

Boeken

F. Pot, Zeggenschap over beloningssystemen 1850-1987. Dissertatie Amsterdam, 1988

In de laatste twintig jaar is het aantal werknemers met een beloning volgens hun functie in het arbeidsproces – dus met een vast week- of maandloon – gestaag toegenomen. H. Thierry heeft in een artikel in ESB berekend dat thans nog geen 20% van de arbeiders in de Nederlandse industrie via een of ander variabel loonsysteem wordt betaald. Vooral begin jaren zeventig werd het ideologisch klimaat steeds ongunstiger voor het via de geldelijke beloning tot uiting doen komen van verschillen in arbeidsprestatie. Loonverschillen op grond van persoonlijke beoordelingen werden steeds minder aanvaard.

Aan deze ontwikkeling is in de jaren tachtig een einde gekomen. Beloningsverschillen op grond van individuele prestatie worden weer meer aanvaard. Onze huidige maatschappij wordt een prestatie maatschappij genoemd. Het Yuppiedom laat zich voorstaan op hard werken en veel geld verdienen, liefst meer dan een ander. Ook handarbeiders schijnen premiestelsels niet meer zo af te wijzen als een tiental jaren geleden, als men tenminste de regelmatig in de pers opduikende berichten mag geloven.

Frank Pots proefschrift, waarop hij op 27 mei 1988 aan de Universiteit van Amsterdam promoveerde, heeft dit verband tussen maatschappelijke ontwikkelingen en loonsystemen tot onderwerp. Eén van die ontwikkelingen is de toegenomen zeggenschap van mensen op allerlei gebied. Ook in de arbeidswereld, op het gebied van beloningssystemen, is de zeggenschap toegenomen, met name van de georganiseerde arbeiders.

Vanuit het perspectief van de arbeidsprocesbenadering stelt hij de vraag aan de orde waartoe beloningssystemen dienen. De arbeidsprocesbenadering stelt de arbeidssituatie voor als de uitkomst

van een strijd tussen de ondernemingsopleiding en de werknemers om de beheersing van het arbeidsproces. Ook het beloningssysteem ziet Pot in dat licht: ieder beloningssysteem is immers resultante van de interactie tussen de actiologica's van de ondernemingsleiding en van de werknemers of hun vertegenwoordigers. Die actiologica's zijn als het ware uitgekristalliseerd in loonvormen, die elkaar in historische perioden steeds hebben opgevolgd. Pot onderscheidt zeven van zulke loonvormen: 1) stukwerk, 2) kwalificatiebeloning, 3) stukloon, 4) ervaringstarief, 5) gemeten tarief, 6) functiebeloning en 7) persoonlijke beoordeling. Als men stukwerk, dat een loonstelsel was voor zelfstandige producenten, buiten beschouwing laat kan men stellen dat 2, 3 en 4 vooral in de 19e en begin 20e eeuw populair waren, terwijl 5, 6 en 7 voornamelijk in onze eeuw zijn ingevoerd en populair geworden. Het huidige restant van de beloning naar prestatie zit vooral in nr. 5, het tariefloon, waarbij een premie per geleverde prestatie bovenop het basisloon wordt betaald. Stukloon is thans vrijwel verdwenen.

Aan de kant van de werkgevers, zo stelt Pot, dienen loonstelsels tweërlei doel: het zo laag mogelijk houden van de arbeidskosten in relatie tot de produktiviteit en de beheersing van het gedrag van werknemers in de arbeidssituatie. Het prestatiebeleid hangt nauw samen met het beheersingsregime in de ondernemingen. Dit is geëvolueerd van patronaal-despotisch (1850-1870), laissez-faire (1870-1920), despotisch-bureaucratisch (1920-1945), technisch-bureaucratisch (1945-1970) naar bureaucratisch-hegemoniaal (heden). Volgens Pot past de actiologica van het management historisch in het beheersingsregime, omdat steeds sterker de nadruk is komen te liggen op beheersing van het werknemersgedrag.

Aan de kant van de werknemers zijn de doeleinden veel minder helder gemaakt. Ideologische opstellingen hebben daar een duidelijk beeld van

wat men met beloningssystemen bereiken wilde, in de weg gestaan. Pot toont aan hoezeer de werkgevers in de loop van de door hem beschreven periode gebruik hebben kunnen maken van de verdeeldheid binnen de werknemersgelederen.

Medezeggenschap van de vakbonden of van de werknemers zelf? Per bedrijfstak of per bedrijf? Onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden los van techniek, organisatie en inhoud van de arbeid of juist niet?

Wat waren enige van de vele vragen waarmee werknemers en vakbonden steeds weer werden geconfronteerd. Geen antwoord geven betekende een 'verdeel en heersmogelijkheid' bieden aan de ondernemingsleidingen. Wel antwoord geven bracht de innerlijke tegenstellingen in werknemersland, o.a. tussen 'syndicalisten' en 'modernen', pijnlijk aan de oppervlakte.

Omdat de vakbonden in Nederland zeer zwak vertegenwoordigd zijn op de werkplek, betekent medezeggenschap via vakbonden onvermijdelijk dat de band tussen arbeidstaken en arbeidsvoorwaarden wordt verbroken. Door over arbeidsvoorwaarden te onderhandelen legitimeert de moderne vakbeweging zich als vertegenwoordigster van de arbeiders, zo stelt Pot. Door technische en organisatorische zaken aan het management over te laten, vermeedde de vakbeweging te moeten kiezen voor uitbuitende en dekwalificerende arbeidssystemen, althans zij ontliep de medeplichtigheid daaraan. Door de zwakte van de vakbeweging op de werkplek kon zij geen directe medezeggenschap van werknemers over arbeidsvoorwaarden toestaan, omdat die de vakbeweging en de vertegenwoordigende organen buiten spel zou zetten.

Tegenstellingen tussen de leiding van de vakbeweging en haar achterban waren er gedurende de gehele door Pot beschreven periode.

Lange tijd was de leiding van met name het NVV tegen prestatiebeloning, maar de leden waren er veel minder afkerig van, vooral de vakarbeiders onder hen en die vormden de kern van de vakbeweging. Prestatiebeloning individualiseert de beloning en het voordeel van de vakman (en van zijn werkgever!). Wilde de Nederlandse vakbeweging greep op de arbeidsvoorwaarden behouden, dan moest zij de beloningssystemen wel collectiviseren.

Wat de inhoud van de arbeid betreft was de tegenstelling dat de vakbeweging eigenlijk het Taylorstelsel aanvaardde, terwijl dit het merendeel van

haar achterban een gruwel was (en is).

Naarmate loonkosten een geringer deel van de totale produktiekosten zijn gaan uitmaken en vaste lonen meer verbreid gingen raken, is het beheersingsaspect relatief belangrijker geworden. Maar dit had ook tot gevolg dat de geldelijke beloning in de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden minder belangrijk werd en andere zaken meer gewicht kregen: arbeidstijd (vrije tijd als beloning) en arbeidsomstandigheden. Dat (mede)zeggenschap over de arbeidsvoorwaarden steeds onlosmakelijker verbonden wordt met zeggenschap over de arbeidstaken is in het nadeel van de vakbeweging. Met Pot kan men concluderen dat beloningssystemen gevolgen hebben voor de machtspositie van werkgevers en werknemers, en vooral voor de vakbeweging.

Pot heeft een zeer interessant en leesbaar boek geschreven over een belangrijk en gecompliceerd vraagstuk. De gekozen invalshoek lijkt mij in het licht van de resultaten volkomen gerechtvaardigd. De arbeidsprocesbenadering heeft tot op heden nog weinig aandacht besteed aan beloningsvraagstukken en de beheersingsmogelijkheid die loonstelsels bieden. Met Pots boek is hieraan nu een bijdrage geleverd.

Zijn historische schets is interessant, maar de periodisering en de naamgeving van de perioden lijkt mij aanvechtbaar. Woorden als patronaal, despotisch en hegemoniaal zijn niet erg duidelijk. Waarom er tussen 1870 en 1920 een laissez-faire regime heeft geheerst, ontgaat mij. Ik denk dat de 19e eeuw een eerder patriarchaal regime te zien heeft gegeven, terwijl met de komst van stelsels à la Taylor, Gilbreth en Bedaux meer bureaucratische beheersingsvormen hun intrede deden, zonder dat werkgevers in Nederland hun patriarchale houding t.o. hun werknemers lieten varen. In de eerste OR-wetgeving (1950) was deze bijvoorbeeld duidelijk aanwezig.

Een tweede punt waar Pot onduidelijk over blijft is de verhouding tussen de vakbeweging en haar leden. Gezien de specifiek Nederlandse situatie kan er eigenlijk niet worden gesproken van zeggenschap van vakbonden op ondernemingsniveau. Daar waar het over vakbondsmedezeggenschap gaat, blijkt het over het nationaal en bedrijfstakniveau te gaan, maar dat blijft soms impliciet. 'Werknemers' zijn bij Pot soms de arbeiders zelf, soms hun vertegenwoordigers.

Ten derde worden de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het geheel niet of onvoldoende verklaard. Werkgevers gaan ervan uit dat vrouwen lagere behoeften hebben en dat geldelijke beloning voor hen een extraatje is. Veel verder komt Pot niet. Heel even wordt de arbeidsmarktsegmentatie naar voren gehaald als verklaringstheorie van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, maar arbeidsmarktsegmentatie is een beschrijvende en geen verklarende theorie en daar komt hij dus ook niet veel verder mee.

Deze kleine kritiekpuntjes nemen niet weg dat Pot de arbeidssociologische literatuur verrijkt heeft met een belangrijk werk waar veel uit te leren valt.

A.L. Mok

J. van Hoof, De arbeidsmarkt als arena. Arbeidsmarktproblemen in sociologisch perspectief, SUA, Amsterdam, 1987

Als chroniqueur van arbeidsmarktonderzoek en van arbeidsmarktproblemen heeft Van Hoof een reputatie opgebouwd. Zijn proefschrift manifesteert ook duidelijk zijn behoefte om arbeidsmarktverschijnselen in hun ontwikkeling te plaatsen, liefst aan de hand van verschenen onderzoeksrapporten en ze algemeen theoretisch te duiden. Het boek biedt geen verslag van eigen empirisch onderzoek, doch vormt een indrukwekkende compilatie van inzichten en onderzoeksresultaten van anderen. De impliciete (zwarte) taak die Van Hoof zich in feite stelt is het brengen van samenhang in wat anderen, in hoge mate los van elkaar aan arbeidsmarktkennis te berde hebben gebracht.

De hoofdstukken kunnen naar drie thema's worden gegroepeerd. Ten eerste wil de auteur de historische ontwikkeling van sociologisch arbeidsmarktonderzoek weergeven. Voortbordurend op een vergelijkbare bijdrage uit 1977 onderkent Van Hoof blijvende aandacht voor aanbodgeoriënteerd onderzoek, toenemende interesse voor onderzoek van de vraagzijde van de arbeidsmarkt, waarvoor het bedrijfsniveau nogal eens het onderzoekskader vormt en meer onderzoek dat de arbeidsmarkt als verdelingsmechanisme beschouwt (bijv. onderzoek naar achterstandsgroepen op de arbeidsmarkt). In dit laatste ziet hij een nadrukkelijk verband met kernthema's

uit de sociologie als sociale ongelijkheid en klas-severhoudingen.

De ontwikkeling in onderzoeksvoorkeuren verklaart hij met name uit de invloed van het dominante arbeidsmarktbeleid. Veel onderzoek wordt door de overheid gefinancierd. Vandaar de samenhang tussen de door het beleid ervaren problemen en de onderzoeksthema's. Voorts zijn de eigen opvattingen van onderzoekers van belang, die aan elkaar getoetst richtinggevend zijn voor de opeenvolgende onderzoeksthema's. Als tegenwicht tegen de beleidsinvloeden bepleit Van Hoof een grotere invloed van deze 'scientific community' in arbeidsmarktonderzoek.

Ten tweede behandelt Van Hoof een drietal probleemvelden op de arbeidsmarkt. Achtereenvolgens komen aan de orde de kwaliteit van de arbeid in verhouding tot de technologische vernieuwing, de aansluiting tussen onderwijs en arbeid en het vraagstuk van de arbeidstijdverkorting. Ieder van deze teksten is reeds eerder verschenen. In een nawoord bij de twee oudste teksten (over de kwaliteit van de arbeid en over arbeidstijdverkorting) evalueert Van Hoof als het ware zijn visie van enkele jaren geleden vanuit het hier en nu. Sommige trends zijn inderdaad doorgegaan, op andere punten moet het beeld (achteraf) worden bijgesteld. Het is wat curieus, dat de auteur hier eigenlijk met zijn vroegere ik in discussie is. Wie evenwel op de hoogte is van de brede aanvaarding van de denkbeelden van Van Hoof bij het oorspronkelijke verschijnen van deze bijdragen, moet concluderen dat hij in zijn nawoord breedgedeelde visies uit de jaren zeventig en begin jaren tachtig bijstelt, alhoewel af en toe een persoonlijke apologisering doorklinkt (vgl. blz. 102).

In het hoofdstuk over de aansluiting tussen onderwijs en arbeid worden schematiserend twee mogelijkheden onderscheiden die tot betere aansluiting kunnen leiden. Ten eerste een directe koppeling tussen arbeidsbestel en (beroeps)onderwijs door toepassing van fijnmazige planningsmethoden in het onderwijs. Ten tweede door een flexibele koppeling, die betere aansluiting nastreeft door beroepsopleidingen een minder gespecialiseerd karakter te geven waardoor én soepeler veranderingen in functies kunnen worden verwerkt én om-, her- en bijscholingsinspanningen gemakkelijker aanslaan. De laatste weg verdient de voorkeur, zo blijkt ook uit een behandelde casestudy over de grafische industrie. Wil flexibele koppeling tussen arbeidsbestel en onderwijs suc-

cesvol zijn dan is meer aandacht van bedrijven en overheid (in financiële zin) nodig voor de twee beleidsvelden overbruggende buitenschoolse voorzieningen.

Het laatste thema vormt de theoretische duiding van de arbeidsmarkt. De theoretische denkbeelden worden ontvouwd in het voorlaatste hoofdstuk en in het laatste hoofdstuk als achtergrond gehanteerd voor de behandeling van actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zoals daar zijn flexibilisering, segmentering en marktconform overheidsbeleid.

Theoretisch zoekt Van Hoof aansluiting bij die auteurs die de arbeidsmarkt als veld van machtsuitoefening en van afhankelijkheidsrelaties – als arena dus – benaderen. Gegeven het feit dat deze denkbeelden (nog) niet in een elegant logisch gesloten geheel zijn gegoten passeren verschillende invullingen van Mok, van Van Wezel, van ruiltheoretici en van Offe en Hinrichs de revue. Vooral de laatstgenoemde auteurs zijn het baken waarlangs Van Hoof zijn denkbeelden ontvouwd.

Ook al benadert men de arbeidsmarkt minder als een samenstel van onderling afhankelijke delen en meer als een strijdtoneel dan is de aansluiting bij juist het formeel-abstrakte gedachtengoed van Offe en Hinrichs vatbaar voor kritiek. Ten eerste omdat door het aanzienlijke verschil in abstractieniveau met de rest van het boek het onderlinge verband moeilijk is te leggen. Voorts omdat Offe en Hinrichs van de vooronderstelling uitgaan dat er sprake is van een structureel machtsoverwicht van de vragers van arbeidskrachten, terwijl Van Hoof zelf – terecht – herhaaldelijk signaleert dat vragers en aanbieders in verschillende tijden en/of op verschillende deelmarkten in wisselende machtsverhoudingen tegenover elkaar kunnen staan. Het is de verdienste van de auteur vanuit de algemene denkpatronen van Offe en Hinrichs aansluiting te krijgen met de institutionele segmenteringsstructuur, waar de bedrijfs- en beroepsgecentreerde deelmarkten aan werknemers bescherming bieden tegen participatie op de restmarkt. De beroepsdeelmarkt biedt de aanbieders van arbeid de meeste bescherming doch brokkelt af door technische en organisatorische veranderingen. De conclusie van Van Hoof is dat de bescherming van interne (bedrijfs- c.q. beroeps-) markten voor werknemers betrekkelijk is, omdat de werkgevers tot op grote hoogte het arbeidsproces beheersen en werknemers heel moeilijk op eigen kracht de toegang tot beschermde markten kunnen reguleren.

In het boek is de stand van zaken van arbeidsmarktonderzoek en van onze arbeidsmarktkennis opgenomen. Uitstekend gedocumenteerd blijkt uit Van Hoofs studie dat er op dit gebied grote inspanningen zijn verricht. Het streven van Van Hoof naar allesomvattendheid staat enigzins op gespannen voet met het ontwikkelen van een strakke betooglijn. Wie alle onderzoeksresultaten wil samennemen en alle inzichten wil vermelden moet een zodanig abstracte noemer kiezen dat daarvan nauwelijks richtinggevende werking uitgaat voor het betoog. De voorkeur voor allesomvattendheid brengt Van Hoof er tevens toe onderzoek dat zich richt op één facet van de arbeidsmarkt lager te waarderen. Zo verwijt hij onderzoek dat onder minderheden en jongeren plaatsvindt achter te lopen bij ander onderzoek omdat de sterke aanbodgerichtheid eenzijdig is (blz. 43). Mijns inziens laat Van Hoof de eis van het totaalbeeld die wellicht overall geldt, ten onrechte los op afzonderlijke onderzoeken. Afzonderlijke onderzoeken kunnen immers volstrekt legitiem één facet van de arbeidsmarkt betreffen. Voorts heeft Van Hoof gelijk als hij zijn eigen beschouwingen als somber kwalificeert, die uitmonden in een driedeling op de arbeidsmarkt. Aan de top werknemers met een sterke beroeps- en bedrijfspositie die hun verworven rechten met gemak in stand houden. Aan de onderkant werk-aanbieders die min of meer permanent op het externe segment (de restmarkt) verblijven en een grote tussencategorie als buffer daartussen waar de aanbieders aan de ene kant fel concurreren om toegang tot de beschermde top en aan de andere kant de instroom van anderen proberen tegen te gaan. Door flexibilisering, grote werkgeversmacht, marktconform overheidshandelen ziet hij deze spanning oplopen.

Het beeld dat Van Hoof schetst is te somber, om twee redenen. Ten eerste behandelt hij met name het problematische op de arbeidsmarkt of waardeert hij ontwikkelingen vooral in hun negatieve effecten. Zet men een lichter gekleurde bril op dan kan men bijvoorbeeld als positief zien: de toenemende deelneming van de vrouw, het stijgende scholingsniveau van de beroepsbevolking, de minder dan aanvankelijk veronderstelde negatieve effecten van automatisering op de kwaliteit van de arbeid, de snellere benutting van arbeid door flexibilisering etc. Ten tweede houdt zijn somberheid verband met zijn voorstelling van het verdelingsvraagstuk op de arbeidsmarkt als arena

waar vragers en aanbieders in zware en ongelijke strijd zijn gewikkeld om arbeidsplaatsen. Het is de vraag of deze interpretatie van verdeling op de arbeidsmarkt het feitelijke proces wel goed representeert. De verdeling van arbeid is een maatschappelijk gecompliceerd proces dat zich ook op basis van minder antagonistische manieren (via scholing, ervaringsverschillen e.d.) voltrekt. Hoe dit ook zij; ieder die als sociologisch onderzoeker de arbeidsmarkt tot studie-object heeft of wil maken, doet er goed aan kennis te nemen van dit proefschrift. Het is de verdienste van Van Hoof veel in kaart te hebben gebracht zonder daarmee het arbeidsmarktdébat te beëindigen. Bovenstaande kanttekeningen zijn daarvan het bewijs.

W. van Voorden

Groep Socio-techniek, Het flexibele bedrijf, Kluwer Bedrijfswetenschappelijke Uitgaven, Deventer, 1986

Het in 1986 in een handelseditie gepubliceerde boek 'Het flexibele bedrijf' van de groep Socio-techniek van de Technische Universiteit Eindhoven, kan gezien worden als een vervolg op het in 1981 van de hand van L.U. de Sitter van deze zelfde groep verschenen 'Op weg naar nieuwe kantoren en fabrieken'.

Was dit eerdere werk vooral in de stellende vorm geschreven, in 'Het flexibele bedrijf' wordt ingegaan op de logische vervolgvraag langs welke weg de eerder noodzakelijk geachte, nieuwe produktieorganisatie tot stand gebracht zou kunnen worden.

Vanuit eisen zowel op de gebieden flexibiliteit en beheersbaarheid, als op het terrein van de kwaliteit van de arbeid wordt geschetst hoe te komen tot een fabriek waarin de besturing gedecentraliseerd en de handelingsspeelruimte in de lagere echelons vergroot is.

Het initiatief tot vernieuwing van de produktieorganisatie dient, volgens het credo van De Sitter c.s., vooral van de betrokken produktie-managers uit te gaan. Gelijk anderen in de sociotechnische traditie besteden de auteurs geen aandacht aan een eventuele belangencontroverse tussen werkgevers en -nemers bij een volgens hun lijn opgestelde vernieuwing. Het falen van veel vernieuwingspogingen op het gebied van nieuwe technologieën en werkorganisatie wordt toegeschreven

aan het ontbreken van een integraal plan. 'Het flexibele bedrijf' heeft de vorm van een handboek waarin een integrale aanpak uitgewerkt wordt.

Een flexibele produktie-organisatie staat in het handboek centraal als een noodzakelijke voorwaarde voor een effectieve toepassing van flexibele produktie-automatisering.

Slechts met een flexibele produktie-organisatie kan aan de functie-eisen van elk industrieel bedrijf voldaan worden. Deze functie-eisen zijn achtereenvolgens:

- flexibiliteit; het vermogen van het systeem om zich aan te passen aan veranderende omgevingseisen;
- beheersbaarheid; de effectiviteit en efficiency in het besturen van de produktie volgens bepaalde normen;
- kwaliteit van de arbeid; de samenstelling van taken met, naast uitvoerende, ook regelende en coöperatieve componenten.

In traditionele produktie-structuren als de lijnorganisatie of de functionele organisatie kan aan deze functie-eisen onvoldoende tegemoet worden gekomen.

De Sitter c.s. gaan in hun herontwerpstrategie uit van de volgende, grove indeling van de complete organisatiestructuur.

		<i>Fabricage-proces</i>	<i>Voorbereidingsproces</i>
Produktie-structuur	macro	A	C
	meso		
	micro		
Besturings-structuur	lokaal	B	D
	interlokaal		
	globaal		

Deze vier cellen dienen binnen het totaalbeeld van de organisatiestructuur opnieuw ingericht te worden.

Zowel binnen de produktie- als binnen de besturingsstructuur wordt een driedeling toegepast. De produktiestructuur dient op macroniveau (het totale produktpakket), op mesoniveau (de verschillende produktfamilies) en op microniveau (de produktgroep met één produktieopdracht) geanalyseerd te worden. De besturingsstructuur dient vast te stellen wat op lokaal niveau, op interlokaal niveau of op globaal niveau geregeld dient te wor-

den t.b.v. de besturing van de produktie.

Het boek geeft voor een effectieve aanpak de volgende vier volgorde-regels:

- ontwerp de produktiestructuur vóór de besturingsstructuur;
- ontwerp de (complete) structuur van de fabricage vóór de (complete) structuur van de voorbereiding;
- ontwerp de produktiestructuur top-down (macro → meso → micro);
- ontwerp de besturingsstructuur bottom-up (lokaal → interlokaal → globaal).

Hiermee is de strategie van het ontwerpproces gepresenteerd: de vier cellen dienen in de volgorde A → B → C → D doorlopen te worden.

De Sitter c.s. concentreren zich vervolgens op cel A, de produktiestructuur van het fabricageproces. Voor drie veelvuldig voorkomende uitgangssituaties, bepaald door de marktconfiguratie van het bedrijf (kris-kras materiaalstromen, parallelle materiaalstromen, één dominante materiaalstroom) wordt de top-down strategie nader uitgewerkt.

Voor het macro-, meso- en micro-niveau betekent dat achtereenvolgens paralleliseren (naar productiefases) en autonómiseren van productiegroepen.

Naast de beschrijving van de produktiestructuur worden de aspecten van de besturingsstructuur belicht. Het parool daarbij is dat alles wat lokaal geregeld kan worden ook lokaal geregeld moet worden.

Ook de structuur van de voorbereidende, ondersteunende functies (produktontwerp, bewerkingsinstructies, voorcalculatie etc.) wordt besproken.

Met enkele specialistische bedrijfskundige onderwerpen (ontwerpsimulatie, produktclassificatie, omsteltijdreductie, en design for production) wordt het boek afgesloten.

Na lezing blijft de vraag bestaan of de auteurs er nu werkelijk in geslaagd zijn tot een zodanige integratie van inzichten te komen, dat zowel flexibiliteit, beheersbaarheid en produktie-automatisering als kwaliteit van de arbeid evenwichtig aan bod komen.

Vooropgesteld dient te worden dat het begrippenkader dat gehanteerd wordt, uiterst systematisch wordt toegepast. Dit consequent gehanteerde kader heeft als voordeel dat de lezer- ook die voor wie wellicht het begrip 'kwaliteit van de arbeid' minder 'leeft' – vrijwel onopgemerkt thuis raakt in de onderlinge verwevenheid van gestelde eisen

en de daartoe benodigde (fasering van) ontwerpbeslissingen.

Meer sociaal-psychologische aspecten op het niveau van de taakstructurering worden echter zwak belicht, m.n. ten aanzien van de vraag hoe de samenwerking binnen (semi-)autonome groepen nu eigenlijk tot stand komt. Daartoe had wel wat meer aandacht besteed mogen worden aan zaken als taakverdeling, werkplekinrichting en de organisatie en plaats van het werkoverleg. In het kader van opleiding- en trainingsprogramma's wordt op blz. 209 o.a. gesproken van 'een nieuwe mentaliteit' van de medewerker, maar welke deze precies is en hoe die bereikt moet worden, blijft onbesproken. Het wordt dan ook niet helemaal duidelijk of het door de auteurs geschilderde flexibele bedrijf echt in staat is de door hen voorgestane bestrijding van vervreemding bij werknemers, te bewerkstelligen. De vraag komt op of de eis van de kwaliteit van de arbeid dan toch niet gezien wordt als een – toevalligerwijs conveniërend – verlengstuk van de twee andere, voor produktie-managers interessantere eisen van flexibiliteit en beheersbaarheid.

Een andere vraag is of het boek toegankelijk genoeg is voor de lezersgroepen die in 'het leesadvies' als doelgroepen van dit boek genoemd worden; te weten zij die het voor studiedoeleinden willen lezen en zij die op zoek zijn naar praktische aanwijzingen voor het oplossen van problemen.

De ver doorgevoerde systematiek van het boek heeft behalve het eerder genoemde voordeel, namelijk ook een nadeel: de geringe leesbaarheid. Wie – vanwege studiedoeleinden – bereid is zich het gehanteerde begrippenapparaat eigen te maken struikelt niet langer over zinnen als 'Aangezien zekerheid inzake de toekomst verzameltijd voor informatie vergt, dient van actualiteit ontgekoppelde regeling periodiek te verlopen' (blz.41). Of ook praktijkmensen – managers, werknemersvertegenwoordigers – een dergelijke investering zullen willen plegen, valt te betwijfelen. Als dat zo zou zijn, dan moet dat betreurd worden. In 'Het flexibele bedrijf' wordt een praktische ontwerpstrategie gepresenteerd op basis van enkele logisch geformuleerde vuistregels.

Ondanks de kanttekeningen die geplaatst kunnen worden, vormt het boek voor allen die zich vanuit praktijk of theorie bezighouden met het preventief gezond maken van bedrijven, een nuttig, vaak onmisbaar instrument. Er is daarom alle reden om reikhalzend uit te zien naar nieuwe produkten in

deze lijn, waarbij naast de discrete fabricage in de metaal- en elektro-industrie ook andere sectoren, als de procesindustrie en de kantoren- en diensten-sector aan een herontwerp-analyse onderworpen zullen worden. Als daarbij iets meer aandacht aan de leesbaarheid van de tekst besteed wordt, zal dit de verspreiding van de ideeën uit socio-technische hoek zeker vergroten.

Ir. M. Peeters

Drs. F. Andries (NIPG-TNO).

C. de Neubourg, Unemployment, labour slack and labour market accounting: theory, measurement, and policy, Groningen, 1987, 417 blz.

De Neubourg behandelt in zijn proefschrift het door hem ontwikkelde stelsel van arbeidsmarkt-rekeningen. Met behulp van dit rekeningenstelsel wordt de benutting van het (potentieel) beschikbare arbeidsaanbod beter beschreven dan met traditionele maatstaven.

Hoofdstuk 1 behandelt enkele werkloosheidstheorieën en gaat in op de verschillende aspecten van het verschijnsel werkloosheid. De theorieën worden ingedeeld in twee hoofdstromingen: de Keynesiaanse school, waar de nadruk ligt op het onvrijwillige karakter van werkloosheid, en de theorieën in de traditie van Pigou, die uitgaan van een vrijwillige keuze voor werkloosheid (zoektheorieën). Het wordt duidelijk dat geen van de bestaande theoretische benaderingen een bevredigende verklaring biedt voor de huidige omvang van de werkloosheid. Ook over de mogelijkheden om de werkloosheid te bestrijden bestaat weinig kennis.

In hoofdstuk 2 worden de traditionele arbeidsmarktindicatoren ter discussie gesteld. De kritiek van De Neubourg richt zich vooral op de bruikbaarheid van het niveau van de (geregistreerde) werkloosheid en het werkloosheidspercentage als indicatoren voor de slapte op de arbeidsmarkt. Een eerste punt van kritiek is dat het niveau van de werkloosheid dikwijls niet betrouwbaar gemeten wordt. In Nederland bijvoorbeeld, waar het officieel werkloosheidscijfer gebaseerd is op de bij de arbeidsbureaus ingeschreven werklozen, is dit cijfer erg gevoelig voor veranderingen in de wetgeving met betrekking tot de werkloosheidsuitkeringen. Een tweede bezwaar is dat de werkloosheid slecht één van de verschijningsvormen is van slapte op de arbeidsmarkt. Slapte op de ar-

beidsmarkt komt evenzeer tot uiting in een daling van de participatie aan beroepsarbeid, en een toename van het aantal ontmoedigden ('discouraged workers'), van 'labour hoarding', en van (onvrijwillig) deeltijdwerk. Er moeten maatstaven ontwikkeld worden die expliciet rekening houden met deze verschijnselen.

Eerder werk van Maddison (1980) en het Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1980) vormt het vertrekpunt voor het stelsel van arbeidsmarkt-rekeningen, dat in hoofdstuk 3 wordt opgebouwd. De basis van het stelsel wordt gevormd door de totale bevolking respectievelijk het totaal aantal uren dat potentieel beschikbaar is voor betaald werk. Om een helder en consistent stelsel te verkrijgen, wordt de bevolking ingedeeld in categorieën die elkaar niet overlappen en die samen tellen tot het totaal. Indelingscriteria zijn de leeftijd van de betrokken persoon (tot en met 15 jaar; 16-64 jaar; 65 jaar en ouder), het al dan niet actief zijn op de arbeidsmarkt, de reden van non-activiteit (schoolgaand; gepensioneerd; arbeidsongeschikt e.d.), het werkend of werkloos zijn, en het in voltijd of in deeltijd (willen) werken. Een verdere uitsplitsing van de rekeningen naar geslacht en leeftijd behoort uiteraard tot de mogelijkheden.

Bij de invulling van het rekeningenstelsel gaat De Neubourg niet altijd even nauwkeurig om met het door hem geformuleerde criterium van helderheid en consistentie. De behandeling van personen met een dubbele positie op de arbeidsmarkt, zoals arbeidsongeschikten of scholieren die enkele uren per week werken, blijft bijvoorbeeld onduidelijk. Wanneer de rekeningen worden gevuld met personen, zullen zij tot één van beide categorieën worden gerekend. Bij een overzicht van de benutting in uren zullen zij echter tot beide categorieën moeten worden gerekend. Zolang niet duidelijk wordt gemaakt hoe dergelijke problemen worden behandeld, blijft ook de relatie tussen rekeningen in personen en rekeningen in uren onduidelijk. In hoofdstuk 4 worden de ontwikkelingen in de gewerkte arbeidsduur in een aantal landen vergeleken. Er is relatief veel aandacht voor de lage deelname van Nederlandse vrouwen aan het arbeidsproces.

Het onbenutte en niet volledig benutte arbeidsaanbod wordt behandeld in hoofdstuk 5. Aan de hand van het werkloosheidspercentage worden de ontwikkelingen in diverse landen vergeleken. Vervolgens wordt een — slechts gedeeltelijk geslaagde — poging gedaan om een samengestel-

de maatstaf voor de benutting van arbeid te construeren. Deze 'aggregate labour slack indicator' berekent de arbeidstijd die onbenut blijft als gevolg van werkloosheid, en veranderingen in participatiegraad en jaarlijkse arbeidsduur. Hoewel deze maatstaf een betere indicator is voor de slapte op de arbeidsmarkt dan het werkloosheidspercentage, kleven hieraan ook belangrijke tekortkomingen. De samengestelde maatstaf vormt weliswaar een goede indicator voor de omvang van de 'labour slack' (gemeten in uren), maar onthult niets over de samenstelling daarvan. Een overgang van de niet actieve bevolking naar de werkloze beroepsbevolking, of een 'herverdeling' van de werkloosheid door een toename van deeltijdwerk leidt bijvoorbeeld niet tot verandering in de 'labour slack indicator'. In deze gevallen zijn de economische en maatschappelijke gevolgen echter aanzienlijk. Omdat de indicator bovendien moeilijk te berekenen en te interpreteren is, zijn de voordelen van de samengestelde indicator ten opzichte van het werkloosheidspercentage gering.

Tenslotte wordt in hoofdstuk 6 het arbeidsmarktbeleid besproken. Aan de hand van bestaande macro-economische modellen worden de effecten van arbeidsduurverkortingen in een 5-tal landen (Nederland, België, Frankrijk, Engeland en West-Duitsland) vergeleken. Het verband met de arbeidsmarkt-rekeningen is daarbij niet erg duidelijk. De arbeidsmarkt-rekeningen wordt zelfs gewild aangedaan als gesteld wordt dat de benutting van arbeid kan worden verbeterd door bevordering van deeltijdarbeid. Invoering van deeltijdwerk heeft immers geen invloed op de benutting van arbeid gemeten in uren.

In het proefschrift van De Neubourg kunnen in feite drie delen worden onderscheiden. Het eerste handelt over werkloosheidstheorieën, het tweede bespreekt de opzet en de invulling van het rekeningenstelsel, en het laatste beschouwt het arbeidsmarktbeleid. Er bestaat geen sterke samenhang tussen de verschillende delen. De voorwaarden, waaraan een stelsel van arbeidsmarkt-rekeningen moet voldoen, volgen niet vanzelfsprekend uit de theorie. Evenmin vormt het rekeningenstelsel een duidelijk uitgangspunt bij de analyse van het arbeidsmarktbeleid. Hierdoor is het moeilijk de lijn in het betoog vast te houden.

Het proefschrift levert een goede bijdrage aan de gedachtenvorming over de benutting van arbeid. Langzamerhand dringt ook in Nederland het besef door dat het tekortschieten van de vraag naar

arbeid op verschillende wijzen tot uiting kan komen. Niet alleen de werkloosheid, maar ook de lage participatiegraad, de verkorting van de arbeidsduur, en de toename van (onvrijwillig) deeltijdwerk zijn tekenen van de onderbenutting van arbeid. In dit proefschrift worden deze verschijnselen in onderlinge samenhang gepresenteerd. Het inzicht in de benutting van arbeid wordt verder vergroot door de rekeningen zowel in personen als in uren te presenteren.

De term 'labour market accounting' in de titel van het boek suggereert een kwantitatieve beschrijving van zowel het aanbod van als de vraag naar arbeid. De Neubourg beschrijft echter uitsluitend het aanbod van arbeid. Zo ontbreekt relevante informatie over het aantal bezette arbeidsplaatsen, de openstaande vraag, het loonniveau en de arbeidsproductiviteit. Een uitbreiding van het stelsel in deze richting acht de Neubourg op korte termijn niet haalbaar. Gezien de huidige situatie op de arbeidsmarkt geeft hij prioriteit aan het ontwikkelen van 'labour utilisation accounts', die dieper ingaan op de benutting van arbeid. Het is echter de vraag of ontwikkelingen in de benutting van het arbeidsaanbod geheel los kunnen worden geanalyseerd van ontwikkelingen in de vraag.

E.M.J. Hoogteijling

Centraal Bureau voor de Statistiek

Frans van Waarden, Bert de Vroom, Jan Laurier, Fabriekslevens. Persoonlijke geschiedenissen van arbeiders, fabrikanten, managers en andere betrokkenen uit de Twentse textielindustrie, De Walburg Pers, Zutphen, 1987, 240 pagina's (incl. namen- en zakenregister en bijlage over het fabricageproces van textiel).

In dit boek spreekt het fabrieksleven tot ons uit een bedrijfstak die een hele regio overheerst en getekend heeft.

In beeld komen niet alleen de bovengenoemde betrokkenen (waarbij onder fabrikanten de directeur-fabrikanten en textielbaronnen worden verstaan), maar daarnaast een OR-lid, personeelschefs, een mode-marketing consultant, een secretaris van de werkgeversorganisaties, een bedrijfsadviseur, arbeidscontroleurs en vakbondsbestuurders.

In achttien korte verhalen geven zij een levendig beeld van hun werk en hun bedrijf.

Er worden processen beschreven van opkomst en

neergang, van geslaagde (Nijverdal Ten Cate) en falende concernvorming (KNTU), processen van herstructurering die parallellen vertonen met die in andere industrieën zoals de scheepsbouw, dit alles aan de hand van een beschrijving van omvangsvormen en verwachtingen van werknemers, bedrijfsleiders en andere partijen. Soms zijn deze patronen blijven voortbestaan tot in nieuwe bedrijfsverbanden toe, daarmee het begrip 'textielcultuur' inhoud gevend.

De serie van achttien individuele textielgeschiedenissen is tot stand gekomen door interviews met mensen die actief zijn in de Stichting Textielgeschiedenis. Er ligt hierbij een accent op de periode sinds de laatste wereldoorlog.

Een van de interessante beschrijvingen is die van de Bamshoeve, een katoenspinnerij die onder organisatiekundigen bekend is geworden door de sociotechnische taakherstructureringsexperimenten van Allegro. Voor wie bekend is met het werk van Allegro, die een van de basisstudies in Nederland over de mogelijkheid om een technisch en sociaal systeem op elkaar af te stemmen schreef, is het verrassend om te lezen dat juist dit bedrijf eruit sprong door een ver doorgevoerde bureaucratisering en een bijna militaire wijze van organiseren.

Geen wonder denk je dan, dat sociotechnisch werk daar een ingang had: in vergelijking tot andere bedrijven uit de massa-textiel was er een goed deel van de bureaucratie neer te halen. Het werkstructureringsexperiment kwam overigens te laat. De Bamshoeve werd onderdeel van de KNTU die afgleed in een totale ontreding.

De samenstellers geven geen analyses of uitgebreide commentaren, de lezer mag zelf conclusies trekken. Dat levert nog wel eens stof tot overpeinzing zoals uitspraken van een OR-lid dat aan sluiting van het eigen bedrijf zijn goedkeuring hechtte en daarover vertelt: 'Je mag best weten dat die sluiting een groot persoonlijk probleem voor me was'. Wanneer hij het heeft over mensen die in de problemen zaten door de sluiting en bij hem kwamen voor hulp zegt hij: 'Die vragen van die ontslagenen hoorden eigenlijk niet tot je werk'. Het betreffende OR-lid, zo lezen we dan elders, is na de sluiting van zijn bedrijf bij het moederbedrijf Nijverdal-Ten Cate voorzitter van de OR geworden.

Als lezer ga je dan raden wat er is gebeurd en of het OR-lid achteraf dingen zegt uit schuldgevoel

of spijt. Je wordt dan ook nieuwsgierig naar zaken als: speelde eigenbelang een rol bij de opstelling van de OR of was dat zelden zo?

Er wordt niet doorgevraagd naar dit soort zaken. Het blijven persoonlijke geschiedenissen ontstaan in een setting van universitair onderzoek, dat de mensen laat vertellen en niet dieper graaft. Aan de andere kant houdt dit gebrek aan analyse door de auteurs het boek bijzonder toegankelijk.

Het boek benadert het fabrieksleven als industriële activiteit en zoekt daarbinnen naar haar betekenis. Het persoonlijke komt aan de orde vanuit een industriële context. Deze keuze sluit een aantal vragen buiten.

Immers, in het fabrieksleven spelen naast de industriële rationaliteit van produceren, van op markten optreden en van politieke macht uitoefenen, nog andere rationaliteiten, bijvoorbeeld van vriendschap, van prestige, van geloof.

Al dan niet in directe vorm zijn met het fabrieksleven ook actoren verbonden als de middenstand, geestelijken, politieke partijen, gezin of relaties ect. Hierover treffen we slechts zijdelings iets aan.

Meer in het algemeen ontbreken verkenningen van de minder manifeste of geaccepteerde kanten van het leven: ik mis bijvoorbeeld hoe groeps- en milieugebaseerde gevoelens van afkeer en aantrekking in het leven in de fabriek tot uiting kwamen. Gevoelens die kunnen verwijzen naar hoe anderen er uit zien, ruiken, praten enz. Evenmin komt een organisatie als de EVC die toch in 1945 6000 van de 25 tot 30.000 arbeiders georganiseerd had, in beeld.

Terwijl het boek een boeiend beeld geeft van een industriële monocultuur, blijft er enige twijfel over de vraag hoe diepgaand en in welke omvang deze cultuur gedeeld werd door de betrokkenen en in hoeverre het niet vooral gaat om een beeld van een cultuur die meer in een bepaalde kring van betrokkenen te construeren viel.