

G.J. Bamber en R.D. Lansbury (eds.), *International and Comparative Industrial Relations*, Sidney/London/Boston, Allen & Unwin, 1987

G. Baglioni en C. Crouch (eds.), *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*, London, Sage Publications, 1991

A. Ferner en R. Hyman (eds.), *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Basil Blackwell, 1992, 640 p.

In de verschillende EG-landen worden sociaal-economische processen op een min of meer specifieke wijze gestuurd en omkaderd. Met de voortschrijdende Europese integratie en de internationalisering van de economie neemt bij bedrijfs- en beleidsverantwoordelijken en bij academici de behoefte toe aan kennis over deze verscheidenheid. Er verschenen recent enkele interessante publikaties op het vlak van de arbeidsverhoudingen in Europa. De hier besproken publikaties verschillen van elkaar naar inhoud en opzet. Zij hebben met elkaar gemeen dat ze een bundeling van landenstudies omvatten, geschreven door plaatselijke deskundigen binnen een min of meer stringent kader aange-reikt door de redacteurs. Bij een aantal van deze landenstudies kunnen kanttekeningen geplaatst worden. We beperken ons hier echter tot een beschrijving en bespreking van de aanpak die in de drie publikaties is gevolgd.

In het boek van Bamber en Lansbury worden ook de arbeidsverhoudingen in een aantal niet-Europese landen behandeld. De redacteurs maken een verdedigbaar onderscheid tussen de 'English-speaking countries' (Groot-Brittannië, Verenigde Staten, Canada en Australië), de continentale landen (Italië, Frankrijk, West-Duitsland en Zweden) en Japan. De toevoeging van landenstudies over de Verenigde Staten en Japan is voor een Westeuropees leespubliek een pluspunt, zeker in het licht van de discussie over

de amerikanisering c.q. japanisering van de Europese (automobiel)industrie. Het ontbreken van studies over de arbeidsverhoudingen in Spanje en de kleinere Europese economieën is echter niet te verantwoorden. De landenhoofdstukken zijn allen op eenzelfde, strakke wijze opgebouwd. Per land worden achtereenvolgens geschetst: de context van de arbeidsverhoudingen (economie, technologie, sociale en politieke geschiedenis), de belangrijkste actoren (werkgevers, vakbonden en overheid), de belangrijkste processen (overleg, collectieve onderhandelingen en conflicten) en recente issues (technologische innovatie, industriële democratie, lonen en tijden). De opbouw van dit boek doet erg didactisch aan en dat is meteen de grootste troef: het biedt een goede inleiding aan wie voor het eerst de arbeidsverhoudingen in een internationaal perspectief bestudeert. In korte en vlot leesbare overzichten krijgt de lezer een duidelijk beeld van de landelijke arbeidsverhoudingen. Dit boek is daarom vooral aan te raden aan lezers die meer belang stellen in een heldere weergave van de basisinformatie dan in diepgravende bespiegelingen over ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen.

Het boek van Bamber en Lansbury biedt ook weinig meer dan een statische weergave van stelselkenmerken. De klemtoon ligt vooral bij formele regelgeving, instituties en de centrale belangenorganisaties. De lezer krijgt weinig zicht op het spel van de arbeidsverhoudingen en de dynamiek van de belangenbehartiging. Daardoor dreigt het boek ook snel te verouderen (een nieuwe editie is reeds in de maak).

Het boek is tot slot vooral beschrijvend, weinig analyserend/verklarend en zeker niet vergelijkend van aard. De verwijzing in de titel naar 'comparative industrial relations' is op zijn minst misplaatst. In het inleidende hoofdstuk preten-

deren Bamber en Lansbury de methode en theorie van het vergelijkend onderzoek te bespreken. Het verwondert dan ook dat de analysekaders die het meest op landenvergelijkingen zijn toegesneden, en het werk van onderzoekers die zich in het bijzonder met landenvergelijken de studie op het vlak van de arbeidsverhoudingen hebben beziggehouden, in dit hoofdstuk ontbreken.

Baglioni en Crouch hanteren in hun boek een veel bredere kijk op de arbeidsverhoudingen. Zij beperken zich niet tot de instituties en belangenorganisaties op centraal niveau, maar passen integendeel een ruimer kader toe. Er bestaan immers allerhande wisselwerkingen tussen niveaus van belangenbehartiging, tussen (soorten) belangenbehartigers en tussen methoden van belangenbehartiging. Per land wordt aandacht besteed aan het sociaal-economisch overleg op landelijk niveau, collectieve onderhandelingen op landelijk en bedrijfstakniveau, bedrijfs- en werknemersparticipatie met en zonder betrokkenheid van de vakbonden (inbegrepen kwaliteitskringen, werkoverleg), contractonderhandelingen (*individual bargaining*) en verhoudingen op secundaire arbeidsmarkten (bijvoorbeeld de flexibele arbeidsovereenkomsten). Dit omvattende analysekader maakt het mogelijk verschuivingen die zich in de loop van de tijd voordoen, te signaleren en te verklaren. Twee bijzondere verdiensten van het boek dienen hier verder onderstreept te worden. In de eerste plaats zijn Baglioni en Crouch erin geslaagd landenstudies over alle EG-landen (uitgezonderd Griekenland) en over het belangrijkste EFTA-landen – Zweden – op te nemen. Zij konden daarbij beroep doen op gerenommeerde deskundigen uit de betrokken landen. Het opnemen van de kleinere en Zuideuropese lidstaten is op zich reeds een grote uitdaging. In de tweede plaats vormt dit boek een bruikbare uitvalsbasis voor het landenvergelijkend onderzoek. Zoals de andere hier besproken publikaties biedt het boek van Baglioni en Crouch weliswaar geen landenvergelijkende studie, maar een bundeling van landenstudies. Door hun aanpak zijn de redacteuren er evenwel in geslaagd een waardevolle bijdrage te leveren aan de vergelijkende studie van de arbeidsverhoudingen. De auteurs van de verschillende landenhoofdstukken hebben meerdere intensieve groepsbijeenkomsten bijgewoond en hun bijdragen zijn van

uit eenzelfde inhoudelijke vraagstelling en het hoger beschreven analysekader opgezet. De vraagstelling luidde als volgt: welke verschuivingen in de arbeidsverhoudingen hebben zich in de jaren tachtig als gevolg van economische, technologische en politieke ontwikkelingen voorgedaan? De meeste Europese landen werden in het begin van de jaren tachtig met gelijkaardige problemen en uitdagingen geconfronteerd: economische crisis en werkloosheid, een toenemende overheidsschuld en de daaruit voortvloeiende druk op de collectieve sector, dalende competitiviteit van de bedrijven en de noodzaak tot bedrijfsinnovatie als gevolg van markt- en technologische ontwikkelingen. Er wordt vanuit gegaan dat deze veranderde context tot (gelijkaardige?) veranderingen in de arbeidsverhoudingen heeft geleid. Voor elk land wordt de toestand van de arbeidsverhoudingen in de jaren tachtig met die in de jaren zeventig vergeleken. Deze longitudinale analyse biedt een beeld van de dynamiek van de belangenbehartiging. Het resultaat van deze aanpak is een goed gestoffeerd overzicht van de mate waarin en de wijze waarop zich in de verschillende landen tendensen als decentralisering en flexibilisering hebben doorgezet. Op dit vlak blijken nogal wat verschillen tussen landen te bestaan. Die verschillen kunnen gerelateerd worden aan verschillen in de structuur van de belangenbehartiging en in de organisatie en strategische oriëntatie van de arbeidsmarktpartijen.

Het boek van Baglioni en Crouch is door zijn opzet een echte aanrader voor wie belang stelt in landenvergelijkend onderzoek. Maar ook wie een meer diepgaand inzicht in de eigenheid van de arbeidsverhoudingen in een bepaald land wil verwerven, zal zijn of haar gading eerder in het boek van Baglioni en Crouch dan in dat van Bamber en Lansbury vinden.

Ook Ferner en Hyman hanteren in hun lijvig boek een brede kijk op de arbeidsverhoudingen. De omvang (640 bladzijden) laat een uitgebreide en diepgravende studie vermoeden. Niet alleen zijn niet minder dan 17 landenstudies opgenomen: naast de 12 EG-landen worden ook nog de Scandinavische landen, Oostenrijk en Zwitserland behandeld. De studies over de arbeidsverhoudingen in Groot-Britannië, Italië, Duitsland, Zweden en Frankrijk zijn bovendien zo omvangrijk en gedetailleerd dat de betreffende hoofdstukken meer het karakter van kleine

boekwerken aannemen.

Ferner en Hyman voerden bilateraal overleg met de auteurs van de verschillende hoofdstukken, die zij elk specifieke, op het land toegesneden opdrachten meegaven. Een dergelijke aanpak doet recht aan de onmiskenbare verscheidenheid op het vlak van de arbeidsverhoudingen. Elke bijdrage volgt een structuur die het beste toelaat de eigenheid van en de specifieke ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen van dat land weer te geven. Deze aanpak heeft dan weer als nadeel dat het pogingen om over meerdere landen te vergelijken zoniet onmogelijk, dan toch erg moeilijk maakt.

Een bijzondere verdienste is dat in de meeste hoofdstukken dezelfde interessante en hoogst actuele thema's aan bod komen. Veel aandacht gaan bijvoorbeeld uit naar de verhoudingen tussen en binnen de belangenorganisaties: structurele veranderingen op de arbeidsmarkt en de samenstelling van de vakorganisaties, samenwerking en concurrentie binnen de vakbeweging, de opkomst van nieuwe belangenbehartigers en de positie van de centrale organisaties in het licht van de decentraliseringstendens. De meeste auteurs gaan in op de verhoudingen op de werkvloer tussen management, werknemers en de (erkende) vakorganisaties. Het boek behandelt tevens erg recente ontwikkelingen zoals de Duitse hereniging en de gevolgen van het overheidsbeleid in het kader van de Europese integratie. Ferner en Hyman slagen er tenslotte in de eenzijdige klemtoon op industriële verhoudingen in de private dienstverlening en de publieke sector.

Het boek van Ferner en Hyman is mijns inziens vooral geschikt voor die academici en studenten die de (landenvergelijkende) studie van de arbeidsverhoudingen tot hun specialisme hebben gemaakt. De informatiedichtheid is erg hoog, de analyses graven diep en in verschillende hoofdstukken wordt ingegaan op actuele discussies in academische middelen. Voor een goed begrip van de teksten is enige voorkennis een vereiste. Deze bundelingen van landenstudies versterken het inzicht dat er op het vlak van de arbeidsverhoudingen in Europa een grote institutionele verscheidenheid bestaat. Het is duidelijk dat elk stelsel van arbeidsverhoudingen het resultaat is van de unieke economische, politieke en sociaal-culturele geschiedenis van een land. Voor het overige blijft de bijdrage tot de theorievorming

op het terrein van de arbeidsverhoudingen eerder bescheiden. Op dit vlak valt meer te verwachten van cross-nationaal vergelijkend onderzoek. Gelukkig laten Baglioni (in de inleiding), Crouch (in het nawoord) en Hyman zich verleiden tot meer algemene beschouwingen op basis van een nogal beschrijvende cross-nationale vergelijking waarbij gebruik gemaakt wordt van het materiaal in de landenstudies. Alhoewel zij zich met name richten op inhoudelijke bespiegelingen, is een theoretische ondertoon niet te vermijden. De volgende voor de hand liggende vragen dringen zich op: (1) in welke mate zijn structurele veranderingen bepalend voor ontwikkelingen in sociaal-economische instituties (relatieve autonomie versus determinisme), en (2) in welke mate zijn de sociaal-economische instituties in de verschillende landen onder invloed van gelijkaardige structurele veranderingen naar elkaar toe gegroeid (convergentie versus institutionele verscheidenheid)?

Zowel Baglioni als Hyman stellen vast dat zich onder invloed van conjuncturele schommelingen, politieke verschuivingen en vooral structurele veranderingen (markt, technologie, arbeidsmarkt) inderdaad vergelijkbare ontwikkelingen voordoen in de arbeidsverhoudingen. Flexibilisering en decentralisering behoren tot de harde kern van de convergentietendens. Toch moeten de auteurs ook vaststellen dat de institutionele verscheidenheid zich veeleer reproduceert dan verdwijnt. De onderscheiden modellen van arbeidsverhoudingen in Europa komen nauwelijks dichter bij elkaar te liggen. Dit gegeven brengt de auteurs tot een beschouwing over de verhouding tussen structurele veranderingen en instituties. Baglioni interpreteert de veranderingen in de arbeidsverhoudingen in de jaren tachtig als een 'return to normalcy'. In de jaren zeventig groeide een uitzonderlijke situatie: terwijl de economische mogelijkheden mede onder invloed van twee oliecrises verslechterden nam de invloed van de vakbeweging op de regulering van de werkgelegenheidsverhouding toe. De jaren tachtig worden dan gezien als een terugkeer naar een normale toestand, waarbij de belangenbehartiging meer in overeenstemming verloopt met de economische parameters. Vooral de overheid en de werkgevers nemen daarbij het voortouw. De waargenomen verschillen in de stabiliteit van de arbeidsverhoudingen in Europa schrijft Baglioni toe aan de verschillende mate

van institutionalisering. Waar de arbeidsverhoudingen het sterkst geïnstitutionaliseerd zijn (Duitsland, Zweden), doen zich de minste veranderingen voor. In landen met een meer pluralistische traditie en conflictuele verhoudingen (Groot-Brittannië) is de vakbeweging in grote problemen verzeild geraakt en zijn de machtsverhoudingen het meest uit balans. Het overheidsoptreden is een belangrijke intermediaire variabele. De overheid kan zelf instabiliteit en machtsverschuivingen tot stand brengen c.q. bevorderen (Nederland en België), of kan een belangrijke ondersteunende en stabiliserende rol spelen (Frankrijk en Italië).

Crouch en Hyman besteden meer aandacht aan de strategieën en het handelen van de verschillende actoren. Hyman verwerpt het mechanistische verband tussen structurele veranderingen en 'regulatory institutions' en zet zich daarmee af tegen de *régulation* theorie. Er bestaat wel een functionele fit tussen structurele veranderingen en instituties, maar deze laatste passen zich niet automatisch of in een vooraf bepaalde richting aan. Instituties zijn – naar analogie met Streeck – 'sticky', in het bijzonder wanneer de arbeidsverhoudingen in de wet zijn ingebed. Hyman erkent dus de relatieve autonomie van instituties en de rol van de strategische keuzen van de actoren, ook al is de keuzeruimte door structurele omstandigheden sterk ingeperkt. Voor de verklaring van de institutionele verscheidenheid wijst Hyman op politieke factoren en op de kenmerken van de bestaande instituties. In landen met sterke en rigide instituties (Groot-Brittannië, Nederland, Zweden) verkeren de sociaal-economische instituties in een diepe crisis en stelt men een ineenstorting of gedwongen hervorming vast. Daarbij speelt de overheid vaak een doorslaggevende rol. In landen met zwakke instituties (Frankrijk, Italië, Spanje, Griekenland, Portugal) is de druk op institutionele hervormingen gering. Er is reeds voldoende ruimte aanwezig voor strategisch handelen, vooral aan de kant van het management. Wanneer er wel hervormd wordt is dat meestal het gevolg van relatief autonome politieke processen. In landen met sterke, maar flexibele instituties (Duitsland, België, andere Scandinavische landen) vinden meer stapsgewijze, overlegde en minder pijnlijke aanpassingen plaats. Alle betrokken partijen aanvaardden dat aan het eigen handelen beperkingen worden opgelegd.

Deze algemeen beschouwende overzichten van Baglioni, Crouch en Hyman wijzen op de potentieel grote bijdrage die landenvergelijkend onderzoek kan leveren aan de theorievorming op het vlak van de arbeidsverhoudingen. Aan bundelingen van landenstudies zijn inherente beperkingen verbonden. Hopelijk mogen we ons de komende jaren verwachten aan een flinke toename van landenvergelijkende publikaties.

J. van Ruysseveldt, Open Universiteit

J.J. van Hoof en J. van Ruysseveldt (red.), Oost op weg naar West? Nieuwe arbeidsverhoudingen in Oost-Europa, Heerlen/Deventer, Open Universiteit/Kluwer Bedrijfswetenschappen, serie 'Arbeid en organisatie', 1992, ISBN 90 267 1813 6, 99 blz.

Wie arbeidsverhoudingen studeert kan tegenwoordig zijn hart ophalen in Midden- en Oost-Europa. De verzorgingscrisis waarvoor deze landen zich sinds de val van de communistische regimes gesteld zien, roept de vergelijking met 1945 en de wederopbouw op. Natuurlijk, de problemen waarvoor Albanië, Bulgarije, Hongarije, Polen, Roemenië, Tsjechoslowakije, het voormalige Oost-Duitsland, en de republieken die tot voor kort Joegoslavië vormden zich gesteld zien, zijn vele malen groter. Economie en milieu bevinden zich in een rampzalige toestand. Doordat in vele staatsocialistische landen sociale zekerheid en vrije tijdsbesteding rond bedrijf en baan georganiseerd waren, vervalt met de toenemende werkloosheid ook het netwerk van minimale zekerheid en sociale integratie. Een vakbond die gewend is op eigen benen te staan en verantwoordelijkheid te nemen, ontbreekt in veel gevallen. De geboorte van een autonome werkgeverspartij heeft nog meer voeten in aarde. De regulering van onderhandelingen en conflict staat in de kinderschoenen en instrumenten ontbreken. Vertrouwensrelaties, zoals die in westerse landen in oorlog of verzet ontstonden, zijn niet dik gezaaid. De binnenlandse en soms ook de tussenstaatelijke politieke verhoudingen zijn allerminst solide, getuige de ontbinding van Tsjechoslowakije of de burgeroorlogen in het voormalige Joegoslavië. Tenslotte, ook de sociale en economische recepten van de jaren veertig (Beveridge en Keynes) hebben iets van hun glans verloren. De wederopbouw van 'nieuwe arbeidsverhoudingen' in deze

landen is dus een hoogst actuele kwestie waarvoor waarschijnlijk geen recepten of historische voorbeelden bestaan, al sluit dit de mogelijke voorbeeldwerking van succesvolle Westeuropese modellen geenszins uit.

Zo ongeveer zou men de uitgangspositie kunnen typeren die J.J. van Hoof en J. van Ruyseveldt, beiden verbonden aan de Open Universiteit, hanteren in het door hen geredigeerde boek over de arbeidsverhoudingen in enkele Midden- en Oosteuropese landen. Zo'n boek was reeds lang nodig en de samenstellers verdienen daarom een dik compliment voor hun onderneming. Het is ook nog een goed boek geworden. Hoewel het boek minder dan 100 bladzijden telt, worden we actueel en veelzijdig geïnformeerd over vier landen, worden de belangrijkste kenmerken van enkele Westeuropese modellen nog eens op een rij gezet en worden enkele centrale problemen en tweeslachtigheden – tussen con-testatie en corporatisme – in de Oosteuropese situatie helder uit de doeken gedaan.

In bijdragen van L. Héthy, E. Atanassova-Tzencva en J. Kulpinska worden de veranderingen in de arbeidsverhoudingen in respectievelijk Hongarije, Bulgarije en Polen vakkundig in kaart gebracht. De veranderingen in het voormalige Oost-Duitsland en de aanpassingsproblemen bij de overname van het Westduitse model worden beschreven in een bijdrage van P. Helsing. Interessant vond ik zijn verwijzingen naar de heropleving van een soort regionaal crisis-corporatisme (naar het model van de Saarlandse staalcrisis in de jaren zeventig) en de problemen bij de institutionele inpassing van de Oostduitse Betriebsräte. In Hongarije en Polen is weer opvallend dat de hervormingspogingen in de richting van groter zelfbestuur en zeggenschap in de onderneming die, onder aandrang en met steun van de oppositie in de nadagen van het regime werden doorgevoerd, kennelijk nergens inspiratie voor de nieuwe arbeidsverhoudingen hebben geboden. Het is in dit verband jammer dat een bijdrage over Tsjechoslowakije ontbreekt.

De inleidende bijdrage van H. Slomp rechtvaardigt de titel van het boek: *Oost op weg naar West?* Zijn vraag is: welk westen, arbeidsverhoudingen naar Frans of naar Duits voorbeeld? Slomp staat vooral stil bij de mogelijkheden voor het ontstaan van een stelsel van arbeidsverhoudingen naar Duits voorbeeld, dus met sterke

arbeidsovereenkomsten op bedrijfstakniveau, pacificatie van de onderneming en een grote mate van zelfstandigheid ten opzichte van politiek en overheid. Behalve de aanwezigheid van relatief sterke vakbonden – ten dele de erfenis van verplicht lidmaatschap en bemoeienis met sociale zekerheid op bedrijfsniveau – ontbreken toch de meeste condities. Een gepolitiiseerd stelsel, waarin de werkgeverspartij organisatorisch zwak is en zich verschuilt achter de doortastendheid van een moderniserende overheid, en fasen van sociale mobilisatie worden afgewisseld met sociale concertatie, lijkt een waarschijnlijker uitkomst. De vergelijking met Spanje of Italië verdient in dit opzicht nadere studie. Het is mij niet helemaal duidelijk waarom Slomp deze ontwikkeling, die hij nog slechts twee jaar geleden voorspelde, nu minder waarschijnlijk acht. Ook is mij niet helemaal duidelijk waarom hij in het geheel niet stilstaat bij de mogelijkheid dat de arbeidsverhoudingen in landen als Polen of Hongarije zich naar Brits of Amerikaans model ontwikkelen.

Van Hoof benadrukt in zijn afsluitend hoofdstuk nog eens dat voorspellen een hachelijke onderneming is. Een verkiezingsuitslag, regeringswisseling, arbeidsconflict, grensconflict of nationalistische uitbarsting kan tot onvoorspelbare ontwikkelingen leiden. Dit is een kenmerk van arbeidsverhoudingen die, anders dan in Nederland, Duitsland of zelfs Frankrijk, nauwelijks uitgekristalliseerd en geïnstitutionaliseerd zijn. Ik zou hieraan willen toevoegen dat de tegenwoordige nadruk op mogelijke toekomstscenario's in arbeidsverhoudingen niet zo gelukkig is. Voor we kunnen voorspellen moeten we kunnen verklaren. De aandacht zou moeten uitgaan naar de beschrijving en verklaring van de ontwikkelingen in de afgelopen jaren. Dit boek draagt daaraan beslist bij, al zal men altijd meer willen weten: over de landen die ontbreken, over afzonderlijke sectoren, over het lot van de inspraak- en medezeggenschapsorganen die in de nadagen van het regime ontstonden, over de interne verhoudingen binnen de vakbonden, de inhoud en institutionele vormgeving van de sociale zekerheid, de samenstelling van werkgeversorganisaties en het sociale profiel van staatsmanagers. De samenstellers van dit boek hebben een goed begin gemaakt met hun beknopte inleiding op de ontwikkelingen in ons nabije oosten. Ik hoop dat dit boek door velen gelezen wordt en

aanleiding zal zijn tot verdere studie van vergelijkende arbeidsverhoudingen in brede zin.

Jelle Visser, vakgroep sociologie van de Universiteit van Amsterdam

E.A. Goedhard (red.), Vrouwen en arbeidsmarktposities binnen de Europese Gemeenschap, Deel 1, 2 en 3, tezamen 540 p., Open Universiteit, Heerlen, 1992, ISBN 90 358 1006 6

De Open Universiteit heeft een cursus ontwikkeld over vrouwen en hun arbeidsmarktposities in de EG. Deze cursus is één van de drie cursussen waarin de Europese dimensie van een aantal sociaal-economische ontwikkelingen wordt geschetst. Het cursusboek bestaat uit drie delen, te weten een deel beschrijvingen, een deel verklaringen en een deel over beleid. Diverse auteurs hebben één of meerdere hoofdstukken voor hun rekening genomen. In het boek staat de achterstand van vrouwen ten opzichte van mannen op de arbeidsmarkt in de EEG centraal. Deze achterstand kan verklaard worden door restrictieve omstandigheden waarmee vrouwen in hun loopbaan te maken krijgen, terwijl vrouwen door hun gedrag deze restricties mede in stand houden. Opheffing van de achterstand kan alleen gerealiseerd worden door vermindering van de restricties die door de institutionele structuur vorm worden gegeven. Daartoe is beleid nodig, zowel van de overheid als van de sociale partners. De bedoeling van de cursus is studenten op dit terrein kennis en inzicht bij te brengen. In ieder hoofdstuk worden dan ook de leerdoelen geformuleerd, wordt iedere paragraaf samengevat en worden aan het eind van ieder hoofdstuk een aantal opgaven geformuleerd.

In deel 1, het beschrijvende deel, passeert een aantal onderwerpen de revue. Eerst komt de EG met haar instituties en wetgeving aan de orde, daarna volgen onderwerpen als demografische ontwikkelingen, verschillen in onderwijsdeelname en arbeidsmarktparticipatie, seksesegregatie en beloningsverschillen naar sekse. Node miste ik hoofdstukken over de kwaliteit van de arbeid, over zeggenschap en invloed in arbeidsorganisaties en over het 'in-uit'-patroon en loopbanen van vrouwen. In sommige hoofdstukken in dit deel worden de ontwikkelingen in de EG-landen slechts ter illustratie gebruikt om

de verschillen met de Nederlandse ontwikkelingen aan te geven, in andere hoofdstukken wordt veel dieper ingegaan op de verschillen tussen de EG-landen. Toch beklijft de indruk dat in dit deel veeleer de Nederlandse situatie wordt gespiegeld aan die in de overige EG-landen, dan dat de ontwikkelingen in de EG worden beschreven.

In deel 2 komt een groot aantal verklaringen voor de sekseverschillen op de arbeidsmarkt aan de orde, waaronder economische arbeidsmarkttheorieën, socialisatietheorieën, sociologische structureel-individualistische keuze-theorieën, theorieën over de organisatiecultuur, denkbeelden over sekse in de 19e en 20ste eeuw en maatschappelijke orde en aspecten van fiscale stelsels en sociale zekerheid. Dit deel biedt een interessant overzicht over de veelheid van theorieën die in de verschillende disciplines worden gebruikt ter verklaring van sekseverschillen. Het hinkt opnieuw op twee gedachten, namelijk het inzichtelijk maken van theorieën ter verklaring van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en de verklaringen voor de verschillen tussen de EG-landen. Het eerste komt veel meer uit de verf dan het tweede. Met een laatste hoofdstuk over landenspecifieke verschillen wordt getracht dit alsnog goed te maken. Helaas is er geen één-op-één relatie tussen deel 1 en deel 2. Er worden theorieën besproken, waarvan de empirie niet in deel 1 beschreven wordt, bijvoorbeeld de theorieën over de organisatiecultuur en de denkbeelden over sekse. Anderzijds wordt van de in deel 1 beschreven demografische ontwikkelingen en arbeidsaanbod in deel 2 geen theoretische verklaring gegeven.

Deel 3 gaat over beleid, dat wil zeggen over de wetgeving op het terrein van gelijke behandeling, over kostwinnersvoorzieningen, kinderopvang en ouderschapsverlof, de comparable-worth-strategie, doorbreking van functiesegregatie en positieve actie. In dit deel komt het Europese aspect in bijna alle hoofdstukken veel duidelijker naar voren. Wel ontbreekt soms een kritische reflectie. Zo wordt doorbreking van de seksesegregatie als een wenselijk beleid beschreven, terwijl beroepsontwikkeling van vrouwenberoepen, dus behoudt van seksesegregatie, mischien wel een betere strategie zou zijn. Zo komen huishoudelijke arbeid en de verzorging van kinderen slechts als financieel systeem en als systeem van kinderopvang- en verlofregelin-

gen aan de orde, terwijl deze onbetaalde vrouwenarbeid toch zo nauw verweven is met de betaalde vrouwenarbeid in de twee andere delen nauwelijks wordt besproken.

Samenvattend: ik vind het belangrijk dat dit boek is verschenen. Het zal zeker aan het doel beantwoorden bij te dragen aan de kennis en inzichten van studenten over de arbeidsposities van vrouwen. Toch mis ik diepgang in de analyses. Dat impliceert dat studenten onvoldoende inzicht krijgen in de complexiteit van de maatschappelijke structuren waarin mannen en vrouwen via betaalde en onbetaalde arbeid met elkaar zijn verweven. In mijn onderwijs heb ik gemerkt dat op het terrein van sekseverschillen bij uitstek stereotype ideeën vigeren. Dat maakt diepgang juist zo noodzakelijk.

Kea Tijdens, Universiteit van Amsterdam

NB De boeken van Goedhard (red.) en Van Ruysseveldt (red.) geeft de Ou in eigen beheer uit. Dat betekent dat ze alleen te koop zijn voor de prijs die cursisten voor deelname aan de betreffende Ou-cursus betalen. Wel is de Ou bereid bij grotere afname kwantumkorting toe te passen.

J. van Ruysseveldt e.a. (cursusteam), Arbeidsverhoudingen in Europa, cursus Open Universiteit Heerlen, 1992, deel 1: Stelsels van arbeidsverhoudingen in Europa, deel 2: De arbeidsruilrelatie in vergelijkend perspectief, deel 3: Belangenorganisaties en arbeidsverhoudingen in een veranderend Europa

Overeenkomsten en verschillen tussen de arbeidsverhoudingen in de verschillende Westeuropese landen. Dit vormt het thema van de in 1992 door een team van de Open Universiteit ontwikkelde cursus, waaraan door een groot aantal auteurs is meegewerkt. De cursus bestaat uit een werkboek en een driedelig tekstboek. Het werkboek bevat informatie en aanwijzingen over de cursus zelf. De tekstboeken bieden de inhoudelijke informatie en een groot aantal nuttige literatuurverwijzingen. Behalve voor OU-studenten is dit boek voor grotere afnemers bij de Open Universiteit tegen een gereduceerde prijs verkrijgbaar.

In het eerste deel worden de stelsels van arbeidsverhoudingen in zeven landen (Nederland, België, Groot-Brittannië, Frankrijk, Duitsland, Italië en Zweden) beschreven, bij wijze van oefening in de differentiële sociologie. Per land

worden achtereenvolgens de actoren, hun onderlinge verhoudingen en de regels behandeld. In de beide laatste hoofdstukken van dit deel bieden Visser, Van Ruysseveldt en Harzing een theoretisch en methodologisch kader. Visser gaat in op het belang van en de methoden voor internationale vergelijking. Van Ruysseveldt en Harzing behandelen determinisme en convergentie ter beantwoording van de vraag: 'hoe komt het dat de (stelsels van) arbeidsverhoudingen tussen landen soms opmerkelijke verschillen, maar ook overeenkomsten vertonen?' Het proces van Europese eenwording fungeert daarbij als proef op de som.

Het tweede deel behandelt de 'arbeidsruilrelatie'; volgens Rien Huiskamp de voorwaarden waaronder een werkgever en een werknemer hun arbeidsverhouding aangaan. Dit is bedoeld als aanvullend analysekader om ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen en de verschillen op dat vlak tussen landen beter te verklaren, want de 'systeemtheorie heeft het studieveld te zeer verengd tot de analyse van de institutionele verhoudingen'. Ter invulling van dat kader bespreekt Huiskamp de CAO-structuren en de regelingen voor medezeggenschap en participatie in een aantal landen. Marsden sluit bij deze benaderingswijze aan door de loonvorming in Europees perspectief te bespreken. Zijn conclusie is dat de lonen vooral door de marktontwikkelingen beïnvloed worden. De Lange behandelt arbeidstijden en tijdmanagement in Europa. Daarbij wijst hij erop, dat in het kader van de Europese eenwording een harmonisatie van de regelingen betreffende arbeidstijden in het verschiet ligt, 'omdat het aannemelijk is dat in de loop van de jaren negentig de meeste EG-landen min of meer dezelfde wetgeving op dit terrein zullen krijgen'. Opvallend is dat De Lange niet ingaat op de geruime tijd slepende onderhandelingen over een Europese richtlijn inzake arbeidstijden. Sorge bespreekt in zijn hoofdstuk 'arbeidsverhoudingen, organisatie en kwalificaties' niet de arbeidsverhoudingen en in het hoofdstuk 'nieuwe technologieën, organisatieverandering en kwalificaties' wél de arbeidsverhoudingen. Dankbaar behandelt in het afsluitende hoofdstuk de crisis van het fordisme aan de hand van – hoe kan het ook anders? – de ontwikkelingen in de automobieliindustrie. Op zich sluit dit hoofdstuk goed aan bij de beide voorgaande. Gelet op de nadruk op een theo-

retisch alternatief zou echter een afsluitend hoofdstuk, waarin wordt aangegeven hoe de bijdragen van het tweede deel in een aanvullend analysekader passen, wellicht meer zinvol zijn. Het derde deel beziet de actores, inclusief de overheid (en daarom ten onrechte aangeduid met 'belangenorganisaties'), vergelijkend onderwijs. Van Waarden bespreekt de werkgeversorganisaties en de rol van de nationale overheden en verklaart in twee afsluitende, interessante slotparagrafen de nationale verschillen. Visser behandelt in zijn hoofdstuk over de vakbonden de vraag: 'wat blijft er over van de collectieve organisatie, belangenbehartiging en regelgeving door vakbonden in de gedecentraliseerde en geïndividualiseerde arbeidsverhoudingen van de toekomst?', maar blijft helaas steken in de constatering, dat vakbonden leden nodig (blijven) hebben. Van Kooten bespreekt de werkstaking in vergelijkend perspectief. Blanpain en Vanachter behandelen de betekenis van de EEG voor de ontwikkeling van de Europese en nationale arbeidsverhoudingen, met een nabeschouwing van Harzing over de gevolgen van de Top van Maastricht. Het derde deel mondt uit in een hoofdstuk van Colin Crouch over de toekomst van de Europese arbeidsverhoudingen. Hij start met de vraag of de Europese eenwording tot een min of meer homogeen Europees stelsel van arbeidsverhoudingen zal leiden. Een rechtstreeks antwoord op deze vraag wordt niet gegeven, maar is uit het betoog wél af te leiden. Volgens Crouch valt er hooguit een geringe afname in de diversiteit van de nationale stelsels te verwachten. Daarmee voegt Europa vrijwel niets toe aan een tendens tot convergentie, die er wereldwijd om technologische en economische redenen tóch al is.

Afgezien van enkele hiervóór geplaatste kanttekeningen heb ik veel waardering voor het gehele cursuspakket. De auteurs zijn erin geslaagd een grote hoeveelheid informatie op een overzichtelijke manier te ordenen. Het geheel overziende heb ik drie opmerkingen van algemene aard. In de eerste plaats het aanvullend analysekader, de 'arbeidsruilrelatie'. Naar mijn gevoel is de presentatie daarvan niet geheel overtuigend, ook al omdat er toch vooral een institutionele invulling aan gegeven wordt. De meerwaarde als extra dimensie van een vergelijkend perspectief wordt niet echt aannemelijk gemaakt.

In de tweede plaats het vergelijkend perspectief,

de oefening in differentiële sociologie. Het is niet alleen gecompliceerd om bij de veelheid van aangeboden materiaal tot goede landenvergelijkingen te komen. Ook is het niet eenvoudig de bijdragen van de verschillende auteurs op elkaar af te stemmen. In hun pogingen een vergelijkend perspectief te bieden hanteren diverse auteurs nogal uiteenlopende analyseschema's, gebaseerd op de eigen wijze van behandeling van de materie.

In de derde plaats blijkt ook hier weer, dat voorspellen moeilijk is, vooral als het om de toekomst gaat. Bij het signaleren van convergentietendensen wordt de Europese eenwording herhaaldelijk aan de orde gesteld. De prognoses gaan echter vrijwel steeds niet verder dan het zeer voorzichtig doortrekken van nationale ontwikkelingslijnen. Van Ruysseveldt en Harzing zijn in hun bijdrage op dit punt nog het meest uitgesproken. Naar hun mening geeft het proces van Europese eenwording aan, dat convergentie én het behoud van institutionele verscheidenheid heel goed blijken samen te kunnen gaan. Ter verklaring voeren zij aan, dat instituties als een vertragsmechanisme fungeren, zodat de samenleving niet direct reageert op veranderingen. Voor mij blijft het de vraag of het – ondanks functionele drainage – taai leven van instituties een adequate verklaring vormt.

C.J. Vos, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Christel Lane, Management and Labour in Europe. The industrial enterprise in Germany, Britain and France, 1989, Aldershot, 328 blz.

De lezer die geïnteresseerd is in internationale vergelijkingen van management- en organisatiepraktijken hoeft zich de laatste jaren niet meer te vervelen. Boeken en artikelen op dit terrein zijn er te over. Leek het een aantal jaren verplicht te zijn om in een boektitel de term 'strategisch' te gebruiken, nu lijkt hetzelfde het geval met de toevoeging 'internationaal'. Deze kwantitatieve toename betekent echter niet dat ook de kwaliteit van dit aanbod toeneemt. Sommige studies zijn uitermate oppervlakkig, baseren zich meer op wat in managementkringen 'bon ton' is, dan dat zij inzicht geven in werkelijke praktijken. Het boek van Christel Lane is daarom een verademing en een eenzame uitzon-

dering in dit bonte aanbod. Systematisch, doorwrocht en bovenal goed gedocumenteerd slaagt deze auteur erin om aan de hand van bestaand onderzoek een beeld te schetsen van verschillen in ondernemingspraktijken in Duitsland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk.

De grondigheid waar mee de auteur zich van haar taak heeft gekwetend, maakt een bespreking van dit boek ook zo moeilijk. Iedere keuze voor een bepaald onderwerp doet tekort aan de rijkdom van het geheel. Daarom beperk ik mij tot de theoretische uitgangspunten van de auteur en haar uiteindelijke conclusies.

In het eerste hoofdstuk zet de auteur uiteen dat een vergelijkend onderzoek naar management- en organisatiepraktijken behoefte heeft aan een bepaald theoretisch perspectief om de feiten te kunnen plaatsen. Ontbreekt een dergelijk perspectief dan blijven slechts onsamenhangende data over die geen goed beeld geven van de realiteit. In mijn ogen is dat de oorzaak van de slechte kwaliteit van andere boeken en artikelen op dit terrein. Terecht merkt echter Lane op dat de keuze van zo'n theoretisch perspectief allesbehalve eenvoudig is. Minstens vier elkaar beconcurrerende perspectieven dringen zich bij die keuze op, namelijk: een contingentiebenadering, een politieke economie benadering en twee perspectieven die of de nationale cultuur of de invloed van nationale instituties benadrukken. Ieder van deze perspectieven heeft in de ogen van Lane sterke en zwakke kanten. Benadrukken de eerste twee perspectieven vooral universele factoren, de laatste twee benadrukken juist meer het unieke karakter van ondernemingen binnen een nationale context. Lane bekent zich op voorhand tot die stroming die de invloed van nationale instituties op ondernemingspraktijken benadrukt. Deze stroming, beter bekend als de 'maatschappelijk effect'-benadering kent als basisassumptie dat niet één primaire oorzaak verantwoordelijk kan worden gesteld voor verschillen tussen landen, maar dat de nauwe interactie tussen verschillende sferen (institutionele arrangementen) van de samenleving leidt tot een unieke nationale identiteit. Dat is een reden te meer om bij vergelijking van praktijken verder te kijken dan alleen de data zoals zij zich voordoen, maar ook in de beschouwing mee te nemen welke arrangementen op de achtergrond een rol spelen of hebben gespeeld.

Het gekozen theoretisch uitgangspunt van Lane

leidt er echter niet toe dat zij zich afsluit voor andere invalshoeken. In de keuze van haar bronnen getuigt zij van een open geest door vrijwel alles wat voor haar voeten komt (en getuigt van een minimum aan wetenschappelijke degelijkheid) in haar betoog op te nemen en eventueel van kanttekeningen te voorzien. Dat uitgangspunt houdt zij het hele boek consequent vol. Het is dan ook jammer te moeten constateren dat zij in de conclusies van haar boek niet meer terugkomt op de theoretische uitgangspunten zoals zij die aan het begin besproken heeft. De afweging die zij daarbij maakt krijgt aan het eind van haar studie geen vervolg. Merkwaardigerwijs draait een groot deel van haar eindconclusie om de vraag welke maatregelen in Groot-Brittannië genomen moeten worden wil dat land weer voldoende competitief vermogen opbouwen om in het Europa van de toekomst haar partij mee te kunnen blazen. Daarbij wordt Duitsland als lichtend voorbeeld genomen. Zowel vanuit een meer theoretisch perspectief als vanuit de achtergrond van de auteur, is deze focus op een strikt nationaal debat verwonderlijk. Vooral op theoretisch vlak lijkt zij in deze benadering voorbij te gaan aan de 'hardheid' van instituties die de effectiviteit van implantatie van 'cultuurvreemde' oplossingen vaak teniet doen. De zorg om de toekomst van haar vaderland lijkt het hier te winnen van haar wetenschappelijke uitgangspunten.

Aan deze kanttekening moet echter niet al teveel gewicht gegeven worden. Zij is slechts bedoeld als een aantekening in de marge die op geen enkele wijze afbreuk doet aan de grote kwaliteiten die dit boek ontegenzeggelijk heeft. Wie wil weten waarin drie vooraanstaande industrielanden in Europa werkelijk van elkaar verschillen kan veel boeken overslaan en zich voorlopig richten op dit boek Lane.

Frits Khuytmans

James P. Womack, Daniel T. Jones, and Daniel Roos, *The Machine that Changed the World, The Story of Lean Production, How Japan's secret weapon in the global auto wars will revolutionize Western industry*, Harper Perennial, United States of America, 1990, ISBN 0 06 097417 6, f 36,-

De Europese auto-industrie lijkt met de rug tegen de muur te staan. Met de verouderde, op

Fordistische leest geschoeide massaproductie kan men niet langer concurreren met de Japanners. De tot 1999 geldende importquota voor Japanse auto's vormen slechts uitstel van executie. In het jaar 2000 gaat de Europese markt volledig open. Het lobbyen voor protectionistische maatregelen behoort dan tot het verleden. Volgens Womack, Jones en Roos moet Europa deze overgangperiode tot 2000 dan ook gebruiken om over te schakelen op 'lean production' (slanke productie). De auteurs van *The Machine that Changed the World* maken deel uit van het International Motor Vehicle Program van het Massachusetts Institute of Technology. Door een gedegen studie, waarbij meer dan negentig autofabrieken in zeventien landen werden bezocht, weten de auteurs aannemelijk te maken dat het Japanse systeem van 'lean production' door elke autofabrikant op den duur is toe te passen. Het is zelfs de enige oplossing om te overleven. Het MIT-rapport heeft een schok teweeg gebracht in de autowereld.

Vijf jaar lang heeft een team van internationale onderzoekers een gedetailleerde studie gemaakt van zowel de nieuwe Japanse technieken ('lean production') als van de op massaproductie gebaseerde Westerse automobielbedrijven. Men heeft zich niet beperkt tot de kern-assemblagebedrijven. Ook de voor de auto-industrie zo belangrijke toeleveringsindustrie is in het onderzoek meegenomen.

De studie bestaat uit drie delen. Het eerste deel behandelt het in de jaren vijftig door Toyota ontwikkelde 'lean production'-systeem. In het tweede deel komen alle elementen van 'lean production' aan bod, zoals het productieproces, de produktontwikkeling, de toeleveringsindustrie en de relatie met klanten. Het laatste deel gaat over de diffusie van 'lean production' in de Verenigde Staten en Europa. Het doel is om aan te tonen dat het principe van de slanke produktiewijze universeel is, toepasbaar is in elke tak van de industrie en niets te maken heeft met een Japanisering van de Westerse industrie.

Wat is 'lean production'? Het is een combinatie van de voordelen van 'craft production' en massaproductie, waarbij de hoge kosten van de eerste en de rigiditeit van de tweede vermeden worden. Afgeslankte productie wordt bereikt met een platte organisatie, waarin multi-inzetbare werknemers in teams op alle niveaus in de

organisatie werken. Het zeer flexibele, geautomatiseerde productieproces kan een variëteit aan produkten leveren. Iedere werknemer in het team is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van het produkt. Afdelingen voor kwaliteitszorg en technisch onderhoud bestaan niet meer. De schaduwzijden van het systeem zijn de hoge werkdruk en het gebrek aan promotiemogelijkheden. Bij invoering van 'lean production' in de Europese auto-industrie verwachten de auteurs een halvering van het aantal arbeidsplaatsen. Vooral de werkgelegenheid van oudere, op de werkplek geschoolde werknemers, het middenkader (de bazen) en een deel van de ondersteuning (kwaliteitscontroleurs, onderhoudspersoneel) wordt bedreigd. Alleen de jonge, beter opgeleide werknemers zullen geestelijk en fysiek in staat zijn om de grote verantwoordelijkheid en het werken onder permanente stress aan te kunnen.

De belangrijkste kritiek die op het boek valt te geven, is dat de schrijvers wat al te optimistisch zijn over de positieve uitwerking die 'lean production' op werknemers zou hebben. De nieuwe produktiewijze biedt zoveel uitdaging voor werknemers dat deze het gebrek aan promotiemogelijkheden op koop toe zullen nemen en aan het werken onder stress in de geavanceerde technologische auto-industrie valt nu eenmaal niet te ontkomen. Deze opvattingen worden gelogenstraft door een recent rapport van de Japanse vakbonden. Zij waarschuwen de Japanse autoconcerns dat ze zonder wijziging in hun huidige beleid naar de rand van de afgrond zullen drijven. De concerns moeten niet alleen het grote aantal automodellen verminderen, maar zij moeten vooral het aantal arbeidsuren van hun werknemers drastisch verminderen en een meer sociaal verantwoorde manier van produceren invoeren. Werknemers in de 'lean production' raken uitgeput. In de ergste gevallen kan dat leiden tot dood door overwerk. Het is nu zelfs zover dat nieuwkomers op de Japanse arbeidsmarkt niet meer in de auto-industrie willen werken. De bedrijven moeten daardoor overschakelen op tijdelijke arbeidskrachten die het zo geroemde teamconcept aantasten.

In Nederland zijn DAF en Nedcar volop bezig over te schakelen op 'lean production'. De vakbonden zijn hier tot nu toe mee akkoord gegaan. Bij Nedcar moet met hetzelfde aantal mensen over vijf jaar het dubbele aantal auto's

worden geproduceerd. Bij DAF zullen in een paar jaar tijd door de nieuwe aanpak 1600 mensen op straat komen te staan. De Nederlandse vakbonden dienen lering te trekken uit de ervaringen van hun Japanse collega's. Daarnaast moeten ze oppassen dat ze hun positie in het bedrijf niet kwijt raken. Sommige Japanse vestigingen in Engeland (transplants) zijn erin geslaagd om de rol van de vakbonden binnen het bedrijf uit te schakelen.

Het MIT-rapport is zeker voor arbeid- en organisatie-onderzoekers die geïnteresseerd zijn in de ontwikkelingen van de Europese auto-industrie, een zeer lezenswaardig studie, ook al neigt het soms teveel naar een succesverhaal.

Otto Nuys, SISWO, Amsterdam

V. Eichener, Organisational Concepts in German Industry. FAST Occasional Paper 270, Brussel, Commissie voor de Europese Gemeenschappen, 1991, 54 blz.¹

FAST, Forecasting and Assessment in Science and Technology, is een onderzoekprogramma van de Europese Gemeenschap. Eén van deze onderzoeken betrof 'de vooruitzichten van en voorwaarden voor antropocentrische productiesystemen in het Europa van de 21ste eeuw'. De fraaie term 'antropocentrische productiesystemen', afgekort als APS, wordt in het voorwoord omschreven als 'advanced manufacturing based on the optimal utilisation of skilled human resources, collaborative industrial organisation and adapted technologies'. Deze brede omschrijving laat toe, dat recht wordt gedaan aan de diversiteit, die op dit gebied in de verschillende lidstaten bestaat, aldus de auteurs van het voorwoord. Het rapport van Eichener over Duitsland past daarbij in een serie 'aan ontwerp en technologie gerelateerde bijdragen aan APS'.

Eichener gaat in op verschillende ontwikkelingen binnen de Duitse automobielenindustrie en de machinebouw. Deze keuze wordt gerechtvaardigd vanwege het grote aandeel van beide sectoren in de Duitse industriële werkgelegenheid en het feit dat ze tegenovergestelde karakteristieken vertonen wat betreft het aantal grote en kleine bedrijven en de afzetmarkt (grote series versus kleine series en stuksfabricage). Helaas getuigt deze keuze niet van grote originaliteit: naast Kern en Schumann heeft ook een groot

aantal andere sociale wetenschappers zich juist met deze sectoren beziggehouden. Hierdoor gaat het overzicht op de industrie als geheel verloren.

In het gedeelte over de automobielenindustrie komen achtereenvolgens cyclustijdverlenging, modulair produceren, integratie van indirect gekwalificeerd werk in de fabricage, samenwerking en teamwerk, semi-autonome werkgroepen, groepswerk in assemblagecellen en het gebruik van de kennis en creativiteit van medewerkers door middel van kwaliteitskringen aan de orde. Voor de machinebouw vormen werkplaats-georiënteerd programmeren (WOP), decentralisatie van logistieke beslissingen en fabricage-eilanden onderwerp van bespreking. Door het aanhalen van 101 verschillende bronnen, overwegend Duits empirisch kwalitatief onderzoek, probeert Eichener de lezer ervan te overtuigen, dat er gedurende de jaren tachtig een 'stille revolutie' heeft ingezet in de Duitse industrie, waarbij de oude productieconcepten, die gekenmerkt worden door een hoge mate van arbeidsdeling, geleidelijk aan worden vervangen door nieuwe, antropocentrische productieconcepten. De onderbouwing hiervan is echter verre van waterdicht: met uitzondering van (overigens hoge) percentages over het voorkomen van semi-autonome groepen bij Audi en Volkswagen en nauwelijks vergelijkbare gegevens over de arbeidsverdeling rond (C)NC-machines, ontbreken gegevens over de diffusie van genoemde ontwikkelingen. Methodologisch gezien is een beperkt aantal experimenten geen reden om te veronderstellen, dat 'antropocentrische productiesystemen' op grote schaal toegepast worden, laat staan, dat er sprake zou zijn van een stille revolutie. De wens lijkt de vader van de gedachte. Dit gaat ook op voor het bijna per definitie samengaan van APS met een verhoogde concurrentiekracht. Deze laatste veronderstelling, die impliceert dat werknemers- en werkgeversbelangen samengaan, lijkt zelfs tot een dogma te zijn verheven. Dit ontslaat een wetenschapper echter niet van de taak om een en ander kritisch te onderzoeken.

Eichener's inhoudelijke oordeel over de geschetste ontwikkelingen is duidelijker: met name cyclustijdverlenging en kwaliteitscirkels zijn niet meer dan lapmiddelen, en ook teamwerk per se is niet veel meer dan een afzwakking van het traditionele organisatie-concept. Dit laatste

klinkt wellicht opmerkelijk, maar wordt duidelijk door een belangrijk onderscheid dat Eichener maakt, namelijk tussen groepen en teams. Binnen groepen bestaat geen (onderlinge) arbeidsverdeling: alle groepsleden zijn in staat om de binnen de groep voorkomende taken te verrichten. In teams daarentegen is er wel sprake van een arbeidsverdeling binnen het team. De eigenlijke arbeidsverdeling blijft dan ook voortbestaan, zij het nu binnen een team. Wel kan het team een opstapje vormen naar groepswerk, doordat de teamleden geleidelijk aan, bijvoorbeeld door on-the-job training, meer taken leren beheersen. Semi-autonome groepen lijken in de automobielassemblage aan gewicht te winnen, waarvoor Zweedse en Japanse ervaringen inspiratie leverden.

Merkwaardigerwijs komt de tegenpool van het anthropocentrisme, namelijk het technocentrisme, pas voor het eerst uit de verf bij de bespreking van WOP. Het woord technocentrisme suggereert immers, dat techniek een belangrijke rol speelt bij beslissingen over de vormgeving van functies en arbeidsorganisaties. De in APS-kringen gevolgde redenering is, dat traditionele programmeermethoden voor CNC-machines niet aansluiten bij de denkwijze van conventioneel geschoolde machinebedieners. Om dit op te lossen zijn speciale softwarepakketten ontwikkeld, die onder de verzamelnaam WOP op de Duitse markt gebracht worden. Met andere woorden: bij de vormgeving van deze techniek is expliciet uitgegaan van de inpassing ervan in een integratieve arbeidsorganisatie. Opmerkelijk genoeg besteedt Eichener aan de vormgeving van de techniek WOP nauwelijks aandacht, maar reserveert 'anthropocentrisme' eenvoudigweg voor alle vormen van arbeidsverdeling, waarbij minstens een gedeelte van het programmeren op de werkvloer gebeurt. Daarbij stelt hij, dat de discussie zich tegenwoordig concentreert op de voorwaarden, die al dan niet tot programmeren op de werkvloer leiden. Voorbeelden van dergelijke factoren zijn de complexiteit van de programmeertaak, ondernemingsgrootte, seriegrootte en een aantal software-kenmerken. Met dit laatste komt de techniek via de achterdeur weer binnen. Toch blijft de indruk, dat anthropocentrisme gebruikt wordt om organisatorische praktijken aan te duiden, waarvoor termen als Taylorisme en Fordisme meer gebruikelijk zijn. De rol van zuiver technische

factoren is hierbij minimaal, hoewel het woord technocentrisme als tegenpool van anthropocentrisme het tegenovergestelde suggereert. Tenslotte moet opgemerkt worden, dat het rapport een storend aantal spelfouten bevat; blijkbaar was de gebruikte tekstverwerker dermate technocentrisch, dat de spellingcontrole niet te vinden was. Ofschoon er ook een en ander op Eichener's zienswijze valt af dingen, is zijn rapport een nuttig overzicht van een aantal ontwikkelingen in twee Duitse industriële sectoren. Bovendien maakt het rapport veel, meestal recente Duitse empirische literatuur toegankelijk voor hen, die het wetenschappelijke Duits van deze vaak zeer gedegen en doorwrochte, maar niet tot lezen uitnodigende studies als een onoverkomelijke belemmering ervaren.

Noot

- 1 Dit rapport is uitgegeven in het kader van het FAST-programma van de Commissie van de Europese Gemeenschappen. De FAST-rapporten en een publikatielijst zijn gratis te verkrijgen bij Mrs. Anne de Greef, CEE-FAST Programme, Wetstraat 200, ARTS-LUX 3/37, B 1049 Brussel.

Jos Benders, Katholieke Universiteit Nijmegen

Christopher Pierson, *Beyond the welfare state?* Polity Press, 1991, 223 blz.

De zorgelijke toestand van de patiënt welvaartsstaat heeft met recht ieders aandacht. Dat de verschillende meningen over de condities en achtergronden van de patiënt steeds verder uit elkaar drijven, is oud nieuws. Het hoe, wat en waarom wordt op erudiete wijze uiteengezet in *Beyond the welfare state?* Pierson geeft in zijn boek een overzicht van de verschillende visies op het ontstaan, de ontwikkelingen en de tekortkomingen van de welvaartsstaat. Daarbij gaat de aandacht in eerste instantie uit naar de relatie tussen de welvaartsstaat, de sociaal democratie en het 'advanced' kapitalisme. Theoretici die in de industrialisering en economische ontwikkeling, of in de modernisering van de samenleving oorzaken zien die het ontstaan van de welvaartsstaat verklaren, worden met elkaar vergeleken: hun stellingen worden verworpen of gerelativeerd.

De welvaartsstaat wordt doorgaans sterk geïdentificeerd met de sociaal democratie. De relatie tussen beide is echter niet vrij van misverstan-

den. Uit onderzoek van onder anderen Wilensky, Castles en Esping-Andersen blijkt dat bijvoorbeeld hogere sociale zekerheidsuitgaven niet per definitie bepaald worden door sociaal democraten. (De invoering van eerste sociale zekerheidsarrangementen ging niet zelden gepaard met verzet van de sociaal democratische beweging.) Bovendien doet de grove klassenindeling die veel theoretici hanteren geen recht aan de differentiatie in sociaal-economische posities in de industriële samenleving zoals onder andere beschreven is door De Swaan. De steun van groepen in de middenklasse is doorslaggevend geweest voor de ontwikkeling van de welvaartsstaat.

De aanzwellende crisissignalen en groeiende kritiek op de welvaartsstaat komen van zowel links als rechts. Terwijl nieuw-rechts beargumenteert waarom de welvaartsstaat inefficiënt is en de vrije-marktsamenleving ondermijnt, stellen neo-marxisten dat ze juist de lange-termijnbelangen van het kapitaal ondersteunen. Beiden vinden dat de welvaartsstaat de burger zijn vrijheid ontnemt, zij het dat die vrijheid natuurlijk op geheel verschillende wijze wordt gedefinieerd. Kritiek komt er ook uit de hoek van nieuwe sociale bewegingen: de vrouwen-, milieu- en antiracismebeweging. Immers, de welvaartsstaat is eigenlijk door en voor mannen gecreëerd: de belangrijke rol die huishoudelijke arbeid speelt is altijd onderbelicht geweest. Ook etnische minderheden behoren tot een door de welvaartsstaat genegeerde groep. Voor al diegenen die menen dat al die buitenlanders een ernstige bedreiging vormen voor onze welvaartsstaat legt Pierson haarfijn uit dat het tegendeel waar is: allochtonen/etnische minderheden hebben jarenlang een belangrijke bijdrage geleverd aan de opbouw van de sociale voorzieningen. Voor zowel vrouwen als etnische minderheden toont onderzoek aan dat de welvaartsstaat de bestaande ongelijkheid reproduceert. Wellicht de meest fundamentele kritiek komt van de zijde van de milieubeweging. De keynesiaanse welvaartsstaat - en met haar dus ook de sociaal democratische maatschappijvisie - is gebaseerd op economische groei en onvermijgbaar met duurzame en humane vormen van sociaal leven. Bovendien constitueert zij afhankelijkheidsrelaties en is dus in feite contra-productief.

Na de inleidende hoofdstukken waarin uiteen-

lopende - niet altijd duidelijk van elkaar te onderscheiden - visies op de welvaartsstaat aan bod komen, wordt de historische ontwikkeling van de welvaartsstaat geschetst. Een goed begrip hiervan is nodig om bovengenoemde kritiek te kunnen plaatsen en nuanceren. In hoeverre is de kritiek terecht en is er inderdaad sprake van een crisis van de welvaartsstaat? De laatste tien jaar is er veel gepubliceerd over de vermeende crisis. Vaak is onduidelijk wat er bedoeld wordt met 'crisis'. Er zijn financiële problemen, legitiemiteitsproblemen, regelproblemen, etcetera, maar impliceert dit dat het einde der welvaartsdagen nabij is? Of dwingen interne tegenstellingen tot een herstructurering van het systeem? Nogal wat onderzoek toont aan dat met al de retoriek van politici van de jaren tachtig, de sociale uitgaven nauwelijks zijn gedaald maar vaak juist zijn toegenomen. Er werd weliswaar bezuinigd maar tegelijkertijd werden er nieuwe arrangementen ontwikkeld. Ook voor de PvdA heeft Pierson troostend woorden: onderzoekcijfers tonen aan dat er - over een lange termijn gezien - geen sprake is van een duidelijke vermindering van steun voor sociaal democratische partijen. Ontegenzeggelijk wordt de welvaartsstaat - en met haar de sociaal-democraten - geconfronteerd met een aantal structurele problemen. Een herstructurering is dan ook onvermijdelijk. Als mogelijke toekomstmodellen komen onder andere Rawls visie op het burgerschap en Esping-Anderson's werknemersfonds aan de orde maar ook deze incorporeren deels dezelfde paradoxen als de huidige welvaartsstaat. Pierson breekt daarom een lans voor de welvaartsstaat, want de problemen waarvoor zij zich gesteld ziet hebben een internationaal karakter en dat pleit juist voor een versterking van de staat en tegen decentralisatie en privatisering.

Hoewel het boek ogenschijnlijk vrij strak gestructureerd is, heeft dit niet kunnen verhouden dat een beginnende lezer op dit terrein het risico loopt in de veelheid van argumenten en tegenargumenten die dan ook weer deels overlappen, het spoor bijster te raken. De kracht van het boek ligt vooral in de intelligente en zelfs elegante kritiek op de literatuur. Daarnaast is het lovenswaardige dat nu eens de opvattingen van de feministische, anti-racisme- en milieubeweging aangaande de welvaartsstaat speciale aandacht krijgen.

E. Roelofs, Open Universiteit

Korte boekenberichten/binnengekomen boeken

C.P.A. Bartels, Investeren in mensen en economisch rendement, Van Gorcum, Assen/Maastricht, 1992, f 25,-, 70 blz., ISBN 90 232 2755 7

In deze bundel zijn een tiental bijdrage opgenomen die gepresenteerd zijn op een conferentie onder de gelijknamige titel ter gelegenheid van het tienjarig bestaan van het onderzoeks- en adviesbureau Bartels.

M. Derriks, M. Babeliowsky, T. Moerkamp en E. Voncken, De toekomst van de partiële leerplicht, Forum 19, Swets & Zeitlinger bv Amsterdam/Lisse, 1992, 152 blz. ISBN 90 265 13240

In dit boek behandelen de auteurs de geschiedenis van de partiële leerplicht, geven zij een overzicht van het aantal deelnemers en beschrijven ze de problemen die zich voordoen bij het functioneren en handhaven van de leerplicht.

Industriebond FNV, T. Jansen/DIGA, Op zoek naar nieuwe grenzen, uitbesteding van werk, Industriebond FNV, Amsterdam FNV, 1992, f 7,50, 45 blz. ISBN 90 5389 032 7

In dit rapport wordt aandacht besteed aan vormen van uitbesteding, bijvoorbeeld in transport, catering, bewaking of schoonmaak, automatisering, en aan arbeidsvoorwaarden en werknemersbelangen bij uitbesteding.

A.A.M. de Kemp, Ouderen tussen pensioen en bijstand, Sociaal en Cultureel Planbureau, Rijswijk, 1992, 276 blz. ISBN 90 5250 320 6

In dit zeer gedegen boek presenteert het SCP de resultaten van een kwantitatief onderzoek naar het gebruik van sociale zekerheidsregelingen door ouderen. Daarbij komen onder andere ook de financiële en sociale positie van oudere uitkeringsgerechtigden aan de orde.

T. IJdens, Het functioneren van de arbeidsmarkt in de culturele sector, Arbeidsvoorzieningsreeks 4, Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening, Rijswijk, 1992, 189 blz., f 25,- ISBN 90 74634 02 0

De arbeidsmarkt van de sector kunsten en amusement staat centraal. De onderzoekers pleiten voor een regulering en herstructurering van deze arbeidsdeelmarkt door onder meer een vergunningplicht voor artiesten en musici.

P.L. Koopman & J. Pool, Management en besluitvorming in organisaties: Een strategisch perspectief, Van Gorcum, Assen/Maastricht 1992, 174 blz., f 35,-, ISBN 90 232 2725 5

In dit interessante boek staan besluitvormings-

processen in complexe organisaties centraal. Zowel de theorievorming als de verschillen tussen organisaties komen aan de orde.

Nationaal Ziekenhuisinstituut (J. Pool, E.A.M. Meeuwse, K.J.A.M. Michels), Beheersing personeelsverloop in de intramurale gezondheidszorg, deel 2, OSA-werkdocument W 110, Den Haag, 1992, f 30,-, ISBN 90 346 2966X

In dit OSA-rapport worden bevindingen gepresenteerd van een onderzoek in acht instellingen in de gezondheidszorg die een actief beleid hebben ontwikkeld om het personeelsverloop beheersbaar te maken en te houden.

Sociaal Economische Raad, Interne milieuzorg kan niet zonder inbreng werknemers, Den Haag, 1992, 70 blz., f 17,-. ISBN 90 6587 475 5

In dit onderzoek, dat door TNO/STB is uitgevoerd, wordt geconcludeerd dat de betrokkenheid van werknemers bij milieubeleid sterk per onderneming wisselt, maar dat gerichte maatregelen – vooral op het vlak van de interne communicatie – de betrokkenheid kunnen vergroten.

J.O.N. Reijnen & A.H. Kleinknecht, Technologie en de vraag naar arbeid, OSA-werkdocument W 107, 's-Gravenhage, 1992, 102 blz., f 28,50, ISBN 90 346 2949 X

In dit OSA-rapport is de invloed van technische ontwikkelingen op de omvang van de werkgelegenheid op micro- en meso-niveau onderzocht met behulp van het OSA-arbeidsvraagpanel.

J.K. van Dijk, J.E. Grunveld en J. Pool, Personeelsmanagement in de gezondheidszorg, Bohn Stafleu Van Loghum, Houten/Zaventem 1992, 267 blz., f 55,- ISBN 90 3131 4994

Dit boek is geschreven voor P&O functionarissen. Het ontwikkelen van een personeels- en organisatiebeleid is een strategische opgave voor instellingen in de gezondheidszorg.

S. van der Werf (red.), et. al., Allochtonen aan het werk, intercultureel personeelswerk en management, Dick Coutinho, Muiderberg 1992, 288 blz., ISBN 90 6283 893 6

Dit boek zet diverse aspecten van allochtonen op de arbeidsmarkt op een rij, zoals werkloosheid, rassendiscriminatie, overheidsbeleid en personeelsmanagement.