

G. Wolfs, *Firm internal labour markets in the Netherlands. A contract-theoretical approach*, Proefschrift, Universitaire Pers Maastricht, 1992, ISBN 90 5278 029 3, 173 blz.

Theoretisch en empirisch onderzoek naar interne arbeidsmarkten is in Nederland sporadisch verricht en heeft tot nu toe vooral een beschrijvend en exemplarisch karakter gehad. Wolfs levert met dit proefschrift een gedegen overzicht van de theorievorming over interne arbeidsmarkten en een gedegen bijdrage aan de empirische beschrijving van interne arbeidsmarkten. De economische theorievorming heeft tot nu toe slecht antwoorden kunnen geven op verschijnselen in interne arbeidsmarkten, zoals langdurige dienstverbanden en promotiemogelijkheden, noch op algemene verschijnselen als werkloosheid en loonvorming in relatie tot interne arbeidsmarkten. In dit boek probeert de auteur deze patstelling te doorbreken met behulp van de contract-theoretische benadering.

In het tweede hoofdstuk geeft de auteur een overzicht van de theorievorming over interne arbeidsmarkten tot nu toe. Met name de afbakening van interne arbeidsmarkten ten opzichte van externe arbeidsmarkten en de concepten over primaire en secundaire segmenten op de arbeidsmarkt komen aan de orde. Als belangrijkste kenmerken van de interne arbeidsmarkt neemt Wolfs de afscherming van de interne arbeidsmarkt ten opzichte van mensen die niet in dienst zijn van de onderneming, de langdurige dienstverbanden en de interne promotiemogelijkheden. In het derde hoofdstuk wordt onderzocht hoe in zes arbeidseconomische theorieën de kenmerken van interne arbeidsmarkten, met name loonvorming, promotiestructuren en langdurige dienstverbanden, worden verklaard. Wolfs' conclusie is dat met geen van die theo-

rieën de fenomenen op de interne arbeidsmarkt volledig kunnen worden verklaard. Twee concepten blijken in de theorievorming steeds terug te keren, namelijk de meetproblemen rond de produktiviteit van werknemers en de ontwikkeling van bedrijfsspecifieke vaardigheden. In het vierde hoofdstuk sluit de auteur aan bij de contract-theoretische benadering van de arbeidsmarkt door langdurige contracten te onderkennen, waarbij werkgevers loonsverhogingen in het vooruitzicht stellen en werknemers een hogere produktiviteit. Op deze manier wordt ook bedrijfsspecifiek kapitaal aan de onderneming gebonden. In hoofdstuk vijf passeert eerst het empirische – maar helaas gefragmenteerde – onderzoek dat in Nederland en daarbuiten naar interne arbeidsmarkten is verricht, de revue. In hoofdstuk zes wordt de secundaire analyse van het OSA arbeidsaanbodpanel 1985 behandeld dat de auteur voor dit proefschrift heeft verricht. Aan de hand van de verwachte duur van het dienstverband en de gepercipieerde promotiemogelijkheden wordt onderzocht of een werknemer op een interne arbeidsmarkt zit. Dit blijkt voor 26% van de werknemers het geval. In hoofdstuk zeven worden de werknemers op en buiten een interne arbeidsmarkt met elkaar vergeleken. Mannelijke werknemers en fulltimers horen vaker bij de groep op de interne arbeidsmarkt. Ook zijn hun lonen hoger, werken ze op een hoger functieniveau en vaker in een leidinggevende functie en zijn de bedrijven waar ze werken groter. Interne arbeidsmarkten komen vooral voor bij banken en minder vaak bij de overheid. De resultaten van deze analyse zijn niet onverwacht, maar het is wel interessant om ze bewezen te zien met een grote dataset.

In dit proefschrift wordt het fenomeen interne arbeidsmarkten benaderd vanuit de arbeidseconomie. Dat betekent dat sterk de nadruk wordt

gelegd op het arbeidsmarktgedrag van werknemers en dat het gedrag van de ondernemer dan wel de onderneming ten aanzien van interne arbeidsmarkten niet aan bod komt. Interne arbeidsmarkten zijn in werkelijkheid vanuit veel meer invalshoeken te benaderen, bijvoorbeeld vanuit een human resources benadering, vanuit een institutionele of een organisatiesociologische invalshoek, of vanuit een machtstheoretisch vraagstuk. Dit is overigens geen kritiek op het proefschrift, maar meer een aanzet tot verder onderzoek naar het fenomeen interne arbeidsmarkten. Ieder die zich bezighoudt met interne arbeidsmarkten zou dit proefschrift zeker moeten lezen. Overigens zouden ook onderzoekers die zich niet bezighouden met interne arbeidsmarkten, maar met een verwant onderwerp zoals mobiliteit op de arbeidsmarkt, er goed aan doen dit proefschrift eens te lezen.

Kea Tijdens, Universiteit van Amsterdam

M. Regini (ed.), *The Future of Labour Movements*, Sage, London, 1992, 275 blz., £ 35

Dit boek is het eerste collectieve produkt van het Research Committee 'Labour Movements' van de International Sociological Association. Het is een verzameling van redactioneel grondig bewerkte papers die zijn gepresenteerd op een internationale conferentie in 1989 in Trento. In tegenstelling tot vele gelijkaardige bundelingen vullen de verschillende congrespapers elkaar in dit boek goed aan en vormen ze door hun samenhang een coherent en prettig leesbaar geheel. Centraal staat de vraag naar de huidige positie en de toekomst van (vooral Westeuropese) vakbewegingen in het licht van de talrijke problemen en uitdagingen waarvoor zij zich aan het begin van de jaren negentig gesteld zien. Dit vraagstuk wordt vanuit heel verschillende, doch telkens uitermate relevante invalshoeken bekeken. In een goed gedocumenteerde bijdrage analyseert Visser het belang van leden(aantallen), mobilisatiekracht, organisatiestructuren en instituties voor de machtspositie van vakbewegingen en voor het behoud van collectieve onderhandelingsstructuren. Valenzuela argumenteert dat de wijze waarop collectieve belangenbehartiging en politiek verstrengeld zijn en de relatie tussen vakbeweging en politieke

partijen een grote invloed uitoefenen op de vakbeweging en op de arbeidsverhoudingen. Shalev beschouwt ontwikkelingen in collectieve conflicten en Esping-Andersen de rol van de vakbeweging in de (hervorming van de) welvaartstaat. Hyman behandelt op een meer systematische wijze een ontwikkeling die ook in andere bijdragen aan de orde wordt gesteld: de (vermeende) fragmentatie van de werknemersklasse en de mogelijke gevolgen voor de organisatie en strategievorming van de vakbeweging. Een andere vaak voorkomende vraag betreft de toekomst van het centrale tripartiete overleg over het sociaal-economische beleid. Crouch beschrijft het lot van de neo-corporatistische arrangementen die zo kenmerkend waren voor de arbeidsverhoudingen in de jaren zeventig. Lanzalaco en Schmitter beschouwen de invloed van de Europese eenmaking op de vakbeweging. In hun ogen zal de ontwikkeling van de (Europese) vakbeweging bepaald worden door de wijze waarop de werkgevers en hun organisaties zich als reactie op de Europese eenheidsmarkt zullen (re)organiseren.

Terecht wordt in de titel van dit boek gewezen op de toekomst van 'Labour Movements'. De meeste bijdragen nemen de toestand van de vakbeweging in verschillende (vooral Westeuropese) landen in ogenschouw. Het landenvergelijkend perspectief vormt één van de sterke punten van dit boek en voor de volgehouden toepassing ervan verdienen de auteurs alle lof. Het is duidelijk dat het zinloos is na te denken over de toekomst van de vakbeweging. Er dient rekening gehouden te worden met de verschillende uitgangsposities, met verschillende historisch gegroeide instituties en tradities, die mede het reactie- en aanpassingsvermogen van vakbewegingen aan sociaal-economische en politieke ontwikkelingen bepalen. Uit terugblikken op de sociale geschiedenis blijkt dat de vakbewegingen zich steeds hebben moeten aanpassen aan veranderende omstandigheden. Zij zijn daarbij niet noodzakelijk passieve toeschouwers of weerloze slachtoffers, maar actoren met strategische keuzevrijheid die in zekere mate de sleutel voor hun toekomst in eigen zak hebben zitten.

De auteurs van dit boek voelen zich dan ook niet geremd door de sombere stemming rond de crisis van de vakbeweging. Tegenover de retoriek die de 'withering away of labour movements' aankondigt, plaatsen zij de intellectuele

overtuiging dat vakbewegingen een toekomst hebben. Voor hen is niet de vraag of vakbewegingen het einde van de eeuw halen aan de orde. Wel denken ze na over de vraag hoe de vakbeweging er aan het einde van deze eeuw zal of kan uitzien. Hoeveel en welk soort leden zal zij tellen? Hoe zal zij die leden organiseren en hun belangen verdedigen? Wat zal haar rol zijn in het overheidsbeleid, in het centraal overleg en in collectieve onderhandelingen? De auteurs steken echter niet onder stoelen of banken dat de toekomst van de vakbeweging onzeker is. Zij houden de vinger stevig aan de pols en wijzen op een hele reeks problemen en uitdagingen. Zij twijfelen daarbij niet aan het voortbestaan van vakorganisaties, maar tekenen wel voorbehoud aan bij de toekomst van vakbewegingen: de gezamenlijke organisatie en evenwichtige belangenbehartiging van werknemers in uiteenlopende bedrijfstakken, bedrijven en beroepen blijken de grootste uitdaging te zijn waarvoor vakbewegingen zich de komende jaren gesteld zien.

Een punt van kritiek is dat de rol van vakbewegingen hoofdzakelijk vanuit een macro-sociologisch perspectief wordt bekeken. Er ontbreekt een systematische bijdrage over de betekenis van ontwikkelingen in een voor de vakbeweging erg belangrijke arena: de onderneming. Dit gemis laat zich duidelijk voelen, temeer daar het strategisch gedrag van het management en veranderingen in de onderneming in de jaren tachtig de krachtigste motor bleken te zijn voor wat in de sfeer van de arbeidsverhoudingen in beweging is. Een omvattende analyse van de toekomst van vakbewegingen is niet mogelijk zonder systematisch inzicht in de mogelijke gevolgen van technologische vernieuwing, reorganisatie en herstructurering, moderne vormen van personeelsbeleid en werkoverleg. Slechts twee bijdragen behandelen, zij het op exemplarische wijze, het belang van ontwikkelingen in ondernemingen voor de toekomst van vakbewegingen. Kern en Sabel geven in een heldere analyse aan dat zelfs de Duitse vakbeweging – ondanks het zo geroemde duale systeem van belangenbehartiging – in de problemen raakt door industriële reorganisaties (decentralisatie, uitbesteding en onderaanneming, regionale netwerkvorming). Zij stellen echter dat hierdoor ook nieuwe kansen geboden worden voor strategische en organisatorische bijsturing van de vakbeweging. Ook Streeck doet in zijn bijdrage concrete voorstel-

len voor de toekomstige ontwikkeling van de vakbeweging. Hij argumenteert dat de vakbeweging de toegenomen zorg van bedrijven voor de opleiding en training van hun personeel kan aangrijpen om weer greep te krijgen op de aanbodzijde van de economie.

De onderbelichting van de (veranderende) rol van de vakbeweging in de onderneming en op de werkvloer is betreurenswaardig. Voor het overige is dit boek door zijn rijkdom aan informatie en beschouwingen vanuit verschillende, elkaar aanvullende invalshoeken een absolute aanrader. Verplichte literatuur voor al wie rechtstreeks of op afstand betrokken is bij de discussies over de positie van de vakbeweging in moderne samenlevingen!

Joris Van Ruysseveldt
Open universiteit, Heerlen

J.C.M.M. Siemons, Occupational Safety and Health Policy Implementation. A Comparison between Japan and the Netherlands, Proefschrift, Universiteit Twente, 1992, 541 blz.

Publikaties over Japan vullen zo langzamerhand een omvangrijke bibliotheek. Publikaties waarin Japan op systematische wijze wordt vergeleken met Nederland zijn tamelijk zeldzaam. En een publikatie waarin de Japanse en Nederlandse uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid met elkaar wordt vergeleken is zonder meer uniek te noemen.

Nu verkeert Jan Siemons, die op 4 december 1992 op dit onderwerp promoveerde, ook in een unieke positie. Na zijn afstuderen met een scriptie onder de titel *Bedrijfsinspecteur van de Arbeidsinspectie: Lonely Hunters in Val- en Knelgevaar* werden zijn werkzaamheden voor het Ministerie van Sociale Zaken (waaronder het Directoraat-Generaal van de Arbeid) afgewisseld met functies in Japan. Dat bij zijn geografische en baanmobiliteit (vijf functies in zes jaar) ook nog de tijd werd gevonden een omvangrijke dissertatie te voltooien is verbazingwekkend.

In zijn proefschrift gaat het Siemons vooral om de resultaten van het arbeidsomstandighedenbeleid: welke factoren in het beleid van de overheid en dat van andere actoren kunnen die resultaten beïnvloeden? Het is even zoeken voor-

dat duidelijk wordt welke maatstaf voor het vaststellen van resultaten wordt gehanteerd. Op bladzijde 86 blijkt dat de afname van bedrijfsongevallen en beroepsziekten als belangrijkste indicator voor de kwaliteit van het arbeidsomstandighedenbeleid wordt beschouwd. Immers, bij het arbeidsomstandighedenbeleid gaat het om de inzet van instrumenten ter beïnvloeding van de factoren, die bedrijfsongevallen en beroepsziekten veroorzaken (blz. 108). Als indicator enigszins riskant, want (onder andere) in hoge mate afhankelijk van de verdeling van de beroepsbevolking over sectoren van bedrijvigheid (landbouw, industrie, diensten). Gezien de enigszins vergelijkbare verdeling in Nederland en Japan is deze indicator in dit geval echter wel houdbaar. Overigens wordt in de rest van het betoog aan beroepsziekten weinig aandacht besteed. In zijn analyse gaat Siemons ervan uit, dat beleidsuitvoering afhankelijk is van een groot aantal variabelen. Naast contextvariabelen als culturele, socio-economische, politieke en technologische factoren spelen doelstellingen, informatie, beschikbare capaciteit en macht van de actoren, alsmede de coördinatie van de activiteiten tussen de actoren, een belangrijke rol. Deze factoren vormen samen het analytische model.

Bij de dataverzameling is gebruik gemaakt van verschillende methoden. Naast het raadplegen van veel oorspronkelijk bronnenmateriaal zijn gesprekken gevoerd met sleutelpersonen, is gebruik gemaakt van participerende observatie en is een aantal case-studies uitgevoerd. In het kader van de case-studies zijn zowel in Japan als in Nederland 15 bedrijven, verdeeld over drie industriële sectoren (bouw, metaal en zeehavens), onderzocht, waarbij in totaal 142 personen werden geïnterviewd. Bovendien zijn zowel in Japan als in Nederland 22 medewerkers van de Arbeidsinspectie ondervraagd.

Het resultaat is een boeiend en lezenswaardig overzicht, waarbij een helder beeld wordt geschetst van (de uitvoering van) het arbeidsomstandighedenbeleid in beide landen. Op dat punt bestaan er klaarblijkelijk, ondanks de grote verschillen in contextvariabelen, opmerkelijke overeenkomsten, zoals ten aanzien van de wettelijke systematiek, de inspectiefrequentie, de betrekkelijk geringe prioriteit voor verbetering van arbeidsomstandigheden, de nadruk op de rol van de sociale partners. Daarnaast zijn er

ook markante verschillen. Die betreffen onder andere de opleiding van de inspecteurs (in Japan 70% niet-technisch), de selectie van te bezoeken bedrijven (in Japan vooral kleine en middelgrote ondernemingen), de onderwerpen waaraan aandacht wordt geschonken (in Japan veel nadruk op de vermindering van bedrijfsongevallen en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, maar bijvoorbeeld nauwelijks aandacht voor arbeidsinhoud). Interessant is ook dat de Japanse overheid (Ministry of International Trade and Industry en Ministry of Construction) – ondanks het overheersende accent op economische groei – arbeidsvriendelijke investeringen stimuleert. Verder wordt in Japan intensief gebruik gemaakt van door de overheid financieel gesteunde netwerken, met name op het gebied van ongevalpreventie. De nadruk op ongevalpreventie komt vooral tot uiting in vijfjarenprogramma's (Industrial Injury Prevention Programmes) met een kwantitatieve doelstelling (-30% in de periode 1982-1987). Deze doelstelling is over het geheel genomen niet gehaald, maar wél benaderd en in sommige sectoren (zeehavens: -46,5%) zelfs overtroffen. Is daarmee de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid in Japan effectiever dan in Nederland, waar overigens nooit met dergelijke kwantitatieve doelstellingen is gewerkt? Toegespijst op het functioneren van de Arbeidsinspectie is deze vraag nauwelijks te beantwoorden. Zoals Siemons zelf signaleert: 'All the respondents thought that the Labour Inspectorate's strategies had some impact, though nobody could show how much' (blz. 182). Plausibel is wél, dat een combinatie van factoren, zoals een geformaliseerd preventiebeleid, de strategie van de Arbeidsinspectie, de rol van de netwerken, inclusief de aan de werkgevers gelieerde verenigingen voor ongevalpreventie (soms met meer menskracht dan de Arbeidsinspectie), gevoegd bij de mogelijkheid om ernstige overtredingen publiekelijk bekend te maken (blz. 448), op dit punt een rol speelt. Daarmee is echter niet zozeer een uitspraak gedaan over de effectiviteit van de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid als zodanig; hooguit is vastgesteld dat concentratie op één onderdeel effectief kan zijn. Een kritische kanttekening kan verder zijn, dat de auteur soms wat gemakkelijk eigen waarnemingen of berichtgeving van informanten generaliseert. En een waarneming als 'Dutch

industrial relations are obviously more corporatist than the Japanese' (blz. 424) vergt wat meer onderbouwing, ook al omdat daarop onmiddellijk volgt: 'both in Japan and in the Netherlands, employers, employees and government participate in tripartite institutions with an advisory function'.

Deze kanttekeningen doen echter niets af aan mijn waardering voor deze dissertatie. Een Nederlander in Japan is per definitie een 'lonely hunter'. Het knelgevaar tussen twee culturen is dan zeker niet denkbeeldig.

C.J. Vos

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

A. Gelderblom en J. de Koning, Meer-jarig, Minder-waardig? Een onderzoek naar de invloed van leeftijd op de produktiviteit en beloning, OSA-voorstudie V39, Den Haag, april 1992, ISBN 90 346 2787X

In het rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek dat het Nederlands Economisch Instituut (NEI) in opdracht van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) heeft uitgevoerd naar de relatie tussen leeftijd, produktiviteit en beloning en de rol van scholing. Ouderen zouden problemen kunnen ondervinden in de werksituatie doordat er voor deze groep sprake is van een discrepantie tussen produktiviteit en lonen. Als met het ouder worden de lonen (vrijwel) stabiel blijven, terwijl de produktiviteit daalt kan dit voor bedrijven een aanleiding zijn om zoveel mogelijk te voorkomen dat ouderen in het bedrijf werkzaam zijn. In het onderzoek wordt ingegaan op de theorievorming over de relatie tussen leeftijd-beloning en leeftijd-produktiviteit, waarna twee theorieën – de theorie van het menselijk kapitaal en de contracttheorie – worden besproken. Overeenkomstig beide theorieën vinden de onderzoekers een parabolische relatie tussen leeftijd en respectievelijk beloning en produktiviteit. De produktiviteit stijgt met de leeftijd en daalt ook weer op oudere leeftijd. Ook de beloning daalt op oudere leeftijd, maar deze daling is minder sterk. In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van het OSA-vraagsurvey. In dit survey zijn bij circa 1600 bedrijven gegevens verzameld over een veelheid aan onderwerpen. In het rapport wor-

den dwarsdoorsnede-analyses over de bedrijven gepresenteerd. In hoofdstuk 2 betreft het analyses ter verklaring van de WAO-uitval in een bedrijf, in hoofdstuk 4 analyses ter verklaring van de gemiddelde produktiviteit en gemiddelde beloning en in hoofdstuk 5 een analyse ter verklaring van het aandeel werknemers in bedrijven dat deelneemt aan cursussen.

Met het feit dat de theorievorming en de meeste conclusies betrekking hebben op individueel niveau, maar de onderzoekseenheden in de empirische analyse bedrijven zijn, is de belangrijkste beperking van het onderzoek aangegeven. Er wordt erg gemakkelijk gezondigd tegen het feit dat de empirische analyse eigenlijk alleen uitspraken over bedrijven toelaat, hetgeen makkelijk leidt tot verkeerde conclusies. Zo wordt bijvoorbeeld gevonden dat het aandeel mensen in een bedrijf dat twintig jaar of langer in dienst is negatief samenhangt met de WAO-uitval. Hieruit wordt ten onrechte de conclusie getrokken dat 'naarmate iemand langer in dienst is de kans op WAO-uitval afneemt' (blz. 21). Een ander voorbeeld betreft de relatie tussen leeftijd en de deelname aan cursussen. Uit het OSA-aanbodpanel (gegevens op individueel niveau) blijkt dat er een sterke relatie is tussen leeftijd en cursusdeelname; ouderen nemen veel minder vaak deel aan cursussen. In de analyse op bedrijfsniveau ter verklaring van de cursusdeelname wordt geen significant effect gevonden van het aandeel werknemers ouder dan 50 jaar. Op basis hiervan wordt de conclusie getrokken dat de ondervertegenwoordiging van ouderen bij cursussen minder sterk is dan wel eens wordt aangenomen. Het gevonden resultaat op bedrijfsniveau geeft waarschijnlijk niet zozeer aan dat het met de ondervertegenwoordiging van ouderen bij cursussen wel meevalt, maar meer hoe misleidend het kan zijn analyseresultaten die gevonden worden op bedrijfsniveau te interpreteren naar individueel niveau.

Via regressie-analyse is nagegaan welke factoren van invloed zijn op de WAO-uitval. In de verklaring van de WAO-uitval nemen, naast specifieke bedrijfskenmerken, twee variabelen een centrale plaats in, te weten leeftijd en opleiding. Bij de laatstgenoemde variabele wordt vooral verwezen naar de kosten van vervanging van een hoog opgeleid persoon die hoger zijn dan die voor een laag opgeleid persoon. Het is de vraag of dit bedrijvenonderzoek de meest geschikte

bron vormt voor het aantonen van een negatief verband tussen opleiding en arbeidsongeschiktheidsrisico. Deze relatie is in diverse studies op basis van gegevens op individueel niveau duidelijk vastgesteld. Het is de vraag of het niet de voorkeur had verdiend om de regressie ook uit te voeren zonder de opleidingsvariabele en deze te beschouwen als intermediaire variabele. Nu wordt erg makkelijk gesuggereerd dat de scholing er direct zorg voor draagt dat de WAO-instroom laag is getuige de zinsnede 'Geldt een dergelijke uitstroom-beperkende invloed ook voor bedrijfsopleidingen?' (blz. 21). Staat opleiding in de regressie-analyse niet veel meer voor werkomstandigheden/functiekenmerken en andere bedrijfskenmerken?

De kern van het rapport ligt bij de relatie tussen leeftijd en beloning c.q. produktiviteit. Blijft de beloning stijgen naarmate men ouder wordt, of is er een bepaalde leeftijd waarna de beloning gelijk blijft of zelfs daalt? Deze vraag lijkt op zich al moeilijk te beantwoorden bij een dwarsdoorsnede-onderzoek op individueel niveau. In het bedrijvenonderzoek lijkt dit nog problematischer. Over de beperkingen van het data-materiaal wordt weinig gezegd. Is het niet mogelijk dat de totale daling die gevonden wordt in de beloning toe te schrijven is aan het gegeven dat met een dwarsdoorsnede-onderzoek wordt gewerkt en dat de gevonden daling van het inkomen met de leeftijd voornamelijk een gevolg is van het kijken naar verschillende cohorten? Is het niet zo dat op individueel niveau een daling van het inkomen naarmate men ouder wordt relatief weinig voorkomt en voor zover het voorkomt vooral een resultaat is van functiewisseling, het minder maken van overuren of het doen van werk met toeslagen? Uit een studie van de Loontechnische Dienst blijkt dat in bijna een kwart van de bedrijven waar ouderen in dienst zijn en waar gewerkt wordt in onregelmatige dienst of ploegendienst de mogelijkheid bestaat om op een bepaalde leeftijd niet meer in onregelmatige diensten te werken.¹

Tenslotte wordt ingegaan op de relatie tussen cursusdeelname enerzijds en beloning en produktiviteit anderzijds. De auteurs stellen dat cursusdeelname zowel een positief effect heeft op de beloning als op de produktiviteit. Is cursusdeelname niet endogeen? Het is niet denkbeeldig dat werknemers die zich in positieve zin

onderscheiden wat betreft beloning en produktiviteit in de gelegenheid worden gesteld om cursussen te volgen.

De auteurs geven aan dat het gebruik van de gegevens een groot aantal beperkingen kent. Toch blijft onduidelijk welke invloed deze beperkingen hebben op de geformuleerde conclusies. Zo valt bij alle verklarende analyses meer dan de helft van het aantal waarnemingen uit ten gevolge van missende waarden op diverse verklarende variabelen. Onduidelijk is in hoeverre sprake is van selectiviteit. Het grote aantal missende waarden roept de vraag op of niet meer beperkte analyses mogelijk zouden zijn geweest zonder een dermate grote uitval van waarnemingen.

Het rapport is goed leesbaar en bevat interessante elementen in het bijzonder waar ingegaan wordt op de relatie tussen bedrijfskenmerken (zoals de groei van een bedrijf, de bezettingsgraad en werkomstandigheden) en zaken als WAO-uitval, produktiviteit en beloning. Toch had het aan waarde gewonnen wanneer gekozen was voor een minder grootse aanpak en daardoor minder vergaande, maar beter onderbouwde conclusies.

Noot

- 1 Loontechnische dienst (DEC. 1991), *Ouderenbeleid in arbeidsorganisaties*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, blz. 14.

Kène Henkens, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Den Haag

J.J. Boonstra, Integrale Organisatie-ontwikkeling. Vormgeven aan fundamentele verandingsprocessen, proefschrift, Lemma, Utrecht, 1992, ISBN 90 5189 124 5, 292 blz, f 65,-.

De omgeving van productie-organisaties verandert. Dit is niet nieuw. Nieuw is wel het karakter van de veranderingen: deze gaan steeds sneller en worden steeds moeilijker voorspelbaar. Er is sprake van een 'turbulente' omgeving (Trist, 1983). En omdat er tussen een productie-organisatie en deze omgeving een wisselwerking bestaat moeten organisaties op korte of langere termijn ook veranderen, op straffe van het niet meer kunnen vervullen van hun functie (zie bijvoorbeeld Bolwijn en Kumpe, 1991).

Tegen de achtergrond van het aanpassingsproces van organisaties aan hun omgeving heeft Jaap Boonstra een proefschrift geschreven over de theorie en de praktijk van succesvolle organisatieverandering.

In zijn proefschrift benadert Boonstra organisaties als open, sociotechnische en politieke systemen. Ze staan in voortdurende wisselwerking met de (contextuele en transactionele) omgeving. De omgeving (economie, politiek, techniek, maatschappij, milieu, eigenaren, belanghebbenden, werknemers, belangengroepen) van arbeidsorganisaties verandert. Dus moeten deze zich aanpassen aan de veranderende omgeving. Deze aanpassing moet in zijn ogen plaatsvinden door een integrale organisatie-ontwikkeling. Integrale organisatie-ontwikkeling betekent enerzijds een nieuwe afstemming tussen de organisatie en de omgeving en anderzijds een nieuwe afstemming tussen de aspectsystemen van de organisatie (organisatiedoelen, technologie, arbeidsorganisatie, arbeidssituatie). Integrale organisatie-ontwikkeling leidt tot fundamentele organisatieverandering. Fundamentele organisatieverandering betekent een paradigmawisseling in de organisatie. Een paradigmawisseling leidt tot een organisatie gebaseerd op een overcapaciteit van functies in plaats van delen, een organisatie met minimale in plaats van maximale arbeidsdeling en tot een eenvoudige organisatie met complexe functies in plaats van een complexe organisatie met eenvoudige functies. Bureaucratische organisaties hebben het moeilijk met dit proces van aanpassing. Niettemin moeten ook zij zich aanpassen. Het vormgeven aan fundamentele veranderingsprocessen wordt geïllustreerd aan de hand van twee cases: bij een district van de PTT en bij een verzekeringsmaatschappij.

Bij de uitwerking van het concept integrale organisatie-ontwikkeling wordt teruggegrepen op de sociotechnische systeemtheorie bij de beschouwing van organisaties als open sociotechnische systemen, op de sociotechnische ontwerp-leer bij het ontwerpen van flexibele klantgerichte, innovatieve organisaties met een goede kwaliteit van de arbeid, op inzichten uit de arbeidsprocesbenadering bij de beschouwing van organisaties als politiek systemen en tenslotte op de theorieën over organisatie-ontwikkeling en -verandering bij het ontwikkelen van een organisatieveranderkundige benadering. Het proef-

schrift kan dan ook beschouwd worden als een poging om bij het ontwerpen van veranderingsprocessen de systeembenadering (sociotechniek), de partijenbenadering (arbeidsprocesdiscussie) en de traditionele benadering van de organisatie-ontwikkeling te integreren. De sociotechniek neemt in de studie en met name bij het herontwerp van organisaties een prominente plaats in. Deze benadering wordt elders bekritiseerd omdat ze te weinig rekening houdt met verhoudingen en machtsfactoren. Van der Zwaan bespreekt in de discussie hierover in het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* drie punten van kritiek: het machtsvraagstuk, de werkgelegenheidsrelatie en het interventieperspectief (*TvA*, jrg. 6, 1990/1). Boonstra heeft het aspect werkgelegenheidsverhoudingen expliciet als aspectstelsysteem in zijn benadering en cases opgenomen en concludeert op blz. 221: 'De werkgelegenheidsverhouding is onmiskenbaar verbonden met de arbeidssituatie in organisaties. De werkgelegenheidsverhouding kan bovendien remmend of bevorderend werken bij de vormgeving van nieuwe organisatievormen. Binnen de sociotechniek moet daarom de werkgelegenheidsverhouding als een specifiek aspectstelsysteem worden gezien'. Mijns inziens is dit laatste echter geen punt van discussie in de sociotechniek. De kwaliteit van de arbeidsverhoudingen (conflict vs coöperatie, spelregels voor overleg) (zie De Sitter, 1988 in Christis in *TvA* jrg. 5, 1989/2) wordt als te beoordelen aspectstelsysteem expliciet meegenomen. De sociotechniek is gericht op een zodanig herontwerp van de structuur dat het probleemoplossend vermogen van de organisatie op verschillende niveaus wordt verruimd (zie bijvoorbeeld De Sitter in *TvA*, jrg. 6, 1990/3). De werkgelegenheidsverhouding is in de sociotechniek één van de aspecten bij de beoordeling van een systeem en bij het integraal herontwerp. Het doel van dit laatste is het ontwerpen van structuren vanuit een optimale mix van alle verschillende systeemeisen.

Een belangrijke rol in de studie speelt het onderscheid tussen een ontwikkel- en ontwerpproces om tot fundamentele veranderingen en tot paradigmawisseling te komen. De ontwerpbenadering wordt getypeerd als oplossingsgericht, rationeel en top-down, met de adviseur in de expert-rol. De ontwikkelbenadering is daarentegen vooral probleemgeoriënteerd en gericht op vergroting van het veranderingsvermogen van

de organisatie met de adviseur in wisselende rollen. Gepleit wordt voor een gedifferentieerd gebruik van de benaderingen bij integrale veranderingsprocessen.

De nadruk in het veranderkundig gedeelte ligt bij de ontwikkelbenadering. Het dilemma is hierbij echter hoe je een organisatie vanuit het bestaande paradigma via een ontwikkelscenario tot een nieuw paradigma krijgt. Ik dacht dat Fruytier dit het Baron van Munchhausen-dilemma noemt. Boonstra gaat dit interessante probleem eigenlijk uit de weg. Hij schetst de verschillende veranderingsstrategieën die ter beschikking staan en stelt dat bij integrale organisatie-ontwikkeling vooral de rationeel-empirische en de normatief-reëductieve strategie gehanteerd (moeten?) worden. Naast de (per definitie moeizame) overstap van een bestaand naar een nieuw paradigma binnen dezelfde organisatie zie ik nog andere aanpassingsscenario's: het verdwijnen van een organisatie en het ontstaan van nieuwe organisaties (selectie: de 'survival of the fittest') en het aanpassen en oprekken van het bestaande paradigma aan de veranderende omgeving. Mijns inziens is dit laatste scenario (nog) dominant. Aan alternatieven voor fundamentele organisatieverandering in het proces van aanpassing wordt in de studie geen aandacht geschonken. Er lijkt slechts één scenario succesvol te kunnen zijn.

De empirische onderbouwing van zijn pleidooi tenslotte vind ik erg mager, temeer daar de case van de PTT mijns inziens in geen enkel opzicht voldoet aan de karakteristieken die hij zelf schetst voor 'integrale organisatie-ontwikkeling leidend tot fundamentele veranderingsprocessen'.

In zijn proefschrift houdt Boonstra een pleidooi voor een integrale analyse en voor fundamentele verandering van arbeidsorganisaties. Twee thema's die elk op zich en in hun onderlinge samenhang voor de theorievorming en de praktijk van organisatie-ontwikkeling van belang zijn. Er moet zijns inziens meer aandacht komen voor de organisatiecultuur (manier van leiding geven) en voor het machtsvraagstuk. Zijn antwoord op de vraag naar succesvolle vormen van organisatieverandering wekt vooralsnog de indruk dat integraal vooral 'breed' betekent en nog weinig 'geïntegreerd'. Niettemin vormt zijn studie door de gedegen bespreking van literatuur en stromingen een aanzet voor verdere integratie van

benaderingen voor succesvolle organisatieverandering.

Nico Terra, NLA

Ulke Veersma, Technologie en arbeid in verandering. Casestudies in de grafische industrie. Proefschrift, VUB-Press, Brussel, 1992, ISBN 90 5487 007 9, f 49,90

In dit proefschrift staan twee casestudies over automatisering centraal. Beide casestudies behandelen de introductie van een nieuw en geautomatiseerd zetsysteem; in de eerste studie gaat het om Samsom Sijthoff Grafische Bedrijven; in de tweede om *Het Dagblad voor Noord-Limburg*. Ook in de tijd gezien komen de cases overeen; in beide gevallen gaat het om innovaties aan het begin van de jaren tachtig.

Twee clusters van vragen worden in de studie behandeld. Het eerste betreft het thema van de besluitvorming rond de automatiseringsprojecten: wie waren wanneer in welke capaciteit en bij welke projectaspecten betrokken in de lange procesgang van idee tot en met implementatie en evaluatie. In dit kader is gezocht naar aansluiting bij recente discussies over 'organizational choice' en meer in het bijzonder over technology assessment. In een boeiende beschouwing in het inleidende – theoretische – deel van het boek schetst Veersma een ontwikkelingsgang in de technology assessment van een reactieve achterafmeting en -beoordeling van de gevolgen van technologie naar een meer preventieve beïnvloeding van de keuze voor een bepaalde technologie, alternatieven die zich daarbij voordoen en de voorspelbare gevolgen daarvan. Dat technologie een sociaal verschijnsel is, wordt door hem – correct lijkt mij – in eerste aanleg vertaald in de opvatting dat de beslissing voor een bepaalde technologie altijd en onvermijdelijk keuzemomenten bevat, die kunnen worden herleid tot, onder meer, het type markten en marktomgevingen, de interne beheersings- en kostenstructuren, en ook de kwaliteit van arbeid. Aan al deze aspecten wordt in de studie de nodige aandacht besteed. Veersma gaat daarbij in op de te bedienen markten – de SSGB-markt met het gekozen zwaartepunt in losbladige systemen en tijdschriften is duidelijk anders dan de dagbladmarkt

waarvoor *Het Dagblad voor Noord-Limburg* heeft gekozen –, op de interne structuur van de bedrijven en de concerns waarvan zij deel uitmaken en de gevolgen die dat heeft voor zeggenschaps- en inspraakverhoudingen bij innovatie, op de relatie met leveranciers van systemen, en op de kwaliteit van de arbeid. Tevens besteedt hij ruim aandacht aan de specifieke arbeidsverhoudingen in de grafische industrie, in het bijzonder wat betreft de afspraken over een sociaal plan en de daarin besloten inspraakmogelijkheden van bonden en werknemersvertegenwoordigers op uiteenlopende terreinen als behoud van werkgelegenheid en scholing en opleiding.

De kwaliteit van de arbeid is de inzet van het tweede vragencomplex. Tegen de achtergrond van een tweetal stromingen in de arbeidssociologie – de arbeidsprocesdiscussie en de sociotechniek – vraagt Veersma zich af in hoeverre de door hem bestudeerde cases een opwaardering dan wel degradatie van de arbeid laten zien. Meer in het algemeen is zijn vraag of er door de ingrijpende veranderingen in het werk als gevolg van de automatisering iets te herkennen is van de these van de 'nieuwe produktieconcepten' en de daarin vervatte stellingen over een gedeeltelijke rekwalificatie van de arbeid enerzijds, over een verscherpte segmentatie van de arbeid anderzijds. In dit verband beschrijft hij de diverse veranderingen met betrekking tot plaats, functie en wenselijkheid van het werk-overleg, met betrekking tot taakrotatie en taakverrijking en met betrekking tot de vorming en toewijzing van nieuwe functies. Aanvankelijk stond dit cluster van vragen centraal: in de loop van het onderzoek is het accent echter verschoven naar het besluitvormingsdeel.

De doelstelling van het onderzoek – het verwerven van meer inzicht in besluitvormingsprocessen bij automatiseringsprojecten en het in kaart brengen van de gevolgen voor de kwaliteit van de arbeid – is buitengewoon ambitieus. Mijn vraag daarbij is of een empirisch onderzoeksdesign dat uitermate afhankelijk is van interviews en in mindere mate van interne documenten en verslagen, even geschikt is voor het opsporen van de patronen in besluitvorming als voor de inventarisatie op het gebied van de kwaliteit van de arbeid. Mijn indruk is dat het design beter geschikt is gebleken voor het deel over de besluitvorming – ondanks alle mitsen en maren

die men altijd wel kan vinden – dan voor het deel over de kwaliteit van de arbeid. Dat wil niet zeggen dat een onderwerp als kwaliteit van de arbeid zich niet leent voor een benadering via casestudies. Ik bedoel iets anders. Als je kwaliteit van de arbeid – zoals in de benadering van de 'nieuwe produktieconcepten' en ook in de sociotechniek – beschouwt als het effect van een bepaalde structuur van de arbeidsverdeling dan ben je mijns inziens meer gebaat bij een strikt conditionele opzet (zoals in de sociotechniek en in het WEBA-instrumentarium) dan bij een altijd wat toevallige verzameling meningen van diverse betrokkenen. Niet dat deze onbelangrijk zijn, maar in een discussie over kwaliteit van de arbeid kunnen ze pas op waarde worden getaxeerd indien we ze plaatsen in een relatief gedetailleerd overzicht van produktie- en besturingsstructuren. Die dimensie ontbreekt in dit proefschrift. Het heeft mij dan ook niet verbaasd dat de gevolgtrekkingen van Veersma over de gevolgen van automatisering voor de kwaliteit van de arbeid een wat 'enerzijds-anderzijds' karakter dragen. Hetgeen niet wegneemt dat een mooie studie is geschreven met veel 'inside information' over de stormachtige ontwikkelingen in de grafische industrie.

Ton Korver, KUB, Faculteit der Sociale Wetenschappen, Vakgroep Personeelswetenschappen

Sabine de Rooij, *Werk van de tweede soort. Boerinnen in de melkveehouderij, Van Gorcum, Assen, 1992, ISBN 90 232 2729 8, 227 blz., f 45,--*

In de jaren tachtig is er veel onderzoek naar boerinnenarbeid verricht, zij het meestal beschrijvend en weinig analytisch. Het onderzoek van De Rooij naar de veranderende boerinnenarbeid is wel analytisch. De eerste onderzoeksvraag betrof de effecten van schaalvergroting en specialisatie op boerinnenarbeid. De tweede vraag betrof de mate waarin en de wijze waarop sekse en sekseverhoudingen een rol spelen in de besluitvorming omtrent de introductie en uitvoering van deze processen op bedrijfsniveau. Het onderzoek is uitgevoerd in de melkveehouderij van Midden-Nederland.

Via een cross-sectie analyse is boerinnenarbeid op grootschalige gespecialiseerde bedrijven ver-

geleken met die op kleinschalige gemengde (zelfkazende) bedrijven, de tegenpool in het moderniseringsproces. Om de invloed van sekse te onderzoeken is de arbeidsorganisatie op bedrijven met partners van gelijke en verschillende sekse met elkaar vergeleken. Op de gezinsbedrijven zelf is ook de werking van sekse onderzocht.

In het onderzoek wordt vooral ingegaan op de kwaliteit van de boerinnenarbeid. Naast de samenstelling van bedrijfstaken worden de mate van arbeidstaakbeheersing van boerinnen en de samenwerking met hun echtgenoten onderzocht. Arbeidstaakbeheersing verwijst naar de mate waarin men kan beslissen over ontwerp, uitvoering, controle, evaluatie en bijstelling van een taak of takenpakket. De arbeidstaakbeheersing van boerinnen wordt onderzocht in samenhang met de organisatie van de produktie (schaal en specialisatie) en de wijze waarop de arbeid intern (naar sekse) is georganiseerd. Dat geldt ook voor het relatieve aandeel van boerinnen in de besluitvorming over de bedrijfsopzet en de bedrijfsontwikkeling.

Eén van de belangrijkste conclusies uit het empirisch onderzoek is dat verschillen in schaal en specialisatiegraad van de bedrijven nauwelijks van invloed zijn op de totale arbeidstijd van boerinnen (ruim zeventig uur in bedrijf, huishouden en gezin). Wel blijkt er bij een toenemende schaal en specialisatie (grootschalige melkveebedrijven) een verschuiving van bedrijfstaken naar gezins- en huishoudelijke taken op te treden. De kwaliteit van boerinnenarbeid loopt terug naarmate schaal en specialisatiegraad worden opgevoerd. De gemiddelde boerin verliest haar eigen arbeidsdomein en gaat meewerken in het arbeidsdomein van haar man. Gevolg is dat een eigen vaste bedrijfstak wordt omgezet in inspringarbeid. Dit werk bestaat uit een aantal van elkaar losstaande taken die weinig planbaar zijn, door iedereen kunnen worden gedaan, bij foute uitvoering weinig schade aan het bedrijf toebrengen (gering afbreukrisico) en weinig inzicht in het produktieproces als geheel bieden. Boerinnen krijgen een bedrijfstakenpakket met een geringe arbeidstaakbeheersing waarvoor veel minder kwalificaties nodig zijn. Voor een goede taakuitvoering worden vooral beschikbaarheid, precisie en netheid van belang geacht. Door schaalvergroting en specialisatie neemt de betrokkenheid van boerinnen bij de

besluitvorming af. Beslissingen met grote financiële risico's worden bij een deel van de boerinnen echter wel vaker mede tot hun terrein gerekend. Een deel van de boerinnen trekt zich echter terug op het gezinsdomein, terwijl hun echtgenoten heersen op het bedrijfsdomein.

Op alle bedrijven is een arbeidsverdeling waarvan ongelijkwaardigheid het grondpatroon vormt. Hoewel dit wordt verscherpt door schaalvergroting en specialisatie, wortelt ze niet daarin maar in sekse. Een vergelijking met de arbeidsorganisatie en besluitvorming van mannelijke partners op soortgelijke bedrijven laat zien dat ook op grootschalige gespecialiseerde melkveebedrijven wel degelijk een horizontale samenwerking mogelijk is. Belangrijk daarbij is dat er afspraken worden gemaakt over de winst- en taakverdeling. De taakverdeling is daarbij zodanig dat ieder een eigen arbeidsdomein (met vaste en inspringtaken) heeft. Besluitvorming is ook meer een onderhandelingsproces waarbij niet steeds dezelfde partner wint.

Het onderzoek is waardevol omdat het aan de hand van het concept arbeidstaakbeheersing boerinnenarbeid vrij goed uiteenrafelt en zowel de invloed van agrarische ontwikkelingen als van sekseverhoudingen hierop laat zien. Het concept lijkt mij ook voor niet-agrarische sectoren nuttig, met name als het om arbeid van zelfstandige en meewerkende vrouwen in het midden- en kleinbedrijf en van werkneemsters in dienstverlenende sectoren gaat. Mijn kritiek betreft twee punten die voor een deel samengaan met het feit dat het onderzoek tien jaar geleden gestart is. Het eerste betreft het feit dat gesteld wordt dat sekseverhoudingen op dominantieverhoudingen gebaseerd zijn, maar dat dit in de praktijk weinig is uitgewerkt. Weliswaar wordt een relatie gelegd met Aafke Komters' onderzoek 'De macht van de vanzelfsprekendheid' (1985), alleen wordt niet duidelijk waarom juist vrouwen veel macht uit handen geven door conflicten te vermijden. Het tweede is dat de arbeidstaakbeheersing en invloed op de besluitvorming vooral afgemeten wordt aan de inhoud van de bedrijfsarbeid die tijdens het produktieproces zelf nodig is. Enige lyriek over produktietaken met een duidelijk resultaat (mooie kazen) valt wel te begrijpen, alleen is het de vraag of dit voldoende is. Ook in de land- en tuinbouw doet zich een proces voor waarbij het inkomen steeds minder door bedrijfsinterne zaken en meer door

bedrijfsexterne zaken wordt bepaald. De relatie tussen het bedrijf en de omgeving wordt belangrijker, dus ook het taakveld van de economische en institutionele betrekkingen voor de besluitvorming. Uit het onderzoek blijkt – na enig spuurwerk – dat vrouwen op grootschalige gespecialiseerde bedrijven hier meer tijd aan besteden, niet alleen aan inspringwerk maar ook aan vaste taken. Een analyse van het bijhouden van de financiële boekhouding laat zien dat de arbeidstaakbeheersing van vrouwen bij deze taak gering is. Men registreert wel gegevens, maar gebruikt ze vervolgens niet voor het beslissen over investeringen, invullen van belastingbiljetten en dergelijke. De vraag is echter of boerinnen niet meer op dit strategische taakveld moeten opereren, ook gezien hun (eerdere) niet-agrarische beroepsperspectief. De onderzoekster laat zien dat dat niet vanzelf gaat: zo vinden sommige vrouwen dat zij de financiële gegevens niet kunnen interpreteren omdat hun echtgenoten de bedrijfssituatie beter kennen, terwijl anderen niet willen tornen aan het feit dat de man de baas over het bedrijf moet kunnen blijven.

Greet Overbeek, Sectie Arbeid en Werkgelegenheid, LEI-DLO, Den Haag

Korte boekenberichten/binnengekomen boeken

M.M.G. Fase en I. van der Zijpp (red.), Samenleving en economie in de twintigste eeuw. Stenfert Kroese, Leiden, 1992, ISBN 90 207 2288 3, 586 blz., f 57,50

Ter ere van het 70-jarig bestaan van de Economische Faculteit van de Universiteit van Amsterdam is een jubileumbundel verschenen, waarin verschillende auteurs, allen van de faculteit, de voornaamste stromingen in hun vakgebied beschrijven.

W. Portegijs, Jammer dat u gaat. Jan van Arkel, Utrecht, 1993, ISBN 90 6224 299 5, ca. 160 blz., ca. f 25,-

Al tien jaar voeren de Nederlandse universiteiten een emancipatiebeleid dat het percentage vrouwen in wetenschappelijke functies moet vergroten. In dit boek wordt geanalyseerd waarom dit beleid tot nu toe beperkt succes heeft gehad.

H. Derijcke, Het selectie-interview. Handleiding voor het gedragsgericht interviewen bij het aanwerven. Academische uitgeverij Amersfoort, 1993, ISBN 90 334 2761 3, 120 blz., f 33,75

De auteur slaat een brug tussen het wetenschappelijk onderzoek over het personeelsselectie-interview en de dagelijkse praktijk van de personeelsmanager.

R. Denis, R. Esser en J. Maas, Op weg naar werk? Een landelijke inventarisatie van projecten voor reïntegratie in het arbeidsproces van mensen met psychiatrische problemen. VUGA, Den Haag, ISBN 90 5250 446 4, 208 blz., f 36,- Er zijn in de afgelopen jaren een aantal lokale projecten opgezet om (ex-)psychiatrische patiënten aan een gewone baan te helpen, zo blijkt uit dit onderzoeksrapport.

Handboek Werving en Selectie. Kluwer Bedrijfs-wetenschappen, Deventer, 1993, ca. 200 blz., f 69,- (introductieprijs)

De arbeidsmarkt, personeelsplanning, vacatures, werving, selectie en arbeidsovereenkomsten komen in vier delen in dit handboek aan de orde, te weten in een deel over theorieën, visies en achtergronden, een deel over methoden, technieken, checklisten en modellen, een deel over wet en fiscus en een deel over feiten en cijfers. Vier maal per jaar verschijnt een supplement. **H. Bonte (red.), Welke wegen leiden naar nieuwe banen? Verslag van de SEVI-studiedag van 28 oktober 1992 te Aalst. SEVI, Grasmarkt 105 bus 47, Brussel, 1993, 70 blz., 165 Bfr.**

De discussie over nieuwe vormen van werkloosheidsbestrijding op de studiedag wordt in dit verslag weergegeven.

A.W.M. Teulings, Ontwikkeling van Ken- en Stuurgetallen ten behoeve van Human Resources Management, project Beleidsondersteuning van de Personele Functie. AAO Consultants, Leiden, 1992, 115 blz., f 46,50

In dit rapport worden de resultaten van een pilot-onderzoek gepresenteerd. Het onderzoek had tot doel na te gaan of uit personeelsinformatie-systemen beleidsindicatoren ontwikkeld kunnen worden ter ondersteuning van de personele management functie.

B.T.J. Hooghiemstra en M. Niphuis-Nell, Sociale atlas van de vrouw, deel 2. Arbeid, inkomen en faciliteiten om werken en de zorg voor kinderen te combineren. VUGA, Den Haag, 1993, ISBN 90 5250 334 6, 252 blz., f 30,-

Dit SCP-rapport brengt de belangrijkste ontwik-

kelingen in kaart waar het gaat om de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt, de inkomenspositie van de vrouw en de faciliteiten om arbeid te combineren met de zorg voor kinderen. Ook de achtergronden van ontwikkelingen en bestaande situaties krijgen ruime aandacht.

R. Bourdeaud'hui, Innovatie als baanbreker? Over technologische innovatie en werkgelegenheid. Stichting Technologie Vlaanderen, Brussel, 1992, 114 blz.

In deze STV-brochure wordt een aanzet gegeven tot een discussie over de relatie tussen technologie en werkgelegenheid.

F. Manders en D. Vloeberghs, Leerboek Strategisch Personeelsbeleid, Academische uitgeverij Amersfoort, 1993, ISBN 90 5256 085 4, 195 blz., f 59,--

Met dit leerboek kunnen P&O-functionarissen alle aspecten van een modern personeelsbeleid in een geïntegreerd kader plaatsen.

S.W. van der Ploeg, The expansion of secondary and tertiary education in the Netherlands. Proefschrift Katholieke Universiteit Brabant, ITS, Nijmegen, 1993, ISBN 90 6370 894 7, 149 blz.

In dit proefschrift worden de achtergronden geanalyseerd van de voortdurend stijgende participatie in het onderwijs. De maatschappelijke ontwikkelingen zijn onderzocht, evenals de veranderingen in de opbrengsten van werknemers met secundair of tertiair onderwijs.

F.D. Wirtz, Metamanagement. Achtergronden en ontwikkelingen, mogelijkheden en veranderingen in theorie en praktijk van het organiseren, deel 1 en deel 2. Uitgeverij H. Nelissen, Baarn, 1990 en 1992, ISBN 90 244 0986 1, 208 blz. en 537 blz.

Dit leerboek wil een bijdrage leveren aan de persoonlijke effectiviteit van de manager, door

zijn/haar kijk op de organisatie in verband te brengen met standaardbeelden die gangbaar zijn in de sociale- en gedragswetenschappen.

A. Schoorl, F. Angenent en D. Grijpstra, Een kleurrijk perspectief? Eindrapport van de evaluatie van de HOG-100-maatregel ter bestrijding van de langdurige werkloosheid onder allochtonen. Arbeidsvoorziening, Rijswijk, Arbeidsvoorzieningenreeks deel 3, 1992, ISBN 90 7436401/2, 162 blz., f 25,--

Uit het onderzoeksrapport blijkt dat de maatregelen om heroriënteringsgesprekken te voeren met langdurig werkloze allochtonen een groeiende groep allochtonen heeft aangetrokken die zich spontaan aanmelden voor deze gesprekken. **J.C.M. Mossink, E. Ellens en W. Eveleens (red.), Ontwerpen van arbeidssituaties, een planmatige toepassing van ergonomie,** SDU, Den Haag, 1992, ISBN 90 399 0242 9, 220 blz., f 45,--

In dit rapport van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid laten de auteurs zien dat de ergonomie in ontwerpprocessen kan worden ingepast zodat ontworpen arbeidssituaties zo goed mogelijk bij de werknemers en hun taken passen.

P.H.G. Berkhout en E.S. Mot, De arbeidsmarkt-relevantie van opleidingen. Arbeidsvoorziening, Rijswijk, 1992, OAV-rapport 92-08, 68 blz.

In dit onderzoek is de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters met behulp van een duurmodel onder de loep genomen.

B. Fruytier en anderen, Human Resources Management in onderzoeksinstellingen. IVA, Tilburg, 1993

Onder de vlag van dit programma zijn zes onderzoeksrapporten over HRM in R&D, in onderzoeksinstellingen, bij TNO, bij EIM en bij LEIDLO verschenen.