absolute aantallen blijkt dus dat de tertiaire sector veel meer laaggekwalificeerde jobs aanbiedt dan de secundaire. Het aantal geoefende jobs is ongeveer gelijk in de secundaire en tertiaire sector (153 000 in de secundaire en 158 000 in de tertiaire sector).

**Tabel 2.3** Aantal en aandeel laaggekwalificeerde en geoefende jobs (Vlaams Gewest, 2001)

Sector	Totaal aantal jobs	Laaggekwalificeerde jobs		Geoefende jobs		Som = niet- geschoolde jobs	
		N	%	N	%	N	%
Secundaire	503 324	81 000	29%	153 000	39%	234 000	35%
Tertiaire	547 697	143 000	51%	158 000	40%	301 000	44%
Quataire	584 133	58 000	21%	85 000	21%	143 000	21%
<b>Totaal</b>	<b>1 635 154</b>	<b>282 000</b>	<b>100%</b>	<b>396 000</b>	<b>100%</b>	<b>678 000</b>	<b>100%</b>

\* Berekening enkel voor organisaties vanaf 10 werknemers.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002 en RSZ-gegevens 2001

Als we opnieuw de niet-geschoolde arbeid bekijken als de som van laaggekwalificeerde en geoefende arbeid, dan blijkt dat de tertiaire sector met 301 000 jobs instaat voor 44% van deze niet-geschoolde arbeidsplaatsen. De secundaire sector biedt 234 000 niet-geschoolde jobs (35%) aan, en de quataire sector 143 000 (21%).

Indien we een sectorniveau dieper gaan, dan is het vooral interessant om na te gaan wat de handel, distributie en horeca betekenen in termen van de aantallen laaggekwalificeerde en niet-geschoolde jobs. Deze ruim gedefinieerde sector vertegenwoordigt in aantal werknemers iets meer dan de helft van de tertiaire sector en telt 32% laaggekwalificeerde jobs. In absolute aantallen geeft dit ongeveer 89 000 laaggekwalificeerde arbeidsplaatsen, ofwel bijna één derde van alle laaggekwalificeerde jobs in de Vlaamse economie. Samen met de 92 000 geoefende jobs zijn er in deze sector maar liefst 181 000 arbeidsplaatsen waarvoor geen of slechts minimale opleiding of ervaring vereist is. Daarmee staan deze sectoren in voor iets meer dan een vierde van de niet-geschoolde arbeid in Vlaanderen.

### 2.1.3 | De kenniseconomie

De discussie in verband met de opkomst van de kenniseconomie is van belang voor dit dossier in zover we kunnen nagaan wat de functiestructuur is in de zogenaamde kennisintensieve sectoren in Vlaanderen. Om dit te doen is binnen de NACE-classificatie een opdeling gemaakt in kennisintensieve versus niet-kennisintensieve sectoren op basis van het gebruik van kennis. Sectoren waar het gebruik van kennis een cruciale rol speelt, zijn ingedeeld als kennisintensieve sectoren. De voornaamste sectoren die we hierin hebben opgenomen zijn onderwijs, financiële en zakelijke dienstverlening en aanverwanten (bijvoorbeeld consultancy) en alle sectoren die te maken hebben met informatisering, automatisering, databeheer, telecommunicatie. Ook onderzoeksbureaus en wetenschappelijk werk behoren tot deze categorie.

**Tabel 2.4** Onderscheid kennisintensieve versus niet-kennisintensieve sector in type arbeid (Vlaams Gewest, 2001), in %

Type arbeid	Eenvoudig	Geoefend	Geschoold	Complex
Niet-kenniseconomie	22,13	29,35	30,88	17,65
Kenniseconomie	4,84	6,41	43,46	45,29

\*  $\geq 10$  wns. gewogen naar grootte en sector (N=617).

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Ongeveer 20% van alle Vlaamse organisaties behoort tot de kenniseconomie zoals die hier is gedefinieerd. Dit betekent dus dat we het belang van de kenniseconomie voornamelijk niet mogen overschatten. Tot deze conclusie komen ook De Backer en Sleuwaegen in hun rapport over het concurrentievermogen van de Vlaamse economie (De Backer & Sleuwaegen, 2003). Zij stellen vast dat er in Vlaanderen een sterke specialisatie is in de meer traditionele, minder kennisintensieve sectoren, en besluiten dat de evolutie naar een kenniseconomie eerder moeizaam verloopt. Onze indeling van de kenniseconomie op basis van sectorcodes negeert echter de verschillen in kennisintensiteit binnen de sectoren. Een zeer strikte afbakening van het begrip zou op het niveau van individuele organisaties tot zelfs afdelingen van organisaties moeten gebeuren. Zo werkt een onderzoeksafdeling misschien zeer kennisintensief, terwijl de productie slechts uitvoert wat tijdens onderzoek werd ontwikkeld. Bovendien moeten we onderkennen dat kennis geen monopolie is van hightech sectoren, maar dat het belang van kennis is toegenomen in alle sectoren van de economie. Hierdoor wordt het zeker niet gemakkelijker om op sectorniveau te beslissen wat er al dan niet kennisintensief is.

Ondanks deze beperkingen zijn de verschillen tussen de kennisintensieve en niet-kennisintensieve sectoren zoals ze hier gedefinieerd worden, bijzonder treffend. Zo zien we dat in de kennisintensieve sectoren bijna 90% van de jobs minstens geschoold is. Laaggekwalificeerde en geoefende jobs komen hier slechts zelden voor. In de niet-kennisintensieve sectoren daarentegen zijn iets meer dan de helft van de jobs eenvoudig of geoefend. Hoewel het belang van de kenniseconomie niet mag overschat worden, is er toch wel een zeer groot verschil in het soort arbeid dat aanwezig is in de kennisintensieve en niet-kennisintensieve sectoren.

## 2.2 / ... EN SCHOLINGSSTRUCTUUR

In de vorige paragraaf lag de klemtoon op het type jobs in de Vlaamse organisaties. De veronderstelling in het eerste hoofdstuk was dat deze functiestructuur de laatste decennia gemiddeld genomen in niveau gestegen is. Maar niet enkel het aanbod van jobs is aan verandering onderhevig, ook de beroepsbevolking die deze jobs invult is de laatste decennia sterk van structuur veranderd. In dit deel ligt de nadruk op het opleidingsniveau van de Vlaamse werknemers. In een volgende paragraaf zal dan per sector het opleidingsniveau van de werknemers worden vergeleken met het niveau van de jobs.

### 2.2.1 | Waar zijn de laagopgeleiden gebleven?

Het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking, gemeten naar het hoogst behaalde diploma, is gedurende de laatste decennia spectaculair gestegen. Zo is het aandeel zeer laaggeschoolden de laatste vijftig jaar onafgebroken verminderd in Vlaanderen (Arbeidsmarktflits 12, Steunpunt WAV). In de leeftijdsklasse van personen geboren in 1940 had ruim 40% hoogstens een diploma lager onderwijs. In de leeftijdscategorie geboren in 1950 halveerde dit aandeel tot ongeveer 25% dat hoogstens een diploma lager onderwijs behaalde. In de volgende tien jaar halveerde dit aandeel weer tot ongeveer 12%. En ten slotte halveerde dit aandeel een laatste keer bij de mensen geboren in 1970. Hiervan had ‘slechts’ 6% maximaal een diploma lager onderwijs. Na 1970 is er wel duidelijk een afvlakking van de snelheid waarmee het gemiddelde opleidingsniveau toeneemt. Toch was er nog steeds een daling van het aandeel zeer laaggeschoolden tot ongeveer 4% van de bevolking. Tegelijkertijd steeg het percentage van de bevolking dat een diploma hoger onderwijs behaalde spectaculair. Van de generaties geboren rond 1940 haalde ongeveer 15% maximum een diploma hoger onderwijs, terwijl dit aandeel in de generaties geboren rond 1975 reeds gestegen was tot ruim 40%.

Op basis van gegevens van Eurostat berekende het Steunpunt WAV dat bijna de helft van de Belgische schoolverlaters in 2000 zijn of haar ouders ‘overtreft’ in het opleidingsniveau (Steunpunt WAV, 2002). Iets meer dan 40% studeerde af op een gelijkaardig niveau, en de overige 10% liet een ‘neerwaartse mobiliteit’ optekenen. Duidelijk is hoe dan ook dat het opleidingsniveau van de beroepsbevolking zeer sterk gestegen is en nog steeds stijgt.

Bovendien is dit opleidingsniveau slechts een formeel en statisch criterium, wat ons aanmaant tot voorzichtigheid. Vaak slagen mensen er immers in zich extra te kwalificeren door hun beroepservaring of door aanvullende opleidingen waardoor ze hun positie op de arbeidsmarkt toch kunnen versterken. In de enquête naar de arbeidskrachten van het NIS werd vastgesteld dat ongeveer 13% van de zeer laaggeschoolden (zonder diploma secundair onderwijs) in het verleden met succes heeft deelgenomen aan bijkomende opleidingen die nuttig waren voor hun positie op de arbeidsmarkt (Arbeidsmarktflits 34, Steunpunt WAV). Het zijn nochtans precies deze laagstgeschoolden die het minst deelnemen aan opleidingen, wat hen nog meer tot een risicogroep op de arbeidsmarkt maakt. Personen met minimum een diploma van het hoger secundair onderwijs zijn ongeveer drie keer meer opleidingsactief dan deze

laaggeschoolden. De hooggeschoolden zijn met andere woorden nog eens dubbel zo actief in het volgen van opleidingen (Steunpunt WAV, 2002).

### 2.2.2 | PASO-resultaten

In tabel 2.5 worden scholingsgraden per sector weergegeven voor de Vlaamse organisaties vanaf tien werknemers. Laaggeschoolden zijn gedefinieerd als personen met maximaal een diploma lager secundair onderwijs. Middelbaar geschoolden hebben maximaal een diploma hoger secundair onderwijs en hooggeschoolden ten slotte hebben na hun middelbare studies met succes verder gestudeerd in het hoger onderwijs. In de Vlaamse organisaties met tien werknemers of meer is iets minder dan één werknemer op drie laaggeschoold en is ongeveer evenveel hooggeschoold. De middelbaar geschoolden zijn dus net in de meerderheid met 37% van alle Vlaamse werknemers. Een sectorale opsplitsing van deze cijfers wordt gegeven in tabel 2.5. De percentages werden berekend via onderstaande formule:

$$\left[ \frac{\sum_{i=1}^N \text{aantal werknemers met een bepaald diploma}}{\sum_{i=1}^N \text{totaal aantal werknemers}} \right] * 100$$

**Tabel 2.5** Opleidingsniveau per sector (Vlaams Gewest, 2001), in %

Type arbeid	Laag	Midden	Hoog
<i>Secundaire sector</i>	37,88	41,77	20,35
Chemische en voedingsindustrie, energiesector	38,10	40,86	21,04
Metaal en elektronica	31,29	46,12	22,59
Overige industrie	38,40	33,46	28,14
Bouw	43,85	42,85	13,29
<i>Tertiaire sector</i>	35,96	40,71	23,33
Handel, distributie en horeca	42,22	45,58	12,20
Financiële en zakelijke dienstverlening en overige diensten	19,26	27,70	53,04
<i>Quartaire sector</i>	15,10	27,68	57,22
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen	22,00	61,00	17,00
Gezondheidszorg	23,02	33,69	43,28
Onderwijs	6,64	10,23	83,13

\* ≥10 wns. gewogen naar grootte en sector (N=597).

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Opvallend is dat de secundaire en tertiaire sectoren een gelijkaardige verdeling vertonen. Iets meer dan één werknemer op drie is er laaggeschoold, 40% is middelbaar geschoold en de overige 20% is hooggeschoold. Een opsplitsing naar het meer gedetailleerde sectorniveau geeft wel enkele verschillen. Waar industriële sectoren eerder gelijk zijn (met iets meer laaggeschoolden in de bouw, wat meer middelbaar geschoolden in de metaal en elektronica en iets meer hooggeschoolden in de overige industrie), zijn de verschillen binnen de tertiaire sectoren veel groter. De handel, distributie en horeca telt

zeer weinig hogeschoolden en een zeer hoog aandeel van zowel laag- als middelbaar geschoolden. De sector van de ‘financiële en zakelijke dienstverlening en overige diensten’ geeft een heel ander beeld. Hier is ‘slechts’ één werknemer op vijf laaggeschoold, en is meer dan de helft van de werknemers hogeschoold. Dit neigt naar het beeld van de quartaire sector, die een heel andere verdeling kent dan de secundaire en tertiaire sectoren. Hogeschoolden hebben er duidelijk de bovenhand met bijna 60%, terwijl laaggeschoolden met 15% sterk ondervertegenwoordigd zijn. Ongeveer 30% van de werknemers in deze sector zijn middelbaar geschoold. Maar ook binnen deze quartaire sector zijn er nog grote verschillen. In de sector van het openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen zijn er eerder weinig hogeschoolden en zeer veel middelbaar geschoolden. In de gezondheidszorg is reeds meer dan 40% van het personeel hogeschoold en in het onderwijs ten slotte is bijna iedereen hogeschoold.

## 2.3 / **VERDRINGING, OVERSCHOLING EN ONDERBENUTTING**

In het eerste hoofdstuk bespraken we onderzoek waaruit bleek dat de industriële sector, waar traditioneel veel laaggekwalificeerde jobs aanwezig waren, sterk is gekrompen. Maar er is nog een ander fenomeen dat de tewerkstelling van laaggeschoolden in de weg kan staan, en waarbij hogeschoolden de arbeidsmarktkansen van lagereschoolden hypothekeren. Dit wordt doorgaans als verdringen gedefinieerd, maar het is van belang onder het fenomeen verschillende mechanismen te onderkennen:

- **overscholing:** het niveau dat wordt vereist om de taken van een functie naar behoren uit te voeren is lager dan de kwalificaties van de functiebekleeder. Dit staat nauw in verband met, maar is niet zomaar gelijk te stellen aan;
- **onderbenutting:** de werknemer moet of kan niet al zijn of haar kwalificaties inzetten bij de taakuitvoering;
- **overvraging:** bij de vertaling in selectiecriteria van het niveau dat wordt vereist in een functie vraagt een organisatie meer dan de taak strikt genomen vereist;
- **verdringing:** het kwalificatieniveau dat wordt gevraagd in een vacature en het scholingsniveau van degene die uiteindelijk wordt aangeworven komen niet overeen. Hierdoor hebben deze lagereschoolden minder kansen op de arbeidsmarkt.

De verschillen tussen deze concepten en indicatoren worden aan de hand van enkele studies hierover in Vlaanderen en Nederland verder verduidelijkt.

### 2.3.1 | **Verdringing en overscholing**

In België (Vlaanderen) is er totnogtoe weinig onderzoek en literatuur omtrent deze problematiek te vinden. Twee Belgische (Vlaamse) onderzoeken worden hier kort besproken. Hierbij ligt de nadruk op een confrontatie tussen het gevraagde en gerealiseerde scholingsniveau bij vacatures. Daarna worden ook Nederlandse cijfers voorgesteld waar men niet enkel keek naar vacatures, maar ook naar de jobs en de uitvoerders zelf.

Delmotte, Van Hootehem en Dejonckheere (2001) hebben in een onderzoek rond het wervingsgedrag van Belgische bedrijven berekend dat in Vlaanderen in het jaar 2000 ongeveer één vacature op vier werd ingevuld door iemand met een hoger diploma dan oorspronkelijk vooropgesteld. In dit geval spreken zij van neerwaartse verdringing. Maar ook voor het omgekeerde, namelijk opwaartse verdringing, waarbij lagergeschoolden worden geselecteerd voor een vacature die eigenlijk voor hogergeschoolden bedoeld was, vinden zij in 16% van de gevallen aanwijzingen. Dit wil dus zeggen dat slechts ongeveer 60% van de vacatures wordt ingevuld door iemand met het opleidingsniveau dat was vooropgesteld. Specifiek voor neerwaartse verdringing stelde men in dit onderzoek vast dat kandidaten met een diploma lager onderwijs het slechtst af zijn. In zes van de tien gevallen werd een kandidaat aangeworven met een hoger diploma. Dat de kandidaten met een diploma lager onderwijs het meest getroffen worden door neerwaartse verdringing is op zich niet zo vreemd, omdat alle andere diploma's hoger zijn. Toch is de omvang van de neerwaartse verdringing (zes op tien) hier opmerkelijk. Dit percentage daalde tot 38% indien er een diploma lager secundair onderwijs werd gevraagd, en tot ongeveer 30% voor vacatures waarvoor een secundair diploma werd vooropgesteld.

Op basis van deze Belgische gegevens over werving en selectie kunnen we zoals gezegd geen uitspraken doen over overscholing. Er wordt immers enkel een vergelijking gemaakt tussen het gevraagde en het gerealiseerde opleidingsniveau voor ingevulde vacatures. Daarmee weten we niets over de overeenstemming tussen de vereisten van de functie en het door de werkgever gevraagde opleidingsniveau. Verschillende mechanismen kunnen de vertaling van vereiste naar gevraagde kwalificaties beïnvloeden en overvraging verklaren. Zo kunnen bedrijven een hoger opleidingsniveau vragen in de hoop een 'young potential' aan te werven die later kan doorgroeien in het bedrijf of omdat ze anticiperen dat een taak complexer kan worden door geplande innovaties. Indien die hogergeschoolde uiteindelijk niet gevonden of aangeworven wordt en iemand met het 'juiste' diploma voor die job wordt gevonden, is er geen sprake van opwaartse verdringing. Indien men de hogergeschoolde die men zoekt toch vindt, spreekt men hier van een match op niveau van de werving, terwijl dit op niveau van de taakuitvoering neerkomt op overscholing en onderbenutting.

Ook de VDAB heeft recent een onderzoek gedaan naar het gevraagde en gerealiseerde opleidingsniveau bij vacatures (VDAB, 2003). Hiervoor heeft men voor 6 226 afgehandelde jobs die in 2002 werden ingevuld door hooggeschoolden onderzocht of het gerealiseerde opleidingsniveau overeenstemde met het gevraagde niveau. Enkel hooggeschoolden zijn opgenomen in de analyses. Een belangrijke bemerking vooraf is de selectie die vooraf optreedt in het VDAB-bemiddelingswerk. Hooggeschoolden maken op zich minder gebruik van de VDAB om een job te vinden en men gaat ervan uit dat degenen die dat uiteindelijk wel doen reeds een minder gunstig profiel hebben. Daardoor kan een deel van de verdringing worden verklaard. Mensen met een ongunstiger profiel (wat dit ook inhoudt behalve het opleidingsniveau) worden immers vaker onder hun niveau tewerkgesteld dan diegenen die op eigen kracht hun weg naar de arbeidsmarkt hebben gevonden.

Het onderzoek wijst uit dat de match tussen het gevraagde en gerealiseerde scholingsniveau vooral hoog was bij personen met een diploma hoger onderwijs van één cyclus. Hiervan vond 80% een job op het niveau dat expliciet werd gevraagd. Wel

opvallend is dat deze mensen bijna nooit op een job terecht kwamen waarvoor eigenlijk een hoger niveau gevraagd werd. Indien geen passende betrekking beschikbaar was, werden deze mensen aangeworven in een job waarvoor geen hoger onderwijs werd gevraagd (en verdringen ze dus lagergeschoolden). Van de universitaireren vond iets meer dan de helft (55%) een job waarvoor een universitair diploma werd vooropgesteld. Eén op drie kwam terecht op een job waarvoor een diploma hoger onderwijs van één cyclus werd gevraagd (neerwaartse verdringing). In deze cijfers werd de slechtste match gerealiseerd door de personen met een diploma hoger onderwijs van twee cycli. Hiervan vond slechts één op drie een job waarvoor effectief hun niveau werd gevraagd. Iets vaker worden deze werkzoekenden aangeworven voor een job waarvoor eigenlijk een diploma hoger onderwijs van één cyclus werd vooropgesteld. Ook werd iets meer dan een vijfde van hen tewerkgesteld in een job waarvoor eigenlijk geen hoger onderwijs werd gevraagd. Over verdringing spreekt men in deze studie indien 'werkzoekenden uit een bepaald studieniveau jobs innemen op een lager niveau en zij er daar voor zorgen dat deze lagergeschoolden op hun beurt ook naar een lager niveau moeten uitwijken omwille van een ontoereikend aanbod van vacatures in hun eigen studieniveau'. Deze verdringing vonden ze vooral bij werkzoekenden met een diploma hoger onderwijs met twee cycli ten nadele van werkzoekenden met een diploma hoger onderwijs van één cyclus.

In Nederland heeft in het bijzonder OSA (Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek) een langere onderzoekstraditie rond verdringing en overscholing. Bovendien is er een actief debat gevoerd over de bevindingen. In het aanbodzijdepanel van OSA werd aangetoond dat het gemiddelde functieniveau sinds 1960 voortdurend is gestegen (Batenburg et al., 2003). Zoals eerder reeds gesteld was deze stijging op rekening te schrijven van een afname van het aandeel van de middenniveaus en een overeenkomstige toename van het aandeel van de hogere functieniveaus. De gemiddelde scholingsgraad steeg in deze periode echter veel sterker. OSA concludeert dat de toename van het gemiddelde functieniveau geen gelijke tred houdt met het sterk gestegen opleidingsniveau van de bevolking in loondienst, en dit al vanaf de jaren zeventig. Om deze trend aan te geven wordt de term overscholing gebruikt.<sup>2</sup> Het duidt op het fenomeen dat het opleidingsniveau van een functiebekleider hoger is dan noodzakelijk. Voor het jaar 2000 stelde OSA een overscholing van 22,7% vast. Dit zou betekenen dat ruim één werknemer op vijf eigenlijk onder zijn niveau tewerkgesteld is. Een andere, meer actuele operationalisering van de beroepenstructuur gaf lagere cijfers, maar bevestigde de trend van overscholing in de hedendaagse economie.

### 2.3.2 | **Is overscholing onderbenutting?**

Overscholing en onderbenutting zijn niet zonder meer synoniemen. Terwijl men bij overscholing enkel uitspraken doet over het vereiste scholingsniveau om een bepaalde job uit te voeren, gaat men bij de term onderbenutting een stap verder. Onderbenutting houdt in dat een werknemer zijn kennis en kunde onvoldoende kan benutten in een bepaalde job, dat die met andere woorden meer (of andere dingen) kan dan wat er nodig is voor de functie die hij of zij uitoefent. Een werknemer is dan niet enkel hoger geschoold dan de job vereist, maar hij beschikt over bijkomende competenties die niet kunnen worden

---

<sup>2</sup> Hierbij aansluitend spreekt het OSA ook van verdringing, omdat de lagergeschoolden die eigenlijk voor deze job in aanmerking komen 'verdrongen' worden door hogergeschoolden.

gevalideerd. In een ‘dynamisch’ perspectief is dit niet altijd persé problematisch voor de arbeidsmarktpositie van de betrokkene. Batenburg et al. (2003) wijzen in dit verband op de ‘wachtkamerhypothese’ en ‘de theorie van het menselijk kapitaal’. De wachtkamerhypothese stelt dat overscholing duidelijk het sterkst is bij intreders op de arbeidsmarkt. Overscholing is dan het gevolg van een selectiestrategie die hoger opgeleiden laat binnenstromen in intrededefuncties om ze te laten doorgroeien in het bedrijf. Het wordt zo een compensatie voor het gebrek aan ervaring. Dit sluit aan bij de theorie van het menselijk kapitaal. Vanuit deze theorie is de hoeveelheid menselijk kapitaal waarover een persoon beschikt bepalend voor zijn of haar productiviteit. Dit menselijk kapitaal is voor een deel het formele opleidingsniveau, maar ook, en vooral, de ervaring die een persoon heeft opgedaan. In deze theorie zijn opleidingsniveau en ervaring dus ten dele uitwisselbaar. Een tekort aan ervaring wordt gecompenseerd door een teveel aan scholing (Batenburg et al., 2003).

Ook ander onderzoek heeft de band tussen overscholing en onderbenutting uitgewerkt (Groeneveld & Jetten, 2001). Hierbij werd onderbenutting gemeten aan de hand van een subjectieve vraagstelling bij de werknemers. Hen werd gevraagd of ze voldoende de kans hadden om hun kennis en vaardigheden te gebruiken en of ze tevreden waren met de benutting van hun kennis. De conclusie was dat de samenhang tussen overscholing en onderbenutting eerder zwak is. Een meerderheid van de overschoolden gaf wel degelijk aan dat ze hun kennis en vaardigheden adequaat konden aanwenden binnen hun job. Nadeel van deze subjectieve methode van bevraging is dat werknemers vaak de gegeven situatie als norm gaan beschouwen, wat vragen doet rijzen bij de geldigheid van de methode. Voorts is het zo dat er hoe dan ook vaak sprake is van onderbenutting. Werknemers kunnen en weten vaak meer dan strikt noodzakelijk voor het beroep dat ze uitoefenen. Vanaf wanneer mag er dan precies gesproken worden van onderbenutting?

Ook andere auteurs geven aan dat overscholing en onderbenutting niet steeds hand in hand hoeven te gaan. Zo stellen Batenburg en de Witte dat het gemeten onderwijs-surplus van voor hun functie ‘te hoog’ opgeleiden niet steeds een meting van onderbenutting hoeft te zijn (Batenburg & de Witte, 1999). Overschoolde werknemers kunnen productiever zijn, en kunnen hun capaciteit aanwenden voor het initiëren van bedrijfsinterne verbeteringen en innovaties in het productieproces. Ten slotte moet men ook rekening houden met een ‘mismatch’ tussen de richting waarin iemand is opgeleid en het niveau waarop die wordt ingezet: iemand met een algemeen universitair diploma die op een technische functie wordt ingezet, is tegelijk overschoold en onderbenut maar kan toch niet helemaal over de juiste bagage beschikken om een technische functie naar behoren uit te voeren.

Kortom, er is nog veel conceptuele en vooral methodologische discussie en uitklaring nodig om op een precieze en adequate manier fenomenen te onderzoeken die verband houden met de afstemming tussen een functie, en het complexiteitsniveau daarvan, en de functiebekleder, die al dan niet beschikt over algemene en specifieke competenties, die al dan niet kunnen worden ingezet in de uitvoering van de job. In wat volgt gaan we na wat de PASO-enquête te voor deze vragen te bieden heeft en welke conclusies daaruit voor Vlaanderen kunnen worden getrokken.

### 2.3.3 | De confrontatie van opleidingsniveau en type arbeid

Zoals elke enquête is ook bij PASO de koppeling van type arbeid en scholingsgraad aan beperkingen onderhevig. Vooraleer de resultaten zelf te bespreken is het nuttig hierbij stil te staan.

#### 2.3.3.1 | Beperkingen

Ten eerste gebeurde de meting van PASO niet op het niveau van de individuele arbeidsplaatsen, maar is gevraagd naar de aandelen van bepaalde types werk in de organisatie, respectievelijk de aandelen van de verschillende scholingsniveaus. Bijgevolg moet men in het achterhoofd houden dat een bepaald complexiteitsniveau niet direct gelinkt kan worden aan een bepaald scholingsniveau. We kunnen enkel nagaan in welke mate een hoog aandeel van bijvoorbeeld complex werk in een organisatie ook samengaat met een hoog aandeel van hooggeschoolden in diezelfde organisatie.

Vervolgens moet het relatieve karakter van het scholingsniveau in rekening worden gebracht. Scholingsniveau is in een grootschalige organisatie-enquête slechts als formeel kenmerk te meten en dat stemt niet steeds overeen met het feitelijke kennen en kunnen van de werknemers. Laag- of 'kort'-geschoolden kunnen tijdens hun loopbaan competenties en ervaring verwerven die hen eerder 'middelbaar' geschoold maken en hen navenant voordelen opleveren in hun loopbaan en arbeidsmarktpositie. Daarnaast is het ook zo dat hooggeschoolden niet per definitie op de meest complexe jobs terechtkomen. Men moet hierbij rekening houden met strategieën van verdringing en processen van over- en onderbenutting. Bovendien wordt geen rekening gehouden met een mismatch tussen opleidingsniveau en de richting van de opleiding.

Deze kritieken zijn niet enkel van toepassing op de PASO-data, maar op veel van het onderzoek dat een koppeling tussen functieniveau en niveau van de functiebekleder in kaart wil brengen. De eerste kritiek kan enkel opgevangen worden door onderzoek op het niveau van werknemers en arbeidsplaatsen in plaats van op het niveau van organisaties. Met het tweede probleem kampt bijna elk grootschalig onderzoek naar over- en onderbenutting.

Verder zijn er nog een aantal PASO-specifieke methodologische bemerkingen die meespelen in de interpretatie van de analyses waarbij zowel het complexiteitsniveau van de taken als de scholingsstructuur van het personeelsbestand worden betrokken. Ten eerste is het zo dat voor de inschaling van de functies in de vier complexiteitsniveaus door de respondenten moeilijk een subjectieve inschatting kon worden vermeden. De respondenten dienen immers op basis van vier criteria te beoordelen wat het complexiteitsniveau is van de functies in de organisatie. Dit kan vooral moeilijk geweest zijn voor de tussenliggende complexiteitsniveaus 'geoeffend en geschoold'. Voor de vier indicatoren (inleertijd, scholing, autonomie en supervisie) is geen validiteitstest beschikbaar. Ze zijn vooral ingegeven door analoog kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Bovendien kunnen we niet meten waar elke respondent de 'cesuur' heeft gelegd om een job in, bijvoorbeeld, geschoold, dan wel complex werk onder te brengen. Hetzelfde geldt voor het grensgebied tussen eenvoudig en geoeffend werk. Die 'grijze zone' die voortkomt uit de grensgebieden tussen de functieniveaus zal ook uit de verdere resultaten naar voor komen, ook in de volgende hoofdstukken waar we meer analyses op de data uitvoeren. In tegenstelling tot de complexiteitsniveaus is de inschatting van het

scholingsniveau van de werknemers door de respondenten veel minder onderhevig aan subjectieve inschatting, door het eenvoudige feit dat er daarvoor duidelijke conventies zijn in de vorm van diplomaniveaus, waarvoor vaak ook door de respondenten (hopelijk) in de organisatie aanwezig cijfermateriaal is gebruikt.

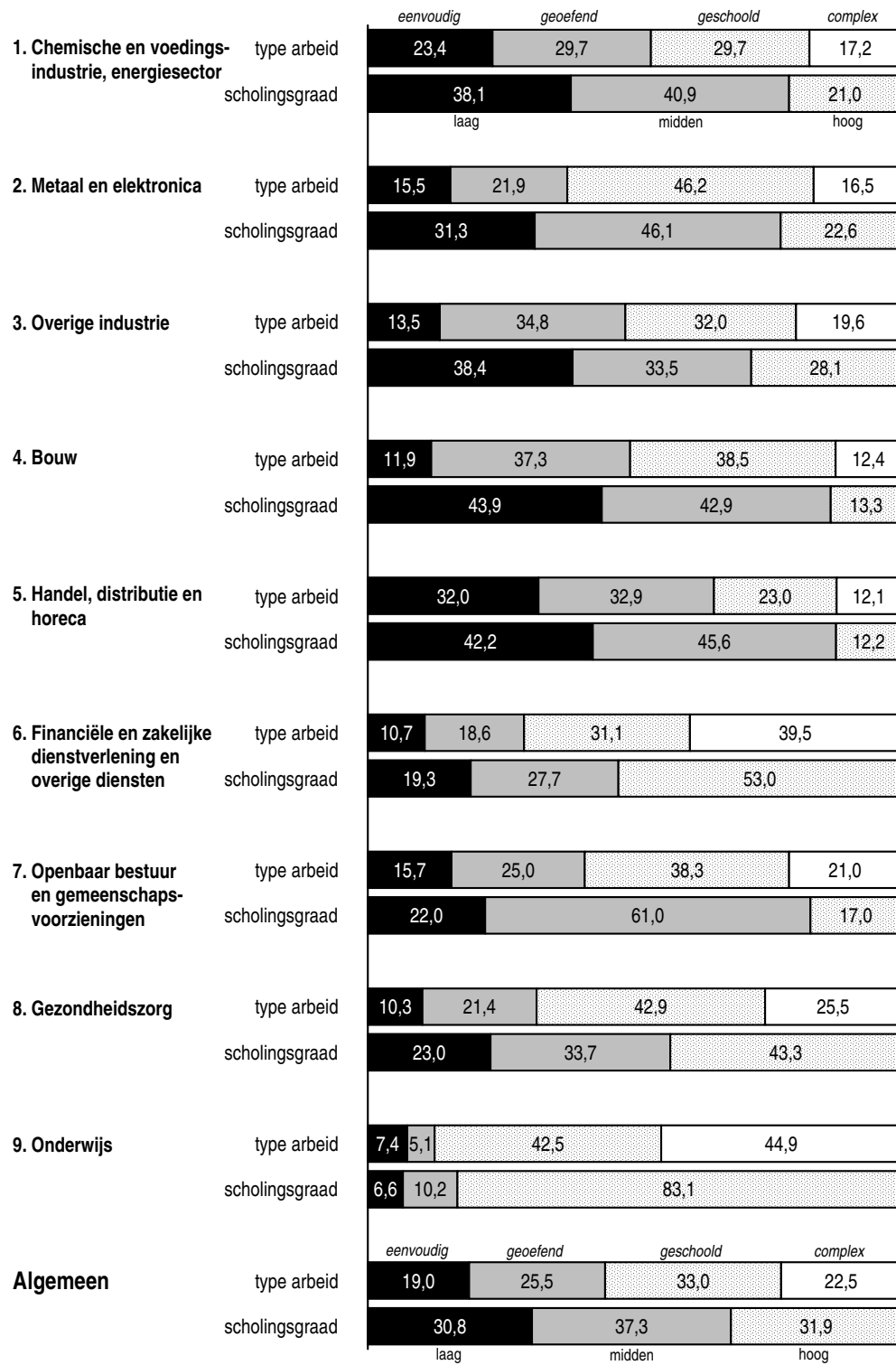
Een ander punt ten slotte is het feit dat het scholingsniveau is bevraagd in drie schalen - laag-, midden- en hogeschoold - terwijl het complexiteitsniveau van de functies in vier schalen werd opgedeeld - eenvoudig, geoefend, geschoold en complex. De drie groepen werknemers zijn dus, op het niveau van de vestiging, over vier functieniveaus verdeeld.

#### 2.3.3.2 | De confrontatie tussen functiestructuur en scholingsniveau in Vlaanderen

In de volgende grafiek vergelijken we de functiestructuur met de scholingsstructuur zoals die naar voor kwamen uit de PASO-enquête. Ondanks de gemelde beperkingen stellen we toch een aantal boeiende verschillen vast tussen de functiestructuur en de aanwezige kwalificaties in de Vlaamse organisaties.

Een eerste vaststelling is dat sectoren met meer laaggekwalificeerde arbeid ook meer laaggeschoolden tewerkstellen, zoals ook sectoren met meer complexe arbeid meer hogeschoolde personeelsleden hebben. Dat is niet verbazingwekkend. Toch zijn er enkele sectoriële verschillen. Het valt in elk geval op dat in bijna alle sectoren het aandeel hogeschoolden hoger is dan het aandeel complexe jobs, met uitzondering van het openbaar bestuur en de gemeenschapsvoorzieningen waar het aandeel middelbaar geschoolden erg hoog is. Dit is conform met wat de OSA-studie in termen van overscholing vaststelt. De kloof tussen het aandeel hogeschoolden en het aandeel complex werk is des te groter naarmate er meer complex werk in een sector wordt gerapporteerd. Het is vooral in de financiële en zakelijke dienstverlening, de gezondheidszorg en het onderwijs dat er veel meer hogeschoolden zijn dan complexe jobs. Deze overscholing is niet verwonderlijk. Ten eerste worden niet alle hogeschoolden op complexe taken ingezet maar allicht ook in het nevenliggende 'geschoold' werk (de sectoren in kwestie hebben ook een hoog aandeel van dit type jobs). Voorts kunnen de competentieverschillen niet steeds teruggebracht worden tot louter verschillen in diploma. Ook op andere kenmerken kunnen er verschillen zijn die een rol spelen in de concrete allocatie van personeel. In PASO werd dus enkel het diplomaniveau gevraagd, waardoor er ook geen informatie is over andere kenmerken, of zelfs over een eventuele 'kwalitatieve' mismatch tussen diploma en job (bijvoorbeeld tussen algemene en technische kwalificaties). Ten slotte is er het rekruteringsbeleid van de organisaties waarvan we weten dat dit neigt naar overvraging en verdringing, en speelt ook het wachtkamerfenomeen mee, waarbij hogeschoolden instromen in lagergekwalificeerde functies om later door te stromen tot op hun kwalificatieniveau.

**Grafiek 2.1** *Vergelijking van de functiestructuur en scholingsgraad in Vlaamse organisaties, in %*



Een tweede nuancing is dat het aandeel laaggeschoolden nagenoeg overal (met uitzondering van de onderwijssector) groter is dan het aandeel eenvoudige jobs, wat dan weer kan wijzen op overbenutting. Dit fenomeen blijkt vooral in de overige industrie en in de bouw waar niet zo heel veel laaggekwalificeerde jobs aanwezig zijn, terwijl precies hier wel zeer veel laaggeschoolden werken. In deze twee sectoren wordt echter wel veel geoeftend werk gerapporteerd, waarvoor blijkbaar laaggeschoolden worden gerekruteerd. Naar analogie zal ook hier meespelen dat deze ongetwijfeld ook geoeftend werk uitvoeren en dat minstens een deel van deze groep over andere bijkomende kwalificaties, zoals beroepservaring, kan beschikken. Verder heeft dit uitdrukkelijk ook te maken met de structuur van het arbeidsaanbod, waarvan we weten dat het aandeel laaggeschoolden in onze actieve bevolking op tijd van slechts enkele decennia reëel is afgenomen.

In de volgende twee hoofdstukken worden op een meer systematische manier de functiestructuur en kwalificatiestructuur en hun samenhang met andere organisatiekenmerken onderzocht.





## HOOFDSTUK 3

### NAAR EEN TYPOLOGIE VAN ORGANISATIES

In het vorige hoofdstuk hebben we een schatting gemaakt van het totale aandeel laaggekwalificeerde, geoefende, geschoolde en complexe jobs in onze Vlaamse economie. Tevens werd nagegaan of het aandeel laaggekwalificeerde jobs overeenkomt met het aandeel laag- of kortgeschoolde werknemers. Uit deze eerste ruwe meting leren we vooral dat er een sterke sectorale differentiatie bestaat. Dit soort analyses creëert echter al gauw een misleidende schijn van sectorale homogeniteit. De globale aandelen per sector kunnen grote intrasectorale verschillen verhullen.

In dit hoofdstuk willen we de foto wat scherper maken. We hopen op die manier de unieke informatie die PASO oplevert over de types arbeid in onze economie ten volle te kunnen valoriseren. Meer bepaald proberen we de Vlaamse organisaties te classificeren op basis van de kenmerken van hun functiestructuur. Organisaties met een gelijkaardige functiestructuur worden in één klasse of cluster gegroepeerd (bijvoorbeeld een cluster van organisaties met overwegend complexe jobs versus een cluster van organisaties met hoofdzakelijk laaggekwalificeerde arbeid). Zo wordt het mogelijk om te onderzoeken wat organisaties met bijvoorbeeld overwegend laaggekwalificeerde jobs met elkaar gemeen hebben in termen van werkgelegenheidsdynamiek, aanwervingsbeleid, en enkele andere kenmerken.

We starten met een voorstelling van de classificatie. Vervolgens wordt elke 'klasse' afzonderlijk onder de loep genomen. Daarbij gaan we op zoek naar gemeenschappelijke kenmerken op het vlak van bedrijfsdemografie, personeelsdynamiek, wervings- en opleidingsbeleid. Dit gebeurt met behulp van overzichtelijke steekkaarten.

#### **3.1 /DE VLAAMSE ORGANISATIES GETYPEERD VOLGENS HUN FUNCTIESTRUCTUUR**

Voor de classificatie van organisaties op basis van hun functiestructuur maken we gebruik van een clusteranalyse. Deze analysetechniek laat toe om organisaties die een gelijkaardige functiestructuur hebben, te groeperen; anders gesteld, we kijken naar organisaties die een min of meer vergelijkbaar aandeel laaggekwalificeerde, geoefende, geschoolde en complexe arbeidsplaatsen tellen en we gaan na hoe we die organisaties verder nog kunnen typeren. Die techniek zorgt er tevens voor dat de groepen of clusters onderling maximaal van mekaar verschillen in termen van hun functiestructuur. Tabel 3.1 toont het resultaat van deze clusteranalyse.

**Tabel 3.1** Aandelen van het type arbeid in vier clusters van organisaties (Vlaams Gewest, 2001)

	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4
Aandeel van de Vlaamse organisaties	13,4	45,3	27,5	13,8
Eenvoudig	67,65	8,50	4,64	3,78
Geoefend	17,69	42,72	7,66	3,77
Geschoold	10,43	29,34	76,09	6,79
Complex	4,23	19,44	11,61	85,65

\* ≥10 wns. gewogen (N=599).

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

De analyse resulteert in vier verschillende clusters die elk voor een bepaald type van organisaties staan. Deze organisatietypes verschillen sterk van elkaar wat betreft complexiteitsniveau van de jobs die ze aanbieden. Ook de grootte van de clusters, uitgedrukt als het aandeel van de Vlaamse organisaties die erin zijn terug te vinden, verschilt sterk. In tabel 3.1 wordt zowel een indicatie gegeven van de grootte van elke cluster als van het voorkomen van verschillende types jobs. Dit laatste is steeds berekend als het gemiddelde over alle arbeidsplaatsen binnen de clusters.

$$\left[ \frac{\sum_{i=1}^N \text{aantal werknemers in een bepaald type jobs}}{\sum_{i=1}^N \text{totaal aantal werknemers}} \right] * 100$$

De eerste cluster groepeert organisaties die veel laaggekwalificeerde arbeid kennen. In dit type organisaties voert bijna 70% van de werknemers werk uit waarin geen zelfstandige beslissingen genomen moeten worden, waarvoor slechts een korte inwerktijd vereist is en geen opleiding of ervaring nodig is. Complexe jobs zijn hier erg schaars.

In de tweede cluster vinden we vooral organisaties met veel geoefende en (zij het in iets mindere mate) geschoolde arbeid. Geoefend werk vergt meer ervaring en basisopleiding dan eenvoudig werk. Voor geschoold werk wordt een specifieke opleiding en ervaring naar voor geschoven. Het zijn tevens jobs waarbij een zekere autonomie in de uitvoering verondersteld wordt. De organisaties in deze cluster hebben dus een duidelijke mix van eerder laaggekwalificeerde en eerder moeilijke jobs. Samen staan deze twee middencategorieën in voor meer dan 70% van de arbeidsplaatsen. Bijna 20% van de jobs worden hier als complex omschreven.

In de derde cluster is 76% van alle jobs geschoold. Ook de complexe arbeid is beter vertegenwoordigd dan in de vorige clusters. Laaggekwalificeerde arbeid komt hier niet zo vaak voor.

De vierde cluster groepeert de organisaties waar complexe arbeid de regel is. Deze organisaties tellen gemiddeld 86% complexe jobs. Laaggekwalificeerde arbeidsplaatsen, en zelfs geschoold werk, zijn hier slechts marginaal aanwezig.

De twee uiterste clusters zijn duidelijk het kleinst, met in beide ongeveer 13% van de Vlaamse organisaties. Het derde type, met overwegend geschoolde jobs, staat in voor ongeveer 30% van de Vlaamse organisaties. De grootste cluster is echter deze met de combinatie van

geoefende en geschoolde jobs. Maar liefst 45% van alle Vlaamse organisaties vinden we hier terug.

### 3.2 / **ORGANISATIES GETYPEERD ALS ARBEIDSMARKTEN**

In wat volgt typeren we elk van de vier clusters met behulp van een steekkaart. De steekkaarten gebruiken we om te verduidelijken hoe de organisaties er uitzien, waar ze terug te vinden zijn en wat ze gemeen hebben in termen van de kenmerken van hun personeelsbestand, de werkgelegenheidsdynamiek en aspecten van personeelsallocatie. Hieronder worden eerst enkele berekeningswijzen en definities verduidelijkt.

- *Aandeel in de tewerkstelling per type arbeid*: de som van alle werknemers binnen één bepaald type arbeid in de cluster / het totaal aantal werknemers in deze cluster.
- *% werknemers uit niet-EU-landen*: som van het aantal werknemers uit niet-EU-landen / totaal aantal werknemers in de cluster. (EU-landen zijn: België, Denemarken, Duitsland, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Finland, Zweden, Verenigd Koninkrijk.)
- *% werknemers uit Maghreb-landen (+ Turkije)*: aantal werknemers uit een Maghreb-land / totaal aantal werknemers. (Maghreb-landen zijn: Marokko, Tunesië, Algerije, en Turkije bijgevoegd.)
- *% instroom*: totaal aantal nieuw aangeworven werknemers / totaal aantal werknemers.
- *% uitstroom*: totaal aantal vertrokken werknemers / totaal aantal werknemers.
- *% groei*: instroom-uitstroom.
- *Moeilijk invulbare vacatures*: vacatures die minstens drie maanden opengestaan hebben. Deze vacatures konden op het moment van de bevraging reeds ingevuld op opgeheven zijn, of nog steeds open staan.
- *% organisaties met moeilijk invulbare vacatures*: aantal organisaties met moeilijk invulbare vacatures / aantal organisaties met vacatures algemeen.
- *Uitvoerend personeel*: werknemers die in hun werkzaamheden hoofdzakelijk directe taken vervullen; werknemers die zich toeleggen op de kernactiviteit van de vestiging.
- *Opleiding*: zeer ruim gedefinieerd, zowel externe als interne opleiding, zowel on the job als los van de job.
- *Participatiegraad uitvoerenden*: totaal aantal uitvoerenden die opleiding genoten hebben / het totaal aantal uitvoerenden.
- *Participatiegraad leidinggevendenden*: totaal aantal leidinggevendenden die opleiding genoten hebben / het totaal aantal leidinggevendenden.
- Alle gemiddelden die betrekking hebben op werknemers worden berekend aan de hand van volgende formule:

$$\left[ \frac{\sum_{i=1}^N \text{aantal werknemers in een bepaalde categorie}}{\sum_{i=1}^N \text{totaal aantal werknemers}} \right] * 100$$

## Cluster 1: “Laaggekwalificeerd werk overweegt”

13,4% van de Vlaamse organisaties

### Type arbeid

Type arbeid	Aandeel in de tewerkstelling	Is het aantal jobs, indien aanwezig:		
		Gestegen	Gedaald	Gelijk
Laaggekwalificeerde	68%	21%	2%	77%
Geoefende	18%	9%	5%	86%
Geschoolde	10%	16%	1%	83%
Complexe	4%	12%	1%	87%

Er is per definitie een sterke oververtegenwoordiging van laaggekwalificeerde arbeid in deze cluster: zeer eenvoudig werk dat slechts een korte inwerktijd, opleiding of ervaring vereist. De werknemers nemen geen eigen beslissingen aangaande de uitvoering van hun werk, en worden gesuperviseerd.

In één organisatie op vijf is het aantal laaggekwalificeerde jobs bovendien nog gestegen, dit is de enige cluster waar een stijging van eenvoudig werk wordt vastgesteld. Het aandeel van de andere types jobs stijgt ook maar in mindere mate.

### Sectoren

Sectoren die sterk vertegenwoordigd zijn in deze cluster:

- 29% van de chemische en voedingsindustrie;
- 17% van de handel, horeca en distributie;
- 100% van de primaire sector.

### Tewerkstelling

58% laaggeschoold	64% mannen	20% deeltijdsen
90% contract onbepaalde duur	5,5% niet-EU	3,8% Maghreb

Er werken overwegend laaggeschoolden en mannen in deze organisaties. Een op vijf werkt deeltijds, wat veel is in deze door mannen gedomineerde cluster. Er is in vergelijking met het Vlaamse gemiddelde een kleinere groep met een vast contract. Er is een opvallende aanwezigheid van allochtonen.

Kandidaat-werknemers worden vooral gescreend op ervaring (60%), werken in teamverband (59%), discipline (50%) en zelfstandigheid (50%), maar er wordt ook geselecteerd op flexibiliteit (33%) met name ‘bereidheid op verschillende tijdstippen te werken’ en ‘bereidheid verschillende functies uit te voeren’. Ook persoonskenmerken spelen hier een rol (36%), nl. ‘goed voorkomen’, ‘fysieke gesteldheid’, ‘jonge medewerker’, ‘werkloze’ en ‘man’.

<i>Dynamiek</i>		
Instroom: 17,57%	Uitstroom: 12,13%	Groei: 5,44%
<p>Deze organisaties kennen een opvallend grote turbulentie in hun personeelsbestand met veel in- en uitstroom. Een dergelijke turbulentie vinden we in geen enkele andere cluster. Dit resulteert ook in nettogroei van de werkgelegenheid. Organisaties verwachten voor de toekomst eerder een status quo inzake werkgelegenheid.</p> <p>Maar liefst 40% van wie het bedrijf verlaat doet dit vrijwillig, op eigen initiatief; 20% vertrekt gedwongen omwille van slecht functioneren en één op zes wegens einde contract.</p>		
<i>Moeilijk invulbare vacatures</i>		
Algemeen: 50%	Uitvoerenden: 46%	Leidinggevend: 23%
<p>De organisaties worden vaak geconfronteerd met moeilijk invulbare vacatures, ondanks de geringe eisen van de functies inzake opleiding of ervaring. Opvallend is dat ook leidinggevend meer dan gemiddeld moeilijk te vinden zijn. Er worden zeer veel redenen genoemd voor de rekruteringsmoeilijkheden, de voornaamste zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gebrekkige motivatie van de sollicitanten (68%);</li> <li>- te hoge financiële eisen van de sollicitanten (49%);</li> <li>- niemand solliciteerde (zeker niet met de juiste fysieke kenmerken en werkervaring) (41%);</li> <li>- moeilijke arbeidstijden en -omstandigheden (30%).</li> </ul>		
<i>Flexibiliteit</i>		
Schommelingen vraag: 68%	Stijgingen: 68%	Dalingen: 37%
<p>Meer dan twee derde van de organisaties kent regelmatige schommelingen in de vraag. Die worden vooral opgevangen door overwerk (52%), tijdelijke werkrachten (36%), jobstudenten (51%) en uitzendkrachten (46%). Ook tijdelijke werkloosheid is een courante praktijk voor het opvangen van de flexibiliteitsbehoeften (37%).</p>		
<i>Opleiding</i>		
28% geeft geen opleiding	Participatiegraden opleiding:	
	uitvoerenden: 42%	leidinggevend: 64%
<p>Meer dan een kwart van de organisaties voorzigt niet in opleiding. Minder dan de helft van de werknemers volgde een opleiding; bij de leidinggevend volgde bijna twee derde een opleiding, wat opvallend veel is.</p> <p>In de kleinere organisaties werd nog minder aandacht besteed aan opleidingen: 70% bood helemaal geen opleiding aan.</p>		

De organisaties met overwegend laaggekwalificeerde arbeid vormen 13% van alle Vlaamse organisaties. Ze stellen vooral laaggeschoolde werknemers tewerk, en dit vaker dan gemiddeld op tijdelijke basis. Het aandeel allochtone werknemers overstijgt duidelijk het gemiddelde voor de hele Vlaamse economie. In dit segment van de arbeidsmarkt speelt het effectieve kennen en kunnen minder een rol bij de aanwerving van uitvoerend personeel. De nadruk ligt op werkdiscipline, zelfstandigheid en flexibiliteit. Ook persoonskenmerken zoals fysieke gesteldheid, voorkomen, leeftijd en geslacht spelen bij de selectie van personeel. De cluster met organisaties die vooral eenvoudig werk aanbieden, is duidelijk de meest turbulente. Zowel de instroom als de uitstroom zijn hier het hoogst. Per honderd werknemers die in het begin van 2001 werden tewerkgesteld zijn er achttien ingestroomd en twaalf uitgestroomd. Deze organisaties hebben dus duidelijk meer mobiliteit dan het Vlaamse gemiddelde. Dit kan samenhangen met meer economische onzekerheid maar ook met de slechtere arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden (lonen en contracten, flexibiliteit) die deze organisaties kunnen aanbieden. Dit blijkt ook uit de genoemde oorzaken voor rekruteringsmoeilijkheden. Eén organisatie op drie duidt namelijk op de arbeidstijden en -omstandigheden als oorzaak van moeilijk invulbare vacatures. Men kent tegelijk opvallend veel vrijwillig vertrek (40% van alle uitstroombewegingen) én rekruteringsproblemen (niemand solliciteert) en dit ondanks de zwakke arbeidsmarktkansen van de groepen die hier kunnen werken. Ook kandidaat-leidinggevenden zijn schaars. Dit verklaart mogelijk waarom degenen die op dit niveau uiteindelijk worden gerekruteerd opvallend veel opleiding krijgen (64%). De uitvoerende werknemers krijgen veel minder vaak opleiding, en vooral in de kleinere organisaties wordt het geven van opleiding eerder verwaarloosd. De combinatie van een hoge in- en uitstroom zorgt wel voor een gemiddelde nettogroei van 5,44%.<sup>3</sup> Daarmee scoort deze cluster beter dan de drie andere. Dit gaat echter gepaard met minder optimisme voor de toekomst. Deze cluster telt meer organisaties die een daling van het werknemersaantal verwachtten dan organisaties die een stijging verwachtten. Dat is in geen enkele van de andere clusters het geval. Alleen hier stelt men bovendien nog een groei vast in het aantal laaggekwalificeerde arbeidsplaatsen. Dat kan wijzen op een toenemende concentratie van eenvoudig werk in dit specifieke segment op de arbeidsmarkt, waar vooral bedrijven te situeren zijn die minder goede arbeidsvoorwaarden aanbieden.

---

<sup>3</sup> Wij kunnen enkel uitspraken doen over de groei van bestaande organisaties. Het spreekt voor zich dat organisaties die failliet zijn gegaan in 2001, onze vragenlijst niet meer konden invullen. Bovendien zit er steeds een jaar achterstand op de populatiegegevens van de RSZ die wij gebruiken om een steekproef te trekken, zodat startende ondernemingen in hun eerste jaar ook buiten het bestek van dit onderzoek vallen. De groei van de tewerkstelling in de bestaande organisaties kan hierdoor wel verschillen van de werkelijke groei van de werkgelegenheid in de gehele Vlaamse economie.

## Cluster 2: “De grote middenmoot in industrie, handel en ambtenarij”

45,3% van de Vlaamse organisaties

### *Type arbeid*

Type arbeid	Aandeel in de tewerkstelling	Is het aantal jobs, indien aanwezig:		
		gestegen	gedaald	gelijk
Laaggekwalificeerde	9%	11%	15%	74%
Geoefende	37%	24%	6%	70%
Geschoolde	33%	25%	5%	70%
Complexe	21%	23%	4%	73%

Deze organisaties hebben een mix van geoefende en geschoolde arbeidsplaatsen. Het zijn jobs waar in min (geoefend) of meerdere (geschoold) mate ervaring en opleiding vereist zijn. De werknemers met een geschoolde job hebben ook veel autonomie.

Laaggekwalificeerde en complexe arbeid komen ook duidelijk voor maar in een kleiner aandeel organisaties.

Indien deze organisaties ook laaggekwalificeerde jobs hebben, stelt men opvallend vaker vast dat het aandeel daarvan is gedaald. Het aandeel van de niet-laaggekwalificeerde jobs is vaker gestegen.

### *Sectoren*

Sectoren die sterk vertegenwoordigd zijn in deze cluster:

- 62% van de secundaire sector in zijn geheel:
  - 58% van de chemische en voedingsindustrie;
  - 60% van de metaal en elektronica;
  - 70% van de overige industrie;
- 60% van de bouw;
- 55% van de handel en horeca;
- 60% van het openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen.

### *Tewerkstelling*

45% middelbaar geschoold	65% mannen	17% deeltijds
95% contract onbepaalde duur	2,42% niet-EU	2,01% Maghreb

In de organisaties met overwegend geoefende en geschoolde jobs werken vooral middelbaar geschoolden, maar ook 30% laaggeschoolden en 25% hooggeschoolden. Het gaat vooral over mannelijke voltijdsen met doorgaans een contract van onbepaalde duur. Er is een iets meer dan gemiddelde aanwezigheid van alloctonen.

Kandidaten worden in grote mate gescreend op werkervaring (79%), werken in teamverband (52%), en discipline (51%). In deze jobs wordt echter ook belang gehecht aan sociale vaardigheden (48%) en bereidheid om bij te leren (46%). Ook flexibiliteit is belangrijk.

<i>Dynamiek</i>		
Instroom: 13,47%	Uitstroom: 10,3%	Groei: 3,17%
<p>De organisaties in dit type zijn minder turbulent dan de organisaties met overwegend eenvoudig werk. Toch zien we bij kleine organisaties veel dynamiek en een grote groei; bij de grotere organisaties is er een iets bovengemiddelde groei. Men heeft hier een eerder optimistisch toekomstbeeld in verband met banengroei.</p> <p>Hetzelfde uitstroomp patroon als in het eerste type vinden we hier terug: twee op vijf vertrekken vrijwillig, één op vijf gedwongen wegens slechte prestaties, één op zes wegens einde contract.</p>		
<i>Moeilijk invulbare vacatures</i>		
Algemeen: 52%	Uitvoerenden: 41%	Leidinggevend: 6%
<p>Men kent vaak moeilijk invulbare vacatures, evenwel vooral op uitvoerende niveau en opvallend weinig op het leidinggevende niveau, wat te wijten zou kunnen zijn aan een sterk uitgebouwde hiërarchische organisatiestructuur. Moeilijke invulling van vacatures heeft te maken met:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gebrekkige motivatie van de sollicitanten (57%);</li> <li>- te weinig werkervaring (40%);</li> <li>- inhoudelijk verkeerde opleiding (33%);</li> <li>- te hoge financiële eisen van de sollicitanten (31%);</li> <li>- arbeidstijden (en iets minder arbeidsomstandigheden) niet aantrekkelijk (27%).</li> </ul>		
<i>Flexibiliteit</i>		
Schommelingen vraag: 62%	Stijgingen: 58%	Dalingen: 33%
<p>De bedrijven worden geconfronteerd met flexibiliteitseisen, maar minder dan het type met overwegend laaggekwalificeerde arbeid. De flexibiliteitsbehoefte wordt voornamelijk opgevangen door overwerk (54%), extra tijdelijk personeel (36%) (en uitzendkrachten (50%) en jobstudenten (50%)) en inzet van collega's (39%). Tijdelijke werkloosheid is ook hier een ingeburgerd fenomeen (37%).</p>		
<i>Opleiding</i>		
17% geeft geen opleiding	Participatiegraden opleiding:	
	uitvoerenden: 46%	leidinggevend: 44%
<p>De meeste organisaties boden opleiding aan. De participatiegraden liggen zowel voor uitvoerend als leidinggevend personeel net onder de 50%.</p> <p>In de kleinste organisaties bood iets minder dan de helft van de organisaties (47%) opleidingen aan, de participatiegraad voor het gehele personeel was hier slechts 30%.</p>		

Ruim 45% van de Vlaamse organisaties heeft vooral een mix van geoefend en geschoold werk. Het gaat om organisaties uit de klassieke industriële sectoren, de handel en de overheidsadministraties. De sterke aanwezigheid van bijna alle industriële sectoren verklaart het grote aandeel mannen in dit type. De allochtonen die hier werken vinden we ook vooral in de industriële organisaties uit deze cluster. Werknemers hebben meer dan gemiddeld een vast contract, werken voltijds en zijn vooral middelbaar geschoold. Men stelt in deze organisaties ook een ‘upskilling’ vast door een daling van het aandeel eenvoudig werk. Deze in Vlaanderen meest dominante cluster, met geoefend en geschoold werk in industrie, handel en overheid heeft omwille van zijn heterogeniteit een minder duidelijk profiel van ‘de meest gezochte werknemer’. Sollicitanten worden gerekruteerd op basis van ervaring maar ook sociale vaardigheden kunnen een rol spelen. Er is nauwelijks sprake van rekruteringsmoeilijkheden voor leidinggevenden, in tegenstelling tot de eerste cluster, wat kan wijzen op een zekere hiërarchische organisatieuitbouw. De organisaties leveren zelf veel opleidingsinspanningen. Verschillende van deze kenmerken wijzen, vooral in vergelijking met de eerste cluster, eerder op wat men kan noemen een ‘interne arbeidsmarkt’ die samengaat met deze typisch ‘gemiddelde’ arbeidsplaatsenstructuur. Allicht is er ook veel interne mobiliteit, wat ook blijkt uit het belang van ‘geoefend werk’, waar ervaring en inwerktijd een grotere rol speelt dan in de eerste cluster. Nochtans is ook hier een zekere personeelsdynamiek vast te stellen, maar zowel de instroom, de uitstroom als de bijhorende groei liggen een stuk lager dan in de eerste cluster met overwegend eenvoudig werk. Qua in- en uitstroom kampt dit type organisaties soms met gelijkaardige problemen als de eerste cluster, zij het minder extreem. Vooral leidinggevenden worden hier vlot gevonden, en de redenen voor het niet vinden van uitvoerenden zijn dan vooral: te weinig sollicitanten, die vaak te hoge financiële eisen stellen en een foute motivatie hebben, naast ongunstige voorwaarden van de jobs zelf. Ook de uitstroomredenen zijn redelijk analoog aan deze die voor de eerste cluster opgetekend werden. Ten slotte geven meer organisaties hier één of andere vorm van opleiding, maar de participatiegraden zijn vergelijkbaar, en voor leidinggevenden zelfs iets minder hoog, dan in de cluster met overwegend laaggekwalificeerde arbeid.

## Cluster 3: “Organisaties met vakwerk”

27,5% van de Vlaamse organisaties

### Type arbeid

Type arbeid	Aandeel in de tewerkstelling	Is het aantal van deze jobs, indien aanwezig:		
		Gestegen	Gedaald	Gelijk
Laaggekwalificeerde	5%	2%	5%	94%
Geoefende	7%	17%	5%	79%
Geschoolde	75%	26%	10%	64%
Complexe	12%	26%	1%	73%

In deze organisaties wordt drie kwart van de arbeidsplaatsen geschoold genoemd. Het gaat om moeilijk werk dat een relatief lange inwerktijd, een speciale opleiding en/of ervaring vereist. Werknemers nemen zelf beslissingen (bv. planning van het werk) en er is geen directe supervisie. Dit soort werk is allicht te typeren als ‘vakwerk’. Laaggekwalificeerde en geoefende arbeid komen weinig voor in deze organisaties.

Het aandeel van alle types arbeid in deze organisaties is vaker gestegen dan gedaald, behalve de laaggekwalificeerde arbeid, waar weinig evolutie te bespeuren valt, met andere woorden ook geen daling.

### Sectoren

Sectoren die sterk vertegenwoordigd zijn in deze cluster:

- 31% van de bouw;
- 36% van de gezondheidszorg;
- 45% van het onderwijs.

### Tewerkstelling

46% hooggeschoold	55% mannen	25% deeltijdsen
90% contract onbepaalde duur	1,02% niet-EU	0,44% Maghreb

In de organisaties met vakwerk zijn er niet verwonderlijk overwegend hooggeschoolden, maar toch ook 38% middelbaar geschoolden (en slechts 16% laaggeschoolden). Er zijn slechts iets meer mannen dan vrouwen, en een kwart werkt deeltijds. Er werken nauwelijks allochtonen. Door de aanwezigheid van de sector onderwijs is er minder vast werk dan gemiddeld.

Werkgevers screenen vooral op werkervaring (69%), werken in teamverband (67%), diploma (60%), sociale vaardigheden (54%) en - niet verwonderlijk - zelfstandigheid (54%). Bereidheid om bij te leren (36%) en talenkennis (25%) spelen ook een belangrijke rol

<i>Dynamiek</i>		
Instroom: 13,35%	Uitstroom: 10,6%	Groei: 2,75%
<p>De instroom is iets lager dan gemiddeld, terwijl de uitstroom bovengemiddeld is. Dit resulteert in de cluster met de kleinste groei.</p> <p>Uitstroom: 30% vertrekt vrijwillig, ongeveer één op zes gedwongen omwille van slecht functioneren, en ongeveer één op zes omdat hij/zij einde tijdelijk contract was. Loopbaanonderbreking is in deze cluster een belangrijke bron van uitstroom.</p>		
<i>Moeilijk invulbare vacatures</i>		
Algemeen: 50%	Uitvoerenden: 38%	Leidinggevend: 14%
<p>Moeilijk invulbare vacatures zijn er omwille van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- opleiding inhoudelijk fout (43%) (of niveau te laag (30%));</li> <li>- werkervaring niet aanwezig (39%);</li> <li>- motivatie van de sollicitanten (32%);</li> <li>- arbeidsomstandigheden zijn niet aantrekkelijk (20%).</li> </ul>		
<i>Flexibiliteit</i>		
Schommelingen vraag: 36%	Stijgingen: 32%	Dalingen: 21%
<p>Er zijn opvallend minder organisaties die schommelingen rapporteren: onderwijs en gezondheidszorg zijn inderdaad 'stabiele markten'. Schommelingen worden vooral opgevangen door overwerk (53%), extra tijdelijk personeel (38%) (plus uitzendkrachten (44%) en jobstudenten (38%)) en variabele arbeidstijden (37%). Tijdelijke werkloosheid komt nog vaak voor (in de bouwsector) (33%).</p>		
<i>Opleiding</i>		
20% geeft geen opleiding	Participatiegraden opleiding:	
	uitvoerenden: 53%	leidinggevend: 58%
<p>20% van de organisaties bood geen opleiding aan, wat meer is dan in de vorige cluster. Toch heeft meer dan de helft van de werknemers uit deze cluster een opleiding genoten in 2001.</p> <p>Van de kleinere organisaties bood iets meer dan de helft opleiding aan, en de participatiegraad van het personeel was hier bijna 40%.</p>		

Iets meer dan een vierde van de Vlaamse organisaties biedt vooral jobs aan die we kunnen typeren als 'vakwerk'. Het gaat hierbij om vakmensen uit de bouwsector, maar ook onderwijzend personeel en gezondheidswerkers. De sectorale samenstelling van deze cluster, zowel bouw als diensten, verklaart een aantal gemengde profielkenmerken. Er zijn alvast meer vrouwen en deeltijdsen te noteren. Deze twee groepen werknemers kennen vooral een grote oververtegenwoordiging in de gezondheidszorg en het onderwijs, wat enigszins getemperd wordt door de mannelijke voltijders uit de bouw. Dezelfde redenering gaat op voor de scholingsgraad van het personeel, namelijk een combinatie van middelbaar (en laag-) geschoolden uit de bouwsector met zeer veel hooggeschoolden uit de gezondheidszorg en het onderwijs. Dit 'vakwerk' wordt ook weerspiegeld in de rekruteringscriteria, waar zowel ervaring als diploma, kennen en kunnen, een rol spelen. Ook sociale vaardigheden, aangehaald door meer dan de helft van de organisaties, zijn belangrijk. De aanwerving verloopt eerder vlot in vergelijking met de vorige clusters. Algemeen genomen zien we ongeveer evenveel organisaties met moeilijk invulbare vacatures kampen. De problemen zijn echter meer verspreid over uitvoerenden en leidinggevenden. Opvallend is wel de bovengemiddelde uitstroom, allicht omwille van een aantal specifiek moeilijke arbeidsomstandigheden in zowel de bouw als de gezondheidssector. Die nadelen worden ook als verklaring ingeroepen voor de moeilijk invulbare vacatures, naast een gebrek aan werkervaring en natuurlijk een inhoudelijk minder geschikte of naar niveau te lage opleiding in het onderwijs en de gezondheidszorg. Naar de redenen van uitstroom zien we ook een grote gelijkenis met de vorige clusters, behalve dat loopbaanonderbreking plots in het verhaal opduikt, waar dit in de andere clusters bijna onbestaande was. In deze cluster met overwegend vakwerk werd de kleinste netto tewerkstellingsgroei vastgesteld, nl. 2,75%. Dit wijst ook op een zekere economische stabiliteit, allicht eerder in het onderwijs en de gezondheidszorg dan in de bouw. Verder blijkt dat meer dan de helft van zowel leidinggevenden als uitvoerenden opleiding genoot in 2001. Hoewel dus één organisatie op vijf geen opleiding voorzag, kreeg toch meer dan de helft van de werknemers in deze cluster één of andere vorm van opleiding. Ook in de kleinere organisaties ligt de participatiegraad met 40% reeds een stuk hoger.

## Cluster 4: "Oud en nieuw kenniswerk"

13,8% van de Vlaamse organisaties

### Type arbeid

Type arbeid	Aandeel in de tewerkstelling	Is het aantal jobs, indien aanwezig:		
		Gestegen	Gedaald	Gelijk
Laaggekwalificeerde	4%	9%	11%	80%
Geoefende	4%	10%	13%	77%
Geschoolde	7%	11%	6%	83%
Complexe	85%	26%	4%	70%

Er zijn bijna uitsluitend complexe jobs in de organisaties uit deze cluster; het gaat om werk dat een lange inwerktijd en een gespecialiseerde opleiding en ervaring vergt.

Eén organisatie op vier geeft aan dat het aantal complexe jobs nog is gestegen, in bijna geen enkele organisatie is dit aantal gedaald. Het schaarse aantal laaggekwalificeerde maar ook geoefende jobs lijkt hier wel eerder te verdwijnen.

### Sectoren

Sectoren die sterk vertegenwoordigd zijn in deze cluster:

- 48% van het onderwijs;
- 29% van de financiële en zakelijke dienstverlening;
- 20% van de gezondheidszorg.

### Tewerkstelling

77% hooggeschoolden	61% vrouwen	33% deeltijdsen
83% contract onbepaalde duur	0,20% niet-EU	0,13% Maghreb

Meer dan drie kwart van het personeel is hooggeschoold (hoger onderwijs), er zijn weinig laaggeschoolden (9%). De meerderheid is vrouw! Dit gaat samen met meer deeltijds werk. Het belang van het onderwijs verklaart het groot aandeel tijdelijken. Hier werken eigenlijk geen allochtonen.

Gegeven de sectoren in deze cluster wordt vanzelfsprekend vooral gerekruteerd op diploma (87%), maar ook op teamwerk (73%), sociale vaardigheden (71%), ervaring (50%) en zelfstandigheid (50%). Bereidheid om bij te leren en talenkennis spelen ook een belangrijke rol.

<i>Dynamiek</i>		
Instroom: 13,17%	Uitstroom: 9,3%	Groei: 3,87%
<p>Deze cluster kent weinig dynamiek, maar tekent toch nog een redelijke groei op, behalve in de kleinste organisaties, die bijna niet groeiden. De toekomstverwachtingen in verband met tewerkstelling zijn redelijk positief.</p> <p>Wie vertrekt doet dit in één geval op drie vrijwillig, 20% wegens einde tijdelijk contract. Loopbaanonderbreking is een belangrijke oorzaak van uitstroom.</p>		
<i>Moeilijk invulbare vacatures</i>		
Algemeen: 42%	Uitvoerenden: 25%	Leidinggevend: 8%
<p>Er zijn eerder weinig organisaties met moeilijk invulbare vacatures. Indien ze hiermee geconfronteerd worden, wijten ze dit aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- te weinig werkervaring (29%);</li> <li>- niemand solliciteerde (25%);</li> <li>- opleidingsniveau (24% te laag, 22% inhoudelijk fout);</li> <li>- financiële voorwaarden sollicitanten (22%);</li> <li>- motivatie sollicitanten (22%).</li> </ul>		
<i>Flexibiliteit</i>		
Schommelingen vraag: 39%	Stijgingen: 35%	Dalingen: 20%
<p>Ook hier zijn er niet zoveel organisaties die schommelingen in de vraag kennen. Schommelingen worden opvallend overwegend opgevangen door inzet collega's ('68%), extra tijdelijken (43%) (maar bijna nooit uitzendkrachten, (wel zet 20% jobstudenten in). Variabele arbeidstijden (46%), overwerk (41%) en werknemers in opleiding sturen (37%) zijn ook belangrijke remedies wanneer het werkvolume schommelt.</p>		
<i>Opleiding</i>		
1% geeft geen opleiding	Participatiegraden opleiding:	
	uitvoerenden: 64%	leidinggevend: 75%
<p>Alle organisaties uit deze cluster voorzagen in opleiding en de participatiegraden liggen zeer hoog: tweederde van de uitvoerenden en driekwart van de leidinggevend volgde een opleiding in 2001.</p> <p>Ook in de kleine organisaties werden veel meer opleiding gegeven en de participatiegraad stijgt hier tot net boven de 50%.</p>		

Het aandeel organisaties dat zich aan de ‘bovenkant’ situeert, benadert het aandeel van de eerste cluster: 13%. In dit arbeidsmarktsegment zitten de professionele werknemers van de publieke en private dienstensectoren, waarvan een groot deel tot de traditionele kenniseconomie behoort, met name tot onderwijs en gezondheidszorg. Er blijken vooral vrouwen te werken, die vaker arrangementen aangaan voor een betere combinatie arbeid-gezin (loopbaanonderbreking aan de uitstroomkant, deeltijdarbeid). Allochtonen vinden we bijna niet terug in deze organisaties. Door de specifieke professionele deelmarkt van kenniswerkers waarop deze organisaties rekruteren, is er minder personeelsdynamiek en kennen minder organisaties rekruteringsmoeilijkheden. Vanzelfsprekend is in de organisaties waar kenniswerk prevaleert het juiste diploma essentieel bij werving en selectie. Daarnaast spelen ook ‘vlot zijn in omgang’ (teamwerk en sociale vaardigheden), wat werkervaring en talenkennis mee. De meest voorkomende redenen waardoor vacatures toch blijven open staan, zijn het gebrek aan ervaring, het feit dat er niemand solliciteerde en een te laag of inhoudelijk ongeschikt opleidingsniveau. De complexe cluster trekt ook vaak tijdelijke werknemers aan (onderwijs!), maar jobstudenten en uitzendkrachten worden hier veel minder vaak gebruikt. Gevolg van dit type werk, waarvoor minder kan beroep worden gedaan op bijvoorbeeld interims, is dat fluctuaties - zo die er al zijn - vooral door het eigen personeel en door overwerk worden opgevangen. Bovendien lijkt men dalingen in het werkvolume ten goede te keren door de competenties van het personeel te verhogen via opleiding. Typisch voor deze arbeidsmarkt van de professionele kenniswerkers zijn inderdaad ook de belangrijke inspanningen voor opleidingen door zowel de organisaties (die ze organiseren) als de werknemers (die vaak in opleiding participeren) De kennis van de werknemers is immers hun voornaamste troef. Vandaar dat bijna alle organisaties opleiding aanbieden, en de participatiegraden zeer hoog zijn. Ook in de kleinere organisaties stijgt de participatie aan opleiding tot boven de 50%.

### **3.3 / *NOG ENKELE BIJKOMENDE REFLECTIES***

De clusteranalyse op basis van het soort werk dat organisaties aanbieden heeft ons getoond dat de organisaties met een analoge arbeidsplaatsenstructuur ook een aantal andere gemeenschappelijke kenmerken hebben. Het wordt zo mogelijk een aantal ‘deelmarkten’ te onderscheiden in het PASO-bestand van Vlaamse vestigingen. Die deelmarkten hebben we beschreven in de fiches en de synthese per cluster. We kunnen ook nog enkele bijkomende conclusies trekken uit de oefening.

#### **3.3.1 | *Perspectieven op laaggeschoold werk***

Ten eerste stellen we vast dat er in de Vlaamse economie evenveel organisaties zijn met een groot aandeel eenvoudig werk als met een groot aandeel complex werk. De grootste cluster is die met een overwegende mix van geoefende en geschoolde jobs. Het gaat om bijna de helft van alle Vlaamse organisaties die tot deze ‘middenmoot’ behoren. Ruim 30% van de organisaties tot slot, heeft overwegend ‘vakwerk’ en zit qua sectorale samenstelling kort bij de kenniswerkers. We zouden de Vlaamse arbeidsplaatsenstructuur grafisch dan ook kunnen voorstellen als een ‘ruit’.

Ten tweede valt op dat enkel in de organisaties met overwegend laaggekwalificeerd werk een stijging van het aantal laaggekwalificeerde jobs werd gerapporteerd. In de drie andere clusters daalde het aantal laaggekwalificeerde jobs en steeg het aantal moeilijke(re) jobs. Zo blijkt het aantal complexe arbeidsplaatsen bijna overal gestegen te zijn in 2001. Dit kan erop wijzen dat de laaggekwalificeerde jobs meer en meer geconcentreerd worden binnen één bepaald type organisaties. De bedrijven die verwachtten dat het aandeel laaggekwalificeerde jobs zal toenemen, lijken evenwel in economisch minder gunstige papieren te zitten en een turbulent arbeidsmarktprofiel te hebben. Het aandeel van de andere types jobs, bijvoorbeeld geschoolde en complexe arbeidsplaatsen, groeide daarentegen overal.

Uit de cijfers blijkt dus niet dat de organisaties met overwegend laaggekwalificeerd werk met uitsterven bedreigd zijn, al zijn de groeiverwachtingen hier wel pessimistischer. We moeten hier ook enig voorbehoud maken. De cijfers zeggen enkel iets over de bestaande organisaties. Het behoud en de groei van de verschillende clusters wordt ook mee bepaald door de demografie van organisaties: welk soort organisaties verdwijnt en waar komen er nieuwe organisaties bij? Volgende bevragingsgolven van PASO zullen hierover meer inzicht kunnen verschaffen.

### **3.3.2 | Een consistente sectorale verdeling**

Bijna nooit is een sector uitsluitend terug te vinden in één bepaalde cluster, met uitzondering van de landbouw die we enkel in de eerste cluster terugvinden.<sup>4</sup> Dit is, gezien de heterogeniteit van de meeste economische sectoren, niet verrassend. Toch is er vooral een sectorale overlap tussen de clusters die naast elkaar liggen, omdat de organisaties uit een sector natuurlijk veelal gelijkaardige activiteiten ontplooiën. Bijvoorbeeld handel en horeca zijn terug te vinden in 1 en 2, onderwijs en gezondheidszorg in 3 en 4. Een deel van deze vaststelling kan allicht ook worden verklaard door de manier waarop de respondenten hun functiestructuur getypeerd hebben in de vier klassen van het type arbeid en de scheidslijnen die ze daarbij hebben gehanteerd om jobs in nevenliggende types onder te brengen (zie boven).

Verder blijkt dat er in de eerste cluster zowel dienstensectoren (handel, horeca en distributie) als industriële sectoren (chemische en voedingsindustrie) oververtegenwoordigd zijn. In deze sectoren zijn er dus nog organisaties met overwegend eenvoudig werk. In de middenmootclusters, met een mix van geschoolde en geoefende arbeid, zijn de meeste industriële sectoren sterk aanwezig: de chemische en voedingsindustrie, de metaal en elektronica, de overige industrie en de bouw. Daarnaast zitten hier organisaties uit de handel en horeca en het openbaar bestuur en de gemeenschapsvoorzieningen. In de geschoolde en complexe clusters zijn bijna alleen dienstjobs vertegenwoordigd, met uitzondering van bepaalde (vak)bedrijven uit de bouwsector en elektronica.

### **3.3.3 | Profiel van de werknemers**

De vraag was of bepaalde organisatietypes een typisch werknemersbestand aantrekken. Met andere woorden, welke scholingsstructuur past op de functiestructuur? Ten eerste is de concentratie van de werknemers volgens scholingsniveau grotendeels congruent met

---

<sup>4</sup> Dit kan ook te wijten zijn aan het geringe aantal landbouworganisaties in de enquête.

het complexiteitsniveau van de taken. Zoals eerder ook vastgesteld is er dus een zekere samenhang tussen de functiestructuur en de scholingsstructuur. Dit komt vooral tot uiting in de twee uiterste clusters van onze typologie: veel hooggeschoolden in de complexe cluster en veel kort opgeleiden in de cluster met veel laaggekwalificeerde arbeid.

Ten tweede valt op dat vrouwen en allochtonen, doorgaans beschouwd als twee ‘kansengroepen’ op de arbeidsmarkt, helemaal anders zijn verdeeld. De tewerkstelling van vrouwen verschilt sterk tussen de verschillende clusters omwille van de sectorale segregatie. In de eerste twee clusters is er een oververtegenwoordiging van mannen, in de cluster ‘vakwerk’ gaat de verdeling omwille van de sectorale samenstelling meer naar 50-50, en in de complexe cluster is er een duidelijke oververtegenwoordiging van vrouwen. Dit laatste is niet onverwacht omwille van de oververtegenwoordiging van de gezondheidszorg en het onderwijs in de complexe organisaties. Het werpt wel een ander licht op de situatie van de vrouwen op de hedendaagse arbeidsmarkt. De concentratie van vrouwen in twee clusters gaat gepaard met meer deeltijdwerk en een grotere uitstroom te wijten aan loopbaanonderbreking.<sup>5</sup> Bovendien moet het gezegd dat zij ook worden geconfronteerd met een grotere werkonzekerheid door een meer systematisch gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

De participatiegraden van allochtonen verschillen zeer sterk tussen de types van organisaties. Algemeen genomen ligt de participatie laag, maar vooral in de complexe cluster is de tewerkstelling van allochtonen bijna verwaarloosbaar. Slechts 7% van deze organisaties stelde een niet-EU-burger tewerk en ongeveer 5% van de organisaties telde minstens één werknemer afkomstig uit een Maghreb-land. De participatiegraden van deze bevolkingsgroepen liggen met respectievelijk 0,20% en 0,13% dan ook zeer laag. Aan het andere uiterste, de organisaties met overwegend laaggekwalificeerd werk, is de situatie anders. Hoewel ook slechts ongeveer één organisatie op vier een niet-EU-burger en ongeveer één op vijf een Maghreb-werknemer tewerkstelde in 2001, liggen de participatiegraden boven het gemiddelde, met respectievelijk 5,5% en 3,8%. De ‘vrije val’ begint in de geschoolde cluster, waar ongeveer 1% van het werknemersbestand afkomstig was uit een niet-EU-land en minder dan een half procent uit een Maghreb-land. De concentratie van allochtonen in de organisaties met overwegend laaggekwalificeerd werk is congruent met de verwachtingen en met veel ander onderzoek naar de tewerkstelling van allochtonen. De slechtere arbeidsvoorwaarden, zoals de grotere werkonzekerheid en allicht ook de lagere lonen, de grotere turbulentie, het gebrek aan opleidingskansen die deze organisaties verder typeren, maken deze concentratie van allochtonen nog problematischer.

### 3.3.4 | **Allocatiepolitiek**

De volgende vraag is of er een rode draad te trekken valt in de allocatiepolitiek die organisaties ontwikkelen en in welke mate die congruent is met de arbeidsplaatsenstructuur. Daarom is per steekkaart allereerst aangegeven wat in 2001 de belangrijkste selectiecriteria waren bij de aanwerving van uitvoerend personeel. Eerst stellen we vast dat twee kenmerken quasi algemeen werden genoemd, met name werkervaring en het kunnen werken in teamverband. Duidelijk is echter wel dat het gezochte profiel sterk verschilt tussen de clusters en inderdaad veelal strookt met de

---

<sup>5</sup> Genderzakboekje, p. 69: “maar liefst acht op tien loopbaanonderbrekers zijn vrouw”.

typering van de arbeidsplaatsenstructuur waarvoor men rekruteert. De nadruk ligt op kennen en kunnen daar waar het gaat om geschoolde en complexe jobs. Daarentegen zijn flexibiliteitsverwachtingen, werkdiscipline en bepaalde persoonlijkheidskenmerken nodig voor eenvoudig werk dat onder supervisie wordt uitgevoerd, en - in mindere mate - ook voor geoefend werk.

Niet alle vacatures raken echter (even vlot) ingevuld en de respondenten weten veelal ook hoe dat komt, vooral in de organisaties in de eerste cluster, die veel in- en uitstroom meemaken. Overigens blijkt dat precies deze organisaties vaker geconfronteerd werden met moeilijk invulbare vacatures en dit op elk niveau. Het is dus niet zo dat de professionele werknemer uit de complexe cluster, die zeer specifieke kennis en ervaring nodig heeft, en bovendien wel bespraakt moet zijn en liefst nog enkele extra talen spreekt, het moeilijkst gevonden werd in 2001. De zoektocht naar de flexibele, laaggeschoolde werknemer met de juiste persoonskenmerken die laaggekwalificeerde taken uitvoert blijkt een moeilijkere klus. Bovendien hebben we ook gezien dat net in deze cluster de uitstroom het hoogst is, waardoor het hoogste aandeel moeilijk invulbare vacatures wordt gecombineerd met de grootste turbulentie in het personeelsbestand. Er werden door deze organisaties ook zeer veel redenen opgegeven voor de rekruteringsmoeilijkheden. In de eerste plaats werd het problematische profiel van de kandidaten hier aangehaald: te weinig gemotiveerd (door 70% van de organisaties), te hoge financiële verwachtingen, niet de juiste kandidaten boden zich aan (bijvoorbeeld mannen, jongeren) of er solliciteerde simpelweg niemand (dit werd door 40% van de organisaties aangebracht). Daarnaast is men zich echter ook bewust van het feit dat wat men de kandidaten aanbiedt, niet altijd even aantrekkelijk is. De arbeidsomstandigheden en de arbeidstijden zijn niet steeds even aantrekkelijk, en de financiële voorwaarden en de werkzekerheid onvoldoende. Allemaal redenen die in de organisaties uit de eerste cluster het vaakst werden gerapporteerd.

Over de andere clusters kunnen we kort zijn. Zoals te verwachten speelt de opleidingsachtergrond meer een rol in de complexere clusters. Ook hier werd echter een tekort aan kandidaten gemeld.

Een ander aspect van de allocatiepolitiek is het opleidingsbeleid dat de organisaties uitbouwen. Zowel het aandeel organisaties dat in opleiding voorzag als de participatiegraden van uitvoerenden en leidinggevendenden zijn bevroegd. In organisaties met overwegend laaggekwalificeerd werk werd anno 2001 het minst opleiding georganiseerd. Bijna 30% van de organisaties vanaf tien werknemers voorzag geen enkele vorm van opleiding, nochtans erg ruim gedefinieerd in de enquête, voor het personeel. Dit staat in schril contrast met de complexe cluster, waar slechts 1% van de organisaties niet in opleiding voorzag in 2001. De geoefende en geschoolde cluster nemen een tussenpositie in met ongeveer één organisatie op vijf zonder opleiding. Opvallend is dat het vooral het leidinggevend personeel is dat participeerde in opleidingen in de organisaties met eenvoudig werk; dit kan een antwoord zijn op de manifeste rekruteringsproblemen bij leidinggevendenden die men in dit soort organisaties tegenkomt. Algemeen stellen we vast dat de participatiegraden hoger worden naarmate het aandeel complexe jobs toeneemt. Het Mattheüs-effect speelt hier dus: wie talenten heeft zal ze kunnen vermeerderen. Deze redenering gaat zeker op voor opleiding in de kleine organisaties (-10 werknemers). In de cluster met veel laaggekwalificeerde jobs

voorzag slechts één organisatie op drie in opleiding, terwijl in de complexe cluster slechts één organisatie op drie niet in opleiding voorzag. De bijhorende participatiegraden van de kleine organisaties spreken voor zich: 10% van het personeel in de eerste cluster kreeg opleiding, 30% in de geoefende cluster, 40% in de geschoolde cluster en 53% van het personeel in de complexe cluster.

### 3.3.5 | **Flexibiliteit**

Ook op het vlak van flexibiliteitsbehoeften omwille van fluctuaties (stijgingen en/of dalingen in de vraag) en de oplossingen hiervoor zijn er enkele verschillen tussen de clusters vast te stellen. De vraag die hier geldt, is of fluctuaties in de vraag (als die er al zijn) eerder opgevangen werden door het eigen personeel dan wel of er extra (tijdelijk) personeel werd aangeworven (bij stijgingen in de vraag) of er personeel werd afgestoten of gebruik gemaakt werd van tijdelijke werkloosheid (bij dalingen in de vraag).

In elke cluster werd het vaakst het eigen personeel gebruikt als oplossing om fluctuaties op te vangen. In de complexe cluster gebeurde dit het meest door de inzet van collega's en in de drie andere door middel van overwerk. Ook in de andere flexibiliteitsmaatregelen komen de tactieken van de eerste drie clusters opvallend goed overeen. Na overwerk is immers het aantrekken van extra tijdelijk personeel, uitzendkrachten en jobstudenten zeer populair. De complexe cluster trok ook vaak tijdelijke werknemers aan, maar jobstudenten en uitzendkrachten werden hier veel minder vaak ingezet. Gevolg is dat ook overwerk een zeer populaire maatregel was in deze cluster en dat fluctuaties dus vaker door het eigen personeel moesten worden opgevangen. Een ander verschil is het gebruik van tijdelijke werkloosheid. Vermits deze maatregel enkel kan gebruikt worden voor arbeiders, is dit vooral in de niet-complexe clusters aan de orde (waar het ook zeer veel wordt toegepast). In de complexe cluster, waar bijna uitsluitend bedienden werken, werden variabele arbeidstijden en het in opleiding sturen van werknemers vaak aangehaald als alternatief voor deze populaire maatregel.



## HOOFDSTUK 4

### EENVOUDIGE ARBEID GETYPEERD

In hoofdstuk 2 werd op basis van de PASO-data een overzicht gegeven van het voorkomen van de verschillende types arbeid en de scholingsgraden van de werknemers. In het derde hoofdstuk werd een typologie voorgesteld van organisaties op basis van de aard van hun arbeidsplaatsenstructuur. Daar werden per organisatietype al enkele kenmerken van morfologie, personeelsstromen en werknemerspopulatie weergegeven. In dit vierde hoofdstuk richten we het vizier naar de laaggekwalificeerde arbeid. We gaan meer bepaald op zoek naar organisatie- en werknemerskenmerken die de aanwezigheid van dit type arbeid helpen verklaren. De focus wordt dus verengd tot eenvoudige arbeid.

#### 4.1 / METHODE

We hanteren in dit hoofdstuk voornamelijk regressieanalyses. De afhankelijke variabele is telkens het aandeel eenvoudige of laaggekwalificeerde jobs. In de opeenvolgende analyses wordt nagegaan met welke organisatiekenmerken het aandeel eenvoudige jobs samenhangt. We beperken ons daarbij tot de organisaties met tien of meer werknemers.

Tabel 4.1 geeft een overzicht van de verdeling van de afhankelijke variabele, het aandeel eenvoudig werk. Uit deze tabel blijkt duidelijk een erg scheve verdeling. Bijna de helft van de Vlaamse organisaties geeft aan geen eenvoudige jobs te hebben. Ongeveer een derde van de organisaties heeft een klein aandeel eenvoudige jobs, meer bepaald minder dan 20% van alle jobs. De organisaties die veel jobs als eenvoudig omschrijven zijn bijgevolg sterk in de minderheid. Dit bleek ook reeds uit de clusteranalyse. De eerste cluster, die 'slechts' 13,4% van de organisaties bevat, is de enige die meer dan 10% eenvoudige jobs telt.

**Tabel 4.1** Verdeling van het aandeel eenvoudige jobs (Vlaams Gewest, 2001)

% eenvoudige arbeid	0	1-20	21-40	41-60	61-80	81-99	100
% organisaties	46,9	33,6	7,5	3,3	5,5	1,6	1,6

\*  $\geq 10$  wns. gewogen (N=617).

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

Gezien deze scheve verdeling van de afhankelijke variabele opteren we in dit hoofdstuk voor Tobit-analyses. Tobit-analyse is een variant op regressieanalyse die meer geschikt is wanneer een groot aandeel van de onderzoekseenheden dezelfde waarde (in dit geval 0) kennen op de afhankelijke variabele. Deze analyse houdt dus zowel rekening met het al dan niet voorkomen van eenvoudig werk als met het aandeel eenvoudig werk.

## 4.2 / *RESULTATEN*

Het resultaat van de verschillende regressieanalyses wordt weergegeven in tabel 4.2. In een eerste model worden enkel morfologische kenmerken zoals de sector, grootte en leeftijd van de organisatie als onafhankelijke variabelen opgenomen. In de modellen die daarop volgen worden stapsgewijs specifieke variabelen toegevoegd. Hun samenhang met het aandeel eenvoudige arbeid kan op die manier getest worden onder controle van eventuele sector-, grootte- en leeftijdsverschillen. De extra variabelen die in de verschillende modellen naar voren komen zijn innovatie, groei, dynamiek, de aard van de uitstroom, het geslacht van de werknemers, het percentage allochtonen, opleiding en teamwerk.

### 4.2.1 | **Kenmerken van de organisatie**

In het eerste model zijn enkel sector, grootte en leeftijd van de organisatie opgenomen.

De analyse bevestigt vooreerst de eerder vastgestelde grote sectorverschillen. Vergeleken met de sector onderwijs hebben alle vermelde sectoren (behalve de financiële en zakelijke dienstverlening en de ‘overige industrie’<sup>6</sup>) een significant hoger aandeel laaggekwalificeerde arbeid. Afgaande op de waarde van de coëfficiënten en chi square-waarden, merken we dat vooral de landbouw en de sectoren ‘chemie, voeding en energie’ hoog scoren.

De organisatiegrootte is weergegeven met behulp van een continue variabele, namelijk de logaritme van het personeelsbestand op het einde van het jaar. We vinden hierbij een positief verband tussen grootte en aandeel eenvoudige jobs. Wanneer we met andere woorden sector- en leeftijdsverschillen onder controle houden, zien we dat grotere organisaties verhoudingsgewijs meer eenvoudige jobs tellen. De gekwadraterde term (In grootte)<sup>2</sup> geeft is negatief (maar niet significant). Dit negatief verband wijst er op dat de positieve relatie tussen organisatiegrootte en aandeel eenvoudige jobs vanaf een bepaalde organisatiegrootte eerder ‘plafonneert’.

We vinden geen betekenisvol verband tussen de leeftijd van de organisatie en het aandeel eenvoudige jobs. De veronderstelling dat oudere organisaties zich laten kenmerken door meer klassieke, gestandaardiseerde organisatiepatronen met meer routinematige arbeid, wordt dus niet ondersteund door de data.

### 4.2.2 | **Innovatie**

In een tweede model worden enkele indicatoren van kennisintensiteit en innovatiegerichtheid toegevoegd.<sup>7</sup> Als ‘kennisintensief’ zien we vooral sectoren zoals onderwijs en financiële en zakelijke dienstverlening. Het zal dan ook niet verbazen dat hier een erg sterk negatief verband met het aandeel eenvoudige jobs wordt opgetekend.

---

<sup>6</sup> Dat ook de ‘overige industrie’ niet significant afwijkt, zal misschien verbazen. Uit tabel 2.2 konden we namelijk afleiden tot het aandeel laaggekwalificeerde jobs daar met 14% zeker niet laag scoort. De verklaring schuilt vooral in de grote heterogeniteit van deze ‘restsector’. We vinden er zowel organisaties met eerder veel eenvoudige jobs als organisaties met eerder weinig eenvoudige jobs.

<sup>7</sup> In dit tweede model nemen we de variabele ‘sector’ niet op, gezien de sterke samenhang met de variabele ‘kennisintensiteit’. Deze laatste variabele steunt namelijk op een hercodering van de variabele ‘sector’.

Interessanter, maar ook meer complex, is de samenhang tussen innovatiegerichtheid en het aandeel laaggekwalificeerde jobs. In deze analyse worden de organisaties die in 2001 helemaal niet innoveerden als referentiecategorie gehanteerd. Een eerste categorie die we met de niet-innovatoren vergelijken betreft de organisaties die enkel op vlak van procesinnovatie actief zijn geweest. Opmerkelijk is dat die aanzienlijk meer laaggekwalificeerde jobs tellen dan de niet-innovatoren. Dit verband blijft overigens overeind wanneer we in plaats van ‘kennisintensiteit’ de oorspronkelijke sectorverdeling opnemen (zie model 8). Ook organisaties die procesinnovatie met productinnovatie combineerden tellen significant meer eenvoudige arbeid. Dit geldt dan weer niet voor organisaties die zich enkel op productinnovatie richtten.

Vooraf de systematische samenhang tussen de gerichtheid op procesinnovatie enerzijds, een hoger aandeel laaggekwalificeerde jobs anderzijds, is tekenend. Het zegt vermoedelijk iets over de impact die procesinnovaties veelal hebben op de jobinhoud. Procesinnovatie is niet zelden gericht op het zoeken naar efficiëntieverhoging door middel van een verregaande standaardisering en routinisering van werk. Dit kan zich vertalen in een daling van het kwalificatieniveau van jobs.

Deze verbanden bevestigen wat iedereen die organisaties bestudeert al langer aanvoelt, namelijk dat het discours over de op innovatie koersende talenteconomie en de retoriek over de nakende dominantie van de hooggeschoolde kenniswerknemer lang niet altijd even naadloos op elkaar aansluiten.

#### **4.2.3 | Groei, krimp en dynamiek**

In een derde stap onderzoeken we de samenhang tussen de evolutie van de personeelssterkte enerzijds, en het aandeel laaggekwalificeerde jobs anderzijds. Als stabiele organisaties beschouwen we die vestigingen die in 2001 minder dan 2% groei of krimp van de tewerkstelling gekend hebben. Het zal dan ook duidelijk zijn wat met ‘groeiers’ respectievelijk ‘krimpers’ bedoeld wordt.

We zijn in een eerste analyse (model 3) enkel nagegaan of groeiers/krimpers meer/minder laaggekwalificeerde arbeid tellen dan stabiele organisaties. We houden geen rekening met de omvang van die groei of krimp. Kijken we naar het negatieve teken van de coëfficiënt voor de groeiende organisaties, dan kunnen we daar voorzichtig uit besluiten dat groeiende organisaties minder eenvoudige jobs tellen. Dit verband is echter niet statistisch betekenisvol. Dat geldt evenmin voor het verschil tussen krimpende en stabiele organisaties.

Het wordt anders voor wat de variabelen in- en uitstroom betreft (model 4). Die zijn als continue variabelen mee opgenomen en geven het percentage in- en uitstroom weer in de organisatie. Dit model geeft aan dat er, onder controle van sector, leeftijd en grootte, een positief verband bestaat tussen de omvang van de personeelsuitstroom en het aandeel laaggekwalificeerde jobs. Met het instroompercentage daarentegen is er geen verband. Model 5 heeft bovendien oog voor de aard van de uitstroombewegingen. We kijken daarbij achtereenvolgens naar het percentage natuurlijk verloop, het percentage gedwongen verloop en het percentage vrijwillig verloop (telkens berekend met de tewerkstelling bij het begin van het jaar in de noemer). Deze analyse wijst vooral op een positieve samenhang met het gedwongen verloop. Het aandeel gedwongen verloop is duidelijk groter in organisaties met meer eenvoudige jobs. Mogelijk speelt de samenhang

tussen procesinnovatie en het aandeel eenvoudige jobs hierin door. Of en hoe snel dit zich ook vertaalt in een stelselmatige daling van het totale volume laaggekwalificeerde arbeid op de arbeidsmarkt, kan uit deze analyse niet afgeleid worden.

#### **4.2.4 | Vrouwen en allochtonen**

In het zesde model zijn het aandeel vrouwen en het aandeel allochtone werknemers opgenomen in de analyse.

We merken, eens te meer onder controle van sector, leeftijd en organisatieomvang, een positief verband tussen het aandeel vrouwen respectievelijk het aandeel allochtonen dat een organisatie telt enerzijds, het aandeel eenvoudige jobs anderzijds. Hoe hoger het aandeel niet-EU-werknemers, hoe hoger (*ceteris paribus*) het aandeel laaggekwalificeerde jobs. Dit ligt in lijn met de conclusies uit eerdere hoofdstukken en wijst op een samengaan van een specifieke segmentatie van jobs met een specifieke segmentatie van werknemers.

Dat er in organisaties waar meer eenvoudige jobs zijn ook meer vrouwen werken, wijkt af van het beeld dat uit de clusteranalyse naar voren kwam. In het derde hoofdstuk stelden we vast dat met name de cluster met veel complexe arbeid een oververtegenwoordiging van vrouwen vertoont, terwijl in de andere clusters de vrouwen veel minder vertegenwoordigd zijn. Het grote verschil tussen deze twee uitkomsten is dat we in de regressie sectorverschillen onder controle houden. Met andere woorden, indien we organisaties van eenzelfde omvang en leeftijd die bovendien in dezelfde sector actief zijn met elkaar vergelijken, dan zien we dat organisaties die meer laaggekwalificeerde jobs tellen gemiddeld ook meer vrouwen tewerkstellen.

#### **4.2.5 | Opleiding en teamwerk**

In het laatste model (7) worden de opleidingsparticipatie en de aan/afwezigheid van teamwerk aan het model toegevoegd. Voor de participatie in opleiding hebben we de participatiegraad van het personeel gebruikt. Dit is het percentage personeelsleden die in 2001 één of andere vorm van opleiding hebben genoten, intern en/of extern, algemeen en/of specifiek. ‘Teamorganisaties’ zijn organisaties waar het werken met teams een algemeen verspreid organisatieprincipe is (model 7).

Model 7 leert dat er, *ceteris paribus*, een sterk negatief verband bestaat tussen de opleidingsparticipatie enerzijds, het aandeel laaggekwalificeerde arbeid anderzijds. Dit geeft aan dat de scholingskansen ongelijk verdeeld zijn en dat met name het personeel van organisaties met hoge aandelen eenvoudig werk een veel geringere scholingskans kennen. Indien teams inderdaad getypeerd kunnen worden als ‘leer-rijke’ werkomgevingen, dan kan men uit de resultaten tevens afleiden dat ook de on the job scholingskansen gering zijn voor deze groep. Er bestaat immers een sterk negatieve samenhang tussen het werken met een teammodel enerzijds, het aandeel eenvoudige jobs anderzijds.

#### **4.2.6 | Conclusie**

In dit hoofdstuk werden de kenmerken die samengaan met het voorkomen van eenvoudige, laaggekwalificeerde jobs onder de loep genomen. Dit laat ons toe bepaalde conclusies uit vorige hoofdstukken extra te funderen.

We onthouden uit dit hoofdstuk vooral de sterke positieve samenhang tussen de aanwezigheid van procesinnovatie enerzijds, het aandeel laaggekwalificeerde jobs anderzijds. Het ‘proces’ dat achter die samenhang schuilgaat, kan met deze cross-sectionele gegevens niet achterhaald worden. Dat procesinnovatie meestal een op efficiëntie gerichte rationalisering betekent, die gepaard gaat met toenemende standaardisering en routinisering, en zich bijgevolg eerder vertaald in ‘deskilling’ processen, is slechts één veronderstelling die enkel met behulp van meer diepgaande gevallenstudies kan onderbouwd worden. Wat product- en procesinnovatie precies betekent voor kwalificatieniveaus en jobstructuren, is een vraag die met name in Vlaanderen (België) zelden bestudeerd is.

Een tweede conclusie heeft betrekking op de erg specifieke samenhang die we merken tussen eenvoudige arbeid enerzijds, en kenmerken die vaak geassocieerd worden met zogenaamde ‘secundaire’ arbeidsmarkten: hoge aandelen allochtone werknemers, beperkte leermogelijkheden, minder werkzekerheid, ... Dit laatste uit zich met name in een sterk positieve relatie met het percentage gedwongen uitstroom. Of dit ook betekent dat het segment laaggekwalificeerde jobs stelselmatig afkalft onder de rationaliseringsdruk, is een vraag die pas beantwoordbaar wordt wanneer PASO ook longitudinale analyses mogelijk maakt.

**Tabel 4.2** Regressie (Tobit-)analyse naar het voorkomen van eenvoudige arbeid (Vlaams Gewest, 2001)

	1 (N=602)		2 (N=471)		3 (N=537)	
	$\beta$	Chi square	$\beta$	Chi square	$\beta$	Chi square
Intercept	-52,60***	7,03	-46,94**	4,48	-46,94**	4,48
Sector						
Landbouw	109,12***	54,66			97,91***	21,84
Chemische en voedingsindustrie, energiesector	34,80***	22,10			33,03***	17,62
Metaal en elektronica	19,35**	6,57			19,12**	4,66
Overige industrie	11,99	2,35			14,00*	2,81
Bouw	11,11*	2,97			9,48	1,82
Handel, distributie en horeca	15,88***	9,21			12,61**	4,98
Financiële en zakelijke dienstverlening en overige diensten	3,77	0,38			-1,39	0,04
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen	21,67***	8,08			18,92**	5,59
Gezondheidszorg	12,49*	3,03			11,02	2,06
Onderwijs	Constant				Constant	
Ln grootte	17,10*	3,17	19,44*	2,99		
Ln grootte <sup>2</sup>	-8,14	1,60	-10,83	2,19		
Leeftijd	0,03	0,41	0,03	0,73		
Kennisintensiteit			-22,45***	21,79		
Innovatie						
Enkel proces			13,45***	7,10		
Enkel product			6,07	0,96		
Combinatie			17,45***	12,83		
Groei						
Groei					-3,61	0,90
Krimper					-0,75	0,03
Stabiel					Constant	

\* betekent significant effect op een significantieniveau van 10%, \*\* op 5%, \*\*\* op 1%.  
 $\geq 10$  wns. gewogen naar sector en grootte.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

**Tabel 4.2** Regressie (Tobit-)analyse naar het voorkomen van eenvoudige arbeid (Vlaams Gewest, 2001). Vervolg

	4 (N=537)		5 (N=350)		6 (N=564)	
	$\beta$	Chi square	$\beta$	Chi square	$\beta$	Chi square
Intercept	-53,83**	6,51	-60,97***	0,021	-61,77***	8,58
Sector						
Landbouw	102,35***	24,43	//	//	83,79***	17,62
Chemische en voedingsindustrie, energiesector	29,54***	14,04	33,75***	14,00	39,29***	23,38
Metaal en elektronica	18,38**	4,40	18,61*	3,19	27,84***	10,44
Overige industrie	12,61	2,33	5,02	0,20	18,93**	4,65
Bouw	8,39	1,44	6,96	0,75	19,90**	6,20
Handel, distributie en horeca	11,13**	3,88	9,58	1,72	19,57***	10,86
Financiële en zakelijke dienstverlening en overige diensten	-2,46	0,14	3,87	0,23	9,68	2,50
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen	19,29**	5,95	15,78*	2,84	23,31***	8,55
Gezondheidszorg	8,16	1,14	3,37	0,14	13,34	3,13
Onderwijs	Constant		Constant			
Ln grootte	17,12*	2,80	24,57**	4,22	15,70	2,54
Ln grootte <sup>2</sup>	-8,73	1,61	-2,71	3,64	-1,36	1,22
Leeftijd	0,06	1,77	0,05	0,65	0,04	0,79
Dynamiek						
% instroom	0,03	0,09				
% uitstroom	0,38**	5,67				
Aard uitstroom						
% natuurlijk verloop			1,51	2,21		
% gedwongen verloop			0,88***	11,85		
% vrijwillig verloop			-1,11	0,24		
% vrouwen					0,13**	4,41
% niet-EU-burgers					0,58***	7,08

\*  $\geq 10$  wns. ongewogen.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002

**Tabel 4.2** Regressie (Tobit-)analyse naar het voorkomen van eenvoudige arbeid (Vlaams Gewest, 2001). Vervolg

	7 (N=443)		8 (N=471)	
	$\beta$	Chi square	$\beta$	Chi square
Intercept	-13,88	0,34	-51,39**	4,74
Sector				
Landbouw	//	//	//	//
Chemische en voedingsindustrie, energiesector	17,69**	4,09	33,02***	16,39
Metaal en elektronica	19,88**	5,28	24,43**	6,46
Overige industrie	-2,00	0,05	0,72	0,01
Bouw	0,20	0,00	11,67	2,45
Handel, distributie en horeca	6,18	1,20	12,21**	4,41
Financiële en zakelijke dienstverlening en overige diensten	-5,61	0,65	-0,67	0,01
Openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen	13,14	2,67	20,85***	6,66
Gezondheidszorg	9,52	1,65	9,39	1,38
Onderwijs	Constant			
Ln grootte	15,48	2,01	15,69	1,95
Ln grootte <sup>2</sup>	-7,46	1,15	-1,70	1,53
Leeftijd	0,00	0,00	0,01	0,01
Innovatie				
Enkel proces			12,42**	5,71
Enkel product			6,61	1,12
Combinatie			16,22***	9,51
% participatie opleiding	-0,23***	17,95		
Teamwerk	-21,79***	35,62		
Lean teams				
Sociotechnische teams				

\*  $\geq 10$  wns. ongewogen.

Bron: Cijfers berekend op basis van PASO 2002



## HOOFDSTUK 5

### CONCLUSIES

‘Kenniseconomie’. Het is één van dé buzz-words die ‘in’ zijn. Spontaan flitsen beelden door het hoofd van een geglobaliseerde economie waarin hooggekwalificeerde kenniswerkers met behulp van geavanceerde informatietechnologie jobs uitvoeren die voor Jan met de pet niet meer te vatten zijn. Jobs met ronkende titels die twintig jaar geleden nog als science fiction klonken en (groot)ouders maar met de grootste moeite kunnen onthouden. In deze tijd waarin iemands kennis en vaardigheden steeds meer de inzetbaarheid en kansen op de arbeidsmarkt bepalen, lijken jobs waarvoor weinig of geen opleiding nodig is, gedoemd om ‘weggetechnologiseerd’ te worden of naar meer exotische bestemmingen te verdwijnen. Verkeerd, kort- of laaggeschoolden dreigen zo alsminder ‘hits’ te krijgen bij het Monsteren van Vacatures op de VDAB-site.

De vraag voor dit dossier was of de beter opgeleide Vlaming op zijn of haar werk ook meer en moeilijker opdrachten krijgt. Is er eigenlijk nog eenvoudig werk voor werknemers met minder mogelijkheden of worden er inderdaad hoofdzakelijk complexe banen aangeboden? Waar komen deze eenvoudige banen dan eigenlijk voor en wie voert ze uit? En hoe kunnen de organisaties met veel eenvoudig werk verder nog worden getypeerd?

Kijkt men naar de literatuur en naar ander onderzoek over deze vragen, dan zijn er zeker een aantal indicaties waaruit blijkt dat eenvoudig werk bijlange niet verdwenen is uit onze ‘geavanceerde’ economie. Wel is het uitzicht van het eenvoudig werk sterk veranderd tijdens de afgelopen decennia. Technologische innovatie en tendensen van globalisering en delokalisering hebben de ‘industriële’ onderbouw van onze economie toch in zekere mate aangetast en in het bijzonder het aandeel van laaggekwalificeerd industrieel werk doen krimpen. Het groeiend aanbod van diensten brengt anderzijds met zich mee dat eenvoudige jobs van nu veel meer moeten worden gesitueerd in de dienstverlenende sectoren. Daardoor is het laaggekwalificeerd werk op de arbeidsmarkt - wat men in Nederland de ‘onderkant van de arbeidsmarkt’ noemt - zeker van uitzicht veranderd.

De resultaten van het PASO-onderzoek bevestigen wat men ook in Nederland heeft vastgesteld: laaggekwalificeerde jobs zijn allerminst verdwenen. Bijna één op vijf Vlamingen heeft werk dat een korte inwerktijd vereist, waarvoor geen opleiding of ervaring nodig is, waarbij men onder directe supervisie werkt en geen zelfstandige beslissingen moet nemen. Wanneer men het aandeel eenvoudige jobs samenvoegt met het aandeel geïntegreerd werk, blijkt dat ongeveer de helft van de werkende Vlamingen dit soort werk uitoefent en dus een job heeft die noch geschoold, noch complex is. Kenniswerkers, ‘normwerknemers’ van deze nieuwe eeuw, lijken relatief dun gezaaid: maar één Vlaming op vijf heeft een complexe job.

De PASO-resultaten leren ons nog veel meer. Niet alleen is er nog een aanzienlijk aandeel eenvoudig en geïntegreerd werk in Vlaanderen, het blijkt ook sterk geconcentreerd te zijn in specifieke sectoren en activiteiten. In amper 7% van de organisaties is meer dan 60% van de banen eenvoudig, terwijl ruim 80% van de Vlaamse organisaties rapporteert dat minder dan 20% van hun jobs eenvoudig zijn. Er is dus een scheidingslijn op de arbeidsmarkt met een concentratie van laaggekwalificeerd werk in specifieke sectoren, namelijk de landbouw,

sommige industriële sectoren (voeding) en – vooral - de commerciële dienstverlening (handel en horeca), op zichzelf al goed voor bijna 190 000 eenvoudige jobs.

In de zogenaamde kennissectoren daarentegen heeft een overgrote meerderheid van het personeel inderdaad een geschoolde of complexe job. Dit type organisaties maakt echter niet meer dan één vijfde uit van het Vlaamse organisatielandschap. De retoriek van de kenniseconomie zit dus niet fout met de voorspelling dat er voor laaggekwalificeerde arbeid minder toekomst is in de ‘echte’ kennisorganisaties. Ze staat wel te ver af van de realiteit als we het hebben over het gewicht van kennisorganisaties in de totale economie. Onze economie is (nog) geen kenniseconomie.

De vaststelling dat er nog een aanzienlijk deel eenvoudig werk is, en de wetenschap dat er ook altijd mensen met minder mogelijkheden op de arbeidsmarkt actief zullen (moeten) blijven, vraagt om een beleidsantwoord. Immers, diepere analyses op de data hebben ook veel bijkomende informatie gegeven, zowel over de kenmerken en de problemen van de organisaties met overwegend eenvoudig werk als over de kenmerken en de problemen van de werknemers die in deze organisaties werken.

De organisaties met overwegend eenvoudig werk blijken meer dan gemiddeld te kampen met verloop, vooral gedwongen verloop, en met rekruteringsmoeilijkheden (ook voor vacatures voor leidinggevenden). Redenen die men daarvoor aangeeft situeren zich onder meer in de sfeer van de arbeidsvoorwaarden (vaker contracten van bepaalde duur en flexibele arbeidstijden bijvoorbeeld) en loonsverwachtingen die niet overeen stemmen met wat men aanbiedt. In menselijk kapitaal wordt in deze organisaties minder dan bij andere organisaties geïnvesteerd. Het productieproces innoveren, wat doorgaans betekent dat het werk verder wordt gestandaardiseerd, komt meer dan gemiddeld voor maar een opleidingsbeleid en een beleid met taakverruiming of teamwerk zijn juist minder uitgebouwd. Kortom, het lijkt erop dat de bedrijven met meer eenvoudig werk toch met een aantal specifieke moeilijkheden worden geconfronteerd bij het uitbouwen van een ‘human resources’ beleid in de letterlijke zin van het woord.

Maar ook de werknemers die in de organisaties met overwegend eenvoudige taken werken, hebben een typisch profiel dat tegenwoordig aanleiding geeft tot de naam ‘kansengroep’. Alloctonen en laaggeschoolden kunnen in deze organisaties vaker terecht.

Kortom, zowel de organisaties die eenvoudig werk aanbieden als de werknemers die er werken, lijken een aantal kenmerken te cumuleren die risico's inhouden voor een duurzame integratie op de arbeidsmarkt van de betrokkenen. Een duurzame integratie betekent immers een loopbaan die voldoende zekerheid biedt en in de eerste plaats voldoende leer- en groeimogelijkheden in zich heeft. Er zal allicht altijd eenvoudig werk zijn waarvoor geen opleiding is vereist en dat onder directe supervisie en zonder autonomie wordt uitgevoerd. Ook zullen er steeds werknemers met minder mogelijkheden en kansen zijn. Deze wetenschap brengt met zich mee dat deze jobs en deze werknemers met de nodige zorg moeten worden omringd, zodat de risico's beperkt worden. In de eerste plaats betekent dit dat ook voor deze taken een aantal ‘kwaliteitscriteria’ moet worden bewaakt. Dit kan enerzijds in termen van minimale leer- en groeimogelijkheden, bijvoorbeeld door een zekere autonomie, taakverbreding en opleiding. Anderzijds moet men ook waken over belastende arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, zoals gebrek aan werkzekerheid en te flexibele uurroosters.

Deze zorg is des te belangrijker omdat de PASO-cijfers ook tonen dat het precies, én uitsluitend, de organisaties met overwegend eenvoudig werk zijn, die verwachten dat er in de toekomst nog meer laaggekwalificeerd werk te verwachten valt binnen hun bedrijfsmuren.



## BIBLIOGRAFIE

- Batenburg, R., Asselberghs, K., Huijgen, F. & De Witte, M. 1998. *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland. Deel IV: bevolking in loondienst naar functieniveau, ontwikkelingen in de periode 1985-1995*. Tilburg: OSA.
- Batenburg, R., Asselberghs, K., Huijgen, F. & van der Meer, P. 2003. *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland. Deel V: trends in beroepsniveau en overscholing in de periode 1987-2000*. Tilburg: OSA.
- Batenburg, R. & de Witte, M. 1999. Overscholing in Nederland: trends en scheidingslijnen in de periode 1977-1995. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvragestukken*, 15(2): 95-110.
- Braverman, H. 1974. *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Brynin, M. 2002. Overqualification in employment. *Work, employment and society*, 16(4): 637-654.
- Cappelli, P. 1993. Are skill requirements rising? Evidence from production and clerical jobs. *Industrial and labour review*, 46(3): 515-530.
- Clasquin, M. 1992. *In de verdringing. Een analyse van de arbeidsmarktpositie van laaggeschoolden en mogelijkheden deze positie te verbeteren*. Rotterdam: Risbo.
- De Backer, K. & Sleuwaegen, L. 2003. *Rapport over het concurrentievermogen van de Vlaamse economie*. Leuven: Steunpunt Ondernemerschap, Ondernemingen en Innovatie.
- De Beer, P. 1996. *Werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. Rijswijk: Sociaal en cultureel planbureau.
- De Beer, P. 1997. Wisselende vooruitzichten aan de onderkant van de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvragestukken*, 13(4): 296-310.
- De Beer, P. 2001. Redegradatie en polarisatie op de postindustriële arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvragestukken*, 16(1): 6-17.
- de Grip, A. & van Loo, J. 1993. Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1981-1985. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvragestukken*, 3(4): 61-69.
- de Grip, A. & van Loo, J. 1993. Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt in de jaren '80. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvragestukken*, 9(3): 220-229.
- de Grip, A. & van Loo, J. 2000. Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1990-1995. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvragestukken*, 17(1): 7-29.
- Dejonckheere, J. & Ramioul, M. 2001, Telewerk in Europa: traag maar zeker? *Over.Werk*, 11(4): 106-111.
- Dejonckheere, J., Ramioul, M. & Van Hootegem, G. 2002. *Is small finally becoming beautiful? Small and medium-sized enterprises in the new economy*. Brighton: IES.

- Delarue, A., Van Hootegem, G., Huys, R., Gryp, S. & Cambré, B. 2004 (in press). *Dossier - Werkt teamwork? De PASO-resultaten rond arbeidsorganisatie doorgelicht. Panel Survey of Organizations in Flanders. Editie 2003*. Leuven: HIVA/Departement TEW-K.U.Leuven/Departement Sociologie-K.U.Leuven.
- Delmotte, J., Van Hootegem, G. & Dejonckheere, J. 2001. *Hoe werven bedrijven in België in 2000?* Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Denolf, L., Denys, J. & Simoens, P. 1997. *Hoe werven bedrijven in België in 1996?* Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Denolf, L., Denys, J. & Simoens, P. 1999. *Hoe werven bedrijven in België in 1998?* Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- de Vries, S. et al. 2001. Participatie van vrouwen, ouderen en lager opgeleiden in arbeidsorganisaties. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvraagstukken*, 17(3): 365-379.
- Diprete, T. A. 2001. The upgrading and downgrading of occupations: status redefinition vs. deskilling as alternative theories of change. *Social forces*, 66(3): 725-746.
- Gautier, P. A. 1999. Cyclische verdringing in Nederland. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvraagstukken*, 15(2): 137-148.
- Gheldof, E. & Lamberts, M. 2000. *Werving en selectie van laaggeschoolden: oorzaak van op oplossing voor verdringing op bedrijfsniveau*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Green, A. & Steedman, H. 1997. *Into the 21st century: an assessment of British skill profiles and prospects*. London: Centre for Economic Performance.
- Grimshaw, D., Beynon, H., Rubery, J. & Ward, K. 2002. The restructuring of career paths in large service sector organizations: 'delaying', up-skilling and polarisation. *Sociological Review*. 50(4): 89-116.
- Groeneveld, S. & Jetten, B. 2001. Werken op niveau. Over overscholing en onderbenutting van kennis en vaardigheden. *Mens en maatschappij*, 76(3): 240-257.
- Hövels, B., den Boer, P. & Frietman, J. 1999. Formele opleidingskwalificaties en competenties: wat telt voor laagopgeleiden? *Tijdschrift voor arbeidsmarktvraagstukken*, 15(2): 124-134.
- Howell, D. R. & Wolff E. N. 1991. Trends in the growth and distribution of skills in the US workforce, 1960-1985. *Industrial and Labor Relations Review*, 44: 486-502.
- Huijgen, F. 1999. Column: overscholing en/of onderbenutting. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvraagstukken*, 15(2): 135-136.
- Huws, U. & O'Regan, S. 2001. *eWork in Europe: the EMERGENCE 18-country employer survey*. Brighton: IES.
- Huws, U. & Millard, J. 2003. *The regional development toolkit. EMERGENCE*. (www.emergence.nu).
- Huws, U., Jagger, N. & Bates, P. 2002. *Where the butterfly alights the global location of e-work*. Brighton: IES.
- Konings, J. & Van Maldegem, P. 1998. Loonkosten en de vraag naar laaggeschoolde, geschoolde en hooggeschoolde arbeid en Belgische ondernemingen. *Leuvense economische standpunten*.

- Kunnen, R. 1999. Overscholing of aanpassingsvermogen. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvraagstukken*, 15(2): 162-163.
- Leigh, D. & Kirk, G. 1999. Workplace transformation and worker upskilling: the perspective of individual workers. *Industrial relations*, 38(2): 174-191.
- Levy, F. & Murnane, R. J. 1992. US earnings levels and earnings inequality: a review of recent trends and proposed explanations. *Journal of Economic Literature*, 30(3): 1333-1381.
- Littler, R. C. & Innes, P. 2003. Downsizing and deknowledging the firm. *Work employment and society*, 17(1): 73-100.
- MacCarthy, J. 2004. Users' offshore evolution and its governance impact (<http://www.forrester.com/ER/Press/Release/0,1769,867,00.html>).
- Manacorda, M. & Petrolongo, B. 1996. *Skill mismatch and unemployment in OECD countries*. Centre for Economic Performance Discussion paper series. London School of Economics and Political Science.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. 1999. *Laaggeschoold, hooggewaardeerd*.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. 2003. *Genderzakboekje. Editie 2003*.
- OECD. 1996. *Technology and industrial performance*. Paris: OECD.
- Osterman, P. 1995. Skill, training and work organization in American establishments. *Industrial Relations*, 34(2): 125-147.
- Penn, R. & Scattergood, H. (1985) Deskillling or enskilling? An empirical investigation of recent theories of the labour process. *The British journal of sociology*, 36(4): 611-630.
- Piva, M. & Vivarelli, M. 2002. The skill bias: comparative evidence and a econometric test. *International review of applied economics*, 16(3): 347-357.
- Pollet, I., De Weerd, Y., Van Hootegem, G. & De Witte, H. 2000, *Pizza's, software en jobs? Laaggeschoold en dienstverlenend: met hoeveel zijn ze, wat doen ze?* Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Pollet, I., Van Hootegem, G., Wijns, J. & Jorens, E. 1998. *Lager rekruteren, hoger waarderen. Verdringingsprocessen bij lagergeschoolde bedienden*. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Porter M. E. 1985. *Competitive advantage: creating and sustaining superior performance*. New York: Free Press.
- Ramioul, M. 2003. *Relocation of eWork, employee involvement and impact on Human Resources Management: illustrations from best and worst practices*. Paper presented at the International Conference: Real work in a virtual world: the human impact of organisational transformation in a digital global economy, Vienna/Austria, May 12-13, 2003.
- Robinson, P. 1997. *Water under the bridge: changes in employment in Britain and the OECD*. London: Centre for Economic Performance.
- Steijn, B. & Hofman, A. 1999. Zijn lager opgeleiden de dupe van de toestroom van studenten op de arbeidsmarkt? Over verdringing aan de onderkant van de arbeidsmarkt. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvraagstukken*, 15(2): 149-161.

- Steunpunt WAV, Arbeidsmarktflitsen van het Steunpunt WAV:  
 Flits 12 (06/09/2001), Steeds minder zeer laaggeschoolden.  
 Flits 27 (26/11/2003), Zo de ouders zongen, zo studeren de jongen?  
 Flits 38 (20/08/2003), Opleidingsparticipatie krijgt flinke knauw.  
 Flits 34 (20/05/2003), Een kwalificatiebonus voor laaggeschoolde mannen.  
 (<http://www.steunpuntwav.be/arbeidsmarktflitsen/arbeidsmarktflitsen.htm>).
- Steunpunt WAV-SSA. 2002. *Jaarreeks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 4, Jaarboek*, Antwerpen: Garant.
- Vandenbrande, T., Pauwels, F., Ramioul, M., Maenen, S., Valaeyer, C. & Van Binst, P. 2003. *Uitgevoerd op afstand. Onderzoek naar de verspreiding, voorwaarden en implicaties van telewerk*. Leuven/Brussel: HIVA/POD Wetenschapsbeleid.
- Van den Heuvel, N., Batenburg, R. & de Witte, M. 1999. Tussen meten en weten: onderzoek naar overscholing en verdringing in Nederland. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvaartstukken*, 15(2): 92-94.
- Van der Velden, R. & Wolbers, M. 1999. Overscholing en het effect op loopbaanverwachtingen van schoolverlaters. *Tijdschrift voor arbeidsmarktvaartstukken*, 15(2): 164-178.
- Van Veen, K. & Wielers, R. 1999. Waar zijn de arbeidsplaatsen voor de lager opgeleiden in de industrie gebleven? *Tijdschrift voor arbeidsmarktvaartstukken*, 15(1): 36-49.
- VDAB. 2003. *Arbeidsmarkttopic: er rijdt een historicus met de bus. Over onder- en overkwalificatie van hooggeschoolde werkzoekenden*. Brussel: VDAB-databeheer en analyse.
- Webbink, H. D. 1990. *De werkgelegenheid voor laaggeschoolden 1979-1985*. 's Gravenhage: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Young-Hwa, K. 2002. A state of the art review on the impact of technology on skill demand in OECD countries. *Journal of education and work*, 15(1): 89-109.