

Laaggekwalificeerde arbeid: industrieel erfgoed of van alle tijden?

Marx, S., Ramioul, M. & Sels, L. (2004). *Wordt de bandwerker winkeljuffrouw? Functie- en scholingsstructuren in Vlaamse organisaties*. Leuven: K.U. Leuven, HIVA, Departement TEW, Departement Sociologie.

Eén van de vragen in de eerste golf van de PASO-bevraging peilde naar de jobstructuur binnen de organisatie. Tegenwoordig heeft iedereen de mond vol van de 'kenniseconomie'. Jobs waarvoor weinig of geen opleiding nodig is, lijken gedoemd om 'weggetechnologiseerd' te worden of naar lagelonenlanden te verdwijnen. Het beeld van een geglobaliseerde economie waarin hooggeschoolde kenniswerkers met behulp van geavanceerde informatietechnologie jobs uitvoeren die voor Jan met de pet niet meer te vatten zijn, flitst door ieders hoofd. De vraag rijst echter of de beter opgeleide Vlaming op zijn of haar werk ook effectiever meer en moeilijkere opdrachten krijgt. En daarmee samenhangend: is er eigenlijk nog laaggekwalificeerd werk voor werknemers met minder kansen?

Van laaggekwalificeerd tot complex: jobs in Vlaanderen

Gegevens over de eisen die taken vandaag stellen aan mensen zijn erg schaars en vinden we niet terug in klassieke statistieken of sociale balansen. Om het kwalificatieniveau van jobs te achterhalen, moet je op de werkvloer zijn. Het is daar dat het PASO-team onderzocht heeft of laaggekwalificeerde arbeid inderdaad tot het erfgoed behoort. Meer bepaald is gepeild naar het voorkomen van vier types jobs: laaggekwalificeerde, geofende, geschoolde en complexe arbeid. Het onderscheid tussen deze vier types is gebaseerd op de combinatie van vier criteria: vereiste inwerktijd, de nodige

opleiding en ervaring, het al dan niet zelfstandig beslissingen kunnen of moeten nemen, en de mate waarin er gesuperviseerd wordt. Deze criteria en de aandelen van de overeenstemmende jobtypes worden voorgesteld in tabel 1.

Tabel 1 toont dat laaggekwalificeerde jobs allerminst verdwenen zijn. Bijna een op vijf Vlamingen heeft werk dat een korte inwerktijd vereist, waarvoor geen opleiding of ervaring nodig is, waarbij je onder directe supervisie werkt en je geen zelfstandige beslissingen moet nemen. Ruim een op drie werknemers in kleinere organisaties valt in de tweede categorie, de

geofende arbeid. In de grotere vestigingen gaat het om een kwart van het personeel. Gecombineerd leidt dit tot de verrassende vaststelling dat ongeveer de helft van de werkende Vlamingen een job heeft die noch geschoold, noch complex is. Kenniswerkers, gedoodverfde normwerknemers van deze nieuwe eeuw, lijken relatief dun gezaaid: twintig procent van de Vlamingen mag zich verheugen over een complexe job. Lagergeschoolden hoeven nog niet meteen te wanhopen: er zijn nog heel wat jobs die passen bij hun profiel.

Indien we de Vlaamse organisaties opsplitsen naar kennisintensiteit van hun hoofdactiviteit komen er grote verschillen aan het licht. Kennisorganisaties

Tabel 1.

Aanwezigheid van laaggekwalificeerde, geoefende, geschoolde en complexe arbeid in kleine (tot 10 werknemers) en grote (vanaf 10 werknemers) organisaties.*

| Type arbeid | Criteria | | | | Aandeel jobs (%) | |
|--------------------|---------------|------------------------|------------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| | Inwerktijd | Opleiding/ ervaring | Zelfstandige beslissingen | Supervisie | Organisatie tot 10 wns | Organisatie vanaf 10 wns |
| Laaggekwalificeerd | 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 | noodzakelijk | controle resultaten | 17,6 | 22,5 |

* Gewogen naar sector en grootte.

Bron: PASO 2002.

zijn bijvoorbeeld software-ontwikkelaars, verzekeringsmaatschappijen, uitgeverijen en zakenkantoren, maar ook scholen. In dit type organisaties heeft een overgrote meerderheid van het personeel inderdaad een geschoolde of complexe job (89%). Dit type organisaties maakt echter niet meer dan een vijfde uit van het Vlaamse organisatielandchap. 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.

Van de onderkant tot de bovenkant: organisaties in Vlaanderen

De indeling in kennisintensieve versus overige organisaties is gebaseerd op de hoofdactiviteit van de organisaties. Omdat het PASO-bestand juist unieke informatie bevat over het soort jobs, hebben we deze gegevens als basis genomen voor een bijkomende analyse. Met behulp van een clusteranalyse zijn we vier 'prototypes' van organisaties op het spoor gekomen. Hierna worden de verschillende types van organisaties en hun belang in de Vlaamse economie voorgesteld.

In het eerste type van organisaties is drie kwart van de jobs laaggekwalificeerd. Geschoolde en com-

plexe arbeid komen hier amper voor. Deze organisaties kunnen we best typeren als 'laaggekwalificeerd werk overweegt', of als 'de onderkant van de arbeidsmarkt', waarbij dit laatste dan eerder terugslaat op de aanwezige jobs. 13,4% van alle Vlaamse organisaties kunnen we onder dit type terugbrengen. 'Landbouw', 'chemische en voedingsindustrie', 'handel, distributie en horeca' en 'openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen' zijn sectoren die er oververtegenwoordigd zijn. Dit is een belangrijke vaststelling: in de 'oude economie' stond laaggeschoold werk synoniem voor industrieel bandwerk. Het blijkt echter dat de bandwerker plaats maakt voor de winkeljuffrouw en de kelner. Veeleer dan in de industrie, is er tegenwoordig veel werk voor laaggeschoolden in de dienstensectoren.

In het tweede organisatietype is ruim de helft van de jobs geoefend en een kwart geschoold. Het gaat hier om 'de grote middenmoot in industrie, handel en ambtenarij'. Deze naam verraadt reeds het belang en de sectoren ervan. Ongeveer 45% van de Vlaamse organisaties kunnen we tot dit type rekenen en de belangrijkste sectoren zijn hier 'metaal en elektronica', 'chemische en voedingsindustrie', 'handel, distributie en horeca', 'bouw', en 'openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen'. Dit is met andere woorden een zeer uiteenlopende cluster. Duidelijk wordt ook reeds dat er geen consistente sectorale verdeling is terug te vinden. Vooral in clusters die naast elkaar liggen, is er veel overlap van sectoren.

Het derde type van organisaties dat wij hier onderscheiden, kenmerkt zich door een zeer hoog aandeel geschoolde arbeid. Vandaar dat 'organisaties met vakwerk' een gepaste naam is. Ongeveer 28% van de Vlaamse organisaties kunnen we hieronder thuisbrengen en het 'onderwijs' en de 'gezondheidszorg' zijn oververtegenwoordigd.

Het vierde en laatste type van organisaties is deze met overwegend complexe jobs. Slechts 14% van de Vlaamse organisaties vinden we terug in deze 'oud en nieuw kenniswerk'-cluster. Sectoren zijn vooral 'onderwijs' en 'financiële en zakelijke dienstverlening'. Deze organisaties kunnen op basis van de aanwezige jobs gedefinieerd worden als zijnde de kenniseconomie. Ook hier moeten we dan besluiten dat het aandeel van deze organisaties in Vlaanderen niet mag overschat worden.

In tabel 2 worden enkele kenmerken van de verschillende types organisaties op een rijtje gezet. Achtereenvolgens komen tewerkstelling, dynamiek en opleiding aan bod.

Tewerkstelling

Zoals te verwachten, volgt de gemiddelde schoolingsgraad het type jobs binnen de vier clusters. Overwegend laaggeschoolden in de eerste cluster, middelbaar geschoolden in het tweede en hogeschoolden in clusters drie en vier (zie tabel 2). Maar dit is niet het enige opvallende verschil tussen de vier clusters met betrekking tot de tewerkstelling. Zo zien we dat de eerste twee clusters overwegend mannelijke clusters zijn (65% mannen), de derde cluster kent een min of meer gelijke verdeling mannen-vrouwen (55-45) en de vierde cluster is een eerder vrouwelijke cluster (61% vrouwen). Samen met deze stijging van het aandeel vrouwen is er ook een stijging van het aandeel deeltijds werknemers. Waar in de eerste twee clusters ongeveer een op vijf deeltijds werkt, stijgt dit aandeel tot een op vier in de derde en zelfs tot een op drie in de laatste, hooggekwalificeerde cluster.

Ook het aandeel allochtonen verschilt sterk tussen de verschillende types van organisaties. In organisaties uit de eerste cluster, waar laaggekwalificeerd werk overweegt, ligt het aandeel allochtonen dui-

Tabel 2.

Kenmerken van de vier prototypes van organisaties.*

| Organisatietype | Laaggekwalificeerd werk overweegt (cluster 1) | De grote middenmoot in industrie, handel en ambtenarij (cluster 2) | Organisaties met vakwerk (cluster 3) | Oud en nieuw kenniswerk (cluster 4) |
|-----------------|--|---|---|--|
| Tewerkstelling | 58% laaggeschoold 64% mannen 20% deeltijdsen 5,5% niet-EU | 45% middengeschoold 65% mannen 17% deeltijds 2,4% niet-EU | 46% hooggeschoold 55% mannen 25% deeltijdsen 1,02% niet-EU | 77% hooggeschoold 61% vrouwen 33% deeltijds 0,20% niet-EU |
| Dynamiek | 17,6% instroom 12,1% uitstroom 5,4% groei | 13,5% instroom 10,3% uitstroom 3,2% groei | 13,4% instroom 10,6% uitstroom 2,8% groei | 13,2% instroom 9,3% uitstroom 3,9% groei |
| Opleiding | 28% geeft geen | 17% geeft geen | 20% geeft geen | 1% geeft geen |
| Participatie | | | | |
| Uitvoerend | 42% | 46% | 53% | 64% |
| Leidinggevend | 64% | 44% | 58% | 75% |

* Bedrijven vanaf tien werknemers: gewogen naar sector en grootte.

Bron: PASO 2002.

delijk hoger dan in de andere clusters. Van alle werknemers is hier immers 5,5% afkomstig van buiten de EU. In de tweede cluster zien we nog 2,4% niet-EU-burgers, maar in de derde (1%) en vooral de vierde (0,2%) cluster werken amper allochtone werknemers.

Het valt dus op dat vrouwen en allochtonen, beide doorgaans beschouwd als 'kansgroepen' op de arbeidsmarkt, totaal anders zijn verspreid over de clusters. Dit werpt een iets ander licht op de situatie van vrouwen op de hedendaagse arbeidsmarkt. Voor allochtonen daarentegen is de concentratie in de cluster met overwegend eenvoudige arbeid, met slechtere arbeidsvoorwaarden (zoals de grotere werkonzekerheid) en allicht ook lagere lonen en, zoals hieronder zal blijken, een grotere turbulentie en minder opleidingsmogelijkheden, meer problematisch.

Dynamiek

Veel in- en uitstroom van werknemers associëren we spontaan eerder met kennisintensieve organisaties, waar de werknemers zich bewust zijn van hun toegevoegde waarde en steeds op zoek gaan naar nieuwe uitdagingen en betere arbeidsvoorwaarden. Het zijn echter precies hun tegenvoeters, de organisaties met veel laaggekwalificeerde jobs, die met een grotere turbulentie kampen. Zowel de instroom als de uitstroom zijn hier het hoogst. Per honderd werknemers die in het begin van 2001 werden tewerkgesteld, zijn er in de loop van het jaar achttien ingestroomd en twaalf uitgestroomd. Dit kan samenhangen met meer economische onzekerheid, maar ook met de slechtere arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden (lonen en contracten, flexibiliteit) die deze organisaties aanbieden. Naast deze grote turbulentie in termen van in- en uitstroom kent deze 'laaggekwalificeerde cluster' ook de grootste groei. De groei van 5,4% overstijgt ruim de groeicijfers van de andere clusters. De dynamiek van de andere clusters loopt bovendien sterk gelijk, met steeds ongeveer 13% instroom en plus minus 10% uitstroom. De kleine verschillen maken echter wel dat de 'organisaties met vakwerk' de kleinste groei laten optekenen (2,8%), ruim een procent minder dan de cluster met 'oud en nieuw kenniswerk' (3,9%).

Opvallend zijn ook de antwoorden op de vraag welk type arbeid een groei dan wel daling in de tewerkstelling kende binnen de organisatie. Uit de antwoorden bleek immers dat er enkel in de eerste, laaggekwalificeerde cluster nog een stijging van het aantal eenvoudige jobs werd vastgesteld. In de drie andere clusters zijn er meer organisaties die een daling van eenvoudige arbeid lieten optekenen. Het aantal geoefende, geschoolde en complexe jobs daarentegen bleek steeds in meer organisaties te zijn toegenomen dan afgenomen. Dit kan wijzen op een toenemende concentratie van eenvoudig werk in een specifiek segment van de arbeidsmarkt, hier de cluster met overwegend laaggekwalificeerd werk. Dat deze werknemers niet steeds even vlot worden gevonden, bewijst het aandeel organisaties dat te kampen heeft met moeilijk invulbare vacatures. Op uitvoerend en leidinggevend niveau worden vooral problemen gemeld in de eerste cluster. Algemeen genomen, heeft ongeveer de helft van de organisaties te kampen met moeilijk invulbare vacatures, met weinig verschil tussen de clusters. Maar in de eerste cluster heeft men vaker een combinatie van moeilijk invulbare vacatures op verschillende niveaus in de organisatie. Het is dus niet zo dat de professionele werknemer uit de complexe cluster, die zeer specifieke kennis en ervaring nodig heeft, en bovendien liefst nog enkele extra talen spreekt, het moeilijkst gevonden werd in 2001. De zoektocht naar de flexibele, laaggeschoolde werknemer met de juiste persoonskenmerken (onder andere geslacht, uiterlijk) die laaggekwalificeerde taken uitvoert, blijkt een zeker zo moeilijke klus.

Opleiding

Tenslotte valt in tabel 2 op dat minder scholingsbagage ook gepaard gaat met minder vormingskansen. In de cluster met overwegend complexe jobs, waar 77% van het personeel reeds hooggeschoold is, geven haast alle organisaties bijkomende opleidingen. De participatiegraden aan deze opleidingen liggen bovendien zeer hoog, met 64% participatie bij het uitvoerend personeel tot zelfs 75% van het leidinggevend personeel dat deelnam aan opleiding in 2001. Deze cijfers liggen een stuk hoger dan in de drie andere clusters. In de cluster met overwegend laaggekwalificeerde jobs wordt het minst opleiding gegeven. 28% van deze organisa-

ties geeft in het geheel geen opleiding aan zijn werknemers, en de participatiegraad van uitvoerende werknemers ligt hier met 42% het laagst. De participatie van leidinggevendenden is met 64% echter wel hoog. Dit hangt mogelijk samen met het grote aandeel moeilijk invulbare vacatures op dit niveau. Maar liefst een organisatie op vier uit deze 'eenvoudige' cluster zei rekruteringsproblemen gehad te hebben op het niveau van leidinggevendenden. Hierdoor zal er vaker een iets verschillend profiel aangeworven worden of meer interne doorstroming toegepast worden. De nood aan opleiding stijgt hierdoor.

Laaggekwalificeerde arbeid nog niet verdwenen

Uit de voorgestelde cijfers blijkt dat laaggekwalificeerde arbeid nog niet verdwenen is uit Vlaanderen. Bijna een Vlaming op vijf heeft werk dat een korte inwerktijd vereist, waarvoor geen opleiding of ervaring nodig is, waar men onder directe supervisie staat en geen zelfstandige beslissingen moet nemen. Er is dus nog een aanzienlijk aandeel eenvoudig werk in Vlaanderen. Wel is het zo dat dit werk sterk geconcentreerd is in specifieke sectoren en activiteiten. Het type organisaties dat hier werd voorgesteld als 'laaggekwalificeerd werk overweegt' of 'de onderkant van de arbeidsmarkt' vinden we terug in de landbouw, de chemische en voedingsindustrie, maar vooral de handel, distributie en horeca. Dit laatste geeft aan dat het uitzicht van het eenvoudige werk in Vlaanderen de laatste decennia sterk is veranderd. Technologische innovatie en tendensen van globalisering en delocalisering hebben de 'industriële' onderbouw van onze economie in zekere mate aangetast en in het bijzonder het aandeel van laaggekwalificeerd industrieel werk doen krimpen. Het groeiende aanbod van diensten brengt anderzijds met zich mee dat eenvoudige jobs nu veel meer moeten worden gesitueerd in de dienstverlenende sectoren. Ongeveer de helft van alle laaggekwalificeerde en 40% van alle geofende jobs zijn te vinden in de dienstverlening. Vooral de sectoren 'handel, distributie en horeca' staan in voor een groot deel van deze

jobs. Samen bieden zij iets meer dan een vierde van de niet-geschoolde arbeid aan in Vlaanderen.

Aan het andere uiterste van het spectrum vinden we de complexe arbeid. Deze wordt vaak in verband gebracht met de opkomst van de kenniseconomie. Dat het belang van kennis is toegenomen in de huidige economie wordt algemeen aanvaard. Maar dat de gehele economie evolueert naar een kenniseconomie waar vooral hooggeschoolden nog werk zullen vinden en laaggeschoolde arbeid wordt weggetechnologiseerd, is twijfelachtig. Zowel bij de indeling van organisaties op basis van de sector waarin ze actief zijn als bij de indeling op basis van het type jobs dat aanwezig is, hebben we moeten besluiten dat de kenniseconomie in Vlaanderen nog niet zo ver is doorgedrongen als vaak wordt voorgesteld. Wel is het zo dat het type jobs en de kenmerken van de werknemers sterk verschillen binnen de 'kennisintensieve' en de 'niet-kennisintensieve' sectoren.

In de organisaties met veel laaggeschoolde arbeid zijn immers enkele 'kansengroepen', namelijk allochtonen en laaggeschoolden meer aan het werk. En net deze organisaties blijken een aantal kenmerken te cumuleren die risico's inhouden voor een duurzame integratie op de arbeidsmarkt. 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 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 blijven. Deze zorg is des te belangrijker, omdat de PASO-cijfers ook tonen dat het precies, en uitsluitend, de organisaties met overwegend eenvoudig werk zijn waar het aantal laaggekwalificeerde jobs nog toeneemt.

*Steven Marx
Monique Ramioul
Gert Theunissen
PASO*