

Arbeidsverhoudingen in theorie en praktijk: vier jaar later

Het tweedelige werk van Reynaerts en Nagelkerke, getiteld 'Arbeidsverhoudingen in theorie en praktijk' verscheen kort geleden in tweede, herziene druk. Deze was, aldus de auteurs, noodzakelijk om aan de verheugende belangstelling ervoor tegemoet te komen. Dit laatste rechtvaardigt al, dat er opnieuw aandacht aan wordt geschonken. Maar daarnaast is het ook intrigerend om na te gaan wat er zich tussen 1982, resp. 1983 en 1986, resp. 1987 aan nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsverhoudingen, althans in de ogen van deze auteurs, heeft voorgedaan. In het vervolg zal worden geprobeerd om vast te stellen welke de nieuwe ontwikkelingen zijn, die door de schrijvers worden gesignaleerd: op het vakgebied in het algemeen en in de Nederlandse verhoudingen in het bijzonder. De laatste kunnen worden onderverdeeld in twee aspecten, te weten een structureel en een inhoudelijk. Het structurele betreft de veranderingen in het stelsel van betrekkingen tussen de partijen; het inhoudelijke slaat op de veranderingen in het pakket van onderwerpen en belangen waarover 'onderhandeld' en gestreden wordt. De veranderingen zullen dus in een diachronische vergelijking aan de orde worden gesteld.

Er blijken nieuwe ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsverhoudingen te zijn, want volgens Reynaerts is er in het kader van de gewijzigde economisch-technologische context alle reden om de stof sinds ca. 1980 te actualiseren, maar ook om de voortgang van het vak, in het bijzonder van de methodologie ervan, te rapporteren.

De verschillen na te trekken wordt des te interessanter, wanneer men de voorwoorden van de beide eerste delen met elkaar vergelijkt. In 1982 was nog het plan om met deze publikatie 'het studieterrain van de (Nederlandse) arbeidsverhoudingen nader te profileren' door er een meer interdisciplinair en een minder descriptief accent aan te geven en om het zodoende 'uit te tillen boven het niveau van doorgeschooten journalistiek'. In 1986 wordt vermeld dat het 'goeddeels water naa zee dragen' zou zijn, indien opnieuw de klemtoon gelegd zou worden op het verzelfstandigingsproces van het vak en een pleidooi gevoerd zou worden voor erkenning en voor een eigen plaats in het academisch curriculum. Dat is een 'gepasseerd station'.

Een dergelijk verschil in gezichtspunten laat al zien dat een confrontatie van een herziene druk

met de oorspronkelijke editie van een en hetzelfde boek (een diachronische vergelijking) aantrekkelijk kan zijn. Op dit vakgebied is het bovendien toevallig zo dat er meerdere min of meer concurrerende boeken beschikbaar zijn: d.w.z. algemene (inleidende) studieboeken op het terrein van de arbeidsverhoudingen en toegespitst op het Nederlandse systeem. Om die reden kan het ook van belang zijn om naast de diachronische analyse een synchronische vergelijking uit te voeren, door deze alternatieve standaardwerken naast elkaar te zetten. Een voorzichtige poging daartoe zullen we tegen het einde van dit artikel ondernemen. Maar vooraf maken we enkele kanttekeningen bij de nieuwe Reynaerts en Nagelkerke.

Algemeen oordeel

Wij willen niet terugvallen op de recensies die n.a.v. de eerste editie verschenen zijn. Zonder daarvan kennis te dragen nemen wij aan dat die behoorlijk lovend zijn geweest. Daarvoor hoeft slechts verwezen te worden naar het in memoriam door Teulings (1986) bij het overlijden van Reynaerts. Teulings spreekt over 'de beste Nederlandstalige samenvatting van wat dit vakgebied aan inzichten en probleemstellingen te bieden heeft'.

Wij zullen daarom hier ingaan op enkele leemten,

* A.H. van der Zwaan is hoogleraar bedrijfskunde aan de Rijksuniversiteit te Groningen.

d.w.z. op enkele onderwerpen die naar onze mening zeker in de volgende uitgave (b.v. in de vorm van een apart hoofdstuk van deel II) aan de orde zouden moeten komen.

Het eerste onderwerp heeft te maken met technologie en industrie en valt in twee belangrijke onderdelen uiteen. Het ene beweegt zich meer op macro-niveau en omvat de industriepolitiek, resp. het industriebeleid, resp. het technologiebeleid. Ter gedachtenbepaling kan worden verwezen naar De Roos (1985), Kok (1986), de Jong (1985), Roo-beek (1987), Vrolijk (1986), Dekker (1987), FNV (1987), Zegveld (1984), Müller-Jentsch (1986), de Smidt en Wever (1987). De geschiedenis en de actualiteit van dit onderwerp lijkt steeds meer van belang als een van de centreerpunten binnen het studiegebied arbeidsverhoudingen. Daaraan zou in deel II een hoofdstuk in plaats van één enkele pagina en enkele verspreide opmerkingen (223-224, 226) gewijd kunnen worden. Het andere onderwerp is te vinden op het micro-niveau en heeft te maken met werkstructurering, sociotechniek, kwaliteit van de arbeid, produktie-organisatie, arbeidsomstandigheden en Arbeidsbeleid. Daarover is een indrukwekkende en niet minder belangwekkende geschiedenis te schrijven en veel meer dan in de overigens uitstekende hoofdstukken over medezeggenschap en sociaal ondernemingsbeleid (b.v. 364-365) te vinden is. Voor een indruk van wat ik hier bedoel verwijs ik kortheidshalve naar Buitendam (1987, hfdst. 10), Van Hoof (1986 en 1987, hfdst. 2), De Sitter (1982, 1987), Van der Zwaan (1985, hfdst. 15), Fruytier (1986), Allegro (1987) Evans (1982), Wood (1986), Akkermans e.a. (1987). Voor de arbeidsverhoudingen op ondernemingsniveau lijkt ook dat jarenlange spoorwerk van groot belang.

In beide onderwerpen raken overheid en sociale partners steeds meer geïnteresseerd, m.a.w. er is steeds meer belangstelling voor de ontwikkeling en de rol van deze 'harde' kant van het industriële systeem. Alle drie partijen proberen bovendien meer en meer om daarin te sturen. Zij betrekken stellingen en nemen initiatieven. Vandaar het belang van deze onderwerpen voor dit vakgebied. Wat men verder nog als een gemis zou kunnen ervaren is een hoofdstuk over de internationale vergelijking van arbeidsverhoudingen. Ook al is deze tak nog maar nauwelijks aan het ontstaan en ook al is er een goede reden om in dit boek (gericht op Nederland; zie voorwoord tweede deel) van de comparatieve arbeidsverhoudingen af te blijven, toch intrigeert dit perspectief, ook in de context van een studieboek.

In het vervolg zal, zoals aangekondigd, een poging worden gedaan om te signaleren wat nieuw is t.o.v. de eerste uitgave. Niet of nauwelijks zal worden stilgestaan bij de (overigens vele) redactionele aanpassingen en verbeteringen, die in deze heruitgave zijn aangebracht. Dat geldt ook voor kleine aanvullingen, zoals een vervollediging van de tekst (bv. de rol van Lulofs op pag. 10 van deel I) of een lovende vermelding van een recente publicatie (b.v. die van van Peijpe over loonsvormingsrecht op blz. 9 van deel II).

In het algemeen kan worden gesteld dat aan de nieuwe redactie en updating zeer veel zorg besteed is. Mede daardoor is ook de schrijfstijl door het hele boek heen goed tot zeer goed. Reynaerts zelf schrijft gedragen en statig, maar fraai en niet minder leesbaar.

Het vakgebied: theorie en methode

Voor een weergave van de door Reynaerts c.s. gesignaleerde voortgang en innovatie op het vakgebied moeten we eerst wijzen op de achtergrond, waartegen die moeten worden afgezet. Dat is een vakgebied dat — het mag bekend worden verondersteld — niet al te zeer wordt gehinderd door indrukwekkende theorievorming of methodologische onderbouwing. Er wordt zelfs weinig gebruik gemaakt van de alom bekende methoden en technieken van het empirisch onderzoek. Descriptief en kwalitatief zijn hier de adjectieven! Toch zijn theorie en methodologie hier van groot belang (zie ook de in het boek gehanteerde terminologie), omdat het op een aantal plaatsen terdege daarover gaat. In hoofdzaak zijn we hiervoor aangewezen op het eerste hoofdstuk van het eerste deel. Daaruit zullen we thans het nieuwe rapporteren.

Theorie

Ten aanzien van de definitie van het vakgebied (blz. 16) valt het volgende op. De werkwoorden 'beschrijven, ordenen en verklaren' zijn vervangen door 'analyseren en interpreteren', het begrip 'groepsvorming' is toegevoegd, de begrippen 'coöperatie, competitie en conflict' zijn uit de definitie verhuist naar de toelichting daarop, het woord 'bundelingen' (van werkgevers en werknemers) is toegevoegd, het begrip 'oorzaken' is vervallen en het woord 'onderneming' vervangen door 'werk'. Deze vele wijzigingen geven aan dat een voorzichtiger en ruimer definitie wordt gegeven van het vakgebied dat Reynaerts het liefst en beargumenteerde aanduidt als de 'leer der arbeidsverhoudingen' (36): leer i.p.v. wetenschap, en ar-

beidsverhoudingen i.p.v. industriële verhoudingen (10 en 11). Hierbij past de opmerking dat Reynaerts wellicht al te gemakkelijk de begrippen 'leer', 'kunde' en 'toegepaste wetenschap' (36) gelijkschakelt, hoewel ze een uiteenlopende betekenis hebben.

Een nieuwsfeit is verder dat er een heel nieuw theoretisch perspectief wordt aangereikt. Immers, er wordt melding gemaakt (25 - 28) van de in de organisatie-theorie allang bekende 'strategic choice-theorie' van Kochan, McKersie en Capelli; inderdaad een goede tegenhanger van de binnen de arbeidsverhoudingen altijd al zo populaire (structureel-functionalistische) systeembenadering (Dunlop). Die interactionistische tegenhanger kent speelruimte en strategische keuzemogelijkheden toe aan de partijen en verschaft een beter, of zeker een aanvullend en perspectiefrijk analysemodel. Het verstrekt volgens Reynaerts zelfs een 'brug'functie naar en een zekere 'gelijkloop' (27 en 28) met de marxistische benadering waarmee hij thans ook iets minder moeite lijkt te hebben (15).

In de ogen van hem (en van vele anderen) vormt dit actietheoretisch model een nieuwe en veelbelovende mogelijkheid om de nog vigerende 'theoretische armoede' (26) binnen het vak te helpen doorbreken.

In deze nieuwe stroming past ook de voor het eerst opduikende naam van Crouch, die de 'logic of collective action' van vakbonden beschreef (1982) en daarbij een opvatting aanhangt die volgens Reynaerts het midden houdt tussen de zogeheten institutionalistische en marxistische definitie van het vakgebied (17). Deze Crouch wordt verderop ook door Nagelkerke (hfdst. 3) ten tonele gevoerd, om te demonstreren (110 - 113) hoe hij zelf in afwijking van de Dunlop- en Flanders-traditie 'in het voetspoor van Crouch (en Hyman) de historische ontwikkelingsgang van de arbeidsverhoudingen in ons land' gaat beschrijven. Deze naam levert Nagelkerke extra ondersteuning voor zijn onderscheiding van een viertal 'beheersingsprocessen' t.b.v. een 'scherpere landschapstekening' van dit 'haast onoverzienbare terrein'. Deze soorten beheersingsprocessen moeten worden opgevat 'als strategische en tactische aanwendungen van machtsmiddelen' ter regulering en coördinatie van arbeidsrelaties, aldus Nagelkerke.

Hoewel deze gedachtengang alsmede het daaruit voortvloeiende schema (116) werkbaar en aantrekkelijk zijn, lijkt er één onvolkomenheid aan te kleven: de categorie van de zogenoemde 'extra-organisatorische' beheersingsprocessen. Deze

vervult de rol van een restcategorie ('bonte menigte') en leidt (door naamgeving en beschrijvende tekst) teveel de aandacht af van het zo belangrijke deelterrein van de arbeidsverhoudingen binnen en rond de afzonderlijke arbeidsorganisatie. Dit micro-niveau staat betrekkelijk los van de werknemers- en werkgeversorganisaties, maar is niettemin belangrijk en krijgt hier onevenredig weinig aandacht.

Samenvattend valt over het eerste deel het volgende te zeggen. Wat er aan theoretisch innovatie van de kant van Reynaerts zelf geboden wordt is te vinden in het eerste hoofdstuk en niet of nauwelijks in zijn tweede hoofdstuk (globale beschrijving van het Nederlandse bestel). In het derde hoofdstuk, waarin Nagelkerke de (vooral naoorlogse) geschiedenis van de Nederlandse arbeidsverhoudingen beschrijft wordt buiten de inleiding om weinig op de theorie ingegaan. Behalve de zojuist behandelde Crouch- en Hyman-aanpak wordt alleen nog in het kort de centralisatie-, resp. decentralisatiekwestie aan de orde gesteld als kader voor de historische beschrijving. Dit komt een bondige en heldere geschiedschrijving ten goede.

Het tweede deel bestaat uit een zestal zakelijke en heldere behandelingen van deelvelden inzake de arbeidsverhoudingen. Drie daarvan reserveren geen ruimte voor theoretische exercities (behalve dan de vereiste begripsanalyses en -definities). Dat zijn het hoofdstuk over medezeggenschap (hfdst. 2) van De Nijs, over de sociale zekerheid (hfdst. 5) van Reynaerts en over het sociale ondernemingsbeleid (hfdst. 6) van Van Haaren. Drie andere hoofdstukken verdiepen zich wel nadrukkelijk in de theorie. Het betreft allereerst Reynaerts eigen bijdrage over de arbeidsvoorwaardenvorming (hfdst. 1), waarin hij in enkele paragrafen kort ingaat op theoretische modellen m.b.t. collectieve onderhandelingen, doch deze onveranderd laat sinds de vorige uitgave. En verder de hoofdstukken van Nagelkerke over de arbeidsmarkt (hfdst. 3), resp. De Nijs over arbeidsconflicten (hfdst. 4). Laatstgenoemde besteedt niet minder dan ca. 25 bladzijden aan een interessante uiteenzetting van verschillende theoretische benaderingen, maar ook deze zijn ongewijzigd. Hetzelfde geldt voor Nagelkerke (ongeveer 20 pagina's), met uitzondering van het feit dat hij enerzijds ruim een bladzijde (206-207) toevoegt over een recent opgekomen 'onevenwichtstheorie' en anderzijds anderhalve pagina weglaat over het theoretisch moeilijke onderwerp van de functies van de arbeidsmarkt (175).

Methodologie

Wie onder methodologie vooral de methodisch-technische kanten van het empirisch onderzoek wil verstaan, zoekt in dit boek tevergeefs. Daarover wordt slechts sporadisch en terloops (30 + 38) een opmerking gemaakt. De methodologie hier is van een wat abstracter niveau; zelfs aanleunend tegen de theorie.

Voor deze methodologie kunnen we opnieuw terecht bij de hoofdredacteur/redacteur, Reynaerts zelf. In zijn eerste hoofdstuk valt meteen op dat de vroegere paragraaf 'analysevelden' nu is vervangen door twee nieuwe paragrafen, achtereenvolgens getiteld: 'analysevormen', resp. 'analysemethoden'. Hoewel het overwegend om nieuwe koppen en dus om een andere indeling van de stof gaat, vormt dit toch een verheldering.

Bij de analysevormen (17-28) wordt een onderscheid beschreven tussen zogenoemde partiële en integrale analyses. De laatste soort heeft in één analyse het hele systeem (Dunlop, Peper) van arbeidsverhoudingen op het oog. De eerste slechts een aspect, zoals dat van de partijen, de processen of de resultaten. Hierbij is een aparte bladzijde gewijd aan de procesanalyse. Dit is nieuw en tevens een verrijking.

Bij analysemethoden (28 - 35) gaat het om de diepgang van de analyse, in tegenstelling tot de reikwijdte bij de analysevormen. De diepgang hangt bij Reynaerts samen met het mono-, resp. multidisciplinaire karakter van de benadering. De monodisciplinaire aanpak van de 'aspectwetenschappen' verschaffen volgens hem een grotere diepgang (oorzaak-gevolg-relaties), terwijl de multidisciplinaire benadering in verband met de 'veelkantigheid' van het vakgebied weliswaar de meest geëigende methode is, maar toch de moeilijkste en vooralsnog beschrijvend. De bladzijden 28 tot en met 30, die dit uitwerken zijn nagenoeg nieuw. Verder heeft een herschikking van de stof plaatsgevonden tussen deze paragraaf (28 - 35) en de volgende die getiteld is: 'de status van de leer der arbeidsverhoudingen' (36 - 39). Het resultaat daarvan is een aanzienlijke verheldering van deze problematiek, die door Reynaerts zelfs een 'methodenstrijd' wordt genoemd.

Deze verheldering heeft overigens ook een verfijning met zich meegebracht, naar het schijnt. Op enkele plaatsen in de nieuwe uitgave is het begrip 'interdisciplinair' nu vervangen door het meer bescheiden begrip 'multidisciplinair'. Volgens Reynaerts heeft de 'uiteindelijke' interdisciplinaire fase de 'samensmelting' van alle 'aspectkennis' ten doel, terwijl de multidisciplinaire als een tus-

senstap moet worden gezien, en meer nevenschikkend van aard is. Niettemin wordt deze laatste door hem van harte aanbevolen onder voorwaarde van het behoud van de monodisciplinaire diepgang. In het eerste hoofdstuk van deel II komt hij daar weer op terug. Overigens dient ook nog te worden opgemerkt dat niet duidelijk is waarom dit begrippenstel in de nieuwe uitgave uit het zakenregister is verdwenen.

Onderwerpen

Het is ook interessant om door een vergelijking van de beide uitgaven na te gaan welke thema's gedurende de laatste 4 à 5 jaar actueel zijn geweest in het overleg- en onderhandelingspel tussen de partijen, in ieder geval in de ogen van de schrijvers.

In het eerste algemene deel behoeft men voor nieuws in dit opzicht uiteraard niet te zoeken in het eerste hoofdstuk, dat vooral de status van het vak, alsmede een theoretisch-methodologische plaatsbepaling beschrijft. Daarentegen wel in het tweede en derde hoofdstuk, de algemene schets van het bestel door Reynaerts, resp. de uitvoerige en toch compacte geschiedenis door Nagelkerke. Het nieuws van de eerstgenoemde staat vermeld in een aantal nieuwe (toegevoegde) zinnen en alinea's op de bladzijden 52-53, 90 en 105-109. Dat van de ander bestaat uit een substantiële toevoeging met een uitvoerige (20 blz.) en evenwichtige uiteenzetting over de recente geschiedenis (van 1980 tot heden), die de titel draagt: differentiatie en pragmatiek.

Wat bij beiden meer dan eens te lezen valt, is dat in kader van het streven naar algemene doelmatigheidsvergroting, rendementsherstel en nieuwe zakelijkheid (ook bij de vakbeweging en niet in het minst door het optreden van de kabinetten Lubbers) een einde is gekomen aan het vermaatschappelijkingsproces van de onderneming; dat gestreefd wordt naar grotere verscheidenheid (differentiatie) in arbeidsovereenkomsten en naar decentralisatie in de arbeidsvoorwaardenvorming; en dat de mogelijkheden van nieuwe technologieën in de belangstelling zijn komen te staan (i.p.v. bijv. arbeidsplaatsovereenkomsten en vermogensaanwasdeling).

Verder komen aan de orde de problematiek van de sociale zekerheid, de druk van de collectieve lasten en de ontkoppeling van uitkeringen en ambtenarensalarissen, een nieuw economisch structuurbeleid (de Nehem verdween uit de tekst), de herverdeling van de arbeid, de rol van de vakbond t.o.v. de individuele onderneming

(vakbondswerk) en de rol van de overheid op het nationale niveau. Tenslotte blijken het Stichtingsakkoord van 1982 en de ambtenarenstaking uit 1983 daarin 'twee belangrijke gebeurtenissen', waarover meer in de (volgende) paragraaf over de structuur. Dit lijkt een goed beeld van de onderwerpen die de laatste jaren de arbeidsverhoudingen hebben beheerst.

Wat betreft het tweede deel zullen we hier stuk voor stuk de achtereenvolgende hoofdstukken op hun innovaties doorlichten en beknopt het resultaat daarvan weergeven.

Het eerste hoofdstuk over de arbeidsvoorwaardenvorming (Reynaerts) voegt hier en daar een alinea toe over de verandering van de arbeidsquote, het flexibele loonbestanddeel, het inkomensbeleid en de rol van de regering Lubbers (28-33), op de blz. 43-48 over de 'terug-naar-de-markt-en-weg-van-de-overheid'-beweging, de vrije loonvorming en de herziening van de Loonwet van 1986, de bevrizing en functie van het minimumloon, de geleidelijke ontkoppeling van uitkeringen en ambtenarensalarissen, de onderhandelingspositie van de ambtenaren (en commissie Albeda), de gepremieerde en gesubsidieerde sector (WAGGS) en de inkomens van de vrije beroepsoefenaren (43-48), de betekenis van het centrale akkoord (63-64), de flexibele arbeidsvormen en -tijden (74) en het toekomstige regelniveau voor de collectieve onderhandelings (78-79). Alles bij elkaar wederom een goede en zorgvuldige updating (inclusief de tabellen en werkloosheidsgegevens).

Het tweede hoofdstuk over medezeggenschap van De Nijs (een uitstekend overzicht) voegt als extra toe de recente discussie tussen Ramondt en Teulings over de verhouding vakbond-bedrijvenwerk-ondernemingsraad (130-131), de medezeggenschap bij de overheid en de dienstcommissie (137-140), de laatste ontwikkelingen rond de benoeming van commissarissen (141-143) en de eerste resultaten van het meest recente OR-onderzoek (149). Hij liet tenslotte een bladzijde over een niet meer actueel wetsontwerp aangaande vakbondswerk vervallen.

In het uitvoerige hoofdstuk over de arbeidsmarkt van de hand van Nagelkerke komen nogal wat aanvullingen voor, want op dit terrein was er de laatste jaren veel te doen. Het is een stuk langer dan in de vorige uitgave ondanks het schrappen van enige pagina's theorie over markt en management (171) en over de functies van de arbeidsmarkt (175). De toevoegingen betreffen een opmerking over micro-electronica en taakinhoud (156) en over job bargaining (168-169), een extra

tabel over in- en uitstroom van werklozen (180) en een met toekomstschema's van de werkgelegenheid (183), alsmede opnieuw een goede actualisering van de andere tabellen, die overigens wat uitvoeriger van begeleidende tekst zouden kunnen worden voorzien. Verder nog een paar nieuwe alinea's over het terugdringen van het financieringstekort en van de werkloosheid door het kabinet Lubbers, en over de flexibilisering en differentiatie van arbeidspatronen (211-213). De grootste veranderingen zitten echter in de schema's en tekst aangaande de arbeidsvoorziening (213-222) i.v.m. de op handen zijnde nieuwe wet over de betreffende uitvoeringsorganisatie. Die wet leidt o.a. tot de opheffing van de Raad voor de Arbeidsmarkt en tot sterkere regionale bureaus voor arbeidsbemiddeling (arbeidsbureau nieuwe stijl). Er wordt een aantal nieuwe alinea's gewijd aan regionale economische en technologische stimulering (i.p.v. individuele steunverlening) en aan de betreffende Europese Fondsen, aan werkgelegenheidsprogramma's, technologiebeleid, de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek en aan opleiding en scholing (224-233). Tenslotte wordt nog extra ingegaan op het thema van de flexibele arbeidsrelaties, het effect van de arbeidsduurverkorting, de scholingsproblematiek, en de technologie (235-239).

Dit hoofdstuk is gedegen naar inhoud en samenstelling. Toch zou, ondanks de lengte die het nu reeds heeft, bij een volgende uitgave het veel te korte paragraafje over het industriebeleid aanzienlijk moeten en kunnen worden uitgebreid, vanwege het belang ervan voor de arbeidsverhoudingen. Bovendien zou met het oog op de segmenteringsthematiek, d.w.z. die van de beroeps- en de bedrijfsdeelmarkten, vruchtbaar gebruik kunnen worden gemaakt van het onlangs verschenen werk van Van Hoof (1987).

In het vierde hoofdstuk over arbeidsconflicten wordt door De Nijs aan de reeds bestaande tekst op blz. 286 nog toegevoegd dat in 1985 het wetsontwerp over een commissie van onderzoek en bemiddeling bij een werkstaking een zachte dood gestorven is en wordt verderop (288-289) meegedeeld dat de sociale partners geen kans zien samen een stakingscode te ontwerpen. Ook wordt nog kort de stand van zaken van het stakingsrecht van ambtenaren weergegeven. Beide bijdragen van De Nijs zijn helder geschreven.

Het vijfde hoofdstuk over de sociale zekerheid geeft een groot aantal wijzigingen resp. toevoegingen te zien, deels van redactionele aard (met de gedegenheid van Reynaerts!), deels substan-

tieel vanwege de grote hoeveelheid te melden gebeurtenissen op dit terrein. Tot de laatste categorie behoren de bezuinigingen en de benedenwaartse aanpassingen van de uitkeringen door het kabinet Lubbers (304), de nieuwe werkloosheidswet (306), de wet arbeid gehandicapte werknemers (307), de laatste ontwikkelingen inzake de 'pensioenbreuk', t.w. het SER-advies van 1985 en het daarop ingediende wetsontwerp van 1986 (308) en het regeringsvoornemen om de ambtenaren onder de NWW te brengen (309).

Om te zien hoe grondig deze auteur zijn oude tekst bewerkt heeft hoeft men alleen maar kennis te nemen van de nieuwe tabel over de uitgavenontwikkeling van der sociale zekerheid en vooral de bijbehorende tekst (310-311). Voorts is nieuw een bladzijde over de inhoud van het SER-advies m.b.t. de uitvoeringsorganisatie van de sociale zekerheid (317-318). Dit neemt de plaats in van twee vroegere pagina's met bespiegelingen. Met tevredenheid wordt geconstateerd dat de sociale partners er toch bij betrokken blijven en krijgt de commissie Lamers een veeg uit de pan. Voorts wordt op blz. 321 de recente discussie over het minimumloon als 'draaischijf' gememoreerd en meegedeeld dat voor 1987 het minimumloon en de sociale uitkeringen opnieuw niet worden aangepast aan de index van de regelingslonen. Tenslotte maakt de auteur veel werk van het nieuws inzake de stelselherziening (328-333). Zijn prognoses van 4 jaar tevoren worden gedeeltelijk bevestigd en de zorgen van toen zijn omgezet in een wat gelaten en negatieve evaluatie aangaande procedures en resultaat van de wordingsgeschiedenis. Ook worden de belangrijkste discussiethema's voor de nabije toekomst nog van royale aandacht voorzien. Dat zijn volgens Reynaerts: de privatisering van de werknemersverzekeringen, de uitbreiding van de bovenwettelijke uitkeringen en het WRR-voorstel betreffende het basisinkomen.

Het zesde en laatste hoofdstuk over het sociaal ondernemingsbeleid van Van Haaren begint met het weglaten van een hele pagina die in de vorige uitgave gewijd was aan een bescheiden opsomming van alle beperkingen van de studie. Opvallend is verder (353) dat ongeveer anderhalve pagina uit de vorige uitgave, die handelt over kwaliteitsverlies van de arbeid als gevolg van slechter worden de afstemming tussen produktietechniek en organisatie (oude uitgave: 331-332), verdwenen is, mogelijk omdat dit onderwerp elders kort aan de orde komt. Van Haaren brengt voorts nog enkele nieuwe elementen (alinea's) aan voor een ty-

pologie van personeelsfunctionarissen (339-340) en voor een nadere omschrijving van het werktrein van het sociaal beleid (342 + 352). Tenslotte wordt door hem nog ruim een halve bladzij toegevoegd over de MANS-filosofie (369), een alinea over automatiseringscontracten (373) en enkele regels over het individuele klachtrecht (375). Voor het overige is dit hoofdstuk gelijkgebleven, en daarmee van goede kwaliteit, hoewel zeer kwalitatief van aard. Het zou aan concreetheid en gewicht kunnen winnen door de volgende keer uitvoeriger op de kwestie technologie, (flexibele) automatisering en robotisering in te gaan, en de gevolgen daarvan voor de produktiebesturing en de aard en kwaliteit van het werk. Bovendien zou de bijdrage verrijkt kunnen worden door meer informatie over de geschiedenis van de arbeidssomstandigheden en de betreffende wetgeving.

Structuur

Om een beeld te krijgen van wat de schrijvers aan nieuwe ontwikkelingen signaleren, is het van belang om behalve naar de onderwerpen ook te kijken naar de partijen en naar de verschuivingen in hun machtsposities, de wijzigingen in hun strategieën, enz. Dit vatten wij samen onder het begrip structuur. De opmerkelijkste feiten volgen hier. In deel I moeten we allereerst en vooral te rade gaan bij Reynaerts zelf in het tweede hoofdstuk. Daarin valt direct op dat de paragraaf die vroeger 'de ondernemingen' als kop had, thans wordt aangeboden onder de titel 'de arbeidsorganisaties'. Dit is veelzeggend want terstond wordt een hele bladzij (42-43) gewijd aan de uiteenzetting dat arbeidsverhoudingen betrekking hebben op een veel breder gebied dan alleen de particuliere onderneming. Behalve op de marktsector zijn zij ook op de publieke sector (overheid) en tevens op de zogenaamde G + G sector (nonprofit dienstverlening) van toepassing. Hiermee worden de wijde buitengrenzen van het materiële studiegebied aangegeven en daarvan zal in het vervolg nog meermalen gebruik gemaakt worden, omdat de arbeidsverhoudingen in juist die gebieden de laatste jaren steeds meer de aandacht trekken. Nadat verderop opgevallen is dat in 1985 in Nederland ca. 220.000 ondernemingen bestonden i.t.t. de 200.000 in 1980 (43), wordt al vrij snel geschetst (52-53) dat en hoe (onder meer door de regering) de ondernemers de laatste jaren meer speelruimte hebben gekregen en ook steeds beter op de politiek weten in te spelen. De ondernemersautonomie (individueel en collectief) wordt daarmee volgens Reynaerts weer meer reliëf ge-

geven. Ook wordt daardoor een halt toegeroepen aan het door de vakbeweging zo gestimuleerde vermaatschappelijkingsproces, waarbij de werkers steeds meer invloed kregen en de onderneming steeds meer als 'filiaal' van de overheid werd gedacht.

Ondertussen zijn de vakbonden minder aantrekkelijk geworden: ledenverlies (FNV) en daling van organisatiegraad van 40 naar ongeveer 30% (60-62). Tevens verdwijnen NVV en NKV uit de tabellen vanwege de voltooiing van hun integratieproces tot FNV in 1982 (60-61). Maar tegelijk wordt in die tabel (61) de vakcentrale MHP afzonderlijk weergegeven en niet meer onder de categorie 'overige'. Dit alles weerspiegelt een heel nieuwe constellatie aan werknemerszijde.

Voorts wordt m.b.t. het CNV als nieuw gesignaleerd dat er weer enige toenadering tot de FNV te bespeuren valt (56) en dat het steeds meer het karakter krijgt van een door overheidspersoneel gedomineerde vakcentrale (67). Alle tabellen zijn ook hier weer goed geactualiseerd (62, 68). Ook nieuw is de kwestie over toetreding van het Ambtenarencentrum tot de MHP (71) en het gegeven dat het percentage categoriaal georganiseerden van 16 naar 14 is gezakt (72).

Aan de gewijzigde sociaal-economische verhoudingen en de samenhangende accentverlegging van werknemers- naar werkgeversorganisaties wordt nog eens een nieuwe alinea (75) besteed. Verder wordt vermeld dat deze organisaties zich wat onafhankelijker t.o.v. de politieke partijen hebben gemaakt (89). Veel nadruk wordt gelegd op de ontwikkeling waarbij de overheid weer partij boven i.p.v. naast de partijen wordt. Dit is het proces waarin zij zich wat distantieert en de eigen verantwoordelijkheid van de sociale partners erkent, ook inzake de arbeidsvoorwaardenvorming — hetgeen meer overeenstemt met de wensen van CNV dan van FNV (91-92). Vervolgens is de geschiedenis van de zeventiger en tachtiger jaren (94-95) herschreven met als hoofdtendens dat de nieuwe sociaal-economische omstandigheden i.t.t. Pepers verwachting, *niet* tot nieuwe instituties bleken te leiden. M.a.w. de oude instituties blijken een minder harmonisch en coalitieachtig gedrag nog steeds te kunnen verwerken.

Op blz. 100 wordt duidelijk dat de SER niet minder dan ca. 100 commissies kent (per april 1985) i.t.t. tot 45 in 1980 en wordt verder het SER-besluit fusiegedragsregels geplaatst in 1970 i.p.v. 1975 in de vorige editie. Ook wordt (101) aangekondigd dat de Raad voor de Arbeidsmarkt zal worden opgeheven. Tenslotte wordt in de afslui-

tende opmerkingen (109) nogmaals gewezen op de machtsverschuiving tussen werkgevers en vakbeweging, de daarmee corresponderende houding van het kabinet Lubbers en verder op de coördinatieproblemen als gevolg van decentralisatie en differentiatie.

Het historische hoofdstuk van Nagelkerke is op kritische wijze herzien, hetgeen blijkt uit b.v. het weglaten van een wat overbodige alternatieve definitie voor centralisatie (119), uit wijzigingen van periodegrenzen door 1961 en 1971 te vervangen door 1960, resp. 1970 (120) en door enkele veranderingen in werkwoordtijden. Maar dat is niet het enige opvallende. Daarvoor moeten we naar de paragraafkoppen. De periode van 1945-1960, getiteld 'de grote beheersingscoalitie' is qua kop en tekst geheel gelijk gebleven. Die van 1960 tot 1970 wordt beschreven met dezelfde tekst, maar na vervanging van de oude kop 'decentralisatie' door 'belangenarticulatie en aanzetten tot decentralisatie'. Het tijdvak van 1970 tot 1980 geeft behalve ondergeschikte (redactionele) verbeteringen in de tekst opnieuw een opvallende wijziging van de kop te zien, namelijk substitutie van het oude 'heroriëntatie' door de nieuwe titel 'confrontatie en stagnerende samenwerking'. De indruk ontstaat dat de schrijver op deze wijze in de opschriften iets zuiverder en tegelijk iets voorzichtiger de beschreven ontwikkelingen heeft willen karakteriseren.

Nagelkerke heeft tenslotte veel nieuws te vertellen in een toegevoegde paragraaf van niet minder dan 20 blz. getiteld 'differentiatie en pragmatiek'. Deze is in de plaats gekomen van het vroegere één paginalange paragraafje 'vooruitblik', waarin de onzekerheid van een toekomstige centrale dan wel decentrale ontwikkeling werd toegelicht. In 1986 terugkijkend kan hij stellen dat 'sporen naar een meer decentrale vormgeving van het stelsel van arbeidsverhoudingen zichtbaar lijken te worden'. Daarnaast wordt er ook door hem ingegaan op de grotere distantie van de overheid, de prioriteit van de economische doelmatigheid boven de sociale rechtvaardigheid, de werkgelegenheid, de technologische ontwikkelingen e.d. Maar bovendien schetst hij uitvoerig van elk van de drie partijen hun relatieve positie in het arbeidsverhoudingsveld. De vakbeweging is minder aantrekkelijk geworden, vertoont interne verdeeldheid, heeft moeite met de technologische ontwikkelingen en hun gevolgen en kan niet al te gemakkelijk inspielen op decentralisatie, dus op het ondernemingsniveau (3½ pagina). De werkgevers hebben de wind mee, organiseren en professionaliseren zich sterker, opteren voor decentralisatie en regionali-

satie en verder voor differentiatie en flexibiliteit (2 pagina's). De overheid op zijn beurt kiest voor doelmatigheid en voor de markt. Zij krijgt ook meer moeite met haar eigen werknemers, de ambtenaren, die elkaar vonden en eisen gingen stellen (1 bladzijde).

Als sluitstuk wordt door deze auteur nog ruime aandacht geschonken aan 'twee belangrijke gebeurtenissen' namelijk het Stichtingsakkoord van 1982 en het ambtenarenconflict uit 1983. De eerste resulteert in een wapenstilstand tussen de partijen en een extra moment in de decentralisatie-ontwikkeling. Het tweede demonstreert het groeiende gewicht van het ambtenarenblok, de verwevenheid van publieke en particuliere sector binnen de sociaal-economische verhoudingen, en de differentiatietrend die ook daar gaat doorzetten. In zijn slotbeschouwing wijst Nagelkerke nog eens op het terugtreden van het centrale niveau (de overheid), de verzwakking van de vakbeweging, en het groter wordend belang van de internationale economische dimensie. Hij wijst echter ook op de blijvende noodzaak van centrale coördinatie en geeft daarmee een relativering van de decentralisatie in het Nederlandse bestel ondanks onmiskenbare tendenzen in die richting.

Deze geschiedenis van de Nederlandse arbeidsverhoudingen, die 140 bladzijden in beslag neemt, is compact, maar ook volledig (voorzover mogelijk) en afgewogen. Natuurlijk is er wel sprake van enige overlap met vooral het tweede deel; denk aan onderwerpen als medezeggenschap, sociale zekerheid, arbeidsconflicten, loonpolitiek. Dit is onvermijdelijk, omdat anders deze geschiedschrijving wezenlijke gaten zou vertonen, maar bovendien omdat dit eerste deel ook los van het tweede bestudeerd moet kunnen worden. In het tweede deel zijn in het eerste hoofdstuk over arbeidsvoorwaardenvorming de volgende nieuwigheden te traceren. De decentralisatie, de differentiatie, het grotere gewicht van de microbenadering en de geringere overheidsinterventie (24, 44, 57, 63-64, 74, 79) worden opnieuw als recente ontwikkelingen aangestipt. De herziening van de loonwet, het centrale akkoord en de betekenis daarvan (44, 63-64) komen ter sprake en verder wordt uitvoerig ingegaan op de onderhandelingspositie van de ambtenaren en trendvolgers (46-48) en tenslotte nog eens op het toekomstige lagere regelniveau voor de cao-onderhandelingen alsmede op de mogelijk belangrijkere rol daarin van de ondernemingsraad.

In het hoofdstuk over medezeggenschap wordt vooral werk gemaakt van de laatste wettelijke regelingen inzake de medezeggenschap van ambtenaren (dienstcommissie, etc.) en het parlementaire en regeringsprimaat over hun georganiseerde overleg (137-141); verder wordt ingegaan op de structuur (samenstelling en benoeming) van de raad van commissarissen (141-143). Op pag. 149 wordt kort geconcludeerd op basis van nog lopend onderzoek dat de positie van de OR minder controversieel blijkt dan veelal gedacht werd.

In het hoofdstuk over de arbeidsmarkt staat voor de eerste keer (recente ontwikkeling) een lange passage (216-218) over de voorgenomen herziening van de uitvoeringsorganisatie van het arbeidsvoorzieningsbeleid, alsmede de nieuwe arbeidsvoorzieningswet. Een en ander voorziet onder meer in een grotere invloed van de werkgevers en werknemers en een meer regionale aanpak en daarmee in een arbeidsbureau nieuwe stijl (216-218, 234). In de rest van deze bijna 30 pagina's lange paragraaf over arbeidsmarktbeleid staan meer nieuwe passages, maar deze vormen alle onderwerpen van beleid en zijn daarom reeds hierboven vermeld.

Het structurele nieuws uit het hoofdstuk over arbeidsconflicten is dat er wel een zeker stakingsrecht bestaat ondanks de nog steeds niet voorhanden zijnde rechtsregels en dat het stakingsrecht van de ambtenaren de facto wordt erkend (286, 288-289).

Wat het hoofdstuk van de sociale zekerheid betreft hoeft niet meer naar de nieuwe wetgeving (WAGW, NWW, pensioenbreuk) verwezen te worden; dat is boven reeds gedaan. Wel naar de laatste stand van zaken in de SER-advisering omtrent de toekomstige uitvoeringsorganisatie van de sociale zekerheid (318), en verder naar de vele passages (304, 321, 328-333) over de verlaging van de uitkeringen en over de stelselherziening, waarbij de invloed van de vakbeweging uiterst beperkt is geweest.

Tenslotte is het 'structuurnieuws' uit het hoofdstuk over het sociale ondernemingsbeleid, dat de OR zich steeds meer tot belangenbehartiger ontwikkelt (344), dat mogelijk iets minder somber tegen de kwaliteit van de arbeid wordt aangekeken (353), en dat de laatste innovatie van de kant van management en werkgevers bestaat uit MANS en kwaliteitscirkels.

Vergelijking en besluit

Als oudste en meest bekende handboek inzake arbeidsverhoudingen moet worden genoemd het in

1970 reeds verschenen boek van Windmuller 'Arbeidsverhoudingen in Nederland', in latere (2de en 3de) edities geschreven samen met De Galan en in weer latere (waarvan de meest recente in 1987) met nog een derde auteur: Van Zweeden. Dit standaardwerk legt het hoofddaccent op de geschiedschrijving en gaat daarom ook terug tot de opkomst van de vakbeweging in het midden van de vorige eeuw. Wat betreft de naoorlogse geschiedenis worden vooral de loonpolitiek en de arbeidsvoorwaardenvorming centraal gesteld, waarbij de decentralisatiebeweging tot en met 1986 is beschreven. Voorts wordt ook uitvoerig de organisatiestructuur van werknemers- en werkgeversverenigingen uit de doeken gedaan en tenslotte nog de nodige aandacht besteed aan de medezeggenschapsontwikkeling en -wetgeving.

In de loop van de jaren is dit klassieke boek in grote oplagen verkocht en bestudeerd. Het was lange tijd enig in zijn soort door kwaliteit en inhoud. Eigenlijk geldt dat nog steeds! Zie de laatste bijgewerkte druk, maar vooral ook de 4de (grondig bijgewerkte) druk waarin Van Zweeden op verdienstelijke wijze de beschrijving van de periode vanaf 1968 heeft verzorgd.

Er zijn grote verschillen met Reynaerts en Nagelkerke aan te wijzen. Windmuller c.s. schenken veel meer aandacht aan de vroege historie van vakbeweging en de arbeidsverhoudingen. Daarentegen komt de theorie- en methodologiediscussie van Reynaerts hier in het geheel niet aan de orde, en hetzelfde geldt voor de sociale zekerheid en het sociale ondernemingsbeleid. De onderwerpen arbeidsconflict en arbeidsmarkt worden wel besproken, maar meer in de vorm van een (enkele) paragraaf dan van een apart hoofdstuk.

Dit alles betekent dat het boek weliswaar zijn grote waarde behoudt, doch niettemin aan een aantal belangrijke gebieden ten dele of geheel voorbijgaat, om maar geen gewag te maken van die onderwerpen die al bij Reynaerts en Nagelkerke als gemiste kansen werden gesignaleerd. Deze ontbreken hier helemaal. Reynaerts' verdienste van een brede definitie en een brede behandeling wordt hier dus gemist.

Dat geldt ook enigszins voor het studieboek dat in de tweede helft van de zeventiger jaren op de markt kwam en in 1985 zijn derde en herziene druk beleefde: dat van Albeda (thans met co-auteur Dercksen), ook weer met dezelfde titel 'Arbeidsverhoudingen in Nederland'. Men zoekt daarin eveneens tevergeefs naar een hoofdstuk over de sociale zekerheid; hetzelfde geldt voor het sociale ondernemingsbeleid en zelfs voor de ar-

beidsmarkt (hoewel deze natuurlijk niet onbesproken blijft). Daarentegen komen wel de arbeidsconflicten uitvoerig aan de orde, evenals de medezeggenschapsproblematiek. De structuur van de drie partijen, alsmede het onderhandelingsproces worden — in het bestek van dit handzame boek — ook voldoende belicht. Maar, een en ander nauwelijks vanuit historisch perspectief. Dit boek heeft dan ook duidelijk het karakter van een leerboek; het doet veel schoolser aan: het geeft veel schema's, figuren, beschrijvingen van regelingen, puntsgewijze opsommingen, namen van voorzitters, zelfs adressen. Het heeft verder helaas een erg mager register. Het schenkt evenwel relatief veel aandacht aan de kwartaire en overheidssector (zeer verdienstelijk) en maakt ook werk van de internationale aspecten (internationale vakbeweging, multinationals, wetgeving). Verder geeft het in kort bestek een aardige toekomstschets van de arbeidsverhoudingen m.b.t. zaken als werkloosheid, technologie, de niet-actieven, flexibele arbeidspatronen, etc. Kortom een goed en bijdetijds schoolboek voor het hogere beroepsonderwijs.

In de betreffende leemte in de literatuur inzake arbeidsverhoudingen bij de overheid is recent (1985) voorzien door Weggemans: onder diezelfde titel. Hoewel het een produkt is van niet minder dan zes auteurs, geeft dit boek veel geschiedenis, veel cijfers, maar ook een goed overzicht van de organisaties, structuren en procedures wat betreft het personeel van de overheid en de G- en G-sector. Het geeft ook een goed beeld van de hedendaagse problematiek van het collectieve overleg, de medezeggenschap, e.d. De arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen in deze sector vormen een gebied dat betrekkelijk ingewikkeld is, waarover tot dusverre nog weinig gepubliceerd was en dat alleen al vanwege de getalsverhoudingen een steeds belangrijker rol is gaan spelen. Dit boek was daarom welkom. Het is bovendien nogal breed aangepakt. Immers, gerekend naar de maatstaven van Reynaerts: bijna al zijn deelgebieden komen royaal aan bod, met uitzondering van het sociaal ondernemingsbeleid. Om al deze redenen is het een belangrijk document.

Op een aantal andere algemene werken, die een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan ons inzicht en overzicht van de Nederlandse arbeidsverhoudingen gaan wij hier niet in. Te denken valt aan Peper (1973), Ramondt (1980), Van Voorden (1981), Vos (1982). Wij laten deze onbesproken, niet alleen omdat ze van minder recente datum

zijn, maar ook omdat ze als handboek niet zo voor de hand liggen vanwege hun doel, compositie of benaderingswijze.

Tot slot moge nog worden vermeld dat de door ons uitgevoerde evaluatie uitmondt in de slotsom dat Reynaerts en Nagelkerke zeker voor het universitaire onderwijs een aantrekkelijk studieboek vormt voor dit vakgebied, omdat het (om Teulings te parafraseren) de stof gedegen problematiseert.

Literatuur

- Akkermans, M. e.a., *Autonomie als arbeidssociologisch vraagstuk*, Kerckebosch, Zeist, 1987.
- Albeda, W. en W.J. Dercksen, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Samsom, 1985, 3e druk.
- Allegro, J.T., 'Gezondheidsverschillen, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid', in: WRR, *De ongelijke verdeling van gezondheid*, verslag conferentie WRR, Den Haag 1987, nr. V58, blz. 133-142.
- Buitendam, A. (red.), *Arbeidsmarkt, Arbeidsorganisatie, Arbeidsverhoudingen*, Kluwer, 1987.
- Dekker, W., *Wissel tussen kennis en macht*, adviesrapport commissie Dekker m.b.t. Uitbouw van het technologiebeleid, Min. v. Econ. Zaken, Den Haag 1987.
- Evans, J., 'The worker and the workplace', in: G. Friedrichs en A. Schaff (eds.), *Micro-electronics and society*, Pergamon Press, 1982, blz. 157-187.
- FNV, *Technologie-advies aan werknemers*, FNV-rapport, Amsterdam, 1987.
- Fruytier, B., 'Het einde van de humanisering', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2 (1986), 4, blz. 50-58.
- Galan, C. de, en A.J.M. Miltenburg, *Economie van de arbeid*, Samsom, 1985, 2e druk.
- Hoof, J.J. van, 'New forms of organization in the Netherlands', in: P. Grootings (red.), *New forms of work organization*, Inst. of Labour Research, Budapest, 1986.
- Hoof, J.J. van, *De arbeidsmarkt als arena*, SUA, 1987.
- Jong, H.W. de, 'Industriepolitiek, een lege doos', *Economische Statistische Berichten* 70 (1985), 3495, blz. 192-197.
- Kok, W., *De sociale aspecten van de invoering van nieuwe technologieën*, adviesrapport i.o.v. Europese Commissie, Amsterdam, 1986.
- Müller-Jentsch, W., *Soziologie der Industriellen Beziehungen*, Campus Verlag, 1986.
- Peper, A., 'Een nieuwe fase in de studie der arbeidsverhoudingen', *Sociaal Maandblad Arbeid* 65 (1980), 607.
- Peper, A., 'Coöperatie, conflict en coalitie', *Economisch Statistische Berichten* 64 (1979), blz. 1359.
- Peper, A., 'De leer der arbeidsverhoudingen', *Economische Statistische Berichten* 64 (1981), blz. 619.
- Peper, A., *De Nederlandse arbeidsverhoudingen, continuïteit en verandering*, Univers. Pers., Rotterdam 1973.
- Ramondt, J.J., *Spelende elites; een essay over continuïteit en verandering in de Nederlandse arbeidsverhoudingen*, Samsom, 1980.
- Reynaerts, W.H.J. en A.G. Nagelkerke, *Arbeidsverhoudingen in theorie en praktijk, deel I*, Stenfort Kroese, 1986, 2e druk.
- Reynaerts, W.H.J. (red.), *Arbeidsverhoudingen in theorie en praktijk, deel II*, Stenfort Kroese, 1987, 2e druk.
- Roobeek, A.J.M., 'De internationale technologiewedloop', *Economische Statistische Berichten* 72 (1987), 3606, blz. 460-403.
- Roos, W.A.A.M. de, 'Industrieel structuurbeleid', in: W.A. de Roos e.a., *Maatschappij-economie*, Samsom, 1985, 2de druk, blz. 302-308.
- Sitter, L.U. de, 'Flexibiliteit van de productie-organisatie en de arbeidsmarkt', in: *Buitendam (red.)* 1987), blz. 65-73.
- Smidt, M. de, en E. Wever, *De nederlandse industrie; positie, spreiding en structuur*, Van Gorcum, Assen, 1987.
- Teulings, A.W.M., 'Bij het overlijden van prof. dr. W.H.J. Reynaerts', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2 (1986), 4, blz. 4.
- Voorden, W. van, *Arbeidsverhoudingen uit model; feiten, ontwikkelingen, perspectieven*, Samsom, 1981.
- Vos, C.J., *Arbeidsbeleid en arbeidsverhoudingen; centralisering en fragmentering in het arbeidsbeleid*, Kluwer, 1982.
- Vrolijk, H.W. 'Technologie en werkgelegenheidsstructuur', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2 (1986), 2, blz. 40-49.
- Weggemans, J.H. (red.), *Arbeidsverhoudingen bij de overheid*, Kluwer, 1985.
- Windmuller, J.P., C. de Galan en A.F. van Zweeden, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Aula Spectrum, 1987, 6e druk.
- Wood, S. (ed.), *The degradation of work skill; deskilling and the labour process*, Hutchinson, 1986.
- Zegveld, W., *Technologie; naar een op de marktsector gericht beleid*, Min. van Economische Zaken, 1984.
- Zwaan, A.H. van der, *Industriële verhoudingen in Nederland*, Van Gorcum, 1985.