
Boeken

Boekbesprekingen

Nicole W.H. Jansen (2003) *Working time arrangements, work-family conflict, and fatigue*. Maastricht: UPM (Universitaire Pers Maastricht) ISBN 90-5278-396-9, 197 blz.

On line-onderzoek is populair. Verzamel via e-mail 500 meningen en je hebt een 'onderzoek'. Plaats er een leuke kop boven en geheid dat er een krant of tijdschrift is dat er melding van maakt. Uiteraard kan een dergelijke 'kennisinflatie' niet los worden gezien van het proces van maatschappelijke versnelling. Alles moet eerder resultaat opleveren. Beleidsmakers vragen bij wijze van spreken al om de resultaten van het onderzoek als het veldwerk nog moet worden uitgezet. Geduld om met een zorgvuldig onderzoeksdesign ingewikkelde relaties uiteen te rafelen is er steeds minder.

Het is daarom goed dat er af en toe onderzoekers zijn, en instanties, die zich aan deze resultaatdruk weten te onttrekken. Een goed voorbeeld hiervan is de Maastricht Cohort Studie, onderdeel van het NWO-programma Psychische Vermoeidheid in de Arbeidssituatie (PVA). In het kader van dit onderzoek hebben onderzoekers van de Universiteit Maastricht tussen 1988 en 2001 7482 werknemers uit 45 arbeidsorganisaties in totaal negen maal schriftelijk ondervraagd. Natuurlijk heeft zo'n design zo zijn problemen (aanvankelijke non-response 55%, uitval tijdens het onderzoek nog eens 38%). Maar wie daar even niet op let, ziet vooral een prachtige dataset. In haar proefschrift *Working time arrangements, work-family conflict and fatigue* doet Nicole Jansen verslag van haar analyses op dit databestand. De analyses begeven zich, zoals de titel van het proefschrift al suggereert, op het snijvlak van ar-

beidsomstandigheden, aspecten van vermoeidheid en werk-thuisinterferentie. Jansen maakt daarbij gebruik van een groot aantal gevalideerde meetinstrumenten. De vragen die ze zich stelt hebben betrekking op de invloed van arbeidsomstandigheden op vermoeidheid c.q. werk-thuisinterferentie, alsmede op de onderlinge relatie tussen de laatste twee. Theoretisch laat Jansen zich, tamelijk losjes overigens en niet direct blijk gevend van een overdaad aan ambities op dit vlak, leiden door de COR-theorie ('Conservation of Resources', bij sommigen ook wel bekend als het 'Effort-Reward Imbalance Model', zie het artikel elders in dit nummer van Van Echtelt). Volgens die theorie zijn vermoeidheid en psychische problemen het product van een disbalans tussen investeringen en opbrengsten. In lekentaal: 'Waar doe ik het allemaal voor?'

Kloppend hart van het proefschrift vormen de acht inhoudelijke hoofdstukken/artikelen. In het eerste daarvan laat Jansen zien dat herstelbehoefte ('need for recovery'), algemene vermoeidheid (prolonged fatigue) en psychische klachten ('psychological distress') weliswaar een duidelijke onderlinge samenhang kennen, maar ook aparte concepten zijn. In het daaropvolgende hoofdstuk relateert Jansen herstelbehoefte aan arbeidsomstandigheden. Risicofactoren voor een hoge herstelbehoefte zijn onder andere een lange werkdag (vooral bij vrouwen), overwerk en ploegenarbeid. Aansluitend gaat Jansen in op enkele bijzondere aspecten van ploegenarbeid. Voorwaartse rotatie blijkt minder nadelige gevolgen te hebben voor de werknemer (in termen van vermoeidheid en werk-privé-interferentie) dan achterwaartse rotatie, en werknemers in drieploegendiensten lopen de grootste risico's op infecties.

De aardigste hoofdstukken vond ik per-

soonlijk de hoofdstukken waarin werk-privé-conflicten ('work-family conflict') centraal staan. In hoofdstuk 7 blijken spanningen tussen werk en privé duidelijke relaties te hebben met zowel herstelbehoefte als algemene vermoeidheid. De kans op dergelijke conflicten blijkt bovendien groter onder ploegenwerkers, onder werkenden zonder zeggenschap, en verder onder werkenden met (emotioneel of fysiek) zwaar werk, langere reistijden of slechte arbeidsverhoudingen. Overwerk, flexibele werktijden, een leidinggevende positie en thuiswonende kinderen bleken bij vrouwen tot grotere kans op werk-privé-conflicten te leiden dan bij mannen. Zaken die verder bijdragen aan een positieve werk-privé-balans blijken voorspelbaarheid van werktijden, zeggenschap over verlofdagen en compensatie voor overwerk (hoofdstuk 8). Tot slot blijkt uit hoofdstuk 9 dat het niet goed kunnen combineren van werk en privé gepaard gaat met meer ziekteverzuim.

Alles bij elkaar heeft Jansen een belangwekkend proefschrift geschreven. Vragen zijn er uiteraard ook. Zo begrijp ik niet waarom er bij zo'n kolossale studie, waarin zoveel is geïnvesteerd in het veldwerk, niet of nauwelijks aandacht is voor relevante factoren als de beschikbaarheid van kinderopvang, de leeftijd van de kinderen, de mogelijkheid om thuis te werken of het arbeidspatroon van de partner. Ook begrijp ik niet goed waarom bij onregelmatigheid in het arbeidspatroon het zwaartepunt weer moest uitgaan naar nachtarbeid. Over nachtarbeid is al heel veel (negatiefs) bekend. De informatie naar een diensteneconomie impliceert niet dat ons juist op dit terrein belangrijke ontwikkelingen te wachten staan. Zo je al verschuivingen verwacht, dan is dat eerder bij zaken als weekeindwerk of bij werk dat zich uitstrekt tot in de avond (maar niet in de nacht en vermoedelijk ook niet met vaste, roterende ploegen). Deze vraagtekens laten echter onverlet dat *Working time arrangements, work-family conflict and fatigue* een lezenswaardig proefschrift is, niet in het minst voor degenen die zich beroepsmatig bezig houden met de 'vereenvoudiging' van de Arbeidstijdenwet.

Koen Breedveld
Sociaal en Cultureel Planbureau

M. van der Meer, J. Visser, T. Wilthagen & P.F. van der Heijden (2003) *Weg van het overleg?*, Amsterdam: Amsterdam University Press, ISBN 90-5356-606-6, 173 blz.

Het is nog niet zo lang geleden dat diverse actoren en onderzoekers van de arbeidsverhoudingen in Nederland terugblikten op twee gebeurtenissen, die kenmerkend geacht kunnen worden voor onze overlegeconomie, ofwel het Poldermodel (vergelijk E.H. Broekema e.a., 2002, respectievelijk P. de Beer e.a., 2002):

- het 75-jarig bestaan van de wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) uit 1927, en
- het Akkoord van Wassenaar, dat in 1982 tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in de Stichting van de Arbeid werd gesloten.

Een recent verschenen publicatie van het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies AIAS (Van der Meer e.a., 2003) legt een interessante verbinding tussen deze twee polderjubilea door middel van een interdisciplinaire studie van wat het 'corporatistisch' overlegstelsel genoemd wordt.

In deze AIAS-publicatie wordt vanuit een gecombineerde institutioneel-economische, politologische, sociologische en psychologische invalshoek vooral naar de toekomst gekeken. Het genoemde overlegstelsel wordt getypeerd als een vorm van 'tripartiete coördinatie', waarbij de interactie tussen werkgevers en werknemers op centraal niveau plaatsvindt tegen de achtergrond van de immer aanwezige, zogenoemde 'schaduw' van de overheid, die kan ingrijpen. Overigens is deze 'coulisserol' van de overheid een bekend fenomeen, zeker na de Tweede Wereldoorlog. Immers, de overheid deelt – met goedkeuring van het Parlement – het publieke domein met maatschappelijke organisaties, teneinde het sociaal-economisch beleid vorm te geven en uit te voeren. Belangrijke spelers in dit verband zijn de in 1945 opgerichte Stichting van de Arbeid (als opvolger van de vooroorlogse Hoge Raad van de Arbeid uit 1919), waar zich in 1950 de Sociaal Economische Raad bij voegt.

De AIAS-onderzoekers schetsen de contouren van een zich ontwikkelend 'nieuw' corporatisme, in de vorm van een 'gecoördineerde decentralisatie'. Wassenaar kan hierbij ge-

noemd worden als scharnier naar decentralisatie, waarbij de CAO een vitaal instrument is gebleken. Sterker nog, de CAO heeft in de periode 1940-2000 beduidend aan reikwijdte gewonnen: van 15% van de werkzame beroepsbevolking in de marktsector naar 80% (zie Van Empel, 1997, p. 9). Er zijn op dit moment ongeveer 1.200 CAO's.

Qua terminologie wordt het poldermodel als 'ongelukkige term' vervangen door het neutralere begrip overlegstelsel, als een geheel van deelname-, besluitvorming- en besturingsregels, inclusief de regels die gelden voor uitvoering, toezicht, evaluatie en conflictbeslechting. De arbeidsverhoudingen als besturingsstelsel gedefinieerd, in plaats van als een normatief model van ordening. Deze omschrijving impliceert tegelijkertijd een omvangrijke onderzoeksagenda voor de toekomst. Daarbij komt volgens de auteurs dat de 'governance' van onze arbeidsverhoudingen, met name sedert 1982, te maken heeft gekregen met twee structurele ontwikkelingen die dat besturingsstelsel danig beïnvloeden: internationalisering (lees: Europese integratie) en de differentiatie van economie en samenleving (lees: individualisering).

Twee schaduwen erbij dus, en hier wringt bij de AIAS-studie de schoen. De invloed van de Europese integratie ('Brussel') wordt beter belicht dan die van de differentiatie of individualisering. De onderzoekers geven dit in feite ook toe als ze de relatie tussen het macroniveau van de arbeidsmarkt en samenleving en het microniveau van individuele bedrijven aanstippen (p. 59):

ONDANKS alle veranderingen (...), blijft de regelmaat in het werk tamelijk constant, is de arbeidsmobiliteit niet structureel gestegen, is de baan voor het leven niet verdwenen, gaan mensen gemiddeld niet korter maar zelfs iets langer werken, verdwijnt het lager gekwalificeerde werk niet en neemt de kwaliteit van de arbeid door de bank genomen niet toe.

Anders gezegd: de 'nieuwe werknemer' en de 'nieuwe productieconcepten' in industrie en dienstverlening, waar sinds Wassenaar naar gezocht wordt (vergelijk De Korte & Bolweg, 1994, respectievelijk Dankbaar, 2003), zijn nog steeds niet gevonden. Gaan we nu dezelfde weg op zoek naar het 'nieuwe overlegstelsel'?

Het huidige stelsel van coördinatie op het corporatistische speelveld is erop gericht tot bepaalde afspraken te komen inzake de opbrengst en verdeling van onderdelen van het sociaal-economisch beleid. Gebruikmakend van de speltheorie, worden vier krachtenvelden beschreven, waar de verdeling al dan niet belangrijk is voor de actoren, alsmede waar dat wel of niet het geval is voor de productieve opbrengsten van het overleg. Aldus ontstaan er twee congruente en twee incongruente situaties:

- congruent: waar verdeling en opbrengst onbelangrijk zijn. Dit wordt negatieve coördinatie genoemd, waarbij partijen zich ertoe beperken elkaars rechten en/of belangen te ontzien, of - waar verdeling en opbrengst belangrijk zijn - positieve coördinatie, bij een win-winsituatie.
- incongruent: er wordt onderhandeld over verdelingsvraagstukken (bijvoorbeeld de CAO) of bij een situatie waar de opbrengst centraal staat, wat probleemoplossing genoemd wordt (bijvoorbeeld bij de introductie van nieuw beleid, zoals loopbaanbeleid, scholing of productiviteitsbevordering).

Wat opvalt is dat de AIAS-onderzoekers zich voornamelijk richten op de congruente (spel)situaties vanuit de theses dat er een overgang is van negatieve naar positieve coördinatie. Van deze laatste is dan het Akkoord van Wassenaar een illustratie: loonmatiging (met name het afschaffen van de destijds automatische prijscompensatie) door de werknemersvertegenwoordiging, in ruil voor herverdeling van werk van de zijde der werkgevers.

De trend van positieve coördinatie levert verder op dat de onderhandelings thema's verbreed zijn. Dit proces werd vanaf 1993 verder gestimuleerd in een beleidsvoornemen van de Stichting van de Arbeid, 'Nieuwe Koers' geheten: naast loonvorming gaat het om thema's als scholing, ouderenbeleid, inzetbaarheid, arbeid en zorg. Dat kan de coördinatie winst van het vigerend corporatistische stelsel worden genoemd.

Vanuit diezelfde speltheorie is er ook een coördinatieverlies te constateren, die ook in de AIAS-bundel doorlinkt: de paradox van de ledenlogica versus die van de invloedslogica. In het eerste geval moet de onderhandelingspartij een substantiële achterban hebben om invloed te kunnen uitoefenen, maar vanuit de tweede

logica vergt onderhandelingsinvloed dat er compromissen gesloten worden die een afstand tot diezelfde achterban kunnen creëren. De onderhandelingspartijen krijgen dan te maken met het zogeheten legitimiteitsvraagstuk. Dit leidt dan weer tot de noodzaak van interne coördinatie bij de sociale partners zelf. Bij werkgevers bijvoorbeeld tussen VNO*NCW enerzijds en de AWWN anderzijds, en bij de vakcentrales tussen hun overheids- en hun marktbonden.

Binnen de arbeidsverhoudingen kunnen vier coördinatie-niveaus worden onderscheiden: Europees; nationaal; sector of bedrijfstak; bedrijf, dienst of instelling. De AIAS-bundel geeft een inkijk in de twee eerstgenoemde niveaus, maar beduidend minder in de beide laatstgenoemde. En dat kan typerend genoemd worden voor de actuele stand van zaken in de huidige leer der collectieve arbeidsverhoudingen (Nagelkerke & De Nijs, 2001, p. 15). Hoewel de arbeidsverhoudingen in de onderneming – de sociale arena – worden gevormd, heeft het nationale niveau – de politieke arena – vaak de hoofdaandacht. Tevens is er onvoldoende aandacht voor de samenhang en de interactie tussen de diverse coördinatie-niveaus. De verdienste van de AIAS-auteurs is dat zowel de nationale als de internationale (voornamelijk Europese) dimensie aan bod komen, uitlopend in de volgende hypothese: door de internationalisering neemt de gewenste nationale coördinatie toe, terwijl de feitelijke coördinatie-ruimte in 'Den Haag' afneemt. Drie factoren kunnen hier genoemd worden: (1) het ontstaan van de interne markt vanaf 1993, (2) de vorming van de Europese Monetaire Unie in 1999, en (3) de ontwikkeling van een Europees sociaal beleid in de periode 1990-2000. Onderzoeksvraag en daarmee eigenlijk ook de researchagenda is vervolgens voor de lezer: wat is de coördinatiekracht op de diverse niveaus vanuit de spanning tussen wenselijke en feitelijke coördinatie?

De route naar een nieuw overlegstelsel wordt volgens de AIAS-bundel uitdrukkelijk vergemakkelijkt door beleidsleren. Dit is een leerproces voor de diverse actoren, dat gedreven wordt door een ervaring of perceptie van falen, van een crisis of mislukking, waardoor een behoefte aan verbetering ontstaat en het zoeken naar oplossingen begint of wordt versterkt.

Een proces van 'puzzelen en poweren', waar kennis en macht door de sociale partners worden gedeeld met (semi-)overheidsorganisaties en met overleg- en adviesorganen, waar georganiseerde belangen elkaar ontmoeten en met elkaar en het overheidsbelang de beleidsruimte delen. Elders wordt dit door Hemerijck (1997) kort en bondig beschreven onder verwijzing naar het concept van institutioneel of sociaal leren van de Amerikaanse politicoloog Peter Hall (vergelijk Buitelaar, 2002, pp. 110-111), waarop ook in feite de AIAS-bundel terug-grijpt.

De onderscheiden coördinatiemogelijkheden (negatieve en positieve coördinatie) worden aldus opgevat als een proces van kennisontwikkeling, als lerende arbeidsverhoudingen. Deze regulering van de arbeidsverhoudingen, die zowel als gecoördineerde en als geregisseerde decentralisatie wordt omschreven, is daardoor gebaseerd op een gecombineerde dynamiek: van de speltheorie en van het beleidsleren dat daarmee gepaard gaat.

Deze combinatie kent ook een keerzijde: er is namelijk stilstand bij wat 'immobiel corporatisme' genoemd wordt, en verandering bij 'responsief corporatisme'. Waardoor en hoe de ene vorm nu overgaat in de andere, komt in de AIAS-bundel niet uit de verf. Beide vormen van corporatistische besluitvorming kunnen bovendien tegelijk optreden, als er op één beleidsterrein winst wordt geboekt in termen van opbrengst en/of verdeling (bijvoorbeeld op het terrein van flexibiliteit en zekerheid), en er op een ander beleidsterrein sprake is van stilstand (lees: verlies), zoals bij arbeidsongeschiktheidsregelingen. Elders heette dat, wat beleidsstilstand betreft, dat er vóór Wassenaar (1982) meer sprake was van 'puzzelen' dan van 'poweren': er werden wel oplossingen gezocht, maar er was nog geen draagkracht voor. Met name de laatste vijf jaar sinds Paars II vindt weer het omgekeerde plaats: machtsposities lijken belangrijker dan oplossingsrichtingen (zie Hemerijck & Visser, 2002, pp. 300-301). Beleidsleren verloopt schoksgewijs (Delsen, 2000, pp. 172-178).

Een verklaring is wellicht dat de AIAS-auteurs meer aandacht hebben (gehad) voor de congruente spelsituaties en minder voor de incongruente. Twee factoren zijn volgens hen wel relevant: de druk van de marktconjunctuur en de dynamiek van de overheidsmacht. Begin

jaren tachtig was dat de groeiende werkloosheid en thans is dat het 'post 11 september'-effect. Daarnaast is er de overheid, die de 'schaduw' van de hiërarchie wisselt voor de dreiging van interventie, zoals in 1982 en 1993 (en ook recentelijk), toen met een loonmaatregel gedreigd werd. Beleidsleren verloopt dus ook niet harmonieus en kent (leer)conflicten binnen de genoemde tripartiete coördinatie (Giebels, 1997, p. 7).

Onze overleconomie kenmerkt zich door harmonie én conflict. Na de Tweede Wereldoorlog was de periode van de geleide loonpolitiek (1945-1968) synoniem voor de geleide arbeidsverhoudingen. Bij nader inzien echter lag het accent op het nationale niveau op het harmoniëren, waarbij de wederopbouw fungeerde als druk op het beleidsleerproces richting verzorgingsstaat. Op het niveau van sector en bedrijf was het minder harmonieus: de sociale partners zochten de grenzen van de geleide loonpolitiek op. Er werd zowel 'top down' als 'bottom up' gecoördineerd (Teulings & Leijnse, 1974, pp. 251-265).

De jaren zeventig kenden weer een heel ander beeld: een conflictsituatie op zowel het landelijke als het bedrijfsniveau (de 400-gulden-actie, de Hoogovensstaking, de Enka-betsetting), maar op bedrijfstakniveau een meer harmonieuze ontwikkeling, waarbij er in de diverse sectorgremia werd samengewerkt tussen werkgevers en werknemers (Buitelaar & Van den Toren, 1999, p. 62):

'Met een vakbondsbestuurder kon je 's morgens ruzie hebben in een CAO-overleg en 's middags zat je gezamenlijk naar oplossingen te zoeken in een kwestie op het gebied van sociale verzekeringen.' – aldus een werkgeversvertegenwoordiger.

Met name de Organisatiewet Sociale Verzekeringen en diverse advies- en geschillencommissies vormden een infrastructuur van conflictoplossing en coördinatie die eind jaren zeventig leidde tot het 'Bijna Akkoord 1979' binnen de Stichting van de Arbeid, dat op zijn beurt weer uitmondde in het Wassenaars Akkoord van 1982.

Er zijn dus verschillende leer- en coördinatieniveaus binnen de arbeidsverhoudingen te onderscheiden. Wassenaar op zich vormde geen bijzonder keerpunt in de Nederlandse verhoudingen, maar was een resultante van een institutioneel proces dat evolueerde vanuit

een conjunctuur van nationale wederopbouw naar een conjunctuur van internationale ontwikkeling, waardoor volgens Hemerijck en Visser (2002, p. 297):

Het primaat van de Nederlandse arbeidsverhoudingen werd verplaatst van de nationale politieke arena naar het sectorale niveau.

Zo kan er tussen regering en sociale partners een sociaal akkoord worden afgesloten op nationaal niveau, maar de vormgeving in de beleidspraktijk gebeurt met name via de 1.200 CAO's op bedrijfs(tak)niveau. Initieel wordt dan bijvoorbeeld landelijk een percentage loonstijging afgesproken, maar dat werkt – door de periodieke en incidentele beloningsvormen – op de werkvloer vaak hoger uit. Een voorbeeld van de eerdergenoemde spanning tussen gewenste en feitelijke coördinatie.

Het landelijke niveau van coördinatie verliest volgens de AIAS-onderzoekers aan twee kanten terrein: naar 'Brussel' en naar de sector(en), en in het verlengde daarvan naar het concernniveau. Baanbrekend achten zij een nieuw instrument op Europees niveau, dat aanvullend kan werken naar het nationale en het sectorale niveau, de zogeheten open methode van coördinatie (OMC). Deze werd officieel geïntroduceerd in het jaar 2000, na in 1997 te zijn opgenomen in het hoofdstuk Werkgelegenheid van het Verdrag van Amsterdam. De OMC heeft als belangrijkste kenmerk het bevorderen van het onderling leervermogen van de lidstaten door het opstellen van nationale actieplannen, onderlinge vergelijking ervan en feedback op deze plannen (en indien nodig tot pittige kritiek: 'blaming and shaming'), gekoppeld aan verschillende uitvoeringsmaatregelen. Deze aanpak is bedoeld om eenheid te brengen in de verscheidenheid van het Europese sociaal beleid en te vermijden dat enerzijds te dirigistisch en anderzijds te decentralistisch gewerkt wordt in de interstatelijke beleidsvorming. De OMC is al met al meer een uitdaging aan dan een 'schaduw' van Brusselse macht...

Wat in het AIAS-onderzoek vooral van belang geacht wordt, is dat de OMC primair gericht is op de kwaliteit van de betrokkenheid van de actoren en pas daarna op de uitkomst van dit (inter)nationale leerproces. Deze mix van, zoals dat wordt aangeduid, besturing door participatie en besturing op uitkomst heet het nieuwe cement te zijn van ons toekomstig

overlegstelsel, zonder dat overigens een verband met de eerder behandelde speltheoretische beleidssituaties wordt aangegeven. In de besluitvormingstheorie (vergelijk Daft, 2001, p. 426) worden probleemdefiniëring en oplossingsrichting onderscheiden; de AIAS-bundel daarentegen (p. 116) doet dit zonder nadere argumentatie niet. Maar dit terzijde.

De vraag blijft in hoeverre de OMC als nieuw is op te vatten, wanneer het Wassenaars Akkoord ook een combinatie van sturing op uitkomst (loonmatiging versus herverdeling van werk) en sturing op participatie (betrokkenheid van de diverse CAO-deelnemers op bedrijfstak- en concernniveau) kan worden genoemd. Er is zo eerder sprake van vernieuwing dan van nieuwbouw waar het de lerende arbeidsverhoudingen betreft. Hoogstens kan men zeggen dat eerst het resultaat voorop stond en daarna betrokkenheid volgde, waarbij de tendens van de decentralisering van de arbeidsverhoudingen uit de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw zich verder doorzette (Albeda, 1993, pp. 29-30). Een periode van negatieve coördinatie, gebaseerd op 'agreements to (dis)agree', maakte plaats voor positieve coördinatie, gericht op win-winsituaties. De onderhandelaars traiden zich zelfs op laatstgenoemde onderhandelingsuitkomsten door middel van de 'Harvardmethode' (Buitelaar & Van den Toren, 1999, p. 75). Deze methode is zowel gericht op de inhoud en het resultaat als op het onderhandelingsproces en de onderlinge verhoudingen tussen de actoren.

Het Nederlandse besturingssysteem van arbeidsverhoudingen zou volgens het AIAS-onderzoek sterk onder druk staan van twee ontwikkelingen: de Europese integratie en de toenemende differentiatie in economie en samenleving. De 'schaduw' van 'Brussel' kon eerder relativerend worden bij de bespreking van de OMC. Hoewel begonnen werd met het primaat van de harmonisatie van de arbeidsverhoudingen op het niveau van 'Brussel', waarmee de convergentiethese impliciet werd geïntroduceerd, eindigen de onderzoekers met de divergentiethese, eveneens impliciet. In het laatste geval (vergelijk Esping-Andersen e.a., 2001) komt het erop neer dat uitgegaan wordt van een meervoudige gelaagdheid van de arbeidsverhoudingen, waarbij enerzijds kaders of richtsnoeren worden vastgesteld op basis van

een sociale dialoog tussen diverse lidstatelijke actoren en anderzijds de invulling daarvan wordt overgelaten aan het nationale, sector- en ondernemingsniveau.

Tevens kan hier de vraag worden gesteld hoe integratie en differentiatie elkaar verdragen. Flexibilisering en deregulering gaan eerder samen met subsidiariteit, decentrale beleidsvorming, dan met standaardoplossingen en uniformering. Dat leidt tot een tweede relativering, namelijk die van de 'schaduw' van de differentiatie, die volgens de AIAS-onderzoekers de besturing van de arbeidsverhoudingen zou compliceren. De auteurs hebben overigens zelf hierbij ook al een relativering gemaakt, met de constatering dat er, naast veel verandering, ook veel continuïteit is in arbeid en organisatie. Daaraan kan worden toegevoegd dat, voorzover er substantiële flexibele arbeidstijden en -voorwaarden zijn ontstaan, de CAO in de praktijk een adequaat instrument is gebleken om deze dusdanig te reguleren dat collectieve en individuele wensen en belangen met elkaar verbonden kunnen worden. Met name het beleid, zoals uitgestippeld in 'Arbeidsvoorwaarden op maat' van de Stichting voor de Arbeid uit 1999 is hierop gericht, middels de 'CAO à la carte'. Daarnaast hebben de meeste CAO's een minimumkarakter (Rojer, 2002, p. 26). De CAO als sleutel derhalve tussen persoon en bedrijf (Van den Toren, 1998). Maatwerk is hierbij een sleutelbegrip, evenals betrokkenheid op het laagste niveau (bijvoorbeeld bij het persoonlijk ontwikkelingsplan uit een CAO-artikel).

Tegelijk stuiten we hier op een zwakke schakel in de AIAS-bundel: bedrijfstak en onderneming krijgen weinig aandacht. De overleg-economie kan verdeeld worden in internationaal en nationaal opererende bedrijven. In het eerste geval is het concern een coördinatieorgaan van multinationale arbeidsverhoudingen. In het tweede geval is dat op nationaal niveau de sector of de bedrijfstak. Maar waar beide in overeenkomen, is dat het georganiseerd overleg plaatsvindt onder de 'schaduw' van de bedrijfshierarchie: het overleg wikt en de directie of de Raad van Bestuur beschikt. Of, met andere woorden: discongruente coördinatie is vaak uitgangspunt. In zoverre is het bedrijf, inclusief de rol van de ondernemingsraad (zie onder andere Rogers & Streeck, 1995), een coördinatie-niveau dat verschilt van de eerderge-

noemde niveaus. Volgens Reynaerts, een van de grondleggers van de leer der arbeidsverhoudingen, is het zelfs 'de smidse' van ons overlegstelsel (Reynaerts, 1985, p. 30). Systematisch onderzoek op bedrijfsniveau en op bedrijfstakniveau (vergelijk Nagelkerke & Wilthagen, 2002) zou de AIAS-researchagenda kunnen completeren. Maar niet dan nadat geconstateerd is dat Van der Meer c.s. een inhoudelijk rijk panorama hebben gecomponeerd met boeiende interdisciplinaire vergezichten.

Wout Buitelaar
*Faculteit der Economische Wetenschappen
 en Econometrie
 Universiteit van Amsterdam*

Geraadpleegde literatuur

- Albeda, W. (1993), De toekomst van de overlegeconomie. In: N.A. Hofstra & P.W.M. Nobelen (red.), *Toekomst van de overlegeconomie*. Assen/Maastricht: Van Gorcum, pp. 23-30.
- Beer, P. de, Lathouwer, L. de & Vos, K. (red.) (2002), Twintig jaar na Wassenaar. Verleden en toekomst van het poldermodel. *Themanummer Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18, No. 4.
- Broekema, E.H. (red.) (2002), ... *En het overleg gaat voort... Werken aan arbeidsverhoudingen*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- Buitelaar, W.L. (red.) (2002), *DSM. Portret van een Maaslandse reus*. Amsterdam: Mets & Schilt.
- Buitelaar, W.L. & Toren, J.P. van den (1999), *Tijd in beweging. De AWVN 1919-1999. Een werkgeversvereniging in de Nederlandse overlegeconomie*. Haarlem: AWWN.
- Daft, R.L. (2001), *Organization Theory and Design*. Cincinnati: South Western College Publishing.
- Dankbaar, B. (2003), De nieuwe arbeidsorganisatie – op het grensgebied tussen noodzaak en wenselijkheid. *Filosofie in Bedrijf*, 15, No.2, pp. 15-28.
- Delsen, L. (2000), *Exit Poldermodel? Sociaal-economische ontwikkelingen in Nederland*. Assen: Van Gorcum.
- Empel, F. van (1997), Model Holland. *De kracht van het Nederlandse overlegmodel*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.
- Esping-Andersen, G., Galie, D., Hemerijck, A. & Myles, J. (2001), *A New Welfare Architecture for Europe? Report submitted to the Belgian Presidency of the European Union* (Final version, September).
- Giebels, R. (1997), *Van 'Dutch disease' naar 'Dutch miracle'*. Een verklaring voor het succes van het poldermodel. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, Duitsland Instituut (Seminarverslag, 1 oktober).
- Hemerijck, A.C. (1997), De lerende verzorgingsstaat. In: J.P. van den Toren & P.J. Vos (red.), *Overleeft het*
- Rijnlandse model? Amsterdam: *Vakbondsmuseum/IISG*, pp. 45-52.
- Hemerijck, A. & Visser, J. (2002), Het 'Nederlandse mirakel' revisited. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18, No. 4 (themanummer), pp. 291-305.
- Korte, A.W. & Bolweg, J.F. (1994), *De nieuwe werknemer! Een verkenning naar veranderingen in werknemerswensen en de managementconsequenties daarvan*. Assen: Van Gorcum.
- Meer, M. van der, Visser, J., Wilthagen, T. & Heijden, P.F. van der (2003), *Weg van het overleg! Twintig jaar na Wassenaar: naar nieuwe verhoudingen in het Nederlandse model*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Nagelkerke, A.G. & Nijs, W.F. de (2001), *Regels rond arbeid*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Nagelkerke, A.C. & Wilthagen, A/C.J.M. (red.) (2002), *Arbeidsverhoudingen in ontwikkeling*. Deventer: Kluwer.
- Reynaerts, W. (1985), *Kantelende posities, arbeidsverhoudingen in een keertijd*. In: *Bespiegelingen over de toekomst van de sociale partners*. Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA).
- Rogers, J. & Streeck, W. (eds.) (1995), *Work Councils. Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago/London: University of Chicago Press.
- Rojer, M. (2002), De CAO is jarig! Hoe lang zal hij nog leven? In: C. Inja & E. Pentenga (red.), *Onderhandelen bij krimpemde wind. CAO-Jaarboek 2002-2003*. Amsterdam: FNV, pp. 25-30.
- Teulings, A. & Leijnse, F. (1974), *Nieuwe vormen van industriële aktie. Arbeidersstrijd en vakbeweging in Nederland en Engeland*. Nijmegen: SUN.
- Toren, J.P. van den (1998), *De collectieve arbeids-overeenkomst. Sleutel tussen belang en beleid*. Amsterdam: Welboom.

Binnengekomen

Boeken en rapporten

J.A.C. Kortweg, A.G. Tijdens & J.M. de Winter (2004) *Keuzemogelijkheden in CAO's. Wat is het de werknemer waard!* Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, OSA-publicatie A202, ISBN 90 6566 142 5, 168 blz., € 20.

Nick van den Heuvel, Peter van der Hallen, Tanja van der Lippe & Joop Schippers (Red.) (2003) *Diversiteit in levenslopen: consequenties voor de arbeidsmarkt*. Den Haag: Reed Business Information, ISBN 90 5901 277 1, 214 blz.

- R. Dekker & A. Kleinknecht (2003) *Flexibiliteit, technologische vernieuwing en de groei van de arbeidsproductiviteit. Een exploratie van het OSA bedrijvenpanel*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, OSA-publicatie A203, ISBN 90 6566 162 X, 88 blz., € 15,90.
- A. Gelderblom, J. de Koning & H. Kroes (2003) *Leeftijdssamenstelling en bedrijfsprestaties*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, OSA-publicatie A203, ISBN 90 6566 122 0, 135 blz., € 18,15.
- Jules Theeuwes (2003) *Epur si ove. En toch beweegt het*. Utrecht: Lemma, ISBN 90 5931 293 7, 77 blz.
- Peter Ester, Ruud Muffels & Joop Schippers (Red.) (2003) *De organisatie en de oudere werknemer*. Bussum: Coutinho, ISBN 90 6283 362 4, 184 blz., € 20.
- I.L.D. Houtman, C.G. Schoemaker, B.M. Blatter, E.M.M. de Vroome, R. van den Berg & R.V. Bijl (2002) *Psychische klachten, interventies en werkhervatting. De prognosestudie INVENT*. Hoofddorp: TNO Arbeid, ISBN 90 6743 905 3, 212 blz.
- S. de Vries, M. van Niekerk, E.J. van Dalen & M. Nuijens (2002) *Gewenst beleid tegen ongewenst gedrag. Voorbeelden van goed beleid tegen ongewenste omgangsvormen op het werk*. Hoofddorp: TNO Arbeid, ISBN 90 6743 931 2, 134 blz.

