Onderwijs en arbeidsmarkt

Diskrepanties en mobiliteit

Dirk Akkermans*

De starheid van de arbeidsmarkt is een thema dat al vele pennen in beweging heeft gebracht. Deze starheid zou een onbevredigende allokatie van de faktor arbeid met zich meebrengen en bovendien de verdelingsrechtvaardigheid geweld aandoen. Aanbodekonomen verklaren de verstarring uit de regeldrift van de overheid en de hoge belastingen en bepleiten dientengevolge flexibilisering. Arbeidsmarkttheoretici verwijzen naar de opdeling van de arbeidsmarkt in een intern en extern marktsegment. Het ontstaan van een interne arbeidsmarkt verklaart men meestal met behulp van de Human-Capital-theorie via het postulaat van de bedrijfsspecifieke qualifikaties. Hiermee duidt men die kennis en vaardigheden aan, die alleen aanwendbaar zijn in het bedrijf waar ze aangeleerd worden en voor andere bedrijven geen nut hebben. Hierdoor ontstaat er een rem op de mobiliteit van werknemers. Met dit begrip wordt verder ook inzichtelijk, dat het met de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt ook niet zo best gesteld is. Voegen we hieraan de stelling toe, dat deze bedrijfsspecifieke deelmarkten steeds meer kenmerkend worden voor het huidige arbeidsbestel dan lijkt het erop, dat we hier met een belangrijk stuk theorievorming te maken hebben over wezenlijke problemen op het gebied van onderwijs.

De centrale vraag bij dit alles is natuurlijk: In hoeverre weerspiegelt dit de werkelijkheid? Bestaat er inderdaad iets als bedrijfsspecifieke qualifikatie en zo ja, wat houdt dat dan in? En wat is haar invloed dan op de mobiliteit; is deze inderdaad slechts belemmerend, zoals beweerd wordt? En, tot slot, wat is precies de rol van het onderwijssysteem?

In dit artikel wordt het postulaat van bedrijfsspecifieke qualifikaties van de Human-Capital-theorie nader onder de loep genomen. Getracht zal worden aan te tonen dat het begrip niet bruikbaar is voor analytische doeleinden en

---

* Met dank aan drs. A.C.Glebbeek en drs. A.M.C.Vissers, die een eerdere versie van dit artikel van kritisch kommentaar voorzagen. De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust geheel bij de auteur.

dat bovendien de arbeidsmarkt veel flexibeler is dan veelal aangenomen wordt. De verklaring van het bestaan van interne en externe markten moet derhalve gezocht worden in theorieën die ekonomische struktuurgegevens en de institutionele kant van de arbeidsmarkt als uitgangspunt hanteren.

In paragraaf 1 wordt de theorie rond bedrijfsspecifieke qualifikaties nader toegelicht. Naast het algemene theoretische kader komen ook enige empirische studies aan bod. In paragraaf 2 wordt de algemene theorie wat nauwkeuriger bekeken; de empirische studies worden diepgaander besproken in paragraaf 3. In paragraaf 4 worden enige suggesties gedaan voor verder onderzoek rond het thema qualifikatie en arbeidsmarkt.

1. Bedrijfsspecifieke qualifikaties: starheid en konkurrentie

1.1. Algemene theoretische achtergrond

De stelling dat bedrijfsspecifieke deelmarkten steeds meer kenmerkend worden voor het huidige arbeidsbestel is al te vinden in de kopstudie van het Nationaal Programma Arbeidsmarktonderzoek (NPAO) (Van Hoof, Dronkers, 1980). Dit rapport heeft een grote invloed gehad op de theorievorming over en het onderzoek naar de relaties tussen onderwijs- en arbeidssysteem.

Aanleiding voor dit rapport waren vooral de op de arbeidsmarkt gesignaleerde diskrepanties: vanuit werkgeverszijde onder andere werd geklaagd over het gebrek aan vakarbeiders, het niet direkt inzetbaar zijn van schoolverlaters, terwijl zelfs de disproportioneel hoge jeugdwerkloosheid hiermee verklaard werd. De konklusies die hieruit getrokken werden hielden veelal een veroordeling van het onderwijssysteem in. De schrijvers van deze kopstudie stelden zich blijkens de inleiding ten doel ook de andere kant van de problematiek te laten zien. Zij verwezen naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in het arbeidssysteem die mede de diskrepanties veroorzaakten, waarbij zij het fenomeen van de 'bedrijfsspecifieke deelmarkt' centraal stelden (Van Hoof, Dronkers, 1980, 78-79). De empirische basis voor dit idee lag in het feit, dat sommige arbeidskrachten (zeer) lange tijd aan een bedrijf verbonden blijven (Corpeleyn, 1980a, 1980b)[1]. Dit gegeven vormde de grondslag voor de theorievorming rond interne arbeidsmarkten (Doeringer, Piore, 1971; vgl. ook De Grip, 1985; Van Bergeyk, De Grip, 1986).

Er zijn voor dit feit diverse verklaringen te leveren. De institutionele ekonomie verklaart de aanwezigheid van interne markten als een gevolg van de onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. Aan werkgeverszijde bestaat de behoefte de produktie zo soepel mogelijk te laten verlopen. Men wil derhalve bekwaam personeel werven en behouden; verloop moet dus tegengegaan worden. Men heeft hiervoor verschillende middelen tot zijn be-

1. Zie voor enige recentere gegevens Corpeleijn, 1986; Cramer, 1986; en OECD, 1987.

schikking: sociale voorzieningen in het bedrijf, promotieperspektieven, loonhoogte (ook toeslagen) en ook wel scholing (vgl. Zeitschrift für Unternehmensforschung, 1978; Loontechnische Dienst, 1986; Sass, Sengenberger, Weltz, 1974).

De geringere geneigdheid tot mobiliteit van oudere (29 jaar) werknemers kan bijvoorbeeld verklaard worden vanuit de behoefte aan zekerheid voor hun gezin en de daarmee gepaard gaande lange-termijn-kosten (Vissers, 1987; OSA, 1988; Corpeleyn, 1980b; Hartog, Mekkelholt, Van Ophem, 1987, 23).

De Human-Capital-benadering (HC-benadering) verklaart langdurige arbeidsrelaties uit de specifieke aard van de qualifikaties en de onmogelijkheid van overdraagbaarheid ervan naar een ander bedrijf (Becker, 1964; Doeringer, Piore, 1971, 15; De Grip, 1985, 338-9). Volgens deze theorie zijn die arbeidsplaatsen bedrijfsspecifiek, die in deze vorm en met die inhoud niet of nauwelijks in een ander bedrijf te vinden zijn (Van Hoof, Dronkers, 1980, 37). Werknemers die enige tijd een dergelijke arbeidsplaats bezetten, hebben hierdoor een bedrijfsspecifieke qualifikatie opgebouwd. Wanneer zij van bedrijf moeten wisselen, ervaren zij grote obstakels bij het vinden van een gelijkwaardige en op hun qualifikatie aansluitende arbeidsplaats (ibidem, 65). Hun kennis is in andere werksituaties en arbeidsorganisaties niet of nauwelijks bruikbaar (ibidem, 111; Doeringer, Piore, 1971, 38). Voor de betrokkene bestaat dan het risiko van déqualificering (Van Hoof, Dronkers, 1980, 66), tot uiting komend in loondaling dan wel terechtkomen op een lager funktieniveau. Dit probleem zou in de loop van de tijd toenemen, omdat de bedrijfsdeelmarkten de vakdeelmarkten zouden vervangen (ibidem, 53/78 e.v.).

De andere kant van de problematiek betreft de relatie bedrijfsspecificiteit - onderwijssysteem. Omdat de eisen bedrijfsspecifiek zijn is er, zo luidt de stelling, naar alle waarschijnlijkheid geen aansluitende opleiding in het externe onderwijssysteem aanwezig. Bedrijven zouden dit probleem ondervangen door te steunen op bedrijfsinterne leerprocessen, zoals on-the-job training en al dan niet zelf georganiseerde kursussen (Van Hoof, Dronkers, 1980, 37), welke deze qualifikaties genereren. In de relatie onderwijs-arbeidsmarkt spelen derhalve twee problemen: een afstandsprobleem (onderwijs-arbeid) en een overdraagbaarheidsprobleem (bedrijf-bedrijf). Anders geformuleerd: enerzijds zou er sprake zijn van een in het algemeen groter wordende divergentie tussen onderwijs- en arbeidssysteem (toename van bedrijfsspecifieke deelmarkten), anderzijds zou binnen bedrijfstakken een groeiende divergentie tussen de bedrijven te konstateren zijn.

De oplossingen die voor deze problematiek gekozen worden zijn tweeërlei: ten eerste wordt gepleit voor meer algemene qualifikaties als 'leren leren' en 'flexibiliteit' (o.a. Mertens), anderzijds - en veelal in samenhang met de eerste - voor een uitgebreid systeem van om-, her- en bijscholing, waarvan het belang nog extra onderstreept wordt door te verwijzen naar de snelle techno-

logische ontwikkeling en de daarmee gepaard gaande veroudering van qualifikaties.

Van Hoof en Dronkers benadrukken de noodzaak van een 'breed, polyvalent qualifikatieprofiel' en opleidingen met een 'beroepsgericht karakter' (Van Hoof, Dronkers, 1980, 111/114) als remedie tegen de problemen. Immers, zo kan overdraagbaarheid worden vergroot en kunnen de kosten van flexibiliteit verlaagd[2]. Met dit alles is het voorkomen van kwalitatieve diskrepanties theoretisch tot struktureel probleem verheven. Sommige delen van de arbeidsmarkt acht men nog sterker gesegmenteerd dan naar beroep: binnen beroepen zou er weer een segmentering naar bedrijf zijn.

Het idee van de bedrijfsspecifieke qualifikaties is van oorsprong een ekonomisch postulaat. De theorie gaat uit van een markt met volledige konkurrentie. Wanneer nu op een dergelijke markt een bedrijf investeert in de scholing van zijn personeel waarbij algemeen bruikbare qualifikaties worden bijgebracht dan zal de konkurrent het geschoolde personeel wegkopen. Op deze wijze draagt het opleidende bedrijf de scholingskosten, maar zal nooit de vruchten daarvan plukken in de vorm van een produktiviteitsstijging van zijn werknemers. De kosten stijgen, de winst daalt: ergo, een dergelijk bedrijf zal een kort bestaan beschoren zijn.

Volgens deze visie investeren bedrijven dan ook alleen in specifieke kennis, dat wil zeggen kennis die alleen voor dat bedrijf bruikbaar is en derhalve niet overdraagbaar naar elders. Op deze wijze kan men vervolgens ook verklaren hoe het komt, dat werknemers die van bedrijf wisselen hun qualifikatie niet kunnen verzilveren op de arbeidsmarkt en dus een inkomensdaling ondergaan[3].

Het konkrete gebruik in empirische analyses.

Heden ten dage bestaat er een vrij omvangrijke literatuur over bedrijfsspecifieke qualifikaties, waarin konkrete omschrijvingen en voorbeelden van bedrijfsspecifieke qualifikaties en arbeidsplaatsen annex een omschrijving van het leerproces te vinden zijn.

Becker, de auctor intellectualis van de theorie, haalde zijn voorbeelden uit de militaire sektor. Niet alleen zijn daar opleidingen te vinden met een groot nut voor de civiele sektor, aldus Becker, maar ook opleidingen met weinig gebruikswaarde elders (verhogen daar de produktiviteit niet of nauwelijks), zoals 'astronauts, fighter pilots, and missile men.' (Becker, 1964, 19). Het tweede soort qualifikatie dat Becker bedrijfsspecifiek noemt is de kennis van de betreffende organisatie: 'Resources are usually spent by firms in familiarizing new employees with their organization, and the knowledge thus ac-

2. Williamson hanteert als referentiekader voor de verklaring van de langdurige arbeidsrelaties de transaktiekostentheorie. Hierin staan eveneens de bedrijfsspecifieke kwalifikaties centraal, aldus Ten Have en Vissers (1987, 14-16)
3. Dit punt werd door van Hoof ook m.b.t. de 'intermediaire voorzieningen' benadrukt (Van Hoof, 1986, 24-25).

quired is a form of specific training, because productivity is raised more in the firms acquiring the knowledge than in others.' (ibidem, 19). Kennis van de organisatie, de procedures in het bedrijf en de relevante personen vallen hieronder.

Deze definitie van Becker komt in verschillende formuleringen in de literatuur terug. Aan het begin van hun boek 'Internal labor markets....' plaatsen Doeringer en Piore een belangrijke kanttekening bij de term 'job specificity'. Het gaat hen om de inhoud, dat wil zeggen de qualifikatie-elementen van een arbeidsplaats. Gesteld dat een bepaalde arbeidsplaats slechts in een enkel bedrijf voorkomt, maar dat tevens de vaardigheden vrij algemeen zijn, dan is dat geen bedrijfsspecifieke baan (Doeringer, Piore, 1971, 15, noot 5). Als zodanig zijn specificiteiten niet zo'n probleem, aldus de schrijvers: 'Almost every job involves some specific skills.'(ibidem, 15). Problemen ontstaan wanneer de specificiteit boven een 'irreducible minimum' stijgt (ibidem, 16). Waar het minimum ligt en hoe dat bepaald moet worden, blijft verder in het vage. Hartog e.a. spreken over het 'niet alternatief aanwendbaar' of 'het slechts aanwendbaar zijn binnen het bedrijf waar men werkzaam is (Hartog, Mekkelholt, Van Ophem, 1987, 87). Van Hoof en Dronkers (zie boven) hanteren de term 'niet overdraagbaar' dan wel 'niet bruikbaar'. Andere omschrijvingen komen op hetzelfde neer (bv. Ten Have, Vissers, 1987, 14).

De twee soorten qualifikaties die Becker noemt zijn eveneens in de hedendaagse literatuur terug te vinden, zij het dat de nadruk anders gelegd wordt. De tweede soort qualifikaties (kennis van het bedrijf en de personen) wordt soms nog wel vermeld, maar speelt in probleemanalyses een ondergeschikte rol. Zo noemen Doeringer en Piore als voorbeelden het kennen van de ruimtelijke indeling van een bedrijf (bewaking), op de hoogte zijn met elkaars gedragingen (managementteam) en het bekend zijn met de grillen en nukken van een bepaalde machine (Doeringer, Piore, 1971, 15-16). Hun analyse betreft echter met name de vervanging van ervaren vaklieden door semigeschoold en ongeschoold personeel door 'skill-saving' technologie (ibidem, 39/106 e.v.). Van Hoof en Dronkers hebben het over hetzelfde proces van afbraak van vakdeelmarkten en toename van bedrijfsspecifieke (Van Hoof, Dronkers, 1980, 53/78-80). Het gaat hier om geschoolde handarbeid. Hartog e.a. schrijven elke funktie drie leerkurven toe: een voor de ontwikkeling van algemene kennis, een voor de beroeps- en een voor de bedrijfsspecifieke kennis. Elke funktie wordt gekenmerkt door deze drie leerkurven, maar deze kunnen dus per funktie verschillen. Bedrijfsspecifieke funkties zijn met name te vinden in het primaire segment; meer konkrete aanwijzingen geven zij niet (Hartog, Mekkelholt, Van Ophem, 1987, 87/103). Volgens Ten Have en Vissers (1987, 17) geeft Mintzberg als bedrijfsspecifieke banen de middelbare en hogere leidinggevende funkties op. Studies over deelgebieden (metaal, grafische industrie en verzekeringswezen (Doorewaard, Huijgen, 1985; Kayzel, 1985; Kayzel, Van Wel, 1985)) poneren eveneens een ontwikkeling naar bedrijfsspecificiteit, waarbij het wederom de afbraak van vroegere vakdeelmarkten betreft van met name de geschoolde handarbeid.

Als oorzaken voor het ontstaan van bedrijfsspecificiteit worden meestal de

technologische ontwikkeling en de arbeidsdeling (tussen en binnen bedrijven) en de hiërarchisering en differentiatie van arbeidsplaatsen genoemd (o.a. Van Hoof, Dronkers, 1980, 36; Ten Have, Vissers, 1987, 40; Doeringer, Piore, 1971, 13-17). Wat verwarrend is het dan, dat Mintzberg juist het gebrek aan vertikale en horizontale arbeidsdeling als oorzaak noemt (Ten Have, Vissers, 1987, 17). Volgens de analyses zou de technologie de centrale oorzaak zijn voor het ontstaan van bedrijfsspecifieke deelmarkten in o.a. metaal en grafische industrie (Kayzel, Van Wel, 1985; Kayzel, 1985); anderzijds wordt de technologie ook als oorzaak voor het ontstaan van een vakdeelmarkt opgevoerd (in de chemie; zie Kayzel, Van Wel, 1985).

Als methode, waarmee bedrijfsspecifieke qualifikaties bijgebracht worden, wordt vooral de on-the-job training veel genoemd. Zowel van Hoof en Dronkers als Doeringer en Piore noemen dit mechanisme, Hartog en Mintzberg achten daarentegen via on-the-job training ook het bijbrengen van algemene of beroepsvaardigheden mogelijk (Hartog e.a., 1987, 29; Ten Have, Vissers, 1987, 17). Daarnaast wordt ook als indikator het volgen van bedrijfsopleidingen in meer geformaliseerde vorm gehanteerd (bv. in Hartog e.a., 1987, 107).

Al met al wekt het bovenstaande - overigens niet volledige - overzicht enige verwarring. Over de definitie is men het eens. Vaak wordt de technologie als belangrijke oorzaak genoemd, maar ook als oorzaak voor het tegendeel, de vakdeelmarkt. Wat de arbeidsdeling betreft lopen de meningen eveneens uiteen. Zowel een grote mate van arbeidsdeling als een gebrek daaraan worden als oorzaken aangewezen, met als gevolg dat zowel semi-/ongeschoolde handarbeid als leidinggevend werk als bedrijfsspecifiek bestempeld wordt. On-the-job training noemt men veel als methode voor het bijbrengen van dit soort qualifikaties, wordt door anderen als methode voor het bijbrengen van beroepskennis opgevoerd.

Wanneer we de theorie rond bedrijfsspecifieke qualifikaties en het gebruik, dat daarvan gemaakt wordt in de onderwijs-arbeidsmarkttheorie, kort willen weergeven, dan kunnen we de volgende vier globale stellingen onderscheiden.

1. Als gevolg van de heersende konkurrentie kunnen de door bedrijven bijgebrachte qualifikaties niet anders dan bedrijfsspecifiek zijn.

2. Aangezien de qualifikatie alleen voor het bedrijf bruikbaar is, is deze niet overdraagbaar en zal dus niet 'verzilverd' kunnen worden. Dit heeft - ceteris paribus - daling in het funktieniveau dan wel loondaling tot gevolg.

3. Als gevolg hiervan ontstaan langdurige arbeidsrelaties; zowel werkgever als werknemer hebben belang bij kontinuering van het arbeidskontrakt.

4. Een andere stelling, die hier wel mee verbonden is, maar niet uit de theorie voortvloeit is de these, dat bedrijfsspecifieke deelmarkten in belang toenemen. Deze stelling wordt gebaseerd op een aantal ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de verhouding onderwijs-arbeid. Het betreft hier vooral

empirische analyses die gezien het feit dat zij betrekking hebben op andersoortige processen een aparte bespreking rechtvaardigen.

In paragraaf 2 staan de eerste drie stellingen centraal. In paragraaf 3 wordt de vierde stelling bekeken en komen dus de empirische analyses aan bod.

2. Veroorzaken werkgevers zelf de verstarring?

Deze vraag geeft beknopt de inhoud van het algemene theoretische kader weer. Om een antwoord te kunnen formuleren zal de theorie op vier punten nader bekeken worden. Als eerste punt zal nagegaan worden of er naast konkurrentie ook koalities tussen werkgevers mogelijk zijn ten aanzien van opleiding. Verder bestaat er voor de werkgever een beslissingsprobleem: hij moet kunnen nagaan of een opleiding bedrijfsspecifieke dan wel beroepsspecifieke qualifikaties bijbrengt. Punt 2 zal hierop ingaan. In punt 3 wordt de kwestie rond de loonkosten en het verlies van opleidingsinvesteringen aan de orde gesteld. Als vierde tenslotte komt het statisch karakter van de theorie aan de orde.

Koalities tussen werkgevers

Nemen we de voorbeelden die door Becker genoemd worden in beschouwing: de militaire sektor. Of de in deze beroepen (astronaut e.d.) vergaarde kennis inderdaad niet elders bruikbaar is (bv. de technische kennis), blijft vooralsnog een open vraag; nadere argumentatie ontbreekt immers. Anderzijds moet gewezen worden op het feit dat de kennis, opgedaan in de militaire sektor, sterk het gevaar loopt specifieke kennis te zijn. Dit heeft niet met bruikbaarheid elders, maar alles met geheimhouding te maken in verband met staatsveiligheid. Dat is echter een institutionele reden.

Hoofdprobleem is in deze suggestie van Becker de verwisseling van niveaus. In plaats van qualifikaties die specifiek zijn voor een bedrijf noemt hij qualifikaties die voor een sektor (bedrijfstak) specifiek zijn. Sektorniveau gelijk stellen aan bedrijfsniveau is alleen dan mogelijk, wanneer deze twee samenvallen: een volledig monopolie. De term 'bedrijfsspecifiek' kan dan overigens net zo goed vervangen worden door 'bedrijfstakspecifiek'.

Gaan we echter van de wat realistischer veronderstelling uit, dat er in een bedrijfstak meerdere bedrijven zijn (de niveaus vallen dus niet samen), dan levert dit bedrijfstakniveau tegelijkertijd een ontkrachting van de door hem geponeerde these. Wanneer immers bepaalde qualifikaties noodzakelijk zijn voor alle bedrijven in een bedrijfstak bestaat er tevens een gemeenschappelijk belang deze te verschaffen. Dit gemeenschappelijke belang kan dan - via bv. een organisatie aangekaart (De Vroom, Van Waarden, 1984a, 1984b) en eventueel met steun van de overheid - uitmonden in de oprichting van een gezamenlijke opleiding. Via een omslagstelsel dragen alle bedrijven bij aan de bekostiging ervan. Het voorbeeld hiervoor is natuurlijk het leerlingstelsel in o.a. de bouw (SVB), de grafische industrie (GOC) en de elektro (VEV). Op

deze wijze kunnen in bepaalde bedrijven algemeen overdraagbare qualifikaties bijgebracht worden.

Een situatie waarin eveneens de neiging bestaat om wel te investeren in algemeen overdraagbare qualifikaties is die van een tekort op de arbeidsmarkt, alhoewel hier nog sterker dan in het bovengemelde het gevaar van wegkopen bestaat. De recente automatisering in de metaal (invoering van CNC-machines) stelde diverse bedrijven voor het vraagstuk, de benodigde qualifikatie te verschaffen. Dit leverde echter het gevaar op, dat de opgeleiden weggekocht zouden worden door andere bedrijven. Ondanks dit gevaar is er opgeleid, waarbij globaal twee strategieën gevolgd werden, namelijk MTS'ers aantrekken dan wel het zittende personeel bijscholen (Alders, Christis, 1988, 112-114). Dit voorbeeld is daarom interessant, omdat de metaal in de literatuur genoemd wordt als een sektor, die op dit moment een ontwikkeling in de richting van bedrijfsspecificiteit doormaakt als gevolg van de toename van het belang van machinebesturingskennis, de selektiviteit van de diffusie van CNC-machines en het welhaast volledig ontbreken van standaardisatie van systemen (zie Ten Have, Vissers, 1987, 40). In weerwil van de opvatting over niet-overdraagbaarheid stellen de schrijvers: "Ook bij de vakman in de metaal, die bedrijfsspecifieke of zelfs machinespecifieke ervaring heeft met CNC-machines, treedt als gevolg van schaarste een vergroting van arbeidsmarktmogelijkheden [op][te signaleren]." (ibidem, 77, zie ook p.41). Een dergelijke dwangsituatie kan zich eveneens voordoen bij konjunkturele schaarste.

Bedrijfsspecifieke of beroepsspecifieke qualifikaties

Men kan hiertegen inbrengen, dat de analyse van de grotere bedrijfsspecificiteit van de metaal niet erg sterk staat. Immers, op voorhand is niet in te zien waarom de grotere nadruk op machinebesturingskennis een geringere overdraagbaarheid op de wat langere termijn met zich mee zal brengen; de diffusie van CNC-machines neemt toe met de tijd, waardoor ook een eind kan komen aan de gebrekkige standaardisatie. Bovendien hanteren Ten Have en Vissers het begrip 'bedrijfsspecificiteit' verkeerd. Als er immers mobiliteit mogelijk is, dan kan dat alleen maar inhouden, dat er wel sprake is van overdraagbare elementen.

Het tweede punt lijkt mij het meest principieel in theoretisch opzicht. Als Becker stelt, dat een werkgever wel bereid is in bedrijfsspecifieke, maar niet in algemeen overdraagbare kennis te investeren, dan moet een werkgever op voorhand weten wat de aard van de qualifikatie is. Hartog e.a. (1987, 87) maken een onderscheid tussen drie soorten menselijk kapitaal, te weten algemeen (aanwendbaar in elk beroep en/of in elk bedrijf, zoals algemene ontwikkeling, probleemoplossend vermogen, leidinggevende en bestuurlijke ervaring), beroepsspecifiek (uitsluitend aanwendbaar in het beroep of de funktie) en bedrijfsspecifiek.

Wil een werkgever dit kunnen bepalen, dan moet hij zeer goed op de hoogte zijn van de situatie in de verschillende bedrijven van zijn bedrijfstak èn in de

bedrijven, die niet tot zijn bedrijfstak behoren maar eventueel wel de door hem bijgebrachte qualifikatie kunnen benutten. Praktisch gezien lijkt deze veronderstelling niet erg realistisch.

Principieel is het mijns inziens onmogelijk. Immers, gegeven de afnemende algemeenheid zal het de werkgever niet duidelijk zijn, onder welk niveau hij de qualifikatie moet ordenen, omdat elke vaardigheid of kenniselement als een konkrete uitwerking van een algemenere vaardigheid opgevat kan worden. Het op de hoogte zijn van de grillen en nukken van een machine kan door een ander bedrijf als aanwijzing voor 'machinegevoel' gehanteerd worden; het funktioneren binnen een managementteam laat zich vertalen in vaardigheden als 'vermogen tot samenwerking' of 'sociale vaardigheden'. Omgekeerd worden algemene vaardigheden als leidinggeven gemeten aan de hand van eerder verrichte konkretere werkzaamheden[4]. Dit ligt tevens ten grondslag aan het paradoxale feit, dat Mintzberg de middelbare en hoge leidinggevende banen als bedrijfsspecifiek noemt terwijl Hartog e.a. 'leidinggeven' als algemene vaardigheid benoemen. Wanneer een bedrijf de werknemer alleen de voor dat bedrijf noodzakelijke vaardigheden bijbrengt, zal al snel gedacht worden aan een bedrijfsspecifieke training met alle gevolgen vandien (niet kunnen verzilveren e.d.). Anderzijds: 'Erkend wordt dat het verloop van werknemers tussen (ambachtelijke) bedrijven ook een (voor de werknemers) qualificerende funktie kan hebben, in die zin dat werknemers door mobiliteit over de bedrijven beter in staat zijn zich te qualificeren tot all-round vakman.' (Maas, Toppen, 1983, 86). Het is echter ook mogelijk dat men de ervaring in één bedrijf opdoet (Van Driel e.a., 1987, 153).

De door Ten Have en Vissers geformuleerde stelling is derhalve eveneens geen logische tegenspraak, maar verwijst naar hetzelfde probleem. Hier wordt het echter in relatie gebracht met de situatie op de arbeidsmarkt. Hoe weinig bedrijven ook een CNC-machine hebben en hoe gebrekkig gestandaardiseerd ook, de opgedane kennis en ervaring wordt op een algemener niveau gedefinieerd (niet 'ervaring met CNC-machine x of y' maar 'ervaring met CNC-machine in het algemeen'). Gezien de kontext van de uitspraak kan de stelling geformuleerd worden dat naar de mate waarin een tekort op de arbeidsmarkt bestaat de neiging bij werkgevers groter zal worden om de eisen in algemenere termen te gieten. Hoe groter het tekort, des te minder specificiteit bestaat. In het tegenovergestelde geval van een groot aanbod van arbeid zal de neiging bestaan, de opgedane ervaring als 'niet aansluitend' te bestempelen (vgl. de eis van 'direkte inzetbaarheid').

Omdat op theoretische gronden geen heldere scheidslijn te trekken is tussen de ene en de andere soort, lijkt mij het begrip niet bruikbaar voor analytische doeleinden. Theoretisch kunnen dan ook uitspraken over 'het toenemen van bedrijfsspecifieke eisen' en 'het belangrijker worden van bedrijfsspecifieke deelmarkten' niet hard gemaakt worden. De werkgever in Beckers theorie

4. Afgezien van houdingselementen als 'gevoel voor hiërarchie', 'discipline' e.d. is deze stelling waarschijnlijk niet van toepassing op ongeschoold werk.

zal dus nooit een beslissing tot investering kunnen nemen en evenmin wie dan ook een vaste arbeidsplaats aan kunnen bieden.

Loonkosten en het verlies van opleidingsinvesteringen

Daarmee komt het wegkopen van personeel door andere bedrijven als belangrijk punt naar voren: dit is ten allen tijde namelijk een mogelijkheid. In de praktijk gebeurt het dan ook (bv. Van Driel e.a., 1987, 86). Theoretisch levert dit het probleem op van de loonkosten.

Er wordt van uitgegaan, dat de werkgever zelf de kosten voor de bedrijfsspecifieke opleiding betaalt en niet de werknemer. Om voldoende leerlingen te kunnen krijgen, zal de werkgever dus het normale (markt)loon moeten bieden, wat gegeven het feit dat zij nog niet ingewerkt zijn boven hun produktiviteit zal liggen. Wil het bedrijf zich niet uit de markt prijzen, dan zal het dit teveel moeten verhalen op de ervaren werknemers, die dus relatief lager uitbetaald moeten worden. Met als gevolg, dat er een uittocht van ervaren werknemers naar andere bedrijven ontstaat (Ryan, in Osterman (ed.), 1984, 195).

In het recente verleden kregen Nederlandse leerlingen altijd een arbeidskontrakt met het daaraan gekoppelde loon. Laten we ervan uitgaan dat dit loon boven hun produktiviteit ligt. Heeft dit inderdaad tot gevolg, zoals de theorie stelt, dat de ondernemer zich uit de markt prijst? Dit hoeft absoluut niet het geval te zijn. Hij kan namelijk door zijn relatief lage loonsom op de afzetmarkt redelijk konkurreren en zo nog opdrachten voor zijn bedrijf in de wacht slepen. De winst mag dan wat lager zijn, maar een behoorlijk bestaan is mogelijk; een deel van de werknemers heeft zelfs een behoorlijke werkzekerheid.

De uittocht van goed opgeleide en ervaren werknemers is dan ook niet lastig, maar veeleer een noodzaak. Zou dat namelijk niet gebeuren, dan zouden zijn tarieven omhoog moeten en zou zijn konkurrentiepositie - die met name berust op de lage lonen - gevaar lopen.

Dit is een in o.a. de Nederlandse ekonomie al jaren bestaande struktuur in het ambacht en de kleine nijverheid. Gebrek aan doorstroming tijdens de ernstige recessie van '81-'83 had als gevolg dat het aandeel vaklieden op het totale personeelsbestand toenam. Hetgeen op zijn beurt hogere tarieven met zich meebracht (Maas, Toppen, 1983, 86). Dit punt speelt vooral bij kleine bedrijven, die tegen de grotere moeten konkurreren. In een dergelijk bedrijf wordt geïnvesteerd in als overdraagbaar gepercipieerde qualifikaties, het verloop van de ervaren werknemers is vrij hoog en de winstvoet laag. De ervaren werknemers zullen overigens niet altijd verdwijnen, omdat de arbeidsinhoud en -verhoudingen in het MKB wat gunstiger liggen dan in het grootbedrijf, waar de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden relatief beter zijn (Nijsen e.a., 1987, 69-70)[5].

5. In Nederland vindt de meeste mobiliteit binnen het MKB zelf plaats: driekwart van degenen die uit het MKB vertrekken blijft in het MKB (Braaksma, Gianotten, Verhoeven, 1987, 117-118).

Hoe zit dat met grote bedrijven onderling? Zoals eerder opgemerkt, investeren zij allang in overdraagbare qualifikaties (bv. Ford, 1927). Hun winstvoet lijdt er niet onder, daar de konkurrentie ingeperkt is door koncentratie dan wel kartels. In de praktijk ligt hun winstvoet daardoor zelfs hoger dan elders (Ryan, in Osterman (ed.), 1984, 208-209; Peeperkorn, 1987, 57-75; De Wolf, 1982, 538-542). Deze investering in opleiding, gepaard gaande aan goede arbeidsvoorwaarden (loon, promotiemogelijkheden; ofwel de interne arbeidsmarkt) zorgt verder voor inperking van de (externe) mobiliteit.

Daar grote bedrijven vaak interne scholingsfaciliteiten hebben en dus veelal in hun eigen behoefte voorzien is de behoefte aan mensen van buiten met een soortgelijke qualifikatie niet zo groot. Inbreuk maken op de gekreëerde interne markt door toch iemand van buiten aan te trekken levert vaak grote problemen op en zal dus niet zo snel gedaan worden.

In ieder geval: het bestaan van een mobiliteitsbelemmering geeft geen uitsluitsel over de aard van de qualifikatie. Weinig mobiliteit in het algemeen houdt niet automatisch de afwezigheid van de mogelijkheid daartoe in. Dat mogelijke loopbanen wel kunnen, maar niet moeten samenvallen met feitelijk voorkomende wordt aangetoond door Jehoel-Gijsbers aan de hand van een onderzoek uit de BRD. Hierin werd werkgevers gevraagd substitutiemogelijkheden aan te geven voor een aantal bouw- en metaalberoepen wat betreft qualifikatie. Toen de feitelijke loopbanen van Nederlandse bouwvakarbeiders hiermee vergeleken werden, bleken zij duidelijk hiervan te verschillen (Jehoel-Gijsbers, 1978, 79-81).

De konklusie moet dan ook luiden, dat konkurrentie ten allen tijde een mogelijkheid is, maar dat het niet altijd voor hoeft te komen. Tevens betekent dit, dat alle arbeidsplaatsen in principe zowel extern als intern opgevuld kunnen worden. Dat bedrijfsmobiliteit in de ene sektor signifikant vaker voorkomt dan in een andere hoeft dan ook niet verklaard te worden met bedrijfsspecificiteit van qualifikaties, maar kan evengoed toegeschreven worden aan verschillen in rechtspositiestrukturen en interne markten (in de bouw wordt bv. veel projektmatig gewerkt, in de metaal minder).

Statisch karakter van de theorie

Als vierde en laatste punt met betrekking tot de algemene theorie kan het statisch karakter genoemd worden. Langdurige arbeidsrelaties zijn veelal in juridische zin kontrakten voor 'onbepaalde tijd'. In werkelijkheid kunnen zij jarenlang duren, zelfs tot twintig jaar (OECD, 1987). Hoe langer arbeidsrelaties duren, des te groter de kans op veranderingen in technologie, in de personeelsbezetting e.d.

Door dit veranderingsproces gaan ook een groot aantal van de zogenaamde bedrijfsspecifieke qualifikaties verloren. Bij de invoering van een nieuwe machine zal de werknemer opnieuw moeten leren aan deze machine te werken; de oude, waarmee hij goed overweg kon, is afgedankt. Op elk van deze momenten van verandering heeft de aanwezige werknemer geen voordeel boven een die van buitenaf komt en kan de werkgever beslissen tot ontslag

en het aanstellen van een goedkopere kracht. De aanwezige werknemer wordt echter niet ontslagen, krijgt waarschijnlijk ook geen loondaling als gevolg van de senioriteitsregels. Ook het managementteam ondergaat veranderingen wegens pensionering, ziekte, verloop. De vestigingsplaats is evenmin een onveranderlijk gegeven.

Bedrijfsspecifieke qualifikaties worden dus niet alleen gegenereerd, maar ook vernietigd. En hoe langer de arbeidsrelatie duurt, des te groter het aantal veranderingen kan zijn. Deze konklusie laat tevens zien, dat de door Doeringer en Piore genoemde qualifikaties onmogelijk bedrijfsspecifiek genoemd kunnen worden. Er is in feite sprake van een machine-, team- en lokatiespecificiteit. Overplaatsing van een bewaker naar een andere vestiging van hetzelfde bedrijf (interne markt immers) maakt een nieuwe on-the-job training noodzakelijk.

Het enige wat echt bedrijfsspecifiek is zijn de investeringen, niet de qualifikaties. Bijgevolg kunnen ook de senioriteitsregels en de langdurige arbeidsrelaties niet verklaard worden uit de qualifikatie; deze regels gelden immers voor het zittende personeel, ongeacht of er veel of weinig verloop is, er een reorganisatie plaatsvindt e.d.. Om de qualifikatie hoeft het bedrijf het zeker niet te doen. Al met al zijn er op de hoofdpunten noch theoretisch, noch empirisch voldoende argumenten te vinden die Beckers theorie ondersteunen.

3. Onderwijs-arbeid: afstemming en homogenisering

Nochtans wordt in de onderwijs-arbeidsmarkttheorie veel gebruik gemaakt van het begrippenkader van Becker. Mag men de onderzoekers geloven, dan wordt het een steeds belangrijker fenomeen op de arbeidsmarkt, en niet alleen in de geschoolde handarbeid. Ook in het verzekeringswezen zou een ontwikkeling naar bedrijfsspecificiteit aan de gang zijn (Doorewaard, Huijgen, 1985).

Als oorzaken voor het ontstaan van bedrijfsdeelmarkten met bedrijfsspecifieke qualifikaties worden diverse faktoren genoemd: schaalvergroting met als gevolg differentiatie en hiërarchisering van de organisatiestruktuur, de arbeidsdeling binnen en tussen bedrijven en, daarmee samenhangend, de technologische ontwikkeling staan daarbij centraal (Van Hoof, Dronkers, 1980, 36-37/78). In het nu volgende zullen deze faktoren de revue passeren. De vraag luidt: vormen deze faktoren inderdaad een kracht in de richting van bedrijfsspecifieke deelmarkten of niet? Als eerste zal ingegaan worden op ontwikkelingen in het arbeidssysteem. Vervolgens zal de werking van de arbeidsmarkt aan de orde gesteld worden; tenslotte zal kort de afstemming onderwijs-arbeid(smarkt) de revue passeren.

Tendenzen in het arbeidssysteem: homogenisering.

Nemen we als eerste de technologische ontwikkeling. Doeringer en Piore

kennen hieraan een nogal belangrijke rol toe: daar de technologie steeds specifieker wordt, worden de arbeidsplaatsen ook steeds bedrijfsspecifieker met de overeenkomstige doorwerking in de qualifikatie (Doeringer, Piore, 1971, 16 e.v.). Belangrijk hierbij is wel, dat zij de ontwikkeling van de technologie analyseren als een volledig bedrijfsintern verlopend proces in grote ondernemingen en invloeden van buitenaf (bv. aankoop van nieuwe machinerie) als een variatie op dit patroon bestempelen (ibidem, 120). Zij gaan daarmee overigens impliciet wel uit van de stelling, dat de levensduur van de machinerie relatief lang is; snelle vervanging van machines maakt hun analyse minder realistisch. Nochtans laat de recentere analyse van Kayzel en Van Wel van de metaalindustrie zien, dat ook van buitenaf komende invloeden (aankoop CNC-machinerie) als een konstituerend element voor een bedrijfsspecifieke deelmarkt gezien wordt: 'Er is reden om aan te nemen, dat door de introduktie van nube-werktuigmachines (numerieke besturing) en daaraan gekoppelde systemen van gecomputeriseerde konstruktie, werkvoorbereiding, planning en voortgangskontrole de heterogeniteit binnen deze bedrijfstakken (t.w. metaalprodukten- en machine-industrie) alleen maar zal toenemen' (Kayzel, Van Wel, 1985, 53; zie voor de verzekeringssektor Doorewaard, Huijgen, 1985). Naast de onverwacht trage diffusie van CNC-machines is de technologische heterogeniteit ervan de basis voor deze voorspelling (ibidem, 43/58).

De term 'technologische ontwikkeling' is echter wat al te vaag. Immers, niet iedere technologie is even ingrijpend: in de ekonomische theorie wordt dit punt geattaqueerd met het onderscheid tussen enerzijds 'nieuwe technologische paradigma's' tegenover anderzijds de 'relatief brede stroom van dagelijkse vernieuwingen' (Kleinknecht, 1986, 7).

Deze tweedeling is weliswaar niet ontworpen met het oog op de onderwijsarbeidsmarkttheorie, maar maakt in ieder geval duidelijk dat niet iedere technologische verandering even belangrijk is. Kan namelijk bij de tweede soort de gegeven qualifikatie nog goed bruikbaar blijven, de eerstgenoemde kategorie levert eerder de mogelijkheid tot verregaande verandering. Kleinknecht (1986, 23-24) bestempelt de mikro-elektronika als een basisinnovatie (= nieuw technologisch paradigma) en we hebben hier dus een aardige casestudy voor dit probleem. Het nieuw geïntroduceerde kenniselement betreft alles wat te maken heeft met de bouw, programmering en het gebruik van komputers en de daarmee samenhangende automatisering; de verwachtingen over een algemeen hoger qualifikatieniveau waren hoog gespannen.

Centrale vraag is nu: leidt de grote automatiseringsgolf tot een grotere bedrijfsspecificiteit? Alleen al vanuit ekonomische wetmatigheden gezien is dit zeer twijfelachtig. Immers, een grotere diffusie van geautomatiseerde apparatuur brengt een toenemende standaardisatie met zich mee. In het afgelopen decennium is er op grote schaal geautomatiseerd waarbij de kapitaalkrachtige hiertoe het eerst overgingen; de kleinere volgden wat later waarschijnlijk mede door de inmiddels opgetreden prijsdaling (CBS, 1986, 1987; Spithoven, 1988, 188).

Ter afronding van de argumentatie kan opgemerkt worden, dat er absoluut geen sprake behoeft te zijn van een monopolie in de fabrikage en verkoop van dit soort machines om standaardisatie van machinerie en systemen te kunnen veronderstellen. Verschillende bedrijven zullen machines en systemen ontwikkelen, die in grote lijnen met elkaar overeenstemmen. Dit is op zich mede een effekt van de konkurrentie; men tracht immers de eigen markt te vergroten ten koste van de konkurrent.

De verdere technologische ontwikkeling wordt gevormd door de 'kleine dagelijkse verbeteringen'. Doeringer en Piore baseren zich, zoals boven opgemerkt, op dit proces om het ontstaan van bedrijfsspecificiteit aan te tonen. Volgens hen is het een algemeen principe, dat hoe meer taken een machine vervult, hoe minder efficiënt elke taak afzonderlijk gedaan wordt. Dwang tot het minimaliseren van kosten leidt er dan toe, dat door uiteenlegging de technologie steeds bedrijfsspecifieker wordt.

Dit is een nogal vergezochte bewering. De formulering van het principe wijst eerder in de richting van de introduktie van machinerie met slechts één funktie, oftewel tot verdere arbeidsdeling. Dit leidt tot het ontstaan van semi-/ongeschoolde arbeidsplaatsen (niet voor niets spreken zij over 'skill-saving' technologie [ibidem, 129]), die alle arbeidskrachten homogeniseert (vgl. Gordon e.a., 1984) in plaats van sterk specifiek maakt.

Daarnaast valt ook niet goed in te zien, waarom dit in het ene bedrijf anders opgelost zou worden dan in een ander; het principe formuleert immers geen uiteendrijvende kracht ten aanzien van bedrijven. Mocht dit in de praktijk wel zo zijn, dan, zoals opgemerkt, levert dat geen problemen op wat de werving van werknemers betreft op het gebied van qualifikatie. Tenslotte wijzen Doeringer en Piore er zelf op, dat minimalisering van kosten vaak ook leidt tot standaardisatie. Alles op bestelling moeten laten maken is veelal duurder dan gewoon op de markt kopen (Doeringer, Piore, 1971, 17). Zodat we moeten konkluderen, dat zij hun stelling niet waar weten te maken.

Wanneer eenmaal een nieuw paradigma geïntroduceerd is, werkt men langs dezelfde lijnen verder. In ekonomische termen: de verschillen tussen de jaargangen machines zijn gering. De werkgevers in de grafische industrie (Engbers, 1987, 18) merken hierover dit fenomeen op:

> *"Alle geïnterviewden zijn de mening toegedaan dat op (grafische) scholen geen up-to-date apparatuur aanwezig hoeft te zijn. In alle machines valt namelijk de lijn te ontdekken dat de basisprincipes niet veranderen. Zodoende kan er op alle apparatuur even goed basisvaardigheden aangeleerd worden."*

Met andere woorden: het leren bedienen van een specifieke machine als basis accepteren voor de ontwikkeling van een bedrijfsspecifieke qualifikatie doet onrecht aan de principiële gelijkheid van de machines onderling, zowel tussen de machines van verschillende producenten als in de tijd.

Tenslotte. Door de technologische ontwikkeling zelf wordt de qualifikatieproblematiek 'opgelost'. Door het gebruikersvriendelijker maken van de

apparatuur of 'idiotproof' is kennis van programmering overbodig aan het worden. In een rapport van het Direktoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening wordt dan ook een daling van het vereiste opleidingsniveau in de metaalindustrie voorspeld (Lelieveld e.a., 1986, 21; vgl. Van Driel e.a., 1987, 136 e.v.).

Wanneer de term 'bedrijfsspecificiteit' benut wordt als begrip om de afstand tussen onderwijs en arbeid als wezenlijk thema aan de orde te stellen dan is dit slechts te beargumenteren als een overgangsfenomeen bij de invoering van een basisinnovatie, die een nieuw kenniselement introduceert. Met de term 'bedrijfsspecificiteit' wordt hier dan niet bedoeld 'niet-overdraagbaarheid van qualifikaties', maar de verschillende niveaus van technologie en de uiteenlopende arbeidsdelings- en wervingsstrategieën die de bedrijven hanteren.

De tweede komponent van de als oorzaken voor bedrijfsspecificiteit opgevoerde faktoren is de organisatiestruktuur, te weten de differentiatie en hiërarchisering. Ook ten aanzien van deze faktor moet gekonkludeerd worden, dat deze als argument niet voldoet.

Hoe groter het bedrijf immers, des te verder de interne arbeidsdeling in het algemeen doorgevoerd is (Poutsma, Zwaard, 1987; Nooteboom, 1986, 274; Nijsen e.a., 1987, 67-70). Overdraagbaarheid van qualifikaties is derhalve geen probleem, wanneer het gaat om mobiliteit van klein/midden- naar grootbedrijf (zie boven) (vgl. Van Driel e.a., 1987, 149/153).

Wat de differentiatie tussen arbeidsplaatsen in het grootbedrijf aangaat dient bedacht te worden dat hoe sterker de arbeidsdeling is, hoe groter de kans is daardoor ongeschoolde funkties ontstaan. Bedrijfsspecificiteit kan dan gelijk gesteld worden aan ongeschoold werk. In weerwil van de theoretische verwachting is juist onder deze kategorie werknemers de mobiliteit het hoogst (Bakker (red.), 1981; vgl. ook Hund e.a., 1972, 1092; Hartog e.a., 1987, 44-48).

Men kan hier tegenin brengen, dat ongeschoolde banen geen qualifikaties bijbrengen of vereisen en dat daarom bovenstaande redenering spaak loopt. Niettemin voldoen ongeschoolde arbeidsplaatsen goed aan de definitie van bedrijfsspecifieke arbeidsplaatsen, zoals die door van Hoof en Dronkers gegeven wordt (Van Hoof, Dronkers, 1980, 37). Anderzijds achten Doeringer en Piore ook bij ongeschoold werk een 'specific skill component' mogelijk (Doeringer, Piore, 1971, 39). Zij spreken - net als van Hoof en Dronkers overigens - over de afbraak van vakarbeid tot half- en ongeschoold werk en hun theorie omvat uitdrukkelijk ook het ongeschoolde werk.

Tot slot wordt bij de oorzakelijke faktoren nog gesproken over de arbeidsdeling tussen bedrijven. Ongetwijfeld doelde men hier op de uitbestedings- en toeleveringsrelaties tussen bedrijven, zoals zij in Amerika al sinds lange tijd bestaan (Averitt, 1968, 49/63-72). De laatste tijd trekken ook die van Japan de aandacht (Vreeman, 1984, 7-24).

Deze netwerken waarbij de risiko's (bv. met betrekking tot voorraden) afgewenteld worden door het grootbedrijf op de toeleveranciers (doorgaans het MKB), zijn sinds enige tijd ook bekend in Nederland. Een bijzonder kenmerk van de Nederlandse situatie is, dat hier relatief veel bedrijven zich toeleggen op de produktie van een of enkele onderdelen. Verder blijkt dat men relatief technisch geavanceerde produktiemethoden benut (flexibele produktie-automatisering) (Nijsen e.a., 1987, 100-103). Op dit gegeven zijn de eerder genoemde argumenten van toepassing.

Wanneer er sprake is van een 'co-makership'-relatie, waarbij de toeleverancier zelf via R&D zijn produkt tracht te vernieuwen en te verbeteren, is doorgaans het personeelsbestand hoog geschoold. Qualifikatie- en mobiliteitsproblemen zijn in dit geval dus zeker niet te verwachten (zie NMB Bank, 1985).

Een tweede konsekwentie van het gestelde is dat het aanleren van vaardigheden in een bedrijf wel degelijk generaliseerbare kennis oplevert. Zelfs in een systeem, waar scholing in het bedrijf een belangrijke plaats inneemt (de VS volgens Thurow, 1975, 78-79) is behoorlijke beroepsmobiliteit op basis van qualifikatie mogelijk (zie voor een uitgewerkt artikel hierover: Ryan, in Osterman (ed.), 1984, 191-229; zie verder Alders, Christis, 1982, 107-108)[6].

De arbeidsmarkt als generaliserende instantie.

Het fundamentele punt hier betreft de over het algemeen vrij beperkte definitie die men aan het begrip 'aansluiting' geeft, wanneer men spreekt over het 'niet kunnen vinden van een aansluitende baan' in de bedrijfsspecifieke deelmarkt (bv. Van Hoof, Dronkers, 1980, 111).

Aansluiting is in de gangbare ideeën een homogeniteit: arbeidsplaats A annex qualifikatie= arbeidsplaats B annex qualifikatie. Volgens deze lijn van denken betekent een goede aansluiting homogeniteit van arbeidsplaatsen over de bedrijven heen en homogeniteit in de tijd. De vakspecifieke deelmarkt is de deelmarkt, waarop deze definitie toegesneden is. De term 'overdraagbaarheid' van qualifikaties is eveneens op de vakdeelmarkt geënt: wat een persoon moet weten en kunnen voor bedrijf A moet hij ook weten en kunnen voor bedrijf B.

Wanneer we teruggrijpen op de eerder genoemde voorbeelden van bedrijfsspecificiteiten dan zien we, dat de voorbeelden erg detaillistisch zijn en daardoor enigszins willekeurig aandoen. Het ene managementteam bestaat onweerlegbaar uit andere personen dan een ander managementteam, maar dat geldt toch ook voor een groep bouwvakkers die een huis aan het bouwen zijn. Waarom zou het in het ene geval een belemmering tot mobiliteit zijn en een reden om een vaste arbeidsplaats aan te bieden en in het andere geval niet? Over het algemeen wordt namelijk geen reden gegeven, waarom een

6. Thurow lijkt het belang van opleiding in het bedrijf enigszins te overschatten. Veel beroepsopleidingen in de VS vinden wel via, maar niet in het bedrijf plaats. Uiteindelijk vindt 15% in het bedrijf plaats, tegenover 54% via staatsinstellingen en 31% via privéscholen. Wel zijn er grote verschillen per beroepsgroep (Ryan, in Osterman (ed.), 1984, 207).

dergelijke specificiteit op de ene arbeidsmarkt wel en op de andere niet speelt. Per beroepsgroep verschillende specificiteiten identificeren als belangrijk levert geen oplossing, omdat dan alle banen bedrijfsspecifiek zijn en het begrip bijgevolg zijn verklaringskracht verliest.

Deze visie lijdt dan ook schipbreuk wanneer men te maken krijgt met arbeidsplaatsen, die niet onmiddellijk te bestempelen zijn als homogeen en die daarenboven nog aan verandering onderhevig zijn. De aanwezigheid van verschillende jaargangen machines in bedrijven binnen dezelfde bedrijfstak levert dan inderdaad automatisch problemen op. Zo beschouwd is de aansluitingsproblematiek met name een theoretische kwestie met als thema, hoe de dynamiek van de arbeidsmarkt te analyseren.

Zoals reeds eerder is aangegeven, zijn de qualifikaties generaliseerbaar vanwege de vrij grote gelijkheid van machines onderling. Bovendien - en ook dit is in het voorgaande al kort genoemd - is de arbeidsmarkt een generaliserende instantie: elke handeling valt op te vatten als de konkrete uitdrukking van een algemenere vaardigheid. Mijns inziens blijkt dit vooral uit de kategorie 'ervaring'. Wanneer 'werkervaring' geëist wordt en zeker in het geval van 'specifieke werkervaring' - een tegenwoordig veel gestelde eis (Van Ours, De Voogd-Hamelink, 1988, 16-17) - generaliseert de vragende werkgever de in een ander bedrijf opgedane kennis en ervaring naar zijn eigen bedrijf toe[7].

Wat algemener gesteld: wanneer een werkgever een nieuwe arbeidskracht nodig heeft, dan wil hij een goede. Hoe weet hij dat een sollicitant zal voldoen en een redelijke produktiviteit heeft, de kantjes er niet af loopt, op tijd komt e.d.? In het algemeen weet hij dat ook niet en hij zal dus naar manieren zoeken om zijn onzekerheid zoveel mogelijk te verkleinen. Om toch iets te kunnen zeggen over de produktiviteit worden algemene produktiviteitsindikatoren benut als opleiding, leeftijd e.d. èn de kennis en ervaring, die iemand in het verleden in een andere kontext (organisatie) opgedaan heeft. Met andere woorden: men generaliseert datgene wat eerder en elders gebeurd is naar het hier en de toekomst toe. Zonder een dergelijke generalisatie zou niemand meer een passende baan kunnen vinden. Het selektieprobleem is met andere woorden een generalisatieprobleem. Derhalve is de arbeidsmarkt een generaliserende instantie bij uitstek. Het hierboven gestelde is overigens zeker niet nieuw - de screeningstheorie is immers al vele jaren bekend (vgl. Van Hoof, Dronkers, 1980, 55-56).

Op de zogenaamde bedrijfsspecifieke deelmarkt is logischerwijs een dergelijke generalisatie ook mogelijk, zoals we gezien hebben. Nochtans blijft er een bepaalde mate van onzekerheid bestaan; in die zin is het een enigszins problematische kategorie (vgl. Vissers, Groot, 1988, 65-66)[8].

---

7. De onzekerheid m.b.t. de kapaciteiten van de nieuwe werknemer kan bovendien verminderd worden door het vragen van referenties.

8. De behoefte aan vakkrachten werd door van Hoof en Dronkers ook wel vertaald als 'behoefte aan leervermogen'. Hoe dan ook lijkt mij, dat de door hen geïdentificeerde bedrijfsdeelmarkt qua loopbaanstruktuur in het geheel niet hoeft te verschillen van de vakdeelmarkt, hetgeen zij zelf overigens opmerken (Van Hoof, Dronkers, 1980, 68/80). De betekenis van het onderscheid vervalt m.i. hiermee.

De rol van het onderwijs: de geïnstitutionalisseerde doorbreking van de arbeidsdeling

De stelling van de onderzochte theorie luidde, dat vanwege de bedrijfsspecificiteit er waarschijnlijk geen aansluitende opleiding in het externe onderwijssysteem aanwezig zou zijn. Bedrijven zouden dit ondervangen door te steunen op bedrijfsinterne leerprocessen zoals on-the-job training. Met andere woorden: de struktuur van het onderwijssysteem is ook een onderdeel van het probleemveld[9].

Het postulaat van bedrijfsspecifieke qualifikaties komt oorspronkelijk uit de VS. Mogelijkerwijze heeft dit te maken met de aard van het onderwijssysteem in de VS: beroepsonderwijs is daar nauwelijks onderdeel van het reguliere, door de overheid gesubsidieerde onderwijssysteem en vindt voornamelijk via of in bedrijven zelf plaats (vgl. Thurow, 1975, 78-79) (alhoewel dit enigszins overdreven is: zie noot 7).

Dit element maakt het ook zo opvallend, dat deze theorie in Nederland ingevoerd is. In Nederland immers bestaat een uitgebreid stelsel van beroepsopleidingen als onderdeel van het regulier dagonderwijs. Hetgeen inhoudt, dat veel van de zogenaamde beroepsvaardigheden hier niet via of in het bedrijf aangeleerd worden[10].

Bovendien wordt er door het bedrijfsleven, met name nu de mogelijkheden daarvoor verruimd zijn, invloed op het onderwijs uitgeoefend (onder andere via stages, via het docentenkorps [Haanstra e.a., 1988, 52-57], en via de bestuursstruktuur [VMTS, 1985, 1987]), zodat de aanname van een grote kloof tussen onderwijs en arbeid wat overdreven aandoet.

Een laatste belangrijk punt in deze relatie is het wetenschappelijk onderzoek. Veelal tracht men door middel van schoolverlatersonderzoeken een betere afstemming op de arbeidsmarkt te verkrijgen (bv. Van der Velden e.a., 1986; GITP, 1982). De methode is hierin wezenlijk. Men analyseert funkties over

---

9. De argumentatie hier is gericht op de struktuur van het beroepsonderwijs: er is m.a.w. geabstraheerd van de verdeling in de uitstroom. Een grote toename in de uitstroom van algemeen opgeleiden levert logischerwijs problemen op; de term 'bedrijfsspecificiteit' is hierop niet van toepassing.

10. Van Hoof en Dronkers verwijzen in hun kopstudie veelal naar de studie van Lutz en Sengenberger, die de situatie in de BRD onder de loep namen. Evenals in de VS wordt het beroepsonderwijs daar sterk gedomineerd door het bedrijfsleven via het duale systeem. Dit systeem verschaft algemeen erkende diploma's. Als gevolg van het grote verloop dat in de jaren 60 ontstond door de gespannen arbeidsmarkt en het verlies aan opleidingsinvesteringen dat dit met zich meebracht beperkten de bedrijven het verlies door opleidingen van een lager niveau te kreëren. Hierdoor haalden de leerlingen het erkende diploma niet meer (Harten, 1974, 55; Sengenberger, 1987, 171). Het begrip 'bedrijfsspecificiteit' lijkt met andere woorden dus niet zozeer op de inhoud van de kwalifikatie, maar op de maatschappelijke erkenning te slaan. In Nederland is met name de inhoud van de kwalifikatie voorop gesteld. Maar ook wanneer de situatie in de BRD als uitgangspunt genomen wordt is de overname van de theorie opvallend. Het bedrijfsleven heeft in Nederland vergeleken met de VS en de BRD duidelijk minder invloed op het onderwijs. Het beroepsonderwijs wordt immers van staatswege vastgesteld en staat, in tegenstelling tot de BRD, los van de bedrijven (het leerlingstelsel is hier lang niet zo sterk ontwikkeld). Wat de bedrijven in de BRD wel konden doen, daartoe waren zij in Nederland niet in staat.

diverse bedrijven en fabriceert uit de gewonnen gegevens een soort Grootst Gemene Deler. Het PCBB heeft voor dit doel zelfs een speciaal instrument ontwikkeld in het kader van het Mantelprojekt.

Een opleiding generaliseert dus ten aanzien van de bedrijven en instellingen, waarheen haar afgestudeerden gaan. Zelfs het opleidingssysteem dat de arbeidsplaats als leermiddel centraal stelt en dus als eerste het gevaar zou kunnen lopen van een te sterke afstemming op een bedrijf, het leerlingstelsel, heeft algemene eisen geformuleerd waaraan theorie- en praktijkdeel moeten voldoen. Indien het bedrijf niet in staat is alle praktijkonderdelen te verzorgen - en dat is met name in de grotere het geval vanwege de grotere arbeidsdeling - wordt er gezocht naar kompensatiemogelijkheden (Sol, Toppen, 1981, 104-105), bijvoorbeeld in de vorm van een regionale stichting dan wel een bezoek aan het opleidingscentrum. Anders gezegd: een opleiding doorbreekt de arbeidsdeling binnen en tussen bedrijven. Dit is ook noodzakelijk. Van te voren is immers niet bekend, in welk bedrijf een afgestudeerde terecht zal komen. Bovendien behoren jongeren tot de meest mobiele groepen op de arbeidsmarkt: het bedrijf waar ze uiteindelijk langdurig zullen verblijven als werknemer zal naar alle waarschijnlijkheid niet het bedrijf van intrede zijn.

Nemen we wederom de automatisering als voorbeeld. In de afgelopen vijf jaar is deze tot een algemeen verschijnsel geworden. Via een onderzoek van de COB/SER bij een aantal geavanceerde bedrijven en instellingen werden eisen aan het onderwijs geformuleerd. Deze eisen zijn gericht op algemeen en breed opgeleide leerlingen, de meesten krijgen in hun werk immers te maken met automatisering als gebruiker van de apparatuur (COB/SER, 1986, 47-48).

De methode heeft tot gevolg, dat aan het onderwijs de eis gesteld wordt vrij algemeen toepasbare qualifikaties bij te brengen. De konsekwentie is dat de bijgebrachte qualifikaties grotendeels, maar niet volledig met gegeven funkties samenvallen. Ergo zullen er frikties bestaan tussen opleiding en arbeid, deze kunnen wat groter dan wel wat kleiner zijn, maar een zo grote en toenemende kloof kan als gevolg de gehanteerde methode niet aanwezig zijn.

Verder komt de algemene funktie van het onderwijs nog tot uiting in het tijdstip, waarop het ingeschakeld werd. Pas toen de automatisering een wat algemener verschijnsel werd, werd het interessant het onderwijssysteem in te schakelen[11]. Al met al verzorgt het onderwijssysteem voor alle bedrijven geldige en wat meer of minder passende qualifikaties. De wettelijke eisen welke aan opleidingen gesteld worden en de formalisering van de verschillende studierichtingen tot en met het bewijs van afstuderen - i.c. het di-

11. Dit voorbeeld impliceert niet, dat in het algemeen het onderwijs achterloopt vergeleken met de arbeidsmarkt. Integendeel, wat vernieuwingen aangaat zijn bedrijven juist sterk afhankelijk van het onderwijs, met name van de universiteit. Afgestudeerden van deze opleidingen beginnen wel een - veelal technologisch geavanceerd - bedrijfje. Bovendien, omdat onderwijs en ekonomie aparte subsystemen zijn bestaat de mogelijkheid, dat de verspreiding van kennis in het onderwijs sneller gaat dan in de ekonomie. Zo kan een bepaalde onderwijsrichting inspelen op de automatisering terwijl een gegeven bedrijfstak nog moet beginnen met investeren en de vraag daar dus nog moet gaan ontstaan.

ploma - maken het mogelijk, te spreken van geïnstitutionaliseerde qualifikaties.[12]. Dit vormt tevens een inperking: wat gebeurt er namelijk met die kennis, waarvan men geen schriftelijk bewijs kan overleggen en die vaak op informele wijze verzameld is? Juist iets als on-the-job training is te kenschetsen als 'niet-geïnstitutionaliseerde qualifikatie' - en dat staat centraal in de theorie van bv. Doeringer en Piore. Dit zou eventueel een bron van mobiliteitsbelemmering kunnen zijn, aangezien deze kennis veel moeilijker te verzilveren is.

Doeringer en Piore beschrijven de on-the-job training (ibidem, 18 e.v.) als een informeel proces van 'leren door doen', dat verder gekenmerkt wordt doordat het nauwelijks te scheiden is van produktie en verder over het algemeen erg goedkoop is. Tijdens de produktie leert men. Gegeven deze kenmerken mag men zich echter ook afvragen, wat de uitspraak, dat men deze qualifikaties op de arbeidsmarkt niet kan verzilveren, nu eigenlijk inhoudt. Veel van de door Doeringer en Piore genoemde voorbeelden betreffen namelijk simpele routine-arbeid (de juiste 'speed and accuracy' aanleren, zie p.16), dat wil zeggen ongeschoold werk. Dit zeggen zij overigens ook met zoveel woorden: vakarbeid wordt vervangen door half- en ongeschoold werk, waarbij de 'specific skill component' groeit (ibidem, 39).

Dat de lopende band voor beginners wat aan de snelle kant is, zal niemand ontkennen (bv. Levison, 1975, 66-68). Maar dit soort aanpassing tot qualifikatie verheffen doet wat overdreven aan. De karakterisering van on-the-job training als informeel, osmose e.d. laat dan ook zien, dat de term 'opleiding' - en daarmee verbonden 'scholingskosten' - de zaak mooier voorstelt dan hij is. De kosten zijn ook laag, aldus Doeringer en Piore, en we mogen ons derhalve afvragen, of er inderdaad zoveel te verzilveren is op de arbeidsmarkt. Vergelijkt men dit immers met de kosten van andere opleidingen als LBO e.d. dan vallen zij in het niet.

De kwestie van het kostenvraagstuk wordt verder ernstig gekompliceerd door de opmerking, dat deze in de praktijk moeilijk te scheiden zijn van de produktiekosten (lagere produktiviteit, schade aan de machine e.d.) (ibidem, 21). Als het op makroniveau (bedrijf) al moeilijk te berekenen is (zie de schattingen op p.116, Doeringer, Piore, 1971), is het doorgaans op individueel niveau onmogelijk - en dat is toch het niveau dat bij bedrijfswisseling relevant is.

In onderzoekstermen blijven we verder zitten met een praktisch onbewijsbare stelling. In het literatuuroverzicht is bovendien al de verscheidenheid in visie van de verschillende schrijvers aan de orde gekomen inzake de on-the-job training: sommigen achten het bijbrengen van algemenere qualifikaties met deze methode wel mogelijk. Hetzelfde geldt voor bedrijfskursussen. In het algemeen lijkt het erop, dat men al snel 'bedrijfsspecifieke qualificering'

12. Vanuit dit gezichtspunt is de preokkupatie van de onderwijs-arbeidsmarkttheorie met vakdeelmarkten begrijpelijk: dit is het soort markt, dat het beste bij de afgeleverde standaardkwalifikatie past (de banen in de diverse bedrijven tonen onderling weinig verschillen).

gelijkstelt aan 'bedrijfsspecifieke qualifikatie' (vgl. Ten Have, Vissers, 1987, 45)[13].

4. Dynamiek door immobiliteit

In de voorafgaande twee paragrafen is een poging gedaan om de waarde van de theorie rond bedrijfsspecifieke qualifikaties te bepalen. In paragraaf 2 werd het algemene theoretische kader besproken. De konklusie hiervan luidde, dat de theorie niet kan verklaren wat zij verklaren wil.

In paragraaf 3 werd uitgebreid aandacht besteed aan de konkretere analyses van arbeidsmarktontwikkelingen. De konklusie hiervan luidde, dat de faktoren die genoemd worden als oorzaken voor het ontstaan (de toename) van bedrijfsspecifieke deelmarkten het generale (generaliserende) moment teveel veronachtzamen. Dit werd beargumenteerd aan de hand van ontwikkelingen in het arbeidssysteem (homogenisering), het funktioneren van de arbeidsmarkt (generaliserende instantie) en de rol van het onderwijs (geïnstitutionaliseerde doorbreking van de arbeidsdeling). Reeds eerder is opgemerkt, dat de problemen mogelijk voor een groot deel voortvloeien uit de dynamiek van de arbeidsmarkt: het gehanteerde begrippenkader is niet adekwaat om processen te analyseren. In het onderstaande zullen een paar suggesties ten aanzien van dit punt gedaan worden.

Specificiteit en belemmering

Een kernpunt in de theorie van bedrijfsspecifieke qualifikaties is de veronderstelling, dat bedrijfsspecifieke kennis elders niet bruikbaar zou zijn. Deze gelijkstelling is enerzijds gedikteerd door het te verklaren probleem: de langdurige arbeidsrelaties en de vaak optredende sociale daling bij bedrijfsmobiliteit (vooral in de VS is dit laatste het geval; zie Haller, Krause, 1985, 599; Kappelhof, Teckenberg, 1987, 325). Anderzijds ligt hieraan de opvatting over 'aansluiting' ten grondslag, die als referentiepunt de vervangingsvraag op de vakdeelmarkt heeft. Deze vakdeelmarkt wordt met name gekenmerkt

13. Vanuit het arbeidssysteem zelf bestaat er overigens de drang dit soort informeel verzamelde kennis te veralgemenen over de bedrijven heen en daarmee tevens te externaliseren en institutionaliseren. Ten eerste wordt er al lange tijd op gewezen, dat de technologische ontwikkeling 'learning by doing' tendentieel onmogelijk maakt (Harten, 1977, 34; Van Hoof, 1986, 21). Het logisch gevolg is hiervan, dat men de opleiding scheidt van de produktie; dit betekent veelal dat een aparte opleiding ontstaat, bv. in het kader van het leerlingwezen (bv. CNC-machinebesturing). Daarnaast wordt wat de bedrijfskursussen aangaat door van Hoof gewezen op de toenemende tendens tot het uitbesteden van opleidingen door bedrijven aan o.m. scholingsinstituten (Van Hoof, 1986). We zijn hiermee terug bij de eerder genoemde 'basisvaardigheden', die het onderwijs bijbrengt; deze twee faktoren hebben het gevolg, dat deze informele kennis tot geïnstitutionaliseerde kwalifikatie gemaakt wordt (bv. AMBI). Kommercialisering zal deze generale opstelling van het onderwijs geenszins teniet doen; men stelt wel, dat door kommercialisering het onderwijs kursussen 'op maat' zal gaan maken. Mijns inziens zal het tegenovergestelde optreden: indien een opleidingsinstelling als kommercieel bedrijf gaat opereren zal deze een gemaakte kursus zo vaak mogelijk proberen te verkopen (lagere produktprijs, hogere winst). kommercialisering dwingt op deze wijze tot generalisatie. Wanneer het door de staat gesubsidieerde onderwijs de opleidingsmarkt opgaat zal logischerwijs ook gegeneraliseerd worden.

door het statische karakter ervan (Van Hoof, Dronkers, 1980, 53). De bouwnijverheid (timmerlieden, metselaars) staat veelal model voor deze marktsoort. De recente automatisering heeft deze beroepen nauwelijks beïnvloed.

Wanneer er echter ontwikkelingen optreden, komt de gangbare definitie van aansluiting enigszins in het ongerede (alhoewel dit betrekkelijk is, zie par.3). De crux van het probleem is gelegen in de gelijkstelling van 'specificiteit' met 'belemmering'. In theorie is het echter mogelijk, dat specifieke kennis indifferent is wat mobiliteit betreft of juist positief.

De vraag kan opgeworpen worden, of specificiteit (d.w.z. de kennis waarover een werknemer in bedrijf A beschikt is niet aanwezig in bedrijf B) een probleem is. Dit kan integendeel zelfs positief werken. Wanneer een bedrijf een voorsprong behaalt op een konkurrent dan wel in het algemeen als een gevaarlijke konkurrent bekend staat vormt de kennis - en deze is in dit geval specifiek - een zeer gewild artikel in de konkurrentieslag. Mobiliteit is dan zeer goed mogelijk (voor een deel is dit 'head-hunting', vgl. Sohn-Retel, 1975, 43-45; zie ook het konkurrentiebeding: Arbeidswetgeving, 1977, 8). Langdurige arbeidsrelaties kunnen vanuit dit oogpunt geïnterpreteerd worden als een gevolg van goed overdraagbare kennis. Zij weerspiegelen dan een geslaagde strategie van het tegengaan van mobiliteit op basis van de specifieke kennis (hetgeen het geval is in Japan, zie Soete, 1988, 62, noot 4).

Geredeneerd vanuit het voorbeeld van de automatisering betekent dit, dat specificiteit (d.w.z. ervaring met automatisering op het moment dat deze nog nauwelijks geïntroduceerd is) een riante positie impliceert. Dit kan op de arbeidsmarkt het effekt hebben, dat de bedrijfsmobiliteit tot nul daalt. Deze zeer gewilde arbeidskrachten zullen in plaats van te solliciteren als werknemer zich als kleine zelfstandigen gaan vestigen: zij kunnen dan immers meer verdienen. Zij zullen van diverse bedrijven opdrachten aannemen en uitvoeren en zijn dientengevolge als zeer bedrijfsmobiel aan te merken. Hun mobiliteit komt echter niet als bedrijfsmobiliteit in de statistieken, die immers slechts kijken naar de juridische kategorie 'werknemers in loondienst', maar als een wijziging in de bedrijfstakkenstruktuur zoals een toename van adviesbureaus in de zakelijke dienstverlening. Een blik op de AKT-cijfers leert, dat de zakelijke dienstverlening in de periode '79-'85 gegroeid is van 3,7% naar 4,5% van de beroeps- bevolking (vgl. Nijsen e.a., 1987, 202-203)[14].

Het betreft hier dus kennis, die in een bedrijf niet aanwezig is maar wel voor dat bedrijf een hoge gebruikswaarde heeft. Hier is derhalve geen sprake van overdraagbaarheid, ook niet in de wat ruimere zin van 'basisvaardigheden'. Ofwel: kennis hoeft niet overdraagbaar te zijn (vervangingsvraag), maar kan daarentegen wel heel bruikbaar zijn. De gangbare definitie van aansluiting voorziet niet in een dergelijk geval; de term 'bruikbaarheid' kan voor dit fenomeen gebruikt worden. Wanneer in een bedrijf kennis aanwezig is die

14. Uitbesteding van werk heeft uiteraard ditzelfde effekt tot gevolg. In het algemeen is een belangrijk deel van de bedrijfs- (en beroeps)mobiliteit in de vorm van zakelijke dienstverlening 'verborgen'. Hetzelfde geldt onder andere voor de kategorie van uitzendwerk (vgl. Spithoven, 1988, 81-83).

zeer waardevol is voor de konkurrent(en), dan zal de konkurrentie er voor zorgen dat deze al spoedig wijd en zijd verspreid is (vgl. Romein, 1976, 40-89). De ontwikkeling laat als beginpunt dus specificiteit (bruikbaarheid) en als eindpunt homogeniteit (overdraagbaarheid) zien. In het voorbeeld van de metaalindustrie (CNC-bedieners) hebben we al gezien, dat een dergelijke specificiteit zeer bruikbaar geacht werd in andere bedrijven.

Arbeidsmarkt en kennismarkt

In hoeverre vervult de arbeidsmarkt de rol van verspreider van specifieke kennis, dat wil zeggen kennis die in een gegeven bedrijf niet aanwezig is maar wel zeer nuttig is om met de konkurrenten gelijke pas te houden?

Ofschoon er wel degelijk iets als 'head-hunting' plaatsvindt, mag de rol van de arbeidsmarkt in dezen niet overschat worden. Een markt die zich immers kenmerkt door een grote dynamiek, waarop met andere woorden een grote mate van vernieuwing van processen en/of produkten plaatsvindt, heeft uit de aard der zaak veel te maken met specifieke kennis. Het is echter volstrekt onmogelijk om deze kennis aan te schaffen via de dragers ervan, de werknemers. Een bedrijf dat hiertoe wel zou overgaan zou al snel over de kop gaan, omdat al deze dure werknemers niet te betalen zijn - die het toch weg moet kopen bij de konkurrent. Bovendien is het aantal specificiteiten te groot[15]. De goedkoopste oplossing is om via andere informatiekanalen zoals exkursies, kursussen, het produkt van een konkurrerend bedrijf en vakbladen het zittende personeel op de hoogte te houden van de nieuwste ontwikkelingen (Hövels, 1985, 32; Nijsen e.a., 1987, 107). Onder dynamische omstandigheden is de arbeidsmarkt dus niet tegelijkertijd kennismarkt, iets wat op een statische eerder het geval kan zijn.

Enige nu bekende empirische gegevens tonen aan, dat veel basisinnovaties plaatsvinden in grote bedrijven. Zij doen veel aan scholing van de zittende werknemers. Ook het innovatieve MKB gebruikt veel van de opgesomde informatiekanalen in tegenstelling tot het niet-innovatieve MKB (Nijsen e.a., 1987, 107).

Naast het veelvuldige gebruik van andere informatiekanalen kenmerkt het grootbedrijf zich door een grote interne markt en veel langdurige arbeidsrelaties. De opleidingssamenstelling van het personeel is hoog (MBO-HBO). Qua opleidingssamenstelling lijkt het innovatieve MKB op het grootbedrijf. Of er ook relatief veel langdurige arbeidsrelaties zijn is onduidelijk. Wel kan gesteld worden dat dit waarschijnlijk is. Immers, veel van het innovatieve MKB (en het grootbedrijf) is te vinden in de zogeheten 'expansieve fase van de levenscyklus' van een bedrijfstak. In deze fase is er sprake van een snel groeiende markt, weinig konkurrentie en dus een hoge winstgevendheid (ibidem, 107, vgl. ook 89-90). Financieel gezien is het dus zeker mogelijk, mede ook vanwege hun gerichtheid op de langere termijn.

---

15. Het produkt van een innovatieve markt is bovendien vaak een patent. Geheimhouding komt derhalve veel voor.

In de neergaande fasen van de levenscyklus (ibidem, 86) (fase 3: stagnerend t/m 6: sterk teruggaand) wordt minder gebruik gemaakt van een aparte 'kennismarkt'. Er zijn weinig innovaties op de markt, veel konkurrenten en de winstgevendheid is laag. De weinige innovatie die plaatsvindt is doorgaans te vinden in het middenbedrijf. Het MKB handhaaft zich in deze fasen vrij redelijk. Met name in deze latere fasen zullen arbeidsmarkt en kennismarkt meer kunnen en gaan samenvallen (ibidem, 86-89/105). Men kan immers gemakkelijker op de externe markt leunen; bijzondere ontwikkelingen zijn nauwelijks te verwachten. De opleidingssamenstelling van het personeel is gemiddeld lager dan in de eerdere fasen (LBO-MBO).

In deze fasen zal er sprake zijn van een zich uitkristalliserende vakdeelmarkt. Immers, de benodigde kennis is veel meer een konstante dan in de eerdere fasen, zodat veel gemakkelijker externalisering van opleiding mogelijk is. Gezien de gemiddeld lagere winstvoet zal de druk hiertoe ook groter zijn.

Samenvattend: een 'bedrijfsspecifieke deelmarkt' is te vinden in de eerdere, innovatieve fasen van de levenscyklus, terwijl een vakdeelmarkt meer in de latere stagnerende fasen te situeren is. Daarbij lijken de langdurige arbeidsrelaties in de 'bedrijfsspecifieke deelmarkt' hard nodig te zijn. Een verandering of vernieuwing stuit immers bij veel werknemers op argwaan en weerstand in verband met de mogelijke gevolgen voor hun rechtspositie - een bekende klacht van werkgevers. Althans een deel van de werknemers zal enige garantie moeten hebben, wil een innovatie überhaupt doorgevoerd kunnen worden. In de vakdeelmarkt speelt dit punt veel minder. Anderzijds fungeert de arbeidsmarkt in een innovatieve sektor niet zozeer als kennismarkt.

5. Slot

De gangbare Human-Capital-theorie is al met al niet in staat een aantal belangrijke fenomenen op de arbeidsmarkt te verklaren. Zij schiet tekort op thema's als interne markten en segmentering. Het meest vruchtbaar lijken de benaderingen, die enerzijds de ekonomische struktuur en anderzijds de belangenkonflikten tussen (delen van) werkgevers en werknemers (ten opzichte van elkaar en onderling) centraal stellen (vgl. Gordon e.a., 1984; Sengenberger, 1987).

Literatuur

Alders, B. & Christis, J., 1988, Technologie, organisatie en arbeidsmarkt. Functieveranderingen en recruteringsstrategieen in de Nederlandse industrie, *Tijdschrift voor Politieke Ekonomie*, 11/2, 97-121.

Arbeidswetgeving, 1977, 4e druk, Kluwer, Deventer.Averitt, R.T., 1968, *The dual economy. The dynamics of American industry structure*, Norton & Co., New York.

Bakker, N., 1981, *Ongeschoolde arbeid: ga er (maar) eens aanstaan!* Verslag van het 'Onderzoek Ontwikkeling Ongeschoolde Arbeid'. Nijmegen, ITS.

Becker, G.S., 1964, *Human Capital*, New York.

Bergeijk, C.van en A. de Grip, 1986). Bestaan en ontwikkeling van interne arbeidsmarkten in Nederland, *Sociaal Maandblad Arbeid*, juni, 437-498.

Betrieblicher Sozialpolitik deutscher Unternehmen seit dem 19. Jahrhundert, 1978, *Zeitschrift für Unternehmensforschung*, Beiheft 12. Wiesbaden, Franz Steiner Verlag.

Braaksma, R.M., Gianotten, H.J. en W.H.J. Verhoeven, 1987, *Midden- en kleinbedrijf in de markt. Een sterkte-/zwakteanalyse van de produktiestructuur*, Zoetermeer, EIM.

CBS, 1979, *Arbeidskrachtentelling 1979*, Den Haag, Staatsuitgeverij.

CBS, 1986, *Automatiseringsstatistieken. Overheidssector 1983-1984*, Den Haag, Staatsuitgeverij.

CBS, 1987, *Arbeidskrachtentelling 1985*, Den Haag, Staatsuitgeverij.

CBS, 1987, *Automatiseringsstatistieken. Industriële automatisering 1984-1986*, Den Haag, Staatsuitgeverij.

COB/SER, 1986, *Nieuwe technologieen: veranderingen in bedrijf en onderwijs.* Onderzoeksrapport inzake de afstemming tussen nieuwe ontwikkelingen in beroepspraktijk en het informatica-onderwijs op MAVO, HAVO, LEAO, LHNO, LTO, MTO, MLO en MDGO, Den Haag.

Corpeleijn, A.W.F., 1980a, *Overgangen op de arbeidsmarkt. Personeelsverloop, gedwongen ontslag en wisseling van bedrijfsklasse*, CBS, Select 1, Den Haag.

Corpeleijn, A.W.F., 1980b, Arbeidsmobiliteit en werkgelegenheidsstructuur. Oorzaken van sectorale verschillen in personeelsverloop, *Economisch-Statistische Berichten*, 88-92.

Corpeleijn, A.W.F., 1986, Beweging en stabiliteit op de arbeidsmarkt, *Economisch-Statistische Berichten*, 1056-1059.

Cramer, U., 1986, Zur Stabilität von Beschäftigung. Erste Ergebnisse der IAB-Stichprobe der Beschäftigten-Statistik, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2, 243-256.

Doeringer, P.B. en Piore, M.J., 1971, *Internal labor markets and manpower analysis.* Massachusetts, Heath & Co..

Doorewaard, H. en F. Huijgen, 1985, Van specialist tot all-rounder, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2, 53-66.

Driel, H.J. van, A. van Delft, R.M. Braaksma en F.W. Uxem, 1987, *Arbeidsplaats en mobiliteit*, Zoetermeer, EIM.

Engbers, L., 1987, *Grafische activiteiten in ontwikkeling*, Amsterdam, GOC.

Gordon, D.M., Edwards, R. en M. Reich, 1984, *Segmented work, divided workers. The historical transformation of labor in the United States*, Cambridge University Press.

Grip, A. de, 1985, Interne arbeidsmarkttheorieen: een overzicht, *Maandschrift Economie*, 333-345.

Haanstra, F. e.a., 1988, *De verworvenheden van het lager beroepsonderwijs.* Eindrapport, Den Haag, SVO.

Haller, M. en Krause, P., 1985, Patterns of career mobility and structural positions in advanced capitalist societies: a comparison of men in Austria, France and the United States, *American Sociological Review*, 579-603.

Hartog, J., Mekkelholt, E. & Ophem, H.van, 1987), *Een empirische studie naar de arbeidsmobiliteit in Nederland*, Den Haag, OSA.

H.-C. Harten, 1977, *Strukturelle Jugendarbeitslosigkeit. Bildungs- und Beschäftigungspolitische Konzeptionen und Massnahmen*, München, Kösel.

Have, K. ten, en Vissers, A.M.C., 1987, *Arbeid tussen markt en organisatie; een verhandeling over kwaliteit van arbeid in relatie tot arbeidsmarktgedrag*, Den Haag, OSA.

Het grafisch MTO onder de loupe. Een onderzoek onder Grafisch MTO'ers en grafische bedrijven naar de functies van afgestudeerde Grafisch MTO'ers en naar de waardering van het Grafisch MTO, 1982, Nijmegen, GITP.

J.van Hoof, 1986, 'Interfaces' en tussenschakels. Twee benaderingen bij de verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeid, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2, 15-27.

Hoof, J.J.van & Dronkers, J., 1980, *Onderwijs en arbeidsmarkt. Een verkenning van de relaties tussen onderwijs, arbeidsmarkt en arbeidssysteem*, Deventer, van Loghum Slaterus.

Hövels, B., 1985, *Arbeidsorganisaties en het leerlingwezen. Een onderzoek naar het aanbod van leerarbeidsplaatsen door arbeidsorganisaties*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hund, W.D., Matull, U., Ruf, K. & Volkmar, P., 1972, Qualifikationsstruktur und wissenschaftlich-technischer Fortschritt. I en II, *Blätter für deutsche und internationale Politik*, 1094-1099 en 1195-1203.

Jehoel-Gijsbers, G., 1978, *Arbeidsmarktgedrag van bouwvakarbeiders en schilders*, Tilburg, IVA.

Kappelhof, H. & Teckenberg, W., 1987, Intergenerationen- und Karrieremobilität in der Bundesrepublik Deutschland und in den Vereinigten Staaten, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 302-329.

R. Kayzel, 1985, *Opleidingsbeleid in de grafische industrie*. Samenvattend verslag, OSA, den Haag.

R. Kayzel, J.van Wel, 1985, *Veranderingen in de beroepspraktijk van vakmensen en gevolgen voor de beroepsopleidingen*, SVO, den Haag.

Kleinknecht, A., 1986, Innovatieklusters en lange golven. Over de 'neo-Schumpeteriaanse' krisistheorie, *Tijdschrift voor Politieke Ekonomie*, 9/3, 6-31.

Lelieveld, A.F.A., Hoofdafdeling Scholing, Directie Arbeidsmarktbeleid, 1986, *Tussentijdse rapportage Automatisering in de metaal. Een kwantitatief onderzoek met betrekking tot de ontwikkeling van verspanende functies in de metaalindustrie*, Rijswijk, Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening.

Loontechnische Dienst, 1986, *De beloning in het Nederlandse bedrijfsleven anno 1984*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

A.W.Maas, J.C.Toppen, 1983, *Arbeidsmarkt en vakbekwaamheid in ambacht en kleine nijverheid*, EIM/IVA.

Nijsen, A.F.M., Nooteboom, B., Kroezen, C.W., Godschalk, J.J. & Buursink, J.,

1987, *Op maat van het midden- en kleinbedrijf. Pre-adviezen*, Den Haag, Staatsuitgeverij.

Nooteboom, B., 1986, De grootheden van de kleintjes. Een overzicht van het midden- en kleinbedrijf, *Economisch-Statistische Berichten*, 272-276.

OECD, 1987, *Flexibility in the labour market. The current debate*, Parijs.

OSA, 1988, *Arbeidsmarktperspectieven.* OSA-rapport 1988, Den Haag, OSA.

Ours, J.C.van & Voogd-Hamelink, A.M.de, 1988, *Vervulde vacatures onder de loep genomen*, Den Haag, OSA.

Peeperkorn, L., 1987, Mededingingsbeleid op klompen, *Tijdschrift voor Politieke Ekonomie*, 10/4, 57-75.

Poutsma, E. & Zwaard, A., 1987, Automatisering en arbeidsinhoud, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1, 16-26.

Ryan, P., 1984, Job training, employment practices and the large enterprise: the case of costly transferable skills, in P.Osterman (ed.) *Internal labor markets*, Massachusetts, MIT, 191-230.

Sass, J., Sengenberger, W. & Weltz, F., 1974, *Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik. Eine industriesoziologische Analyse*, Frankfurt am Main, EVA.

W.Sengenberger, 1987, *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Campus, Frankfurt am Main.

Soete, L., 1988, Technologie en Economie: een onderzoeksagenda, *Tijdschrift voor Politieke Ekonomie*, 2, 49-66.

Sohn-Retel, A., 1975, *Grootkapitaal en fascisme. De Duitse industrie achter Hitler*, Amsterdam, van Gennep.

Sol, E. & Toppen, J.C., 1981, *Bouwbedrijven en de tewerkstelling en vakopleiding van jongeren*, Amsterdam, EIB.

Spithoven, A.H.G.M., 1988, *Werkloosheid tussen markt en regulering. Een sociaal economische studie van de ontwikkeling van de werkloosheid in Nederland sedert 1965*, Utrecht, ISOR.

Thurow, L., 1975, *Generating inequality. Mechanisms of distribution in the US economy*, New York, Basic Books.

Velden, R. van der e.a., 1987, *Opleiding en beroep geconfronteerd. Onderzoek naar de aansluitingsproblematiek bij Mikojel.* Eindrapport, Groningen, RION.

Vissers, A.M.C., 1987, Verandering van baan tijdens massale werkloosheid - loonconcurrentie of baanconcurrentie, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1, 69-79.

Vissers, A.M.C. & Groot, W.N.J., 1988, *Arbeidsmobiliteit, beloning en loopbaan. De flexibiliteit van werkenden en werklozen*, OSA, den Haag.

VMTS, 1984, *Jaarverslag 1984*, Utrecht.

VMTS, 1987, *De activiteiten van de VMTS inzake beroepsprofiel- en leerplanontwikkeling. Een notitie ten behoeve van het bedrijfstakgewijs overleg Onderwijs-Bedrijfsleven*, De Bilt.

Vreeman, R., 1984, Flexibele arbeid. Flexibilisering als herstructurering van arbeidsverhoudingen, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 2, 7-24.

Vroom, B.de & Waarden, B.F.van, 1984a en b, Ondernemingsorganisaties als machtsmiddel, I en II, *Economisch-Statistische Berichten*, 664-670 en 692-699.

Wolf, P. de, 1982, De relatie tussen concentratiegraad en winstgevendheid, *Economisch-Statistische Berichten*, 538-542.