
Boekbesprekingen

Laura Den Dulk (2001), *Work-Family arrangements in organisations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, Dissertatie Erasmus Universiteit Rotterdam, ISBN 90 5170 542 5, 225 blz.

In dit proefschrift staan arbeid-zorgarrangementen in arbeidsorganisaties uit vier verschillende landen centraal. Het proefschrift speelt in op het actuele thema 'arbeid en zorg' en is met zijn aandacht voor organisaties in verschillende verzorgingsstaten een welkome aanvulling op eerder onderzoek. Deze vernieuwende aanpak verschaft inzicht over de wisselwerking tussen arbeidsorganisaties en de institutionele context. Het boek biedt de lezer een gedegen empirisch onderzoek, dat veel aanknopingspunten biedt voor arbeid-zorgbeleid.

Er worden drie onderzoeksvragen beantwoord:

- 1 Welke vormen van arbeid-zorgarrangementen zijn geïmplementeerd in arbeidsorganisaties in de verschillende landen?
- 2 Welke organisatiekenmerken zijn van invloed op het totstandkomen van arbeid-zorgarrangementen in arbeidsorganisaties?
- 3 Is het zo dat landen die verschillende typen verzorgingsstaten representeren ook op het niveau van de arbeidsorganisatie systematische verschillen laten zien in de aanwezigheid en aard van arbeid-zorgarrangementen?

Op basis van Esping-Andersens typologie van verzorgingsstaat regimes heeft Den Dulk voor vier landen gekozen: Zweden (sociaal-democratisch), het Verenigd Koninkrijk (liberaal), Nederland en Italië (beide conservatief/corporatistisch). Kort samengevat streeft het sociaal-democratisch regime, waarvan Zweden een voor-

beeld is, naar gelijkheid van mannen en vrouwen, en de overheid levert een uitgebreid stelsel van arbeid-zorgarrangementen (verlofregelingen, publieke kinderopvang). De liberale verzorgingsstaat (Engeland) gaat uit van de zelfregulerende en vrije marktwerking, waardoor er nauwelijks wetgeving op het gebied van arbeid en zorg bestaat. Het conservatieve/corporatistische regime benadrukt de rol van het gezin en is terughoudend in het beleid ten aanzien van de combinatie van arbeid en zorg. Slechts recentelijk is er in zowel Nederland als Italië meer aandacht voor arbeid-zorgarrangementen.

In het theoretisch model worden inzichten uit twee theorieën gecombineerd: de institutionele en de rationele keuze theorie. Vanuit de institutionele theorie wordt verwacht dat organisaties zich aanpassen aan de institutionele druk van de omgeving om hun legitimiteit te vergroten. Door deze theorie te combineren met de rationele keuzetheorie wordt beredeneerd dat de keuze voor arbeid-zorgarrangementen afhangt van de kosten en baten van de arbeid-zorgvoorzieningen, die weer afhankelijk zijn van organisationele en institutionele condities. Hierbij is de onderliggende assumptie dat werkgevers deze arrangementen als 'extra' arbeidsvoorwaarde aanbieden.

Het onderzoek is uit twee fasen opgebouwd: een vooronderzoek (23 *examples of good practice* verspreid over de vier landen) en een telefonische enquête onder in totaal 375 dienstverlenende bedrijven, overheidsorganisaties en gezondheidsorganisaties met ten minste 100 werknemers (113 Nederlandse, 95 Italiaanse, 67 Britse en 100 Zweedse organisaties). Het vooronderzoek diende met name om bekend te raken met de nationale context en om te achterhalen hoe werkgevers het nationale beleid

aanvullen. In het kwantitatieve deel heeft Den Dulk veel aandacht besteed aan de lokale relevantie en cross-nationale vergelijkbaarheid van de vragenlijst, onder andere door bijeenkomsten met nationale experts. Bovendien zijn de telefonische enquêtes afgenomen door lokale interviewers. Deze aanpak resulteert in een mooie dataset, die het mogelijk maakt om organisaties uit de verschillende landen kwantitatief te vergelijken.

De arbeid-zorgarrangementen die organisaties kunnen aanbieden worden opgedeeld in vier typen: kinderopvang, verlofregelingen, flexibele arbeidspatronen en ondersteunende maatregelen. In het onderzoek is gekeken naar het aantal arrangementen in totaal en per type voorziening. De organisaties uit de vier landen verschillen in het aantal en soort arrangementen die zij bieden: Britse werkgevers bieden gemiddeld de meeste voorzieningen, terwijl Zweedse organisaties het kleinste aantal bieden. Nederlandse en Italiaanse organisaties bieden ongeveer een gelijk aantal arrangementen, maar Nederlandse organisaties richten zich met name op kinderopvang, terwijl Italiaanse werkgevers, evenals de Britse organisaties, met name verlofregelingen bieden. Zweedse organisaties bieden veelal flexibele arbeidspatronen aan. De voornaamste resultaten uit het onderzoek laten vooral zien dat er veel variatie is tussen organisaties in arbeid-zorgvoorzieningen, met name tussen Britse organisaties, en dat arbeid-zorgarrangementen in het algemeen vaker voorkomen in grote organisaties en in de publieke sector. Andere organisatiekenmerken doen er nauwelijks toe, zoals het aandeel werknemers in vruchtbare leeftijd, het aandeel tijdelijke werknemers, het percentage vakbondsleden en het aandeel vrouwen.

De verschillende typen verzorgingsstaten laten op het niveau van de arbeidsorganisatie systematische verschillen zien in de aanwezigheid en aard van arbeid-zorgarrangementen. In het sociaal-democratisch regime (Zweden) ontwikkelen organisaties geen regelingen die de omvangrijke publieke voorzieningen aanvullen, maar zij bieden veelal andere arrangementen aan zoals flexibele werktijden. In het liberale regime (Verenigd Koninkrijk) bepalen met name organisatiekenmerken het aantal arbeid-zorgarrangementen. Dit leidt ertoe dat er een ongelijke toegang is tot de voorzieningen. Om een gelijke toegang te creëren zijn er dus wel

degelijk publieke arbeid-zorgvoorzieningen noodzakelijk. Nederland en Italië, beide conservatief/corporatistisch, illustreren dat niet alleen de institutionele context maar ook de kosten en baten van belang zijn. Organisaties bieden ongeveer een gelijk aantal arrangementen aan, maar het 'dominante' type voorziening wordt vooral bepaald door de variërende kosten en baten. Het economische klimaat en de krapte op de arbeidsmarkt leiden ertoe dat Nederlandse organisaties zich met name richten op kinderopvang, en in Italië, waar het economisch minder goed gaat, richt zich met name op de verlofregelingen.

Het sterke punt van dit onderzoek is het mooie onderzoeksdesign; de auteur is er in geslaagd om kwantitatieve, cross-nationaal vergelijkbare data te verzamelen. Ook inhoudelijk biedt dit onderzoek een duidelijke vooruitgang op eerder onderzoek, door zowel de institutionele context, de kosten-batenafwegingen van organisaties, en de wisselwerking tussen beide te beschouwen. Het onderzoek toont aan dat er verschillen bestaan tussen organisaties uit de verschillende regimes, en dat de nationale context van arbeidsorganisaties niet alleen van belang is voor het aantal arrangementen, maar tevens de kosten en baten van de verschillende typen arrangementen beïnvloedt.

Er zijn echter ook enkele kritische opmerkingen te plaatsen bij het onderzoek. Eén van de assumpties in het theoretisch model is dat de belangen van de werknemers gelijk zijn aan die van de totale organisatie. De keuze voor deze assumptie is op zich begrijpelijk, met name omdat het theoretisch model anders erg gecompliceerd zou worden. Het is echter wel belangrijk om op te merken dat de belangenverschillen tussen de organisatie en de werknemers een aanzienlijke rol kunnen spelen bij de keuze voor arbeid-zorgvoorzieningen. De assumptie dat deze verschillen er niet zijn, zou met name problematisch zijn wanneer veel variatie in arbeid-zorgarrangementen kan worden verklaard door deze belangenverschillen (bijvoorbeeld: naarmate de verschillen in belangen kleiner zijn, des te meer arrangementen worden er aangeboden door de organisatie). Daarnaast wordt door de auteur de organisatie als één eenheid gezien: er zijn geen belangenverschillen tussen vestigingen of afdelingen. Echter, met name in grote organisaties kunnen afdelingen of vestigingen andere belangen hebben dan de organi-

satie. Ook kunnen de kenmerken van de werknemers, zoals percentage vrouwen of aandeel werknemers in de vruchtbare leeftijd, verschillen tussen vestigingen. Deze verschillen in belangen en het type werknemers tussen vestigingen of afdelingen kunnen met name van invloed zijn op allerlei informele voorzieningen, die vooral op afdelings- of vestigingsniveau aanwezig zullen zijn.

Een andere assumptie in het theoretisch model is dat arbeid-zorgarrangementen als een 'extra' arbeidsvoorwaarde worden aangeboden; werknemers hoeven er geen loon voor in te leveren. Wanneer de arbeidsmarkt krap is, lijkt deze assumptie zeer waarschijnlijk. Echter, met name in landen waar geen krapte op de arbeidsmarkt is, is het mogelijk dat er een *trade-off* is tussen loon en arbeidsvoorwaarden. Dit impliceert dat de kosten voor arbeid-zorgarrangementen niet terug te voeren zijn op de werkgever, maar op de werknemer. Het is aannemelijk dat onder bepaalde condities, zoals een ruime arbeidsmarkt, de kosten-batenafwegingen op het niveau van de marginale werknemer plaatsvinden. Vanuit deze redenering kunnen andere hypothesen worden afgeleid over de te verwachten verschillen tussen landen. Dit biedt mogelijk een extra aanknopingspunt voor toekomstig landenvergelijkend onderzoek.

Ten derde blijkt uit de analyses dat met name de omvang van de organisaties en de sector (publiek/privaat) van belang is voor het aantal arbeid-zorgarrangementen. De Britse steekproef van organisaties is nu juist op deze twee kenmerken niet representatief. Hierdoor is het waarschijnlijk dat het gemiddeld aantal voorzieningen in het Verenigd Koninkrijk is overschat, waardoor de conclusies over het liberale regime niet hard kunnen worden gemaakt.

De algemene conclusie na het lezen van dit proefschrift blijft dat er een mooi en gedegen onderzoek is verricht, dat niet alleen talloze aanknopingspunten biedt voor beleid, maar ook voor verder onderzoek. Zoals Den Dulk zelf aangeeft, zou onderzoek naar het gebruik van arbeid-zorgarrangementen in de verschillende landen een mooi vervolg bieden op deze studie.

Esther de Ruijter,
Capaciteitsgroep Sociologie / ICS
Universiteit Utrecht

Steven Dhondt (2000), Systemische Netwerken van Organisaties. Symbiotische Samenwerking in de Zeteltoelevering in de Auto-Industrie, Hoofddorp: TNO Arbeid, ISBN 90 6365 191 0, 338 blz.

Sinds de publicatie van de MIT-benchmarkstudie, 'The Machine that changed the World', in 1990 hebben autofabrikanten wereldwijd geprobeerd om het productiesucces van hun Japanse concurrenten te imiteren. Voor TNO-onderzoeker Dhondt was dat begin jaren negentig aanleiding "om na te gaan of de contouren van (het Japanse model) ook bij ons zijn te bespeuren", omdat, volgens Dhondt, de twee "klassieke Westerse modellen (van arbeidsverhoudingen) onder druk (staan) door de huidige ontwikkeling naar een netwerkeconomie". Om greep te krijgen op deze ontwikkelingen besloot Dhondt te onderzoeken welke netwerk-effecten zich op zaken als logistiek, kwaliteitscontrole, concurrentievermogen, arbeidsorganisatie binnen een specifieke, transnationale toeleveringsketen voordoen. Dhondt koos voor de keten van de zetelproductie omdat dit een van de eerste onderdelen was waarvan de productie volledig werd uitbestede en waarvan dus verwacht kon worden dat zij als model zou fungeren voor netwerkvorming in andere toeleveringsketens.

Uit literatuurstudies destilleerde Dhondt vervolgens een drietal netwerktheorieën wier concurrerende claims hij in een zeer gedetailleerd onderzoek aan empirische toetsing onderwierp. Dit zijn de *strategisch dualismetheorie*, de *systeemrationaliserings-theorie* en de *clan-theorie*. De eerste voorspelt een hoge mate van symmetrie en toenemende specialisatie om collectief kwaliteitsconcurrentie aan te kunnen. De tweede voorspelt juist een hoge mate van asymmetrie, oftewel sturing door de focale onderneming, en concurrentie op basis van kostenvoordelen. De derde voorspelt verlies van individuele autonomie en aanpassing aan collectief geformuleerde doelen en instrumenten.

Dhondts casus leert hem dat de strategisch dualismetheorie de meest adequate is, omdat er inderdaad sprake is van autonomie, van kwalitatieve specialisatie, en dus van een hoge mate van symmetrie tussen de ondernemingen. Contrair aan de verwachtingen van de strategisch dualismetheorie vertonen de leden

van het zeteltoeleveringsnetwerk echter een grote verscheidenheid aan productiemodellen en bindingsprincipes. Hieruit leidt Dhondt een zinvol amendement op de organisatiesociologie af door te wijzen op processen van *hybridisering*, die verklaard kunnen worden uit culturele factoren (managementcultuur), technologische factoren (de beschikbare technologie legt grenzen op aan de maakbaarheid van de arbeidsorganisatie) en sectorale factoren (ondernemingen imiteren vooral binnen de sector). Bovendien constateert Dhondt binnen deze netwerken een groeiend onderling vertrouwen dat gepaard gaat met een grotere sectorale specialisatie; toeleveranciers leggen zich in toenemende mate toe op het leveren binnen een sector, in dit geval de autosector.

De kracht van Dhondts dissertatie schuilt in een grondige kennis van de 'nuts' en 'bolts' van de auto-industrie en in een nietsontziende aandacht voor operationalisering en empirische toetsbaarheid. Dat blijkt vooral uit Dhondts aanpak van het klassieke afbakeningsprobleem bij netwerken. Zoals wel vaker het geval is in de sociale wetenschappen slaat de heuristische kracht van een multi-inzetbaar concept op een bepaald moment om in zwakte. Dat geldt voor concepten als 'structuur', 'proces', 'markt', 'hiërarchie', 'gemeenschap', 'cultuur' en 'macht', maar zeer zeker ook voor 'netwerk'. Dhondt schept bruikbare helderheid in conceptuele chaos door netwerken allereerst – Williamson volgend – af te zetten tegen juridische of eigendomsrechtelijke verticale, horizontale of diagonale integratie enerzijds en *competitive contracting* of marktruil anderzijds, en vervolgens – Hage en Alter volgend – nader af te bakenen door drie variabelen te combineren: het gaat om twee of meer samenwerkende ondernemingen, de samenwerking beslaat meer dimensies dan alleen de prijs, en het betreft samenwerking tussen bedrijven die actief zijn in verschillende sectoren. Op grond hiervan is Dhondt in staat *systemische netwerken* te definiëren als: "Symbiotische samenwerkingsverbanden tussen een relatief groot aantal organisaties die verschillende producten fabriceren. De samenwerking tussen de verschillende bedrijven is zeer hecht en omvat bijna alle domeinen van de bedrijfsvoering."

Komend uit de school van De Sitters sociotechniek, is deze uitbreiding van de on-

derzoeksfocus van het sociotechnische onderzoek een verademing. De centrale vraag van Dhondts dissertatie is namelijk: "Wat is het effect van netwerkvorming van organisaties op het concurrentievermogen van in de netwerken deelnemende bedrijven en op de arbeidssituatie in deze bedrijven?" Sociotechnische analyses zijn van oudsher sterk in het blootleggen van de effecten van de inrichting van de productiestructuur op de dimensies van flexibiliteit, beheersbaarheid en innovativiteit, uitmondend in een overtuigende analyse van de relatie tussen arbeidskwaliteit en concurrentievermogen (zoals Dhondt in eerder werk heeft gestaafd), maar zijn zwak als het gaat om het incorporeren van omgevingseffecten. De lezer krijgt niet zelden de indruk dat de interactie van de onderneming met de omgeving alleen bestaat uit orders, die vervolgens door marktfragmentatie een toenemende graad van complexiteit hebben gekregen (daarmee impliciet een vorm van *economisch determinisme* onderschrijvend). Hoewel het laatste werk van De Sitter met aandacht voor arbeidsverhoudingen en *accountancy rules* dat enigszins corrigeert. Desalniettemin vormt Dhondts dissertatie hierop een welkome uitbreiding en aanvulling.

Maar Dhondt doet ook iets niet. Op zoek naar netwerkeffecten concludeert Dhondt dat die er op het gebied van productontwikkeling, kwaliteitsbeleid, prijsbeleid en logistiek wel degelijk effecten waarneembaar zijn maar veel minder op het vlak van productiemodellen, arbeidsorganisatie en werknemersbinding. Dhondt constateert "grote verschillen tussen bedrijven", van tayloristische arbeidsdeling tot *stroomsgewijze productie*. Zoals gezegd herleidt Dhondt deze verschillen tot culturele, technologische en sectorale factoren. Mijns inziens is dat te gemakkelijk. Want wat ligt er meer voor de hand dan deze verschillen herleiden tot *institutionele effecten*. Bepalend voor de strategische keuzevrijheid van management, vakbonden en werknemers is niet alleen cultuur, technologie en sector, maar eveneens het heersende systeem van arbeidsverhoudingen, het *corporate governance*-model en de distributie van winst die dat impliceert, de wijze waarop kapitaal gemobiliseerd en gealloceerd wordt, het trainings- en opleidingsstelsel, de definitie van functies en daaraan gerelateerde salarisschalen enzovoort.

Volgens mij raakt dit aan de kern van Dhondts onderzoek. Hij legt zich a priori vast op het exploreren van *netwerkeffecten* en sluit hiermee de mogelijkheid af om reëel bestaande netwerken als effecten van verschillende institutionele condities te beschrijven en verklaren. Uiteraard zou dat een totaal andere vraagstelling hebben opgeleverd: niet welke effecten hebben netwerken op het concurrentievermogen en de arbeidskwaliteit en welke netwerktheorie levert de empirisch meest plausibele beschrijving op van reëel bestaande netwerken, maar: onder welke institutionele condities kiezen ondernemingen voor welke samenwerkingsvariant, of andersom: gegeven een grote variëteit aan samenwerkingsvormen – reikend van eigendomsrechtelijke integratie (verticaal, horizontaal, diagonaal) tot aan relationele coöperatie binnen en tussen sectoren – hoe kunnen we deze variëteit verklaren? En onherroepelijk leidt dat tot nadere aandacht voor de onderliggende institutionele condities. Deze vraag laat Dhondt liggen. En dat is minder onschuldig dan zo op het eerste gezicht lijkt.

Neem de drie netwerktheorieën die Dhondt wil toetsen. In zijn optiek zijn het alledrie universele theorieën die concurrerende claims doen. Oftewel er kan er maar een de juiste zijn. Uitgaand van een institutioneel perspectief is dat allesbehalve een uitgemaakte zaak, maar juist de kern van de discussie. Daartegenover staat immers de opvatting dat het theorieën zijn die juist verschillende *institutionele effecten* beschrijven. De *strategisch dualismetheorie* bijvoorbeeld vertoont sterke overeenkomsten met Streecks *Diversified Quality Production*, en lijkt vooral de Duitse situatie te beschrijven. Terwijl de systeemrationaliserings-theorie vooral thuishoort in het VK en de VS, waar de overheveling van delen van het Japanse toyotisme vanaf de vroege jaren negentig heeft geresulteerd in een sub-contractingstrategie die vooral op *management by stress* en kostenminimalisatie is gericht. De *clan-theorie*, ten slotte, lijkt vooral Japanse ervaringen te beschrijven en richt de verklarende nadruk op confucianistische ideeën over de 'ie' als basis-eenheid van sociaal handelen. Kortom, in plaats van universele netwerktheorieën zijn het duidelijk tijd- en plaatsgebonden deeltheorieën, die echter alleen als zodanig kunnen worden begrepen vanuit een institutioneel vergelijkend perspectief dat netwerken niet als

'brute feiten' beschouwt maar als te verklaren emergente fenomenen.

Variëteit heeft in Dhondts denkkader alleen plaats op ondernemingsniveau, niet op het niveau van het netwerk. Zonder het expliciet zo te noemen, bekent Dhondt zich met de architectuur van zijn onderzoek tot het kamp van de convergentiedenkers, die menen dat transnationale netwerkeffecten zwaarder wegen dan institutionele effecten. Het probleem is echter dat Dhondt die conclusie op grond van zijn onderzoek helemaal niet kan trekken. Dat vereist internationaal vergelijkend onderzoek binnen sectoren. Misschien zouden organisatiesociologen en politieke economen eens wat vaker de koppen bij elkaar moeten steken.

Ewald Engelen

Universiteit van Amsterdam

Binnengekomen

Dissertaties

Maarten van Ham (2002), *'Job access, workplace mobility, and occupational achievement'*, Delft: Eburon, ISBN 90 5166 885 6, 185 blz.

Hein Vrolijk (2002), *'Efficiënte contracten? Institutioneel-economische beschouwingen over franchising'*, Groningen: SOM, ISBN 90 5335 003 9, 263 blz.

Boeken en rapporten

R. Huiskamp, J. de Leede en J.C. Looise (2002), *'Arbeidsrelaties op maat. Naar een derde contract?'*, Assen: Van Gorcum, ISBN 90 2323 771 4, 128 blz.

A.M. Jansen, M.L.A. Peters, L.N.C. Vlaar en C.M. Wiggers-Ruijgrok (2001), *'E-commerce en de factor arbeid. Bevindingen op basis van een verkennend onderzoek'*, Den Haag/ Doetinchem: ministerie van SZW en Elsevier bedrijfs-informatie, ISBN 90 5749 795 6, 140 blz.

Jos de Haan en Frank Huysmans, m.m.v. Jan Steyaert (2002), *'Van huis uit digitaal. Verwerking van digitale vaardigheden tussen thuis-milieu en school'*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, ISBN 90 3770 089 6, 191 blz.

