

Boeken

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Employment and Industrial Relations Glossaries. Sweet & Maxwell in samenwerking met het Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen.

Een van de meest ambitieuze projecten van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Europese Stichting te Dublin) van de laatste jaren is de productie van European Employment and Industrial Relations Glossaries. Het betreft een serie van twaalf publikaties in het Engels, één voor elke EG-lidstaat, waarin een beeld wordt gegeven van de nationale arbeidswetgeving en het stelsel van arbeidsverhoudingen. Naast de officiële serie in het Engels verschijnen de nationale versies ook in de oorspronkelijke taal. Bovendien wordt er op basis van de in de glossaria verzamelde informatie een databasis EMIRE ingericht, toegankelijk via ECHO, de centrale computer van de Europese Commissie. Projectcoördinator namens de Europese Stichting is Hubert Krieger; hoofdredacteur voor de gehele reeks is Tiziano Treu, hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Milaan. Voor dit project kreeg de Europese Stichting de 'Jason Farradane Award 1992', een prijs die sinds 1979 jaarlijks wordt verleend door het 'Institute of Information Scientists'.

Inmiddels is een vijftal delen in de reeks verschenen, te weten de publikatie over Italië (1991, redacteur Tiziano Treu, 251 blz.), Engeland (1991, redacteurs Michael Terry en Linda Dickens, University of Warwick, 261 blz.), Spanje (1991, redacteur Antonio Martin Valverde, Universiteit van Sevilla, 247 blz.), Duitsland (1992, redacteur Manfred Weiss, Universiteit van Frankfurt, 396 blz.) en België (1992, redac-

teur Roger Blanpain, Katholieke Universiteit van Leuven, 238 blz.). In 1993 zullen verschijnen: het Franse deel (redacteur Antoine Lyon-Caen, Universiteit van Nanterre), het Griekse (redacteur Yota Kravaritou-Mantakis, European University Institute, Florence), het Portugese (redacteurs Mário Pinto en Pedro Furtado Martins, Katholieke Universiteit van Lissabon) en Ierse deel (redacteur Ferdinand von Prondzynski, University of Hull). Het Deense (redacteur Ole Hasselbach, Handelshojskolen, Aarhus), Nederlandse (redacteurs Erik de Gier en Paul van der Heyden) en Luxemburgse deel (redacteur Guy Thomas) zullen naar verwachting in de loop van volgend jaar gepubliceerd worden.

Daarmee is naar alle waarschijnlijkheid het eind nog niet in zicht. Het voornemen bestaat de Duitse versie binnen afzienbare tijd in het Tsjechisch uit te brengen. Bovendien zijn onderhandelingen gaande met de EVA-landen over uitbreiding van de reeks met publikaties over Noorwegen, Zweden, Finland en Oostenrijk. De aanpak bij de verschillende glossaria is als volgt. Elk deel begint met een korte uiteenzetting van ca. 20 pagina's over de socio-economische context en de algemene kenmerken van het betreffende stelsel van arbeidsverhoudingen. Daarna volgen in alfabetische volgorde de belangrijkste begrippen ('entries') en de verklaring daarvan uit de nationale arbeidswetgeving en het nationale stelsel van arbeidsverhoudingen. Elk deel wordt afgesloten met een aantal tabellen, met daarin enkele kernegegevens, en een overzicht van de belangrijkste literatuur. Van belang is te noteren, dat de teksten worden aangeleverd in de oorspronkelijke taal en vervolgens de vertaling naar het Engels plaatsvindt. Dit is een arbeidsintensieve bewerking, omdat voortdurend moet worden teruggekoppeld om

vast te kunnen stellen of de Engelse vertaling de basistekst inhoudelijk juist weergeeft. Vandaar dat er tussen het tijdstip van oplevering van het materiaal en de uiteindelijke publikatie een periode van ruim een jaar ligt.

De totstandkoming van de Belgische versie was extra gecompliceerd, omdat de begrippen daar tweetalig zijn aangeleverd. In dat licht bezien is de samenvattende beschrijving van het Belgische systeem van arbeidsverhoudingen (te weten: 'Belgium can be described as a country where a pragmatic consensus is achieved on the basis of a true balance of powers. To date, the political process of regionalization has had no great influence on industrial relations, although such a prospect cannot be ruled out in the future'.) ietwat verrassend. De 'entries' starten met de beschrijving van 'aandeel in de winst/participation aux bénéfices' en eindigen met 'zwartwerk/travail noir'. Daartussen worden begrippen behandeld als 'celibaatsclausule/clause de célibat' (vertaald als 'marriage clause'), 'maaltijdcheque/chèque de repas' ('meal voucher') of 'suppletieve binding van de collectieve arbeidsovereenkomst/effet supplétif de la convention collective de travail' (in de vertaling: 'subsidiary applicability of a collective agreement'). De Belgische versie heeft ook drie alfabetische begrippenlijsten (Nederlands-Engels, Engels-Nederlands en Frans-Engels) en drie indices (Engels, Nederlands en Frans). Daarbij is het opmerkelijk dat de Belgische uitgave de minst omvangrijke van de tot nu toe verschenen glossaria is: 466 'entries' tegenover 812 in de Engelse, 722 in de Italiaanse, 657 in de Spaanse en 813 in de Duitse editie.

Het gehele project is niet alleen in de opzet, maar ook qua doelstelling ambitieus. De intentie is dat hiermee een bijdrage wordt geleverd aan de Europese sociale dialoog. Dit in die zin dat in de communicatie tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers begrippen in een juiste context worden gehanteerd. Bij wijze van voorbeeld: in de Belgische versie wordt de term 'vakbondsafvaardiging/délégation syndicale' vertaald met 'union delegation', de vertaling van de Italiaanse 'dirigente sindacale' luidt 'union negotiator', de Duitse term 'Vertrauensleute' wordt 'union workplace representatives', de Spaanse 'delegados sindicales' zijn vertaald met 'trade union delegates' en niet met 'shop stewards', een term die (terecht) alleen in de

Engelse publikatie voorkomt. De ambitie brengt echter ook beperkingen met zich mee. De lange produktietijd kan ertoe leiden, dat onderdelen op het tijdstip van verschijnen al weer verouderd zijn, terwijl de actualiteit van een eenmaal verschenen publikatie beperkt zal zijn. Met het up to date houden van het materiaal in de database en het periodiek herdrukken van de publikaties zijn nog eens aanzienlijke kosten gemoeid. Bovendien brengt de alfabetische rangschikking van de begrippen een fragmentarische presentatie met zich mee. Dit maakt de glossaria minder geschikt als vergelijkingsbasis voor de verschillende nationale stelsels van arbeidsverhoudingen.

C.J.Vos

J. Dagevos & J. Veenman, Succesvolle allochtonen. Over de maatschappelijke carrière van Turken, Marokkanen, Surinamers en Molukkers in hoge functies, Meppel, Boom, 1992, 222 blz., ISBN 90 5352 061 9, f 34,50

Succesvolle allochtonen, bestaan die? De bijna automatische koppeling in de maatschappelijke discussie van allochtonen aan achterstand zou je bijna doen vergeten dat allochtonen ook succesvol kunnen zijn. Het onderzoek van Dagevos en Veenman maakt niet alleen duidelijk dat ze er zijn, maar geeft bovendien inzicht in de vraag hoe hun weg naar (beroepsmatig) succes is verlopen. 'Succes' is in dit onderzoek afgemeten aan de hoogte van het beroepsprestige, het functieniveau en het netto-maandinkomen. Een succesvolle allochtoon verdient minimaal f 2300,- netto per maand. Dan hebben we het over bijvoorbeeld leraren op een lagere school of middelbare ambtenaren. Bij zelfstandige ondernemers is als norm gehanteerd dat ze per maand minstens f 2300,- netto aan hun onderneming moeten onttrekken en dat het bedrijf minstens een jaar moet bestaan.

Na het eerste, inleidende, hoofdstuk wordt in het tweede hoofdstuk de vraag besproken in welke mate binnen de onderzochte etnische groepen, Turken, Marokkanen, Molukkers en Surinamers (Creolen en Hindostanen), mensen met een hoge maatschappelijke positie voorkomen. Uit de verzamelde kwantitatieve gegevens blijkt hoe weinig succesvolle allochtonen er nog

zijn. Als we alleen naar het inkomen kijken dan blijkt dat 4% van de Turken, 3% van de Marokkanen en 10% van de Surinamers die op de arbeidsmarkt actief zijn, een bovenmodaal inkomen (*f* 2300,- netto per maand of meer) verdient. Gegevens over de inkomenspostie van Molukkers ontbreken. Onder de autochtone bevolking verdient 23% een bovenmodaal inkomen.

De rest van het boek is gericht op de vraag welke factoren het succes van de geslaagden bepalen. Ten behoeve van deze vraag, in feite de centrale vraag van het boek, zijn 227 allochtonen geïnterviewd. Daarnaast zijn ook 34 autochtonen geïnterviewd. Dit laatste om door vergelijking op overeenkomsten en verschillen te voorkomen dat gevonden factoren ten onrechte als allochtone factoren beschouwd zouden worden.

In de verklaring voor het succes van de door hen onderzochten hebben de onderzoekers een onderscheid gemaakt tussen individuele factoren, als opleidingsniveau, beheersing van het Nederlands en sociale netwerken en collectieve factoren, als selectiemechanismen op de arbeidsmarkt en overeenkomst tussen de minderheidsgroep en de dominante groep wat betreft oriëntatie op arbeid. Van de individuele factoren blijkt, weinig verbazingwekkend, succes vooral verklaard te worden door een hoog opleidingsniveau. Beheersing van de Nederlandse taal is, alweer nogal voor de hand liggend, een absolute 'must' voor wie zich in het Nederlandse bedrijfsleven omhoog wil werken. Er zijn echter ook andere wegen om maatschappelijk te stijgen, waarbij beheersing van het Nederlands niet per se noodzakelijk is. Te denken valt aan een carrière in de sport of het zelfstandig ondernemerschap. Wat dat laatste betreft: in het verleden is wel gespeculeerd over het etnisch ondernemerschap, denk aan de Islamitische slager, als het maatschappelijk stijgingskanaal voor allochtonen. Uit de cijfers blijkt dat het zelfstandig ondernemerschap voor allochtonen bepaald niet de weg naar maatschappelijk succes is. Wie de weg van het zelfstandig ondernemerschap kiest, wordt er meestal niet rijk van. Het gemiddelde bedrijfsresultaat is vrij laag. Uit de interviewgegevens blijkt dat de betekenis van sociale netwerken voor de sociale stijging van allochtonen beperkt is. Alleen in de Surinaamse groep komen mensen voor die sociale contacten

hebben die hen verder kunnen helpen in de wereld van het werk. De sociale contacten die de anderen hebben belemmeren hen eerder dan dat ze hen vooruithelpen in hun carrière. Molukse mannen en vrouwen en Hindostaanse, Marokkaanse en Turkse vrouwen hebben, bij hun pogingen om een hoge maatschappelijke positie te bereiken, te maken gekregen met weerstanden uit de wijdere allochtone omgeving.

Een factor waar alle onderzochten mee geconfronteerd zijn is discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Vrij veel respondenten hebben carrière gemaakt binnen het minderhedencircuit. De auteurs gaan uitgebreid in op de vraag waarom zij daar terecht zijn gekomen en of er soms sprake is van een 'ethnic mobility trap'. Dat wil zeggen dat etnische functies de enige mogelijkheid waren om hogerop te komen, maar dat het vandaaruit niet mogelijk is om door te stromen naar een functie in een algemene organisatie. Hun conclusie is dat instroom van allochtonen in etnische functies niet altijd het gevolg is van ervaren achterstelling op de markt van algemene functies, maar van bewust zoekgedrag. Dit brengt me op het zwakke punt in het onderzoek: de individuele factoren zijn veel meer uitgewerkt dan de collectieve. Met name de werking van de arbeidsmarkt is erg onderbelicht gebleven. Daar zal ook de wijze van dataverzameling debet aan zijn. Mensen zullen, daartoe gevraagd, hun succes eerder verklaren uit hun persoonlijk handelen dan uit de kenmerken van de arbeidsmarkt. Daarom vind ik de conclusie, dat het uiteindelijk vooral vanwege hun persoonlijke kenmerken is dat sommigen erin slagen om een gunstige positie te bereiken, niet zo overtuigend en ook wat teleurstellend als slot van dit verder bijzonder informatieve boek.

Sawitri Saharso, Vakgroep Politicologie/Bestuurskunde, Vrije Universiteit te Amsterdam, sectie 'Beleid, Cultuur en Sexevraagstukken'

M.J. Meesters, 'Loopbanen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Verticale en horizontale differentiatie in het voortgezet onderwijs: oorzaken en gevolgen voor de arbeidsmarktpositie van Nederlandse jongeren'. OOMO-reeks ITS, Nijmegen 1992 (dissertatie)

De titel van dit vorig jaar verschenen proefschrift geeft goed aan wat de lezer te wachten staat: een degelijke en omvattende studie naar de school- en beroepsloopbanen van jongeren die in 1977 het voortgezet onderwijs zijn binnengestroomd. In dat jaar is het CBS gestart met het zogenaamde SMVO-cohort. Een generatie van ruim 37.000 leerlingen die in het voortgezet onderwijs startten, is gedurende een groot aantal jaren gevolgd op hun weg door het onderwijs. Degenen die het volledig dagonderwijs al dan niet gediplomeerd verlieten werden in het kader van het CBS Schoolverlatersonderzoek nog tweemaal benaderd: één jaar en drie jaar na het verlaten van de school.

Over dit cohort is inmiddels veel gepubliceerd, vooral in de vorm van artikelen en deelrapporten. Het proefschrift van Marion Meesters vormt echter in meerdere opzichten het magnum opus van dit cohort. Voor de eerste maal zijn de gegevens over zowel de schoolkeuzes die de leerlingen uit dit cohort maken als hun intrede op de arbeidsmarkt in één rapport bij elkaar gebracht. De centrale vraag van het proefschrift luidt: In hoeverre spelen schoolse capaciteiten, geslacht en sociaal milieu een rol bij verschillende soorten schoolkeuzen, wat zijn de gevolgen van deze schoolkeuzen voor de latere arbeidsmarktloopbaan en spelen capaciteiten, geslacht en sociaal milieu ook gedurende deze arbeidsmarktloopbaan nog een rol?

Bij het beantwoorden van deze vragen maakt de auteur een onderscheid tussen twee soorten keuzen in de schoolcarrière: keuzen die leiden tot verticale differentiatie (verschillen naar niveau) en keuzen die leiden tot horizontale differentiatie (verschillen naar richting). Vervolgens worden eerst de oorzaken en gevolgen van verticale differentiatie onder de loep genomen en daarna gebeurt hetzelfde met betrekking tot de horizontale differentiatie. Inmiddels zijn we dan wel 165 pagina's, liefst 40 hypothesen en ruim 1.000 parameters verder. Met name in hoofdstuk 7 waar de gevolgen van horizontale differentiatie bestudeerd worden is het, als gevolg

van het grote aantal gepresenteerde analyses, moeilijk om door de bomen het bos te blijven zien. In het laatste hoofdstuk zet de auteur zich dan ook aan de moeilijke taak om de belangrijkste resultaten nog eens samen te vatten en een verbinding te leggen tussen de verschillende analyses.

Hierin slaagt ze mijns inziens slechts gedeeltelijk. Weliswaar worden de belangrijkste bevindingen in één figuur nog eens samengevat, maar men blijft toch de behoefte voelen om de gevolgen van horizontale en verticale differentiatie in één model geanalyseerd te zien. Op die manier kan de samenhang tussen beide vormen van differentiatie empirisch beter onderbouwd worden.

Een belangrijk winstpunt is de aandacht voor horizontale differentiatie. Met uitzondering van het onderzoek naar geslachtsspecifieke keuzen in het onderwijs, wordt dit thema in het schoolloopbaanonderzoek sterk onderbelicht. Ten onrechte, zoals blijkt uit de resultaten van dit proefschrift. Dit gebrek aan belangstelling blijkt ook uit de magere theorievorming op dit gebied. De auteur doet wel een poging om door de introductie van het begrip 'perspectiefrijk' een verbinding te leggen met bestaande theorieën, maar zoals ze ook zelf aangeeft lukt dit slechts gedeeltelijk. Het is ook nog maar de vraag of begrippen als 'perspectiefrijk' in dit verband de oplossing dichterbij brengen. Wezenlijk vanuit arbeidsmarkt oogpunt is immers het feit dat als gevolg van horizontale differentiatie verschillende soorten human capital ontstaan. Juist de mate van exclusiviteit van dit human capital (de mate waarin men concurrentie ondervindt van andere opleidingen) in combinatie met de selectiviteit (i.c. de kwaliteit van de opleiding) is bepalend voor de positie van een opleiding op de arbeidsmarkt.

Tenslotte een paar opmerkingen over het onderzoek zelf. De auteur wijst in de inleiding terecht op het belang van longitudinale designs voor de analyse van loopbanen. Toch zou het longitudinale karakter veel beter uit de verf zijn gekomen als ook tijdens de loopbaan in het voortgezet onderwijs gegevens over het prestatieniveau waren verzameld. Nu moeten we het doen met de CITO-scores aan het eind van het lager onderwijs, terwijl uit onderzoek bekend is dat de verschillen in (wiskunde-)prestaties tussen jongens en meisjes zich pas in de loop van het voortge-

zet onderwijs manifesteren.

Ten tweede wreekt zich in sommige opzichten het feit dat een instroomcohort gevolgd is en geen uitstroomcohort. Schoolverlaters die een verschillende schoolloopbaan achter de rug hebben komen per definitie ook op verschillende tijdstippen op de arbeidsmarkt. Periode-, leeftijd- en loopbaan-effecten zijn op die manier niet meer te onderscheiden. Het zou goed zijn wanneer dit soort cohortonderzoek gekoppeld zou worden aan cross-sectioneel schoolverlatersonderzoek (zoals RUBS en HBO-Monitor), om op die manier een aantal referentiepunten te hebben.

Tenslotte, de kwaliteit van het proefschrift van Marion Meesters is een goede aansporing voor het CBS om de schoolverlatersonderzoeken weer te hervatten.

Rolf van der Velden

Colin Crouch, *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Clarendon Press 1993, ISBN 0 19 827720 2, 407 p., f 125,-

De parlementaire enquête over de uitvoering van de sociale zekerheid heeft plotseling de verwevenheid van sociale partners en politiek op sociaal-economisch terrein in de schijnwerpers van de media en het grote publiek gebracht. Dit heeft onder andere geleid tot hevige kritiek uit met name liberale hoek, maar ook andere politieke stromingen zien het als een probleem. Het primaat van de politiek en de effectiviteit van het overheidsbeleid zouden er door worden aangetast. De overlegeconomie als geheel moet het eveneens ontgelden. Kan deze gordiaanse knoop nog ontward worden? Deze vraag komt aan de orde in het nieuwe, indrukwekkende boek van Colin Crouch en zijn antwoord luidt nee. Zijn overheid en sociale partners eenmaal aan een onderlinge omgang met elkaar gewend, dan zijn ze daar moeilijk van af te brengen. Ze lijken, als het er op aan komt, te kiezen voor het bekende met min of meer zekere uitkomsten. Dit werd juni j.l. nog eens bevestigd door de uitkomst van het overleg in de Stichting van de Arbeid aangaande de toekomst van de overlegeconomie. Er verandert weinig.

De interesse van Crouch in dit boek gaat uit naar de historische ontwikkeling van stelsels van

arbeidsverhoudingen in vergelijkend perspectief. De verschillen tussen landen blijken substantieel te zijn, maar de verhoudingen tussen staat en sociale partners in ieder land afzonderlijk vrij constant. De kern van het boek is een vergelijkende empirische studie van de arbeidsverhoudingen in vijftien Westeuropese landen over een periode van 120 jaar (1870-1990). Crouch maakt gebruik van zogenaamde 'snapshots': ongeveer om de vijftien jaar bekijkt de schrijver de institutionele ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen, de organisaties van werknemers en werkgevers, de arbeidsconflicten en de economische en politieke ontwikkeling. Dit alles is per periode overzichtelijk ondergebracht in tabellen. Crouch verwondert zich over de verschillen tussen landen. Met name legt hij de nadruk op de grenzen tussen politiek en maatschappij. Vooral in Noord- en Noordwest-Europa is een intensieve samenwerking tot stand gekomen tussen staat en sociale partners op het terrein van vorming en uitvoering van het sociaal-economisch beleid. In andere landen, Engeland en Frankrijk voorop, is deze samenwerking nauwelijks aanwezig. Crouch stelt zich de vraag hoe de verschillen in West-Europa te verklaren zijn en zoekt zijn oplossingen in logica en historische factoren. Deze combinatie geeft het boek een zekere diepgang. Hij begint zijn analyse met een rationele keuze benadering. Deze beschrijft een evolutie van de arbeidsverhoudingen van een fase van 'contestation', gekenmerkt door weinig contacten en conflictueuze relaties tussen de sociale partners onderling, via meer omvangrijke pluralistische relaties naar een fase van 'bargained corporatism' op het niveau van de staat. Noodzakelijke voorwaarde voor een overgang van de ene naar de andere fase is een grotere macht voor werknemersorganisaties op hogere besluitvormingsniveaus. Bargained corporatism heeft als voordeel ten opzichte van de andere beleidsmodellen dat onderlinge relaties tussen sociale partners en de overheid de vorm aannemen van positieve sum games. Zijn empirische studie onderschrijft deze evolutionaire drang, maar laat toch een aantal belangrijke vragen liggen. Waarom blijven bijvoorbeeld sommige stelsels, zoals Frankrijk, steken in de 'contestation' fase, terwijl anderen wel de gecentraliseerde werknemersorganisaties voortbrengen die de voorwaarde voor het ontstaan van bargained corporatism vormen?

In de drie slothoofdstukken draagt hij historische verklaringen aan voor deze verschillen, waarbij hij teruggaat tot in de middeleeuwen. De rol van de katholieke kerk en moderniseringsbewegingen, de rol van belangengroepen bij staatsvormingsprocessen en de relatie tussen tijdstip van industrialisering en afschaffing van gildenstructuren speelden allen een rol als voorwaarden voor de ontwikkeling van stelsels van arbeidsverhoudingen. Ze bepaalden de mogelijkheden van werknemersorganisaties zich centraal te organiseren en deel te nemen aan de beleidsvorming en -uitvoering. De opkomst van werknemersorganisaties in de twintigste eeuw zorgde voor een grote verandering, maar leidde niet tot een verandering in de ontstane structuren. Werknemersorganisaties werden in de bestaande structuren opgenomen, die betrekkelijk constant bleven. Het systeem van relaties tussen staat en sociaal-economische groepen in de samenleving ontwikkelde zich vaak al vóór de periode van het zogenaamde georganiseerde kapitalisme (\pm 1900), waarin het systeem van arbeidsverhoudingen tot stand kwam.

De conclusies van Crouch zijn nogal deterministisch van aard. Nederland zal in de visie van Crouch moeten leren leven met zijn overlegeconomie. Zijn boek bevat een veelheid aan argumenten en empirisch materiaal om de lezer hiervan te overtuigen. Toch is er reden tot enige twijfel. De overlegeconomie loopt op zijn achterste benen. Klinkende resultaten blijven uit. Zet hiertegen de roep om het primaat van de politiek, onder andere verwoord in het rapport Raad op Maat van de parlementaire commissie De Jong, en de vraag kan worden gesteld of we toch niet aan de vooravond van een verschuiving naar een meer pluralistisch stelsel van arbeidsverhoudingen staan.

Wim van der Voort, Universiteit Utrecht

Maurits J.G.M. van Wagenberg, 'Gericht CAD-ondersteund ontwerpen en organiseren'. Proefschrift Katholieke Universiteit Nijmegen, 1992, uitgave in eigen beheer

M. van Wagenberg studeerde rechten en bedrijfskunde en is werkzaam bij een adviesbureau op het gebied van CAD/CAM en organisatie. In dit proefschrift, op het vakgebied van de sociale

wetenschappen, wordt verslag gedaan van onderzoek op het snijvlak van de organisatie- en de ontwerptheorie. Het is gebaseerd op het idee dat er een verband bestaat tussen de specifieke doelstellingen van werktuigbouwkundige ontwerpprocessen en de organisatie ervan. Het gaat daarbij om de mate waarin het proces wordt gekenmerkt door specifieke vormen van *iteratie* en *decompositie*.

De onderscheiden doelstellingen zijn:

- 1 besparing van ontwerpkosten,
- 2 verkorting van doorlooptijd,
- 3 verbetering van kwaliteit,
- 4 verhoging van innovatie.

Het begrip *iteratie* heeft betrekking op het herhalen van bepaalde activiteiten, bijvoorbeeld als leerproces of in het kader van informatieoverdracht. De indeling in soorten verwijst naar de reden van de herhaling:

- 1 repeterend,
- 2 fouterstellend,
- 3 verbeterend,
- 4 mutueel (gerelateerd aan het parallel uitvoeren van activiteiten).

Het begrip *decompositie* heeft betrekking op de arbeidsverdeling bij het ontwerpproces. De indeling in soorten leunt sterk op de bekende interdependentie-typologie van Thompson:

- 1 parallel,
- 2 opeenvolgend,
- 3 partieel overlappend,
- 4 mutueel (bijvoorbeeld met werkgroepen).

Het gebruik van *computer aided design* (CAD) wordt een intermediaire ('katalyserende' of 'faciliterende') rol toebedacht.

Het theoretische deel resulteert in een hypotheschema waarin een positieve of negatieve samenhang tussen de vier doelstellingen en elk van de soorten iteratie en decompositie wordt verwacht. De te verwachten rol van CAD blijft daarbij in het vage.

Het empirisch onderzoek is uitgevoerd in twee groepen bedrijven. De eerste omvat zes ingenieursbureaus die voornamelijk werkzaam zijn voor de petrochemische industrie. De tweede omvat negen productiebedrijven (machinefabrieken) met voornamelijk serieproductie. Hiervan zijn de ontwerpafdelingen onderzocht.

Per bedrijf is het belang van elk van de vier doelstellingen als een getal uitgedrukt. Over de gevolgde procedure wordt geen informatie verstrekt, zodat onduidelijk is of het om het relatie-

ve belang van de doelstellingen ten opzichte van elkaar gaat of om iets anders. Bij de productie-bedrijven duiken twee nieuwe doelstellingen op, die wel meedoen bij het toekennen van de scores, maar bij de rest van het onderzoek weer buiten beschouwing blijven.

Vervolgens is een overzicht gemaakt van de ontwerpactiviteiten die bij de bedrijven voorkomen. Gemiddeld gaat het om een kleine 200 activiteiten per bedrijf, met uitschieters van 320 en zelfs 437. Over het hoe en wat blijft de lezer in het ongewisse.

Een cruciaal deel van het onderzoek wordt gevormd door een enquête onder 162 medewerkers, qua functies representatief voor de bedrijven. De weergave van de gang van zaken rond deze enquête berust noodzakelijker wijze hier en daar op eigen interpretatie van de recensent, want ook hierover wordt nauwelijks enige toelichting gegeven. Kennelijk omvatte deze enquête een aparte vragenlijst voor elke afzonderlijke activiteit.

Operationalisering van de in het theoretisch deel behandelde begrippen, met name de verschillende soorten van iteratie en decompositie ontbreken echter.

Het begrip decompositie is gereduceerd tot *de mate van decompositie* en wordt gemeten met de vraag 'voert u de taak uit?' (ja/nee). Dit resulteert in een gemiddeld aantal activiteiten uitgevoerd door de respondenten per bedrijf, wat varieert van 2,7 tot 14,0. De mate van decompositie is groter naar mate de medewerkers minder verschillende activiteiten uitvoeren.

Ook het begrip iteratie is gereduceerd tot *de mate van iteratie* en wordt gemeten met de vraag 'geschiedt dit iteratief?' (ja/nee). Deze vraagstelling, die waarschijnlijk zonder enige toelichting aan de respondenten is voorgelegd, is zo vaag dat men weinig illusie moet hebben over de betrouwbaarheid van de antwoorden. De mate van iteratie is per bedrijf vastgesteld als het gemiddelde aantal keren 'ja' op deze vraag per respondent.

Een derde vraag, 'hebt u daarbij indirect contact?' (ja/nee), wordt beschouwd als een indicatie van zowel *mutuele iteratie* als *partiële en mutuele decompositie*. Het is echter niet duidelijk of het gaat om de vraag of anderen indirect zijn betrokken bij de uitvoering van activiteiten door de respondenten, of om de vraag of de respondenten indirect zijn betrokken bij activi-

teiten van anderen. De respondenten wisten dat bij het invullen van de enquête waarschijnlijk ook niet. Ook als de bedoeling wel duidelijk was geweest, zegt indirect contact nog niet zo veel over het soort iteratie of decompositie. De gemiddelden per bedrijf varieerden overigens van 1,5 tot 14,0.

De conclusies zijn gebaseerd op enkelvoudige correlaties van de scores per bedrijf voor het belang van de vier doelstellingen en de gemiddelde scores van de antwoorden op de drie boven genoemde vragen. Globaal kan worden gezegd, dat de doelstelling besparing van ontwerp-kosten positief samenhangt met decompositie en negatief met iteratie, terwijl de doelstelling verbetering van kwaliteit positief samenhangt met iteratie en negatief met decompositie. De doelstelling verkorting van doorlooptijd vertoont 'een meer complexe samenhang' en de doelstelling verbetering van innovatie geen samenhang van betekenis. Over de hele linie is het beeld bij de ingenieursbureaus duidelijker dan bij de productiebedrijven.

De vragenlijst per activiteit bevatte ook een reeks 'ja/nee-items' over het gebruik van verschillende soorten CAD- en andere computer-applicaties. De analyse van de resultaten is echter moeilijk te volgen. De scores zijn gecorreleerd met de scores voor de vier doelstellingen. De rest is onduidelijk. Waarschijnlijk (het interpreteren van de recensent gaat haast over in raden) is nagegaan of deze correlatie in dezelfde richting gaan als die van het verband tussen doelstellingen en de mate van iteratie c.q. decompositie. De enige aanwijzing zit in formuleringen als 'verstoring' of 'versterking' van deze samenhangen door CAD-gebruik.

Hoewel de invloed van CAD-gebruik centraal staat in het onderzoek en de titel van het boek er ook naar verwijst, worden op dit punt geen duidelijke conclusies getrokken. Globaal gesproken blijkt dat het gebruik van CAD een positieve invloed heeft op de gewenste vorm van iteratie en decompositie.

De algemene analyse van de onderzoeksresultaten wordt aangevuld met meer gedetailleerde analyses, waarop korthedshalve niet nader wordt ingegaan.

Overigens is het voistrekt onduidelijk waarom zo consequent is gekozen voor een analyse op het niveau van de afzonderlijke bedrijven (dit wordt niet met zoveel woorden vermeld, maar

de lezer kan het wel constateren). Gezien de probleemstelling lag het toch voor de hand om een analyse van afzonderlijke ontwerpprocessen uit te voeren, te meer daar duidelijk wordt aangegeven dat de bedrijven niet met elk proces dezelfde doelstellingen voor ogen hebben. Dan hadden ook de afzonderlijke soorten iteratie en decompositie kunnen worden gemeten. De indruk ontstaat dat het theoretisch deel, waarin zeker relevante hypothesen zijn gegeneerd, pas vorm heeft gekregen nadat het veldwerk (1987-1990) was afgerond.

Als proefschrift is het duidelijk beneden de maat. Het had in deze vorm niet goedgekeurd mogen worden. Misschien ontbrak de mogelijkheid om aanvullend veldonderzoek uit te voeren. In ieder geval hadden de verschillende stappen in het nu gerapporteerde onderzoek veel duidelijker beschreven, de conclusies beter onderbouwd en een methodologische verantwoording kunnen worden toegevoegd.

*Dr. G. Schrama,
Centrum voor Schone Technologie en
Milieubeleid, Universiteit Twente*

Brigitte Heming 'Kwaliteit van arbeid, geautomatiseerd... Een studie naar kwaliteit van arbeid en de relatie tussen automatisering, arbeid en organisatie'. Proefschrift, TU-Delft, 1992, ISBN 90 9005502 9, f 39,--

Brigitte Heming heeft een lezenswaardig en helder opgebouwd proefschrift geschreven over een actueel onderwerp. Doel van de studie is de Delftse Meetdoos voor Kwaliteit van Arbeid (verder DMK) verder te ontwikkelen en empirisch toe te passen. Dit proefschrift bestaat uit twee delen: de theorie en empirie van kwaliteit van arbeid (verder KvdA) en een secundaire analyse van een aantal case-studies naar automatisering en kwaliteit van arbeid. De centrale vraag in deel 1 is 'Wat is KvdA?'. KvdA wordt in deze studie gedefinieerd als 'een waarderend oordeel over de mate waarin arbeidssituaties bevorderlijk dan wel belemmerend zijn voor het ontstaan van bepaalde gevolgen voor hen, die in die situaties werkzaam zijn'. Eerst wordt een overzicht gegeven van de hoofdstromingen in de theorievorming over KvdA. Hoewel Heming schrijft dat ze dat doet om haar keuze voor een

benadering te bepalen, geeft ze vervolgens aan dat de meeste data al met behulp van de DMK waren verzameld. De keuze voor de DMK stond dus al vast. De DMK heeft twee componenten: een descriptieve en een evaluatieve. De descriptieve component heeft als uitgangspunt een generiek model van KvdA, de algemene basisgedachte achter de DMK. Dit is een theoretisch beschrijvend model van 'gevolgen van het werk voor de werkende' (zoals arbeidstevredenheid, verzuim en werkbelasting) vanuit de interactie tussen arbeidssituatie-, persoons- en gedragskenmerken. De descriptieve component gebruikt de theorie om de KvdA te beschrijven en is vooral een conceptueel ordeningsmodel. Het richt zich niet op het verklaren van oorzaken, maar geeft mogelijke gevolgen voor werknemers aan. Een definitie van 'kwaliteit' ontbreekt overigens.

Wij denken dat het proefschrift van Heming vooral betekenis heeft voor geïnteresseerden in organisatie-interventie. Daarvoor is de evaluatieve component van belang waarbij de vraag luidt: 'Hoe worden indrukken over het werk tot een samenvattend oordeel over KvdA verwerkt?'. In de evaluatieve stap wordt bekeken welke variabelen binnen de DMK een belangrijke rol spelen bij de beoordeling van de KvdA door derden. Deze derden brengen 20 kwantitatieve beschrijvingen van arbeidssituaties voorgelegd over kenmerken van de organisatie, de personen en de gevolgen voor werkenden. De arbeidssituaties zijn gebaseerd op de case-studies waarvan er 10 in Deel 2 worden behandeld. De beoordelaars zijn geselecteerd onder A&O-psychologen, veiligheidsdeskundigen, vakbondsmedewerkers en bedrijfsartsen. Zij hebben de 20 arbeidssituaties beoordeeld door er een rapportcijfer voor te geven. Omdat deze groepen in hun oordeel over KvdA nauwelijks variëren, wordt hun gemiddelde oordeel als maatgevend beschouwd voor KvdA. Als deze groep dus heterogeen zou zijn geweest, zouden mogelijk sterk uiteenlopende oordelen een probleem voor de onderzoekster zijn geweest.

Uit de oordelen van beoordelaars wordt vervolgens een 'maat' voor de KvdA berekend, die ook wordt gebruikt in het tweede deel over de relatie tussen de organisatie, het automatiseringsproces en KvdA. Uit de gemiddelde oordelen per arbeidssituatie door de deskundigen en 26 variabelen over de arbeidssituatie zijn er 10 geselecteerd (via een stapsgewijze multi-pele re-

gressie) die het sterkst samenhangen met het gemiddelde oordeel over Kvda, waaronder arbeidstevredenheid en verzuim. Hiermee is opnieuw een regressie gedraaid waaruit blijkt dat arbeidstevredenheid en verzuim door de beoordelaars als belangrijkste voorspellers van het oordeel over Kvda zijn te beschouwen. Er blijkt een zeer hoge correlatie tussen Kvda, arbeidstevredenheid en verzuim te zijn, hetgeen leidt tot een verdacht hoge verklaarde variantie van maar liefst 94%. De correlatie tussen arbeidstevredenheid en verzuim wordt niet vermeld. Als deze zeer hoog is, zouden we kunnen concluderen dat verzuim, met een lagere beta-waarde, eigenlijk niets relevant meer toevoegt aan de totale verklaarde variantie en dat deze eigenlijk mag worden weggelaten. Indien deze conclusie rechtvaardig is, is Kvda eigenlijk het zelfde als arbeidstevredenheid. Naar onze mening kun je concluderen dat in de DMK Kvda blijkt te zijn gereduceerd tot een 'gevolgen-model' in termen van arbeidstevredenheid. Over het subjectieve begrip arbeidstevredenheid concludeerden Berting en De Sitter al tegen het eind van de jaren zestig dat daarmee vooral gemeten wordt in hoeverre mensen zich al dan niet aanpassen aan organisatiekenmerken, hetgeen in ca. 75% van de gevallen altijd het geval is, en derhalve meer zegt over arbeidservaringen van werknemers dan over Kvda.

Bij de bruikbaarheid bij interventies plaatsen wij enkele kritische kanttekeningen. Ten eerste staat het evaluatieve model betrekkelijk los van het descriptieve (generieke) model. Het bevat mogelijk steeds andere variabelen uit het generieke model, waardoor de theoretische basis telkens smaller kan worden. Ten tweede zet deze aanpak de onderzoeker, behalve als procesbegeleider, buiten spel. De beoordeling van Kvda wordt immers overgelaten aan anderen. Omdat deze oordelen gebaseerd kunnen zijn op telkens wisselende criteria leidt dat vervolgens tot grote problemen als je wilt interveniëren in de arbeidssituatie om bij te sturen, want je weet niet goed waar en hoe je moet ingrijpen. Je kunt als onderzoeker nooit zeggen welke factoren in algemene zin bepalend zijn voor de Kvda. Dus als meetinstrument voor organisatiediagnose is het wetenschappelijk niet betrouwbaar. Als meetinstrument voor Kvda is het niet valide: het meet de aanpasbaarheid (arbeidstevredenheid) van werknemers.

In Deel 2 worden tien case-studies over automatiseringsprojecten opnieuw geanalyseerd. De studies waren tussen 1983 en 1988 verricht door de sectie A&O-psychologie van de TU Delft. De studies hebben plaatsgevonden in bedrijven waar projecten voor administratieve automatisering plaatsvonden en richtten zich onder meer op de organisatie, het automatiseringsproces en de gevolgen daarvan voor Kvda. De cases worden beknopt gepresenteerd en de vergelijkingen in een overzichtelijk schema weergegeven. Een belangrijke conclusie is dat de invloed van de automatisering op de arbeidssituatie niet zo groot en nogal divers is geweest, maar dat in z'n algemeenheid dominante kenmerken van organisaties versterkt lijken te worden (zoals centralisatie van besluitvorming en de gebondenheid aan regels en procedures).

Hoewel secundaire analyses uitermate zinvol kunnen zijn, doet zich altijd het probleem voor dat er met het bestaande materiaal geen nieuwe vragen beantwoord kunnen worden. Tegen dit probleem loopt ook Heming aan. Zo zijn de cases niet op alle punten vergelijkbaar en zijn in het ene bedrijf andere aspecten van Kvda gemeten dan in het andere. Ook is in de ene case de situatie voor en na en in het andere alleen na de automatisering gemeten. Dit heeft als gevolg dat de veronderstelde causale relatie tussen automatisering en Kvda niet goed wordt uitgewerkt, waarbij met name de automatisering als onafhankelijke variabele nauwelijks wordt gedifferentieerd, althans wat betreft de projectinhoud. Uiteraard zou zo'n model niet getoetst kunnen worden met de tien case-studies, maar een aanzet had volgens ons wel gegeven kunnen worden. Dan was duidelijk geworden waarom juist automatiseringsprojecten, en niet fusies, reorganisaties, inkrimpingen of andere organisatieveranderingen waren gekozen in het empirische onderzoek.

Samenvattend stellen we dat de DMK naar ons oordeel geschikt (maar niet probleemloos) is als methode voor organisatiekundige interventies (actie-onderzoek) dan voor theoretisch-gestuurd empirisch-verklarend wetenschappelijk onderzoek naar Kvda en automatiseringsprocessen. Ten slotte lijkt bij toepassing van de DMK dan wel van wezenlijk belang dat men meer aandacht moet besteden aan organisatiekenmerken. Deze krijgen in ander hedendaags onderzoek naar arbeid en technologie juist terecht zeer

veel aandacht. Het is de grote verdienste van Heming dat de ideeën over de DMK, haar organisatie-ontwikkelingsmogelijkheden en haar empirische onderzoekspotentie duidelijk en helder worden uiteengezet en geanalyseerd.

*Peter Oeij, IVA Tilburg,
sectie Arbeidsvraagstukken
Kea Tijdens, Universiteit van Amsterdam*

Peter Elfferich, Organisatievormen van research en development als managementvraagstuk, Delft: Eburon, 1992, 204 blz., ISBN 90-5166-273-4, f 45,-

Sinds de jaren zeventig werken bedrijven en instellingen steeds meer samen op het gebied van R&D. In deze studie, waarop de auteur aan de EUR is gepromoveerd, wordt een formeel model ontwikkeld en uitgetest betreffende de beheersstructuur die bedrijven voor R&D-projecten zullen kiezen. Wanneer R&D noodzakelijk is voor de ontwikkeling van eigen nieuwe producten, dan staat een bedrijf voor de keuze deze R&D in eigen beheer te verrichten, samen met anderen te ondernemen of op te kopen van anderen. Gaat het om exploitatie van R&D, dan kan een bedrijf verdere R&D zelf financieren, samen met anderen verrichten of volledig door een ander laten financieren die dan de uiteindelijke rechten verwerft.

De eerste hoofdstukken geven een kort overzicht van vigerende theoretische invalshoeken, zoals de transactiekosten- en agencytheorie. Daarna passeert een reeks empirische studies de revue, zoals die van Harrigan, Hagedoorn en Teece. Op basis hiervan formuleert de auteur een eigen theoretisch model. Kernvariabele is de mate van internalisatie van R&D: dat gedeelte van het totale aantal benodigde R&D-mensjaren voor een bepaald project, dat het bedrijf zelf voor zijn rekening neemt. De internalisatie is bij R&D in eigen beheer 100%, bij R&D-samenwerking tussen 100% en 0%, bij R&D-(ver)koop 0%. De totale kosten van een project bestaan uit produktiekosten en coördinatiekosten. Wanneer als uitgangspunt wordt genomen dat een onderneming deze kosten wil minimaliseren, dan volgt hieruit een formule voor de te kiezen internalisatie. Deze internalisatie blijkt toe te nemen, naarmate a) de R&D-capaciteit

die de onderneming er op het betreffende toepassingsgebied op na houdt, groter is, b) de ontwikkelingstermijn van het beoogde project (tijd benodigd tot introductie op de markt) groter is, en c) het aantal overige ondernemingen of instellingen dat ook R&D op dit gebied verricht (de 'R&D-concurrentie') kleiner is.

Deze drie hypothesen worden vervolgens aan de hand van twee databestanden getoetst. Ten eerste een door de Rabobank ter beschikking gestelde steekproef van 158 projecten van 9 Amerikaanse moderne biotechnologiebedrijven, die hun kennis willen exploiteren. De keuze waar deze bedrijven steeds voor staan is: zelf doen, samenwerken of volledig laten financieren. De empirische gegevens bevestigen hypothesen b) en c), terwijl hypothese a) nauwelijks ondersteund wordt. Het tweede databestand bestaat uit 18 R&D-samenwerkingsverbanden van Nederlandse bedrijven, door de auteur zelf op basis van interviews en openbare bronnen bij elkaar verzameld. Het gaat hier niet om exploitatie van R&D, maar om het verwerven van R&D-resultaten ten behoeve van eigen nieuwe producten. Deze data hebben alleen betrekking op de keuze tussen samenwerken of inkopen. Ook in dit geval worden hypothesen b) en c) weer bevestigd, terwijl hypothese a) weer minder uit de verf komt.

Wat is mijn oordeel over deze studie? In het begin was ik nog enthousiast. Theorie en empirie op dit terrein worden overzichtelijk uiteengezet. Slechts op enkele punten ontging mij de portee. De analyse van de verhoudingen binnen organisaties hangt er wat los bij. Verder kan de plausibele veronderstelling dat bedrijven samenwerking met R&D-concurrenten schuwen wanneer hun aantal gering is, mijns inziens niet worden gebaseerd op transactie-specificiteit zoals de auteur doet. Bedrijven zijn in een dergelijke situatie dunkt me eenvoudig bang aan opportunisme ten prooi te vallen.

Daarna, bij de formulering van een eigen model, werden mijn bedenkingen groter. De drie hypothesen waar de studie om draait, zijn in feite alle uit de literatuur bekend. Het model is erop gericht deze theoretisch te onderbouwen. Deze poging heeft mij niet overtuigd. Cruciaal is de aanname dat de kostprijs van interne R&D kwadratisch toeneemt met het volume ervan: daarop is de formule voor de internalisatie gebaseerd.

Daarom had deze aanname wel wat beter beargumenteerd mogen worden. Verder lijkt het model uitsluitend toegesneden op de aankoop/verkoop van R&D voor geld, waarbij kennistransfer in één richting plaatsvindt. Het is mij een raadsel, hoe dit recht kan doen aan de samenwerkingsoptie, waarbij veelal wederzijds geen geld, maar R&D wordt uitgewisseld. Ook denk ik dat het realistischer is om niet de totale kosten van een project, maar van een pakket projecten in samenhang te bekijken. Verder gaat de auteur ervan uit dat een onderneming complete keuzevrijheid heeft: alle opties zijn voorhanden en kunnen worden afgewogen. In de praktijk is samenwerking met anderen echter vaak bittere noodzaak, om de simpele reden dat ontwikkeling in eigen beheer te lang gaat duren. Uit de literatuur komt nog een meer principieel bezwaar naar voren tegen kostenminimalisatie als besliscriterium. Samenwerkingsverbanden lijken vooral een middel om 'dynamische flexibiliteit' te verwerven: men zoekt aansluiting bij toekomstige technologische ontwikkelingen. Dergelijke overwegingen kunnen in een kostenmodel niet tot hun recht komen.

Bij de toetsing van het model werd het boek weer interessanter. Het verzamelen van de benodigde data moet een zware klus zijn geweest. Met name de recente case studies van het tweede data-bestand leveren interessant materiaal op. Bij de feitelijke toetsing wordt echter af en toe wat gesmokkeld, zo lijkt het. De ontwikkelingstermijn van een project wordt in het theoretische model zo mooi onderscheiden in twee schattingen: hoe lang het zou duren in eigen beheer, respectievelijk steunend op anderen. Dit onderscheid verdwijnt geruisloos in het empirische gedeelte. Verder wordt het aantal concurrerende bedrijven op R&D-gebied meestal vervangen door het aantal concurrerende bedrijven op de betreffende produktmarkt. Dat is wel iets anders. In de biotechnologie bijvoorbeeld is het eerste aantal waarschijnlijk hoger dan het tweede. Bij de uiteindelijke toetsing zou ik naast de chi-kwadraat toetsen ook partiële correlaties hebben willen zien om mogelijke overbodige correlaties te elimineren. Tenslotte nog een paar opmerkingen over vorm en stijl van de studie. Het wemelt van herhalingen, jargon en overbodige referenties. Verder heb ik mij eraan gestoord, dat hoofd- en bijzinnen regelmatig worden opgeknipt tot aparte zin-

nen. En deze studie is kennelijk ook nog in grote haast afgerond: ik struikelde steeds weer over spelfouten, ontbrekende voorzetsels, weggelaten komma's, verkeerde jaartallen en verwisselde noot-teksten. Lezing van deze studie is dus geen onverdeeld genoegen.

Paul de Laat, Wetenschap & Samenleving, RUG

Korte boekenberichten/binnengekomen boeken

J.A. van den Berg, A.W.F. Corpeleijn, J.W.M. Dorenbos, S. van den Elshout, S.H.W.C. Looen en R. Schreijnders, Werken en leren in Nederland 1993. Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen, 1993, ISBN 9035714776, 128 blz., f 25,-

Met het overzicht 'Werken en leren in Nederland' heeft het CBS een nieuwe weg ingeslagen. Op on-CBS-achtige wijze worden dertien onderwerpen op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt behandeld. De belangrijkste cijfers worden gegeven en in korte stukken tekst zijn de belangrijkste conclusies verwoord. Voor mensen die tot dan toe weinig met CBS-statistieken hebben gewerkt is dit boek een zeer toegankelijke en overzichtelijke introductie. De onderwerpen zijn actueel en goed gekozen: schoolverlaters, werklozen, werkende vrouwen met thuiswonende kinderen, verhuizen voor een nieuwe baan en dergelijke. Bovendien worden de gebruikte begrippen gedefinieerd en wordt per onderwerp verwezen naar CBS-statistieken waar meer informatie over het onderwerp te verkrijgen is. Als dit boek de trend zet voor een nieuw soort CBS-publikaties dan kan het CBS vermoedelijk een nieuwe markt met lezers aanboren. Hopelijk impliceert deze trend niet dat op termijn de gedegen, saaie CBS-statistieken zullen verdwijnen. Dan zal het CBS de bestaande markt op haar weg vinden.

Kea Tijdens en Saskia Leon (red.), Kinderopvang in Nederland. Organisatie en financiering. Uitg. Jan van Arkel, Utrecht, 1993, ISBN 90-6224-265-0, 96 blz., ca. f 25,-

Dit boek geeft een overzicht van ontwikkelingen en discussies over organisatie en financiering van de kinderopvang in Nederland. Eerst wordt de geschiedenis in de laatste decennia beschreven, vervolgens wordt aandacht besteed aan het

recente overheidsbeleid, aan de relatie tussen kinderopvang en de arbeidsparticipatie van vrouwen, aan standpunten en ervaringen van de vakbeweging met kinderopvang, aan de ontwikkeling rond gastouderprojecten en aan de situatie in enkele landen die al langer een goed stelsel van kinderopvang hebben.

W.H.A. Schaftrat en A.J.H.M. Stierhout, Mens en werk. Een kijk op personeelsbeleid, Bohn Stafleu Van Loghum, Houten/Zaventem, 1993, ISBN 90 313 1378 5, 440 blz.

Dit boek biedt een theoretische en praktische inleiding in het brede vakgebied van de personeelsfunctionaris. In het eerste deel worden de ontwikkelingsfasen die zich binnen het vakgebied hebben voorgedaan besproken. Deze fasen worden becommentarieerd tegen de achtergrond van veranderingen in de relatie tussen mens, arbeid, organisatie en maatschappij. Bedoeling is geïnteresseerden te inspireren om te blijven zoeken naar een antwoord op de vraag: Hoe kan een optimale afstemming worden gerealiseerd tussen de organisatie en de doelen en mogelijkheden van alle in- en externe belanghebbenden? In het tweede deel bespreken de auteurs de diverse aandachtsgebieden van de personeelsfunctie, zowel in hun onderlinge samenhang als in hun gerichtheid op de verwezenlijking van interne en externe organisatie-doelstellingen. Daarbij gaat onder meer aandacht uit naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsverhoudingen, het in-, door- en uitstroombeleid en de personeelsinformatievoorziening.

A.P. Buunk en J. Gerrichhauzen (red.), Stress en werk, Wolters-Noordhoff/Open universiteit, Groningen/Heerlen, 1993, ISBN 90 01 18123 6, 163 blz., f 39,-

Stress in het werk lijkt eerder toe dan af te nemen, ondanks pogingen om de kwaliteit van de arbeid te verbeteren. De voornaamste oorzaken zijn de toenemende werkdruk, het hoge werktempo, onder- en overbelasting. Stress en stressbeheersing blijven een hoogst actueel onderwerp. Het boek biedt theoretische analyses, maar geeft ook handreikingen voor de praktijk: waardoor ontstaat stress, wat zijn de symptomen, welke preventie en bestrijding is mogelijk, welke groepen zijn kwetsbaar voor stress?

S. Dijkstra, H. Doorewaard, R. de Goede, Sociale Technology Assessment. Medezeggenschap bij automatisering, Woodbrokers Bentveld, Nijmegen, 1991, ISBN 90 73332 02 8, 143 blz., f 39,50

Travers, instituut voor training, vorming en advies (voorheen Woodbrokers Bentveld) heeft in samenwerking met de Universiteit van Nijmegen een set van instrumenten, onder de naam Sociale Technology Assessment (STA) ontwikkeld. De STA-methode heeft tot doel om medezeggenschapsorganen behulpzaam te zijn bij het analyseren en beïnvloeden van automatiseringsprojecten. Dit boek vormt een introductie op de thematiek van automatisering en op het gebruik van de handleiding 'STA: medezeggenschapsmethode bij automatisering'. Met deze methode wordt aan de hand van een zestal checklisten informatie verzameld over de automatiseringsplannen, over de organisatie en de werkstromen, over de functies en over het personeelsbestand. Het automatiseringsproject wordt beoordeeld in termen van de kwaliteit van de arbeid en de werkgelegenheid. Op basis hiervan wordt een actieprogramma opgesteld en wordt uitgewerkt op welke wijze de ondernemingsraad invloed kan uitoefenen op het verloop en de uitkomsten van het automatiseringsproject.

Sociaal en Cultureel Planbureau, Rapportage minderheden 1993, VUGA, Den Haag, 1993, ISBN 90 5250 603 5, 298 blz., f 30,-

De SCP Rapportage minderheden 1993 is de eerste van een reeks tweejaarlijkse rapportages over de situatie en de positie van de minderheden in de Nederlandse samenleving en over de resultaten van het minderhedenbeleid. Het CBS streeft met deze rapportage vervaardigd in opdracht van de minister van Binnenlandse Zaken, een samenvattend overzicht na. De rapportage 1993 schetst de positie van de grootste groepen minderheden in de Nederlandse samenleving en het minderhedenbeleid op de maatschappelijke terreinen arbeid, onderwijs en huisvesting. Hoewel de positie van minderheden nog verre van florissant is, zijn de ontwikkelingen de afgelopen jaren niet allemaal negatief geweest. Het aantal leden van etnische minderheden dat zich een positie op de arbeidsmarkt heeft verworven is toegenomen, de werkloosheid is iets gedaald. Ook in het onderwijs hebben

leerlingen uit etnische minderheden vorderingen gemaakt en de kwaliteit van de huisvesting van minderheden is verbeterd. Deze gunstige ontwikkelingen worden echter gemaskeerd door de voortdurende omvangrijke immigratie. Ten aanzien van het minderhedenbeleid concludeert de rapportage dat dit beleid helder is in zijn motivering en zijn voornaamste doelstelling, maar in de aanwending van zijn middelen is deze helderheid niet steeds terug te vinden.

T. Jansen, Met lof. Werknemers en integrale kwaliteitszorg, FNV, Amsterdam, 1993, ISBN 90 5422 010 4, 96 blz., f 24,-

Onder werknemers en binnen de vakbeweging bestaat soms de nodige reserve tegen produkt-kwaliteitsprogramma's in bedrijven. Te vaak

blijft het bij een fraai ogende buitenkant, waarachter de falende organisatie van het werk gewoon intact blijft. Niet zelden heeft de kwaliteit van de arbeid te lijden onder de kwaliteits-aanpak: stijgende werkdruk en verschromelende functies. Het leveren van kwaliteitsprodukten en -diensten vereist echter de inzet en motivatie van het personeel. De auteur pleit daarom voor het tot stand brengen van een 'kwaliteitscoalitie'. Het draagvlak voor kwaliteitszorg-programma's neemt toe als ze gelijk opgaan met de verbetering van de kwaliteit van de arbeid en het milieu. Het draagvlak voor kwaliteitsontwikkeling ligt voor een belangrijk deel in de manier waarop werknemers en hun vertegenwoordigers erbij betrokken zijn.