

De CBS Standaard Beroepenclassificatie 1992¹

Doorgaans worden de beroepen in Nederlands arbeidsmarkt- en stratificatie-onderzoek geïnclassificeerd aan de hand van de CBS Beroepenclassificatie 1984 (CBS 1984). Door gebruikers wordt deze classificatie echter als steeds minder bruikbaar geacht voor dit doel. Als voornaamste probleem geldt dat de criteria onvoldoende eenduidig en operationeel zijn gemaakt, waardoor categorieën op de hogere aggregatieniveaus in de classificatie heterogeen zijn naar enkele relevante criteria (zoals bijvoorbeeld het niveau). Daardoor is deze classificatie niet goed bruikbaar om discrepanties tussen opleiding en beroep op de arbeidsmarkt te onderzoeken. Door gebruikers zijn dan ook alternatieve aggregaties ontwikkeld van de beroepen die in de classificatie voorkomen (Teulings en Vriend 1988; Van de Loo, Dekker en De Grip 1992). Deze alternatieve aggregaties zijn gebaseerd op de feitelijke kwalificaties van de beroepsbeoefenaren. Bij Van de Loo e.a. betreft dit voornamelijk de formele opleiding, aangevuld met enkele arbeidsmarkttheoretische en beroepkundige criteria (zoals bepaalde specifieke aspecten van bekwaamheden, de aard van de werkzaamheden of het soort arbeidsterrein). Bij Teulings en Vriend spelen naast de formele opleiding ook het geslacht en de leeftijd een rol. Bakker, Jonker en Oud (1991) hebben eveneens een alternatieve aggregatie ontwikkeld, waarbij de voor het beroep benodigde bekwaamheden zijn geschat zonder gebruik te maken van de feitelijke kenmerken van de beroepsbeoefenaren. Andere kritiekpunten op de beroepenclassificatie 1984 waren dat sommige beroepenvelden zeer gedetailleerd en andere beroepenvelden juist zeer globaal worden geïnclassificeerd, dat beroepenvelden waarin mannen werkzaam zijn veel gedetailleerder worden beschreven dan beroepenvelden waarin relatief veel vrouwen werken en dat de beroepenclassificatie 1984 inmiddels verouderd is. In dit artikel wordt de Standaard Beroepenclassificatie 1992 (SBC '92) gepresenteerd waarin de kritiekpunten op de beroepenclassificatie 1984 grotendeels worden ondervangen. Door beroepen te classificeren naar het niveau en de richting van de benodigde bekwaamheden is de SBC '92 veel geschikter om discrepanties op de arbeidsmarkt te beschrijven. Binnen de aldus ontstane categorieën wordt een onderscheid gemaakt naar werksoorten en de daarmee verbonden specifieke vaardigheden. Over de ontwikkeling van de SBC '92 is uitgebreid gerapporteerd (CBS 1993 1994a). In dit artikel wordt achtereenvolgens ingegaan op de formulering van de criteria, op de verzameling en analyse van beschrijvingen van beroepen, de constructie van de classificatie en de invulling van de classificatiecategorieën met een aantal typerende benamingen. Verder worden enkele voorlopige cijfers uit de Enquête beroepsbevolking 1993 gepresenteerd. Het wordt besloten met een bespreking van de wijze waarop de kritiek van gebruikers op de beroepenclassificatie 1984 is ondervangen.

Uitgangspunten en structuur van de SBC '92

De uitgangspunten

Naar analogie van de ILO (1987, blz. 7) nemen

wij het takenpakket als kleinste eenheid van classificatie. Onder een takenpakket wordt verstaan een verzameling taken, verricht of te verrichten door een individu in het kader van economische activiteiten. Categorieën in de SBC '92 bestaan uit gelijksoortige takenpakketten, waarbij het gaat om takenpakketten die ten aanzien van een aantal

* B.F.M. Bakker is werkzaam bij het Centraal Bureau voor de Statistiek, op de hoofdafdeling Sociale Rekeningen.

relevante criteria gelijk zijn of weinig van elkaar verschillen. Op het meest gedetailleerde niveau van de SBC '92 noemen we een verzameling van gelijksoortige takenpakketten een 'beroep'. De beroepenclassificatie wordt het meest gebruikt in arbeidsmarktonderzoek. Daarbij gaat het voornamelijk om de beschrijving van vraag en aanbod, de confrontatie tussen beide en substitutieprocessen op de arbeidsmarkt. Daarom is besloten om de benodigde bekwaamheden als uitgangspunt van de classificatie te kiezen. Op de arbeidsmarkt vindt als het ware een 'matching' plaats van deze voor een beroep benodigde bekwaamheden en de bij een mogelijke vervuller van dat beroep beschikbare bekwaamheden. Voorts geldt naarmate de benodigde bekwaamheden voor de toegang tot twee deelmarkten op de arbeidsmarkt sterker verschillen, de substitueerbaarheid kleiner is. De bekwaamheden bestaan uit het niveau, de hoofdrichting, richting en de met de werkzaamheden verbonden specifieke vaardigheden. Deze werkzaamheden worden in het vervolg werksoorten genoemd. De kern van het niveau, de hoofdrichting en de richting van de benodigde bekwaamheden wordt uitgemaakt door de meest geëigende opleiding.

De deelmarkten op de arbeidsmarkt variëren in de mate waarin zij open of juist gesloten zijn. Relatief open deelmarkten zijn toegankelijk met een breed scala van opleidingen, terwijl relatief gesloten deelmarkten slechts toegankelijk zijn met één of enkele vakspecialistische opleidingen. Relatief open deelmarkten kunnen relatief gesloten deelmarkten insluiten: dat wil zeggen dat met bepaalde opleidingen zowel relatief open als relatief gesloten deelmarkten toegankelijk zijn. Veel van de deelmarkten zijn relatief gesloten, dat wil zeggen dat de toegang moeilijk is voor aanbieders van arbeid met andere bekwaamheden dan benodigd. Dat wil niet zeggen dat dit in de praktijk niet gebeurt: de kwalificaties die personen hebben, kunnen afwijken van de benodigde bekwaamheden vanwege imperfecties in de aansluiting tussen onderwijs, andere kwalificaties en arbeid.

Operationalisering van het niveau, de hoofdrichting, de richting en de specifieke vaardigheden

- *Het gebruik van de meest geëigende opleiding en aanvullende vakspecialistische werkervaring*
Het niveau, de hoofdrichting en de richting van

de benodigde bekwaamheden zijn primair gedefinieerd vanuit de benodigde kennis en vaardigheden zoals die in het onderwijs worden aangeleerd. Het startpunt voor de bepaling van het niveau, de hoofdrichting en de richting ligt dus bij het vaststellen van de *meest geëigende opleiding*, dat wil zeggen de opleiding die zich het beste voorbereidt op de werkzaamheden in het takenpakket. De meest geëigende opleiding is vastgesteld aan de hand van de Standaard Onderwijsindeling 1978, versie 1989 (SOI; CBS 1989). De SOI is niet zonder meer bruikbaar voor een indeling van beroepen. Voor de hoofdrichting en richting van de benodigde bekwaamheden zijn de categorieën van de SOI dan ook opnieuw geaggregeerd. Daarbij zijn twee uitgangspunten gehanteerd: de substitueerbaarheid van bekwaamheden en een evenwichtige celvulling. Hoofdrichtingen en richtingen zijn zodanig geconstrueerd dat gelijksoortige bekwaamheden relatief dicht bij elkaar zijn terug te vinden. Verder zijn de SOI-sectoren die corresponderen met beroepenvelden met veel beroepsbeoefenaren in meer richtingen uitgesplitst dan beroepenvelden met een geringere omvang. Voor de beroepen waarvoor geen specifieke opleidingen bestaan of voor de beroepen die taakelementen bevatten waarop niet in het onderwijs wordt voorbereid, is de meest geëigende opleiding een onvoldoende indicatie voor de benodigde bekwaamheden. In de meeste gevallen is dan *vakspecialistische werkervaring* vereist om de benodigde bekwaamheden aan te leren. Bij de bepaling van het niveau van de benodigde bekwaamheden is de duur van de vakspecialistische werkervaring betrokken, terwijl in de bepaling van de hoofdrichting en richting de aard van de vakspecialistische werkervaring is betrokken. Dit wordt nader uitgewerkt in de hierna volgende subparagrafen.

- *Het niveau van de benodigde bekwaamheden*
Het niveau van de benodigde bekwaamheden is, zoals gezegd, geoperationaliseerd met het niveau van de meest geëigende opleiding en de duur van de vakspecialistische werkervaring. In tabel 1 is aangegeven op welke wijze deze zijn gecombineerd tot één score voor het niveau van de benodigde bekwaamheden.

Voor het opleidingsniveau is het niveau van de SOI gebruikt. Hierop is één uitzondering gemaakt. In de SOI is het niveau van het 'wetenschappelijk onderwijs nieuwe stijl, eerste fase'

Tabel 1 Bepaling van het niveau van de benodigde bekwaamheden

<i>Niveau van de de benodigde bekwaamheden</i>	<i>Niveau van de meest geëigende opleiding</i>	<i>SOI-niv omschrijving</i>	<i>Normale inwerktijd</i>	<i>Minimale aanvullende vakspecial. werkervaring</i>	<i>Minimale totale vakspecialist. werkervaring</i>
Elementair	2	lager onderwijs	<1 maand		
Lager	2	lager onderwijs	<1 maand	5 maanden	6 maanden
Lager	3	voortgezet onderwijs, lagere trap	1-6 maanden		
Middelbaar	3	voortgezet onderwijs, lagere trap	1-6 maanden	6 maanden	12 maanden
Middelbaar	4	voortgezet onderwijs, hogere trap	6-12 maanden		
Hoger	4	voortgezet onderwijs, hogere trap	6-12 maanden	12 maanden	24 maanden
Hoger	5	hoger onderwijs, eerste fase	12-24 maanden		
Wetenschapp.	5	hoger onderwijs, eerste fase	12-24 maanden	24 maanden	48 maanden
	6	hoger onderwijs, tweede fase	12-24 maanden		

gelijk gesteld aan het niveau van het 'hoger beroepsonderwijs'. Bij de bepaling van het niveau van de takenpakketten voor de SBC '92 is gebruik gemaakt van de wetenschappelijke opleidingen oude stijl, omdat de geanalyseerde beschrijvingen van takenpakketten afkomstig waren uit de tijd dat de afgestudeerden nieuwe stijl nog niet op de arbeidsmarkt actief waren. Inmiddels is de Standaard Onderwijsindeling zodanig herzien dat het 'wetenschappelijk onderwijs nieuwe stijl, eerste fase' een hoger niveau krijgt dan het hoger beroepsonderwijs.

Het is van belang een onderscheid te maken tussen takenpakketten waarvoor een *voltooid* opleiding op een bepaald niveau de meest geëigende is en takenpakketten waarvoor een deel van die opleiding al voldoende is. Omdat er is getypeerd naar het niveau van de *voltooid* opleiding die nodig is om het takenpakket uit te voeren, zal het niveau van de laatstgenoemde takenpakketten in het algemeen lager zijn. Dit onderscheid is bijvoorbeeld van belang bij takenpakketten die in het kader van het leerlingwezen of een verkorte mbo-opleiding worden uitgevoerd. Alleen als een afgeronde opleiding in dit kader de meest geëigende is, is gekozen voor het mbo-niveau. In de overige gevallen is gekozen voor het lbo-niveau.

De totale vakspecialistische werkervaring is in tabel 1 weergegeven in het aantal maanden dat nodig is om vakspecialistische bekwaamheden op te doen. De totale vakspecialistische werkervaring kan uiteengelegd worden in de normale inwerk-

tijd en aanvullende vakspecialistische werkervaring. De normale inwerktijd is als volgt bepaald. Voor takenpakketten op het niveau van het lager onderwijs wordt verondersteld dat minder dan 1 maand inwerktijd voldoende is. Voor takenpakketten op lbo- en mbo-niveau worden respectievelijk 1-6 en 6-12 maanden inwerktijd voldoende geacht. Voor takenpakketten op het niveau van het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs is ongeveer 12-24 maanden inwerktijd vereist.

De aanvullende vakspecialistische werkervaring geeft het minimum aan van de ervaring die moet worden opgedaan bij een gegeven opleidingsniveau om tot een hoger niveau van de benodigde bekwaamheden van het takenpakket te komen. In de laatste kolom is aangegeven hoeveel vakspecialistische werkervaring er minimaal in totaal nodig is (maximale inwerktijd plus minimale aanvullende vakspecialistische werkervaring) om bij een gegeven opleidingsniveau tot een hoger niveau van de benodigde bekwaamheden te komen.

- *De hoofdrichting van de benodigde bekwaamheden*

De hoofdrichting van de benodigde bekwaamheden is bepaald aan de hand van de voor het takenpakket meest geëigende opleiding en de aard van de vakspecialistische werkervaring. Voor de hoofdrichting van de benodigde bekwaamheden is uitgegaan van de sectoren uit de SOI. Er zijn 13 hoofdrichtingen onderscheiden, zodat in com-

Tabel 2 De hoofdrichting en richting van de benodigde bekwaamheden**01 ALGEMEEN**

- 011 algemene opleiding zonder verdere werkervaring
- 012 algemene opleiding met enige werkervaring

02 DOCENTEN EN STAFFUNCTIES IN ONDERWIJS, ONDERWIJSKUNDIG

- 021 onderwijskundige, pedagogische, leraren-opleiding ongeacht richting
- 022 opleiding onderwijskunde, pedagogiek
- 023 lerarenopleiding basisonderwijs
- 024 lerarenopleiding agrarische vakken
- 025 lerarenopleiding wiskunde en natuurwetenschappen
- 026 lerarenopleiding technische vakken
- 027 lerarenopleiding transportvakken
- 028 lerarenopleiding (para)medische vakken
- 031 lerarenopleiding economie, administratie, handelscorrespondentie
- 032 lerarenopleiding juridische vakken, openbare orde en veiligheid
- 033 lerarenopleiding taal en cultuur
- 034 lerarenopleiding gedrag en maatschappij
- 035 lerarenopleiding persoonlijke, sociale verzorging

04 AGRARISCH

- 041 agrarische opleiding ongeacht richting
- 042 agrarische opleiding met agrarische richting
- 043 agrarische opleiding met technische richting
- 044 agrarische opleiding met economische, administratieve, commerciële richting

05 EXACT

- 051 opleiding in de wiskunde, natuurwetenschappen

06 TECHNISCH

- 061 technische opleiding ongeacht richting
- 062 bouwkundige opleiding
- 063 weg- en waterbouwkundige, landmeetkundige opleiding
- 064 opleiding voor metaalbewerking
- 065 werktuigbouwkundige opleiding
- 066 elektrotechnische opleiding: computer en informatica, industriële procesautomatisering
- 067 elektrotechnische opleiding: anders elektrotechniek (w.o. elektronica algemeen/radio-tv, tele- en datacommunicatie)
- 068 opleiding voor grafische techniek
- 071 opleiding voor procestechniek
- 072 opleiding voor overige techniek (fysische techniek, toegepaste wiskunde, textiel- en leerverwerking)
- 073 opleiding in de openbare orde en veiligheid met technische richting

08 TRANSPORT, COMMUNICATIE EN VERKEER

- 081 transport-, communicatie-, verkeersopleiding ongeacht richting
- 082 transport-, communicatie-, verkeersopleiding met transport-, communicatie-, verkeersrichting
- 083 transport-, communicatie-, verkeersopleiding met technische richting
- 084 transport-, communicatie-, verkeersopleiding met economische, administratieve, commerciële richting
- 085 transport-, communicatie-, verkeersopleiding met richting in de persoonlijke, sociale verzorging

09 MEDISCH EN PARAMEDISCH

- 091 medische, paramedische opleiding ongeacht richting
- 092 medische, paramedische opleiding met medische, paramedische richting
- 093 medische, paramedische opleiding met exacte, technische richting
- 094 medische, paramedische opleiding met economische, administratieve, commerciële richting
- 095 medische, paramedische opleiding met richting in de persoonlijke, sociale verzorging
- 096 opleiding in de openbare orde en veiligheid met medische, paramedische richting

(Vervolg tabel 2 volgende pagina)

(Vervolg tabel 2)

11 ECONOMISCH, ADMINISTRATIEF EN COMMERCIEEL

- 111 economische, administratieve, commerciële opleiding ongeacht richting
- 112 algemeen economische, bedrijfseconomische opleiding
- 113 opleiding op terrein van bedrijfskunde, management, efficiency
- 114 opleiding op terrein van administratieve procesautomatisering
- 115 administratieve opleiding (excl. automatisering)
- 116 commerciële opleiding (waaronder pr, marketing, reclame, geld- en bankzaken, verzekeringswezen)
- 117 opleiding voor de detailhandel
- 118 overige economische, administratieve of commerciële opleiding
- 121 economische, administratieve, commerciële opleiding met exacte, technische richting
- 122 opleiding in de openbare orde en veiligheid met economische, administratieve, commerciële richting

13 JURIDISCH, BESTUURLIJK, OPENBARE ORDE EN VEILIGHEID

- 131 opleidingen op juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheidsterrein ongeacht richting
- 132 juridische, bestuurlijke opleiding, bestuurlijk ambtenaar met juridische kennis
- 133 bestuurlijk ambtenaar met kennis op het terrein van het onderwijs
- 134 bestuurlijk ambtenaar met agrarische kennis
- 135 bestuurlijk ambtenaar met technische, wiskundige, natuurwetenschappelijke kennis
- 136 bestuurlijk ambtenaar met medische, paramedische kennis
- 137 bestuurlijk ambtenaar met economische, administratieve, commerciële kennis
- 138 bestuurlijk ambtenaar met taalkundige, culturele kennis, kennis van gedrag en maatschappij
- 141 bestuurlijk ambtenaar met kennis van persoonlijke, sociale verzorging
- 142 opleiding in de openbare orde en veiligheid met richting openbare orde en veiligheid

15 TAAL EN CULTUUR

- 151 opleiding in taal en cultuur ongeacht richting
- 152 opleiding in de humaniora
- 153 bibliotheek-, documentatieopleiding
- 154 kunstzinnige opleiding

16 GEDRAG EN MAATSCHAPPIJ

- 161 opleiding op terrein van gedrag en maatschappij ongeacht richting
- 162 opleiding in de theologie
- 163 opleiding in sociaal werk, sociale vorming, school- en beroepskeuzewerk
- 164 opleiding in de journalistiek
- 165 sociaal-wetenschappelijke opleiding (excl. onderwijskunde, pedagogiek)

17 PERSOONLIJKE EN SOCIALE VERZORGING

- 171 opleiding in de persoonlijke, sociale verzorging ongeacht richting
- 172 opleiding in de persoonlijke, sociale verzorging met richting in de persoonlijke, sociale verzorging
- 173 opleiding in de persoonlijke, sociale verzorging met economische, administratieve, commerciële richting
- 174 opleiding in de openbare orde en veiligheid met richting in de persoonlijke, sociale verzorging

18 MANAGEMENT

- 181 management waarbij uitsluitend het niveau en geen vakspecialistische kennis van belang is
- 182 management met kennis op het terrein van het onderwijs
- 183 management met agrarische kennis
- 184 management met wiskundige, natuurwetenschappelijke kennis
- 185 management met technische kennis
- 186 management met transport-, communicatie-, verkeerskennis
- 187 management met medische, paramedische kennis
- 188 management met economische, administratieve, commerciële kennis
- 191 management met juridische, bestuurlijke, openbare orde en veiligheidskennis
- 192 management met kennis op terrein van taal en cultuur
- 193 management met kennis op terrein van gedrag en maatschappij
- 194 management met kennis van persoonlijke, sociale verzorging

binatie met het niveau ook in kleinere persoons- en gezinsenquête's een globale aanduiding van arbeidsdeelmarkten gegeven kan worden. De hoofdrichtingen zijn weergegeven in tabel 2. Ook bij de bepaling van de hoofdrichtingen is zoveel mogelijk vastgehouden aan de systematiek van de SOI: de sectoren binnen de SOI zijn niet 'opengebroken'. Daarop zijn enkele uitzonderingen gemaakt. De SOI-sector 'Openbare orde en veiligheid' is gering in omvang en kan als zodanig niet in een aparte hoofdrichting worden opgenomen. Daarom zijn de bij deze sector onderscheiden richtingen verdeeld over verschillende hoofdrichtingen. Er is voor gekozen om de opleidingen op het terrein van de onderwijskunde en pedagogiek, die in de SOI zijn ondergebracht bij de sociale wetenschappen, onder te brengen bij de takenpakketten in het onderwijs. Dikwijls zijn de takenpakketten waarvoor deze opleidingen de meest geëigende zijn, sterk betrokken bij het onderwijs. De bibliotheek- en documentatieopleidingen zijn ondergebracht in de hoofdrichting 'Taal en cultuur' en niet bij de andere sociaal-culturele opleidingen die zijn ondergebracht in de hoofdrichting 'Gedrag en maatschappij'.

Verder zijn 12 hoofdrichtingen gevormd uit de oorspronkelijk 15 SOI-sectoren door sectoren samen te voegen waarvan de bekwaamheden min of meer verwant zijn. Deze samenvoegingen zijn noodzakelijk omdat de afzonderlijke SOI-sectoren te gering in omvang zouden zijn. Samengevoegd zijn: sociaal-culturele (excl. bibliotheek-, documentatieopleidingen) en theologische opleidingen; humaniora, bibliotheek-, documentatie-opleidingen en kunstzinnige opleidingen; juridische en bestuurlijke opleidingen en specialistische opleidingen in de openbare orde en veiligheid.

Takenpakketten waarin management (leidinggeven én beleidvoeren als hoofdtaken) centraal staat, kunnen niet goed met behulp van een SOI-sector worden getypeerd. Voor deze takenpakketten is meestal geen managementopleiding nodig. Het is eveneens onvoldoende als het aspect 'management' wordt ondergebracht bij de richtingen of werksoorten, omdat het dan uitsluitend op het meer gedetailleerde niveau van de classificatie naarvoren zou komen. Daarom is als dertiende hoofdrichting de hoofdrichting 'Management' opgenomen. De operationalisering van 'Management' is op grond van de beschrijvingen van takenpakketten moeilijk eenduidig te maken. In de International Standard Classification of Occu-

pations 1988 (ISCO '88; ILO 1990) wordt het management afgebakend door na te gaan aan hoeveel lagere leidinggevenden leiding wordt gegeven. Tot het management worden takenpakketten gerekend waarin aan ten minste drie lagere leidinggevenden leiding wordt gegeven. Wij maken gebruik van het gegeven aan hoeveel personen leiding wordt gegeven. Om de afbakening van het management in de ISCO '88 zo goed mogelijk te benaderen, is ervoor gekozen om de grens van het aantal personen waarover leiding wordt gegeven te stellen op 50. In de meeste gevallen zal dan aan minimaal drie lagere leidinggevenden leiding worden gegeven.

De lagere leidinggevende takenpakketten zijn ondergebracht in leidinggevende beroepen bij de verschillende vakinhoudelijke hoofdrichtingen, als aan minimaal 10 en maximaal aan 49 personen leiding wordt gegeven. Takenpakketten waarin aan minder dan 10 personen leiding wordt gegeven zijn geplaatst bij de vakspecialisten.

- *De richting van de benodigde bekwaamheden*
De richtingen zijn een nadere detaillering van de hoofdrichtingen. Ook bij de richting van de benodigde bekwaamheden is uitgegaan van de sectoren van de SOI. Deze zijn echter voor ons doel niet zonder meer bruikbaar. Daarom zijn de sectoren van de SOI opnieuw gegroepeerd, zodat deze geschikt werd voor een beschrijving van vraag, aanbod en substitutieprocessen op de arbeidsmarkt. In sommige gevallen is ook gebruik gemaakt van de vak-/studierichting van de SOI, omdat de substitueerbaarheid van arbeid binnen de sectoren niet groot genoeg was. In tabel 2 is de indeling van de richting van de benodigde bekwaamheden nader uitgewerkt. De daarin opgenomen benamingen verwijzen steeds naar opleidingen. De vakspecialistische werkervaring is echter in bepaalde gevallen eveneens bepalend voor de richting. Daarom moet men de benamingen lezen als: de richting van de benodigde bekwaamheden is vergelijkbaar met de genoemde opleiding.

De hoofdrichting 'Management' is gecombineerd met de twaalf niet-management hoofdrichtingen, waarbij de vakspecialistische kennis die nodig is voor een dergelijk takenpakket als richtinggevend is beschouwd (richting 182-194). Verder is een categorie onderscheiden voor de takenpakketten waarin leidinggeven én beleidvoeren centraal staan en waar uitsluitend het niveau en niet de

richting van de meest geëigende opleiding telt (richting 181).

Voor bepaalde delen van het beroepenveld geldt dat geen specifieke beroepsopleiding benodigd is. We hebben dan te maken met deelmarkten, waarvoor meerdere opleidingen als geëigend kunnen worden aangemerkt en geen van de opleidingen de meest geëigende is. De problematiek van de bredere en smallere deelmarkten is in de richting gedeeltelijk zichtbaar gemaakt door de takenpakketten waarin een wat meer algemene kennis van het vakgebied nodig is onder te brengen in de categorie 'ongeacht richting' (steeds de eerste richting binnen een hoofdrichting). Deze is voor ieder van de hoofdrichtingen onderscheiden, met uitzondering van de hoofdrichtingen 'Exact' en 'Algemeen'. Binnen de hoofdrichting 'Exact' is een dergelijke categorie niet nodig, omdat slechts één richting onderscheiden wordt. Binnen de hoofdrichting 'Algemeen' vervult de categorie 'uitsluitend algemene opleiding nodig' een vergelijkbare rol als de categorieën 'ongeacht richting' bij de andere hoofdrichtingen.

• *De met de werksoorten verbonden specifieke vaardigheden*

De indeling naar niveau, hoofdrichting en richting van de benodigde bekwaamheden is gedetailleerd, maar voor sommige gebruikers niet gedetailleerd genoeg. Daarom worden de categorieën die ontstaan door combinatie van niveau, hoofdrichting en richting nader gedetailleerd met behulp van de werksoorten. Aan deze werksoorten is een reeks specifieke vaardigheden verbonden, die kenmerkend zijn voor verschillen tussen takenpakketten (afgezien van het onderscheid naar de meest geëigende opleiding en aanvullende vakspecialistische werkervaring). Deze met de werksoorten verbonden specifieke vaardigheden spelen een nuttige rol bij het aangeven van herkenbare specifieke deelmarkten. Een deel van de specifieke vaardigheden die verbonden is met de werksoorten is expliciet gemaakt, een deel blijft impliciet.² De lijst van werksoorten is tot stand gekomen door uit te gaan van de werksoorten die worden gebruikt door het CBA (De Winkel 1990). Voor ons doel is deze lijst aangepast omdat een aantal werksoorten heterogeen was naar ten minste één van de elf expliciet gemaakte specifieke vaardigheden en de toepassing van werksoorten bij een proefneming op problemen stuitte. De lijst van 128 werksoorten is weergegeven in tabel 3. Per

takenpakket zijn maximaal drie werksoorten gecodeerd.

Verzameling en analyse van beroepsbeschrijvingen

Met het formuleren en systematisch combineren van de criteria zijn de potentiële categorieën van de SBC '92 vastgesteld. Daarmee is echter nog niet vastgesteld welke van deze potentiële categorieën ook daadwerkelijk voorkomen. Voorts is nog niet duidelijk met welke takenpakketten de categorieën worden gevuld: de categorieën in de classificatie hebben immers nog geen inhoud in termen van functiebenamingen en beschrijvingen van werkzaamheden. Om concreet invulling te geven aan de categorieën van de classificatie zijn daarom eerst beschrijvingen van takenpakketten verzameld en geanalyseerd. Een belangrijk deel van deze beschrijvingen is door beroepkundigen opgesteld, een ander deel is afkomstig uit andere bronnen. Enerzijds zijn de beschrijvingen van takenpakketten getypeerd naar de criteria (niveau, hoofdrichting, richting en werksoorten), en anderzijds zijn de gangbare benamingen en beschrijvingen van werkzaamheden geregistreerd. Idealiter zou een lijst van alle in Nederland voorkomende takenpakketten met de daarbij behorende criteria nodig zijn voor de invulling van de categorieën van de classificatie. Omdat deze lijst niet bestaat, is gewerkt met bestaande beschrijvingen van takenpakketten, waarin steeds delen van het beroepenveld worden beschreven. De volgende bronnen zijn verwerkt:

- de beroepsminiaturen van ARBVO;
- I See! van het Landelijk Dienstverlenend Centrum voor studie- en beroepskeuzevoorlichting;
- functiebeschrijvingen die opgesteld zijn voor het waarderen van functies bij de overheid (Ministerie van Binnenlandse Zaken 1984 1990);
- enkele sector-gerichte publikaties (Van Gestel, Van Setten en de Wit 1980; Nederlands Genootschap voor Informatica 1986; Eilander et al. (red.), 1990);
- een selectie van CAO's.

In elk van deze bronnen worden beschrijvingen van takenpakketten teruggevonden. Van deze takenpakketten zijn de criteriawaarden gecodeerd. In totaal zijn ongeveer 3.400 beschrijvingen van takenpakketten in het onderzoek betrokken. Hiermee werd ongeveer 60% van de takenpakketten

Tabel 3 De onderscheiden werksoorten

Code	Werksoort	Code	Werksoort
001	leidinggeven aan leidinggevend en beleidvoeren	057	plaatwerken
002	leidinggeven aan uitvoerenden en beleidvoeren	058	lassen/snijden/solderen
003	leidinggeven aan uitvoerenden zonder beleidvoeren	059	isoleren
004	beleid voeren zonder leidinggeven	060	monteren: leidingen (installatietechniek)
005	beleid voorbereiden	061	monteren: constructies
006	werkvoorbereiden/werk coördineren	062	monteren/samenbouwen: machines/apparaten
007	calculeren	063	monteren/repareren: mechanisch
008	inspecteren	064	onderhouden/repareren: (motor-)voertuigen
009	adviseren: juridisch/fiscaal	065	monteren/repareren: sterkstroom
010	adviseren: organisatorisch	066	monteren/repareren: zwakstroom
011	adviseren: commercieel/economisch	067	monteren/repareren: elektronica
012	adviseren: technisch/technologisch	068	mettelen/voegen/tegelzetten
013	adviseren: sociaal/maatschappelijk	069	stukadoeren
014	voorlichten/informeren	070	beton-/betonstaalwerk verrichten
015	onderzoeken: niet cijfermatig	071	timmeren
016	onderzoeken: cijfermatig (excl. analistenwerk)	072	machinaal houtbewerken
017	analistenwerk	073	vloerbedekken/stofferen
018	controleren/testen/sorteren	074	schilderen/verven/spuiten
019	schrijven/redigeren/vertalen	075	glaszetten/glassnijden
020	informatica ontwikkelen/adviseren	076	dakdekken
021	informatica beheeren/verwerken	077	onderhoudswerk: timmeren, metselen, glaszetten
022	ontwerpen/constructeren	078	onderhoudswerk: elektrische installaties
023	technisch tekenen/berekenen/meten	079	onderhoudswerk: gas-, water-, verwarmings- installaties
024	personeelswerk verrichten	080	straatmaken/grondwerken
025	secretarieel werk verrichten	081	drukvoorbereiden: tekst
026	administreren: cijfermatig	082	drukvoorbereiden: beeld
027	administreren: toetsing aan regels	083	drukken
028	administreren: teksten	084	grafisch nabewerken
029	typen/tekstverwerken	085	confectiewerk verrichten/kleermaken
030	archief-/bibliotheekwerk verrichten	086	leder bewerken
031	verrichten kantoor-hulpwerkzaamheden	087	snijden/slachten
032	ontvangen/informeren	088	voedsel bereiden (niet kant en klaar)
033	handel drijven in het groot	089	voedsel bereiden (kant en klaar)
034	inkopen	090	serveren
035	verkoppen: vertegenwoordigen	091	productiemachines/-apparatuur bedienen
036	verkoppen (excl. vertegenwoordigen)	092	productiemachines instellen/ombouwen
037	afrekenen	093	productieprocessen bewaken
038	opslaan/uitgeven	094	samenstellen/assembleren
039	laden/lossen	095	inpakken/verpakken (handmatig)
040	bezorgen	096	slopen
041	transporteren/sjouwten	097	demonteren
042	mobiele machines/kranen bedienen	098	ambachtelijk vervaardigen/repareren
043	besturen vliegtuig	099	les geven/doceren
044	besturen vaartuig	100	training geven (fysiek)
045	besturen railvoertuig	101	gezezen mensen
046	besturen vrachtauto	102	geneeskundig assisteren: technisch
047	besturen autobus	103	geneeskundig assisteren: niet technisch
048	besturen personenauto/bestelauto	104	steriliseren
049	bewaken/beveiligen/toezicht houden	105	therapeutisch begeleiden (fysiek)
050	schoonmaken huishoudelijk/kantoor	106	agogisch/maatschappelijk begeleiden
051	schoonmaken/industriële reinigen	107	verplegen
052	smelten/vormen/gieten	108	verzorgen/helpen mensen
053	verspanen	109	verzorgen uiterlijk
054	bankwerken	110	dieren gezezen
055	gereedschapmaken/fijnbankwerken/instrument- maken	111	diergeneeskundig assisteren
056	plastisch vormgeven	112	dieren verzorgen/africhten

(vervolg tabel 3 volgende pagina)

(Vervolg tabel 3)

Code	Werksoort	Code	Werksoort
113	jagen/ongedierte bestrijden	121	acteren/regisseren
114	tuinbouwwerk verrichten	122	presenteren: programma's
115	hovenierswerk verrichten	123	presenteren: uiterlijk
116	landbouwwerk verrichten (excl. veeteelt)	124	dansen
117	veeteeltwerk verrichten	125	zingen
118	bosbouwwerk verrichten	126	musiceren/dirigeren/componeren
119	visserijwerk verrichten	127	beeldende kunst beoefenen
120	beeld-/geluids-/zend-/belichtingsapparatuur	128	sport beoefenen bedienen

uit het beroepenveld gedekt. De mate van dekking van het beroepenveld is afgelezen aan de beroepenclassificatie 1984. Binnen iedere beroepencode uit deze classificatie zijn groepen onderscheiden op grond van het niveau, de hoofdrichting, de richting en de werksoorten. Als voor iedere groep ten minste één takenpakket aanwezig was, is een beroepencode 1984 voor gedekt verklaard. De ontbrekende delen van het beroepenveld zijn na afloop aangevuld zonder expliciete raadpleging van beschrijvingen van takenpakketten. Door te zoeken naar equivalente takenpakketten die wel beschreven waren, kon een groot deel van de takenpakketten die niet beschreven waren, alsnog van scores op de criteria worden voorzien. Dit heeft geleid tot toevoeging van nog eens 2.200 takenpakketten. De gecodeerde takenpakketten zijn vervolgens gesorteerd naar niveau, hoofdrichting, richting en werksoorten. Dit betekent dat bij de bepaling van de structuur van de classificatie is vastgehouden aan de volgorde van de criteria zoals is voorgesteld: niveau heeft de eerste, hoofdrichting de tweede, richting de derde en werksoorten de vierde prioriteit. Er wordt daarom verondersteld dat de werksoorten en de daarmee samenhangende specifieke vaardigheden minder belangrijk zijn voor de mate van substituëerbaarheid dan het niveau, de hoofdrichting of de richting. Zo ontstaan 1.211 beroepen. Deze 1.211 beroepen zijn vervolgens van een beroepencode van vijf cijfers voorzien. Bij de samenstelling van de beroepencodes is er naar gestreefd om de criteria erin zichtbaar te maken. Allereerst zijn voor de vijf niveaus de volgende niveaucodes bepaald:

- 100 elementaire beroepen;
- 200 lagere beroepen;
- 400 middelbare beroepen;
- 600 hogere beroepen;

- 800 wetenschappelijke beroepen.

Door de richtingcodes bij deze niveaucodes op te tellen, worden de eerste drie cijfers van de beroepencode gevormd. De laatste twee cijfers zijn een volgnummer voor de verschillende combinaties van werksoorten. Daarbij zijn de combinaties van werksoorten eerst globaal geordend volgens het verloop van productieprocessen.³

De standaard beroepsniveaus, -klassen en -groepen voor statistische toepassingen

Voor het meeste empirisch onderzoek naar de beroepenstructuur van de Nederlandse arbeidsmarkt, is de SBC '92 niet zonder meer toe te passen. Een belangrijk deel van de beroepen heeft dermate weinig beoefenaren dat deze niet betrouwbaar kunnen worden waargenomen in onderzoek met een omvangrijke steekproef. Daarom worden de beroepen geaggregeerd tot beroepsgroepen, -klassen en -niveaus. Afhankelijk van de steekproefomvang kan worden gekozen voor één van deze drie aggregatieniveaus. De beroepsgroepen zijn zo gevormd dat zij geschikt zijn voor betrouwbare waarneming in onderzoek waarvoor een steekproef van ongeveer 100.000 personen uit de populatie van 15 jaar en ouder wordt getrokken, zoals de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De ondergrens voor de omvang van een beroepsgroep is op 5.000 beroepsbeoefenaren in de populatie gesteld. De beroepsgroepen worden in eerste instantie gevormd door beroepen die overeenkomen in niveau, hoofdrichting en richting. Indien het totale aantal beroepsbeoefenaren die overeenkomen naar niveau, hoofdrichting en richting, lager is dan 5.000 zijn deze samengevoegd met beroepen met vergelijkbare criteria, totdat de resulterende beroepsgroep groot genoeg is. Bij het samenvoegen van in omvang te kleine beroepsgroepen is de substituëerbaarheid van

Tabel 4 De beroepsniveaus, beroepsklassen, beroepsgroepen en beroepen van de SBC '92

<i>Beroepsniveau na samenvoeging</i>	<i>Beroepsklassen</i>	<i>Beroepsgroepen</i>	<i>Beroepen</i>
Elementair	1	1	34
Lager	10	22	202
Middelbaar	11	36	396
Hoger	12	37	339
Wetenschappelijk	9	25	240
Totaal	43	121	1211

arbeid als uitgangspunt gekozen. Beroepen worden samengevoegd tot beroepsgroepen als de substitueerbaarheid tussen deze beroepen relatief groot is. Als praktische leidraad voor het vormen van beroepsgroepen is gekozen: samenvoegen met behoud van niveau, tenzij de substitueerbaarheid tussen verschillende niveaus apert groter is dan die tussen verschillende richtingen. Het oorspronkelijke aantal van 215 combinaties van niveau, hoofdrichting en richting resulteert door samenvoegingen uiteindelijk in 121 beroepsgroepen. Aan de door samenvoeging ontstane beroepsgroepen zijn de criteriumwaarden uit de classificatie toegekend met behulp van een zwaartepuntbepaling: een beroepsgroep zijn die criteriumwaarden toegekend van de categorie of categorieën die binnen de beroepsgroep de meeste beoefenaren kent. Van de 1.211 beroepen zijn 198 beroepen geplaatst in een beroepsgroep met een andere richting, 8 beroepen zijn geplaatst in een beroepsgroep met een ander niveau en 7 beroepen zijn geplaatst in een beroepsgroep die zowel een andere richting als een ander niveau heeft. Dit betekent dat bij het samenvoegen van beroepsgroepen en beroepsklassen de criteria niet rigide zijn toegepast. Er zijn beroepsgroepen ontstaan waarin beroepen met verschillend niveau van de benodigde bekwaamheden zijn ondergebracht, terwijl het niveau nu juist het eerste criterium was. Toch lijkt het op grond van substitutieprocessen op de arbeidsmarkt in sommige gevallen beter om beroepen die uitsluitend verschillen naar niveau, maar die wel binnen dezelfde hoofdrichting en richting worden uitgeoefend, samen te voegen, dan beroepen uit verschillende richtingen en hoofdrichtingen die wel hetzelfde niveau hebben, in één beroepsgroep onder te brengen. De 43 beroepsklassen zijn gevormd door samenvoeging van beroepsgroepen die overeenkomen naar niveau en hoofdrichting. De vijf beroepsniveaus

zijn ontstaan door samenvoeging van beroepsgroepen die overeenkomen naar niveau. De aantallen beroepsklassen, beroepsgroepen en beroepen zijn weergegeven in tabel 4 per beroepsniveau na samenvoeging.

Een eerste toepassing van de SBC '92

In deze paragraaf worden de eerste voorlopige gegevens verkregen met behulp van de SBC '92 uit de Enquête beroepsbevolking 1993 (CBS 1994b) gepresenteerd. In tabel 5 is de verdeling van de werkzame beroepsbevolking over de beroepsklassen gegeven. De verdeling naar beroepsniveaus laat zien dat dit in de SBC '92 bij benadering normaal verdeeld is. Het zwaartepunt ligt op de beroepen op een middelbaar niveau (39%) en in iets mindere mate op het lagere niveau (26%). Ongeveer een kwart van de werkzame beroepsbevolking oefent een beroep uit op hoger of wetenschappelijk niveau, terwijl slechts 6% een beroep uitoefent waarvoor geen scholing of aanvullende vakspecialistische werkervaring van enige betekenis nodig is. De verdeling naar hoofdrichting laat zien dat iets minder dan één-derde werkzaam is in de hoofdrichting 'economisch, administratief en commercieel', terwijl ongeveer een kwart in de technische hoofdrichting werkzaam is. De hoofdrichtingen 'exact' en 'taal en cultuur' zijn het slechtst vertegenwoordigd met ongeveer 1%. Eén van de vragen die over de arbeidsmarkt gesteld wordt is of in Nederland sprake is van overscholing, dat wil zeggen dat de beroepsbeoefenaren meer scholing hebben genoten dan voor het uitoefenen van hun beroepen noodzakelijk is (Huijgen, Riesewijk en Conen 1983; Hartog 1985; Huijgen 1989; Wielers en Glebbeek 1990). Met de beroepenclassificatie 1984 was dit maar moeilijk vast te stellen. De indruk die bestond bij het analyseren van de beschrijvingen van beroepen was dat het beno-

Tabel 5 Werkzame beroepsbevolking 15-64 jaar naar beroepsklasse van de SBC '92, 1993

Hoofdrichting van de benodigde bekwaamheden	Niveau van de benodigde bekwaamheden						Totaal
	1 elemen- tair	2 lager	4 middel- baar	6 hoger baar	8 weten- schappelijk	0 onbekend	
01 Algemeen	6	0					6
02 Docenten, staffuncties in onderwijs, onderwijskundig		0	0	4	1		5
04 Agrarisch		2	2	0	0		5
05 Exact		0	0	0	0		1
06 Technisch		8	12	2	1		24
08 Transport, communicatie en verkeer		3	1	0			5
09 Medisch en paramedisch		1	3	2	1		6
11 Economisch, administratief en commercieel		8	14	7	1		31
13 Juridisch, bestuurlijk, open- bare orde en veiligheid		1	1	0	1		3
15 Taal en cultuur			0	1			1
16 Gedrag en maatschappij			1	2	1		3
17 Persoonlijke en sociale verzorging		2	4	0			7
18 Management				1	1		2
Onbekend		0	0	0	0	4	4
Totaal	6	26	39	18	7	4	100

Bron: Voorlopige cijfers uit de Enquête beroepsbevolking 1993.

Tabel 6 Werkzame beroepsbevolking naar beroepsniveau van de SBC '92 en opleidingsniveau 1993

Niveau van de benodigde bekwaamheden	Niveau van de hoogst voltooide opleiding					Totaal
	Element	Lager	Middelbaar	Hoger	Wetenschappelijk	
1 Elementair	33	43	22	1	0	100
2 Lager	17	46	34	3	1	100
4 Middelbaar	4	17	69	8	1	100
6 Hoger	1	4	26	61	7	100
8 Wetenschappelijk	0	1	10	17	72	100

Bron: Voorlopige cijfers uit de Enquête beroepsbevolking 1993.

digde niveau zoals toegekend door bijvoorbeeld Huijgen, Riesewijk en Conen (1983) aan de lage kant was. Bovendien bleken de beroepen uit de beroepenclassificatie nogal heterogeen te zijn naar het niveau van de meest geëigende opleiding. In tabel 6 is voor ieder beroepsniveau van de SBC '92 de verdeling weergegeven van het niveau van

de feitelijke opleiding van de beroepsbeoefenaren. Hieruit blijkt dat met uitzondering van het elementaire niveau, de meeste beroepsbeoefenaren een opleidingsniveau hebben dat hetzelfde is als de meest geëigende opleiding voor het beroep dat zij uitoefenen. Bij het elementaire niveau ligt het zwaartepunt op de opleidingen op lbo-niveau. Als

wordt berekend hoeveel beroepsbeoefenaren een hogere opleiding hebben afgerond dan voor hun beroep geëigend is, ontstaat het volgende beeld: bij ongeveer 19% is sprake van een hogere opleiding dan voor het beroep de meest geëigende, bij 59% komt het opleidingsniveau overeen met het beroepsniveau en bij 21% is sprake van een lager opleidingsniveau dan voor het beroep het meest geëigend is. We kunnen hieruit concluderen dat er vrijwel even vaak sprake is van overscholing als van onderscholing. Tijdens (1990) heeft als kritiek op de beroepenclassificatie 1984 naar voren gebracht dat mannenberoepen eerder als ongelijksoortig werden gedefinieerd dan vrouwenberoepen. Daarvoor had zij drie argumenten:

- er zijn 2,9 maal zoveel mannen- dan vrouwenberoepsklassen, terwijl in die mannenberoepsklassen maar 0,9 maal zoveel mensen werken;
- de structuur van de mannen- en vrouwenberoepsklassen verschilt: er zijn veel kleine én grote vrouwenberoepsklassen, terwijl er veel kleine en middelgrote mannenberoepsklassen zijn (de standaardafwijking van vrouwenberoepsklassen is 2,2 maal zo groot als die van de mannenberoepsklassen);

- er zijn relatief meer vrouwen werkzaam in zogenaamde niet geïdentificeerde beroepsklassen. Analooq aan Tijdens hebben we voor de 121 beroepsgroepen van de SBC '92 bepaald wat mannen- en vrouwenberoepsgroepen zijn. Een beroepsgroep wordt een vrouwenberoepsgroep genoemd als het percentage vrouwen dat daarin werkzaam is hoger is dan het percentage vrouwen in de werkzame beroepsbevolking. Er blijken 42 vrouwenberoepsgroepen en 79 mannenberoepsgroepen te bestaan, dat wil zeggen dat er 1,9 (was 2,9) maal zoveel mannen- als vrouwenberoepsgroepen zijn. In de mannenberoepsgroepen zijn ongeveer evenveel (was 0,9 maal zoveel) personen werkzaam. De standaardafwijking van de omvang van de vrouwenberoepsgroepen is 2,1 (was 2,2) maal zo groot als die van de mannenberoepsgroepen. Niet geïdentificeerde beroepsgroepen bestaan niet langer in de SBC '92. Ten opzichte van de beroepenclassificatie 1984 betekent dit een duidelijke verbetering.

Conclusies en discussie

In de inleiding is aangegeven dat de beroepenclassificatie 1984 problemen opleverde voor gebruikers. Hieronder worden de gesignaleerde problemen van gebruikers op een rij gezet en

wordt aangegeven op welke wijze in de SBC '92 daarmee rekening is gehouden.

Het eerste en belangrijkste bezwaar was dat het criterium 'aard van de werkzaamheden' onvoldoende eenduidig en te weinig operationeel was gemaakt. Dit leidde tot ongelukkige aggregaties in beroepsgroepen en -klassen. In de SBC '92 zijn criteria gekozen die voor toepassingen in arbeidsmarkt- en stratificatie-onderzoek het meest relevant zijn: niveau en richting van de benodigde bekwaamheden, aangevuld met de specifieke vaardigheden die verbonden zijn met de werksoorten. Bovendien zijn deze criteria expliciet geoperationaliseerd en toegepast, zodat de heterogeniteit van de categorieën voor wat betreft deze criteria tot een aanvaardbaar peil is teruggebracht. Bij toepassing van de standaard beroepsniveaus, -klassen en -groepen wordt enige mate van heterogeniteit veroorzaakt door de samenvoeging van beroepen met verschillende criteriawaarden tot beroepsgroepen, om aan de randvoorwaarde van voldoende celvulling te voldoen. Deze randvoorwaarde is echter noodzakelijk om betrouwbare statistische uitkomsten te publiceren. Gebruikers die de SBC '92 voor andere doeleinden toepassen, kunnen gebruik maken van de 1211 beroepen die wel homogeen zijn naar de criteria. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om het beroepsprestige of de sociale klasse van de beroepen af te leiden, eventueel in combinatie met andere kenmerken. Ten opzichte van de ontwikkelde alternatieve aggregaties van Teulings en Vriend (1988) en Van de Loo e.a. (1992) heeft de SBC '92 enkele voordelen. Ten eerste zijn de criteria niet vastgesteld met behulp van de feitelijke kenmerken van de beroepsbeoefenaren. Het nadeel van deze methode is dat de kwalificatieprofielen van beroepen die op grond van de feitelijke kenmerken van de beroepsbeoefenaren tot stand zijn gekomen, gevoelig zijn voor de verhoudingen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Bij een relatief groot aanbod van hoog gekwalificeerde arbeidskrachten binnen een bepaalde sector worden werkgevers ertoe verleid om voor lagere beroepen een hoger opgeleide aan te nemen, terwijl bij een relatief klein aanbod van hoog gekwalificeerde arbeidskrachten het omgekeerde het geval is. Daarom is er bij de ontwikkeling van de SBC '92 uitgegaan van het vaststellen van het niveau door de raadpleging van beroepkundigen. Beroepkundigen worden getraind in het analyseren van de inhoud van takenpakketten, zodat de invloed

van de verhoudingen tussen vraag en aanbod op de bepaling van de meest geëigende opleiding geminimaliseerd wordt. Ten tweede zijn steeds de beroepsgroepen uit de beroepenclassificatie 1984 als uitgangspunt genomen voor het opnieuw aggregeren. Deze beroepsgroepen zijn op zichzelf al sterk heterogeen naar de classificatie-criteria. Ten behoeve van de ontwikkeling van de SBC '92 zijn zelfs de beroepen (dat wil zeggen de viercijferige beroepencodes) in gemiddeld bijna drie categorieën uiteengelegd. Dat wil zeggen dat de mate van heterogeniteit bij de alternatieve aggregaties van de beroepsgroepen uit de beroepenclassificaties 1984 aanzienlijk hoger ligt dan bij de SBC '92, zelfs bij gebruik van de standaard beroepsniveaus, -klassen en -groepen.

De operationalisering van het niveau en de richting van de benodigde bekwaamheden met de meest geëigende opleiding suggereert dat uitgegaan wordt van een naïef arbeidsmarktmodel, waarin ervan wordt uitgegaan dat er slechts één opleiding toegang geeft tot één beroep (Van Hoof en Dronkers 1980). Dit is echter geenszins het geval. De keuze van de meest geëigende opleiding laat onverlet dat er meerdere opleidingen zijn die toegang geven tot de betreffende beroepen. Werkgevers zullen op de arbeidsmarkt voor takenpakketten waarvoor bepaalde bekwaamheden benodigd zijn, trachten personeel te werven dat aan de kwalificaties voldoet. De belangrijkste indicatie voor het beschikken over bekwaamheden is de feitelijke opleiding, maar evenzo is de werkervaring van het arbeidsaanbod van belang. Omdat ook andere kenmerken een rol spelen bij de selectie van personeel (zoals leeftijd, geslacht, etniciteit en gezondheid), zal dikwijls geworven worden onder het arbeidsaanbod dat niet volledig over de benodigde bekwaamheden beschikt. Daarnaast bestaat er voor delen van het beroepenveld schaarste aan arbeidsaanbod met de juiste bekwaamheden, waardoor beroepsbeoefenaren niet volledig over de benodigde bekwaamheden beschikken. Voorts ontstaat binnen een beroepsgroep een zekere heterogeniteit in de opleidingsachtergrond van de beroepsbeoefenaren, omdat via niet-officiële kanalen (via vrienden, kennissen) geworven wordt. Deze vorm van werving vindt vooral plaats voor takenpakketten op de lagere beroepsniveaus. Op deze wijze wordt het aantal alternatieve werkzoekenden waaruit wordt gekozen beperkt. Dit gedrag is voor werkgevers rationeel, omdat het werven via officiële kanalen

relatief duur is.

Een tweede kritiekpunt was dat sommige beroepenvelden zeer gedetailleerd en andere beroepenvelden juist zeer globaal werden geëvalueerd. De mate van evenwichtigheid hangt samen met het aantal personen dat min of meer verwante takenpakketten heeft. Het is immers niet zinvol om slechts één categorie te onderscheiden voor takenpakketten die door meer dan 200.000 personen wordt uitgevoerd. In de SBC '92 is hiermee rekening gehouden bij de opstelling van de richting van de benodigde bekwaamheden door beroepenvelden waar veel beoefenaren voorkomen, sterk te detailleren, zoals bijvoorbeeld binnen de hoofdrichtingen 'Technisch' en 'Economisch, administratief en commercieel'. Evenmin is het zinvol om beroepsgroepen te onderscheiden waarin vrijwel geen beroepsbeoefenaren in voorkomen. Bij de opstelling van de hoofdrichtingen en richtingen is hiermee rekening gehouden door deze beroepenvelden weinig te detailleren. Voorts is ervoor gekozen om standaard beroepsniveaus, -klassen en -groepen te ontwikkelen, waarin beroepsgroepen worden gevormd met een omvang van 5.000 of meer.

Een hiermee verbonden verschijnsel was dat mannenberoepen in de beroepenclassificatie 1984 eerder als ongelijksoortig werden gedefinieerd dan vrouwenberoepen. Door zoveel mogelijk gebruik te maken van door beroepkundigen opgestelde beschrijvingen van beroepen en van objectieve criteria als de meest geëigende opleiding, is gepoogd de SBC '92 neutraal te maken voor verschillen naar geslacht (Tijdens 1990; De Bruijn 1988; Veldman, 1991). Uit voorlopige analyses blijkt dat ten opzichte van de beroepenclassificatie 1984 mannenberoepen in de SBC '92 minder snel als ongelijksoortig worden gedefinieerd dan vrouwenberoepen.

Een derde kritiekpunt op de bestaande beroepenclassificatie was dat deze verouderd is. Ten behoeve van de ontwikkeling van de SBC '92, zijn zo recent mogelijke beschrijvingen van beroepen genomen. De oudste omschrijvingen zijn van 1982, de meest recente van 1991. De meeste omschrijvingen zijn van de periode 1987-1991. Op deze wijze is de SBC '92 gebaseerd op de taakhoud van beroepen die in de huidige samenleving ook daadwerkelijk voorkomen.

Noten

- 1 De Standaard Beroepenclassificatie 1992 is ontwikkeld in samenwerking met P. Andela, J. Jonker, J. Oud en L. Zwarenstein.
- 2 Oorspronkelijk werden elf specifieke vaardigheden onderscheiden, waarmee een eerdere versie van de classificatie werd geconstrueerd. Het ontwerp van deze classificatie is beoordeeld op de homogeniteit en de herkenbaarheid van de gevormde categorieën. Richtsnoer daarbij was het onderscheiden van deelmarkten waarbinnen takenpakketten substitueerbaar zijn voor wat betreft de benodigde bekwaamheden. Enige delen van de classificatie bleken niet geheel aan deze eisen te voldoen. Zo maakten de bodbezorger, de bouwvak sjouwer en het kamermeisje in het hotel deel uit van dezelfde categorie. Hetzelfde gold voor de voorman-metselaar, de timmerman en de glas-in-lood zetter en voor de metselaar, stukadoor, meubelmonteur en huisschilder. Deze heterogeniteit werd veroorzaakt door het onvoldoende differentiëren van de elf gekozen specifieke vaardigheden. Om de mate van heterogeniteit te reduceren is ervoor gekozen om de combinaties van niveau, hoofdrichting en richting nader te detaileren met behulp van de werksoorten. Blijkbaar zijn er meer specifieke vaardigheden verbonden met de verschillende werksoorten om de verschillende deelmarkten op de arbeidsmarkt afdoende te beschrijven dan de elf gekozen specifieke vaardigheden. De elf expliciet gemaakte specifieke vaardigheden, te weten kwantitatief, technisch, leidinggevend, organisatie en ordening eigen werk, verbaal, kunstzinnig, service-gerichtheid, persuasief, handvaardigheden, ruimtelijk voorstellingsvermogen, en oplettendheid, worden ter informatie gegeven bij de verschillende beroepen.
- 3 De volgende ordening is aangebracht: ontwerpen, beleid voorbereiden; adviseren; werkvoorbereiden; uitvoerend werk; leidinggevend; managers.

Literatuur

- Bakker, B.F.M., J.K. Jonker & J.A. Oud (1991), *Een alternatieve aggregatie van beroepen op basis van de beroepenclassificatie 1984: de ALTAGG*, Voorburg, CBS-nota).
- Bruijn, J.G.M. de (1988), 'Functiewaardering en sekse'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 4, nr. 2, blz. 75-83.
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (1984), *Beroepenclassificatie 1984*, Voorburg, CBS.
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (1989), *Standaard onderwijs indeling SOI-1978, editie 1989*, Voorburg, CBS.
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (1993), *De Standaard Beroepenclassificatie 1992*, 's-Gravenhage, SDU/CBS-publikaties).
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (1994a), *De Standaard Beroepenclassificatie 1992*, Voorburg/Heerlen, elektronische CBS-publikaties.
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) (1994b), *Enquête Beroepsbevolking 1993*, Voorburg/Heerlen, CBS.
- Eilander, B.S., A.R.A. Leussink, E.P. de Reus, J. Timmermans (red.), *Rechtspositie onderwijspersoneel*, Deventer, Kluwer.
- Gestel, A.P.M. van, P.H. van Setten & A. de Wit (red.) (1980), *Vademecum perimedicum. Een wegwijzer in het labrynt van beroepen rond de geneeskunde*, Amsterdam/Brussel, Elsevier.
- Hartog, J. (1985), 'Overscholing?' In: *ESB*, jrg. 70, nr. 3493, blz. 152-156.
- Hoof, J.J. van & J. Dronkers (1980), *Onderwijs en arbeidsmarkt*, Deventer, Van Loghum Slaterus.
- Huijgen, F. (1989), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland deel III. Bevolking in loondienst en functieniveaustuur in 1977 en 1985*, 's-Gravenhage, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Huijgen, F., B.J.P. Riesewijk & G.J.M. Conen (1983), *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland. Bevolking in loondienst en functieniveaustuur in de periode 1960-1977*, 's-Gravenhage.
- ILO (International Labour Organization) (1987), *Revision of the International Standard Classification of Occupations, part I: Background, principles and draft resolution*, Genève, ILO.
- ILO (International Labour Organization) (1990), *International Standard Classification of Occupations : ISCO-88*, Genève, ILO.
- Loo, P.J.E van de, R.J.P. Dekker & A. de Grip (1992), 'Arbeidsmarktsegmentatie als uitgangspunt voor een beroepenclassificatie'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 8, nr. 1, blz. 19-31.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken (1984), *Karakteristieken en functietyperingen; voor de toepassing van het BBRA 1984, art. 5, derde lid*, 's-Gravenhage, Staatsuitgeverij.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken (1990), *Vergroot uw inzicht in functiewaarderen. Functiewaarderen met de computer*, 's-Gravenhage, Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Nederlands Genootschap voor Informatica (1986), *Functies in de Informatica*, Deventer, Kluwer.
- Teulings, C.N. & N. Vriend (1988), *Een empirische afbakening van beroepsdeelmarkten*, Amsterdam, SEO.
- Tijdens, K.G. (1990), 'Beroepssegregatie en werkgelegenheid'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 6, nr. 4, blz. 13-23.
- Veldman, A.G. (1991), 'Functiewaardering, vrouwenarbeid en het recht'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 7, nr. 2, blz. 32-43.
- Wielers, R. & A. Glebbeek (1990), 'Worden we echt te slim voor ons werk?' In: *Mens en Maatschappij*, jrg. 65, nr. 3, blz. 271-288.
- Winkel, J.A.W. de (1990), *Handboek functie-inhoud-typing (FIT). Beroepenapplicatie PGI*, Rijswijk, CBA, bureau beroepenkunde.