

Boekbesprekingen

M.H.J. Wolbers (1998), *Diploma-inflatie en verdringing op de arbeidsmarkt. Een studie naar ontwikkelingen in de opbrengsten van diploma's in Nederland*, Amsterdam: Thesis Publishers (diss. ICS/KUN), 153 blz.

Het proefschrift van Maarten Wolbers is een bundel van vijf reeds eerder verschenen artikelen over diploma-inflatie en verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt, met daaraan voorafgaand een inleidend hoofdstuk en afgesloten door een samenvattend slothoofdstuk. In het inleidende hoofdstuk worden enkele theorieën over allocatie op de arbeidsmarkt behandeld, te weten de moderniseringstheorie, de theorie van het menselijk kapitaal, het baancompetitiemodel en het credentialisme. Het baancompetitiemodel en het credentialisme onderscheiden zich van de theorie van het menselijk kapitaal onder andere door de relatieve waarde die aan diploma's wordt toegekend. Er worden vijf onderzoeksvragen behandeld die vervolgens in de hoofdstukken twee tot en met zes met een grote hoeveelheid gegevens worden onderzocht. In deze gegevens en de geavanceerde analysetechnieken ligt ook de kracht van de studie. Het gaat om drie vormen van longitudinale gegevens, te weten herhaald dwarsdoorsnede-onderzoek (Volkstelling 1960, AKT 1973, 1977, 1985 en EBB 1991; Nederlands Stratificatie- en Mobiliteitsbestand 1970-1995), retrospectieve levensloopgegevens (Familie-enquête Nederlandse bevolking 1992/1993) en prospectieve panelgegevens (OSA-arbeidsaanbodpanel 1985-1994).

In het inleidend hoofdstuk staat de auteur tevens stil bij vier methoden om onderbenutting te meten en wordt de keuze voor een objectieve meting beargumenteerd.

In hoofdstuk twee gaat de auteur in op de schijnbare tegenstelling dat in onderzoek een

toename van onderbenutting en verdringing wordt geconstateerd, hetgeen duidt op een waardevermindering van diploma's, terwijl tegelijkertijd het belang van het opleidingsniveau als selectie criterium op de arbeidsmarkt toeneemt. Om dit verschijnsel te verklaren maakt de auteur onderscheid tussen de totale en toegevoegde opbrengsten van diploma's op de arbeidsmarkt. Uit de analyse blijkt dat de totale opbrengsten van diploma's zijn afgenomen. De waardeverschillen tussen de lagere en hogere opleidingsniveaus zijn groter geworden, hetgeen betekent dat het relatieve belang van opleiding is toegenomen.

In hoofdstuk drie wordt onderzocht of de invloed van diploma's op het functieniveau wordt overschat als sociale herkomst niet in de analyse wordt opgenomen. Sociale herkomst heeft immers zowel een direct effect op het opleidingsniveau van een individu als op het beroep. Uit de analyse blijkt dat deze overschatting slechts zeer gering is. Bovendien is deze overschatting in de loop van de tijd minder geworden, omdat de invloed van sociale herkomst is afgenomen, hetgeen in overeenstemming is met de moderniseringsthese.

In hoofdstuk vier worden twee ontwikkelingen onderzocht die mogelijkwijs ten grondslag liggen aan diploma-inflatie, onderbenutting en verdringing, te weten structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en ontwikkelingen in de samenhang tussen onderwijs en arbeid. Voor beide ontwikkelingen vindt de auteur steun in de data. In de eerste plaats blijkt uit de analyse dat het gemiddelde opleidingsniveau van de beroepsbevolking sterker is gestegen dan het gemiddelde functieniveau. Het gemiddelde functieniveau is voor elke opleidingsniveaucategorie gedaald en wel het sterkst voor de lagere opleidingsniveaucategorieën, hetgeen een bevestiging inhoudt van het

baancompetitiemodel. Ook vindt Wolbers steun voor de wachtkamerhypothese: onderbuiting wordt gedeeltelijk goedge maakt gedurende de beroepsloopbaan. In de tweede plaats is de samenhang tussen opleiding en functieniveau toegenomen. Deze toegenomen samenhang kan zowel worden verklaard door conjuncturele ontwikkelingen (een toename van het aanbodoverschot op de arbeidsmarkt) als door modernisering (van ascription naar achievement).

In hoofdstuk vijf wordt de waarde van diploma's onderzocht bij beroepsveranderingen. Uit de analyse blijkt wederom dat onderwijs een positioneel goed is. Diploma-inflatie komt niet alleen voor bij intrede op de arbeidsmarkt, maar ook bij latere beroepsveranderingen. Hierbij vindt Wolbers slechts steun voor het cohort-effect en niet voor het periode-effect. Personen die al langer werkzaam zijn onder vinden geen concurrentie van hoger opgeleide schoolverlaters.

Staat in hoofdstuk vijf de baan-baan-mobiliteit centraal, in hoofdstuk zes worden de overgangen tussen werk en werkloosheid en omgekeerd geanalyseerd. Uit de analyse blijkt dat lager opgeleiden een grotere kans hebben hun baan te verliezen. Personen met een diploma hebben een grotere kans een baan te vinden. De invloed van de conjunctuur op de baanvindkans varieert per opleidingsniveaucategorie. Ook de resultaten van deze analyse bevestigen het baancompetitiemodel van Thurow. De auteur merkt echter op dat het model onvoldoende is om de relatie tussen opleiding en werkloosheid te verklaren.

Dat de samenhang tussen onderwijs en arbeidsmarkt in deze studie is gereduceerd tot de confrontatie van functieniveau en opleidingsniveau zonder de opleidingsrichting in beschouwing te nemen, noemt Wolbers zelf als eerste van vier tekortkomingen van zijn studie. Een tweede tekortkoming is dat voor wat betreft verdringing uit de werkgelegenheid slechts is gekeken naar werkloosheid en niet naar VUT en WAO. Een derde tekortkoming betreft de gegevensbestanden. Omdat er geen informatie is over inkomens, is het niet mogelijk het baancompetitiemodel te toetsen tegen de neoklassieke theorieën. Zo'n toetsing zou meer inzicht bieden in het individuele en maatschappelijke rendement op (nog meer) scholing. Een vierde tekortkoming is dat er een

functieniveau-indeling en opleidingsniveau-indeling is gehanteerd die onveranderlijk is, terwijl de inhoud van functies en opleidingen in de loop van de tijd waarschijnlijk zijn veranderd. Bovendien wordt mobiliteit afgelezen aan veranderingen in het beroepsniveau. Niet alle inkomens- en functieveranderingen en veranderingen van werkgever worden zo geregistreerd.

Jammer genoeg gaat de auteur voorbij aan het feit dat functies iets anders zijn dan beroepen. Deze aannames zijn evenwel noodzakelijk gezien de aard van de gegevensbestanden. Deze gegevens vormen dan ook tegelijkertijd de sterkte en de zwakte van deze studie. Een alternatief voor het survey-onderzoek zou de analyse van het personeelsbestand van één arbeidsorganisatie kunnen zijn. Hoewel de representativiteit van dergelijk onderzoek beperkt is, is de consistentie van variabelen als functieniveau en opleidingsniveau in de tijd hoog. Ook is het dan mogelijk om met behulp van inkomensgegevens en alternatieve indicatoren van productiviteit de verklarende kracht van de neoklassieke theorieën te toetsen.

Ten slotte een opmerking over de vorm. Omdat het proefschrift een bundel van artikelen is, worden theorieën en definities in elk hoofdstuk opnieuw behandeld. In plaats van beknopt in elk hoofdstuk apart had de auteur er goed aan gedaan de theorie en de definities uitgebreider en eenmalig in het inleidende hoofdstuk te behandelen. Ook had hij meer aandacht kunnen besteden aan de vergelijkbaarheid van de uitkomsten van de analyses op de verschillende gegevensbestanden. Al met al biedt de studie in theoretisch opzicht weinig nieuws. De geringe aandacht voor theorie en definities wordt echter ruimschoots gecompenseerd door de brede empirische basis van de studie en de verfijnde analyses.

*Sandra Groeneveld
Erasmus Universiteit Rotterdam, Faculteit der
Sociale Wetenschappen*

K. Asselberghs, R. Batenburg, F. Huijgen, M. de Witte (1998), De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid. Deel IV', Den Haag: SDU (OSA-voorstudie V-44). ISBN 90 346 3517, 88 blz.

Dit nieuwe deel is de vierde verdieping op een

op zich al indrukwekkend gebouw. Er zijn in de Nederlandse sociale wetenschap weinig projecten die zo tot de verbeelding spreken als het onderzoek naar de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid. De resultaten geven antwoord op vragen over de ontwikkeling van de functiestructuur in de arbeidssociologie, over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de onderwijssociologie en over de ontwikkeling van de sociale ongelijkheid in de stratificatiesociologie. Het geheim is gelegen in de variabele functieniveau. De variabele verwijst naar het vereiste opleidingsniveau, de inleertijd en de mate van autonomie in het werk. Met andere woorden: functieniveau verwijst naar de inhoud van het werk, naar de complexiteit ervan en de omstandigheden waaronder we het uitoefenen, terwijl de andere veelvuldig gebruikte variabele 'loon', vooral verwijst naar de verdeling van de opbrengsten.

Het belangrijkste doel van Deel IV is de analyse van de ontwikkelingen in de periode 1985-1995, voortbouwend op het werk voor de periode 1960-1971-1977-1985. Dat was nodig en interessant: de publicatie van *Das Ende der Arbeitsteilung* van Kern en Schumann (1984) ligt zo ongeveer aan het begin van deze periode. Daarnaast voegen de onderzoekers twee hoofdstukken toe met analyses over de verklaring van het bereikte functieniveau en over internationalisering als verklaring voor de ontwikkeling van de functiestructuur. Wat zijn de belangrijkste resultaten?

Het blijkt dat het *gemiddeld functieniveau* ook in de periode 1985-1995 is gestegen. Gemeenten op een schaal van 1 tot 7 steeg het van 3,38 in 1960, via 3,47 in 1971 en 1977, via 3,67 in 1985 naar 3,95 in 1995. De onderzoekers waarschuwen dat de cijfers van de stijging tussen 1985 en 1995 mogelijk iets te hoog uitvallen als gevolg van de overgang naar de nieuwe beroepenclassificatie door het CBS in 1992. De trend blijkt echter goed te valideren op de nieuwe beroepenclassificatie.

Per saldo is tussen 1985 en 1995 het relatieve aandeel banen het meest toegenomen op het bijna-hoogste functieniveau (niveau 6) en het meest afgenomen op één van de middenniveaus (niveau 3). Opvallend, maar een ondersteuning voor het eerdere onderzoeksresultaat van De Beer (1996), is dat het aandeel van de laagste functieniveaus in de werkgelegenheid nauwelijks is afgenomen. Er zijn opmerkelijke

verschillen tussen de sectoren. De functiestructuur is het meest geregradeerd in de sectoren waar het gemiddelde functieniveau reeds het hoogst was: de kwartaire sector, het bank- en verzekeringswezen en de zakelijke dienstverlening, en de transport- en communicatiesector. Het effect voor de industrie is positief, maar relatief klein; alleen voor de sector horeca- en reparatiebedrijven is het effect kleiner. De resultaten duiden dus niet op een spectaculaire regradatie van de functiestructuur in de industrie, noch op 'taylorisering' van de dienstensector.

Naast de tendens van regradatie van de functiestructuur blijkt ook de tendens tot overscholing zich te hebben gecontinueerd. Een opvallend resultaat is echter dat per saldo de mate van overscholing tussen 1985 en 1995 zelfs afgenomen blijkt te zijn. Dat wil zeggen: het aandeel mensen dat één of meer functieniveaus onder het met het eigen opleidingsniveau corresponderende functieniveau werkt is kleiner geworden. Dit resultaat is te meer opvallend in een vergelijking met de snelle ontwikkeling van het opleidingsniveau van de bevolking in loondienst. Zo bleef het aandeel hoger- en semi-hoger opgeleiden toenemen van 9% in 1971, via 19% in 1985 naar 26% in 1995 en het aandeel van mensen met lager en uitgebreid lager onderwijs bleef afnemen van bijna 80% in 1971, via 42% in 1985 naar 30% in 1995.

Een belangrijke verklaring voor de verslechtering van de arbeidsmarktpositie van lager opgeleiden, ondanks hun dalende aandeel in de beroepsbevolking, is verdringing door hoger opgeleiden. De periode 1985-1995 laat met name verdringing uit de arbeidsmarkt zien. Vooral op de laagste functieniveaus is het gemiddelde opleidingsniveau snel gestegen, terwijl lager opgeleiden sterk zijn oververtegenwoordigd onder de werklozen. Dit proces verschilt met dat van de periode 1971-1985 toen verdringing vooral in de middenfuncties plaatsvond.

De periode 1985-1995 kenmerkt zich voorts door verkleining van de verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Niet alleen nam de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk toe (en die van mannen af), maar ook werd het verschil in bereikt functieniveau kleiner. Na een aanvankelijke stijging van dit verschil in het begin van de jaren tachtig, is het

vooral in het begin van de jaren negentig kleiner geworden. Deze verkleining lijkt voor een belangrijk deel toegeschreven te kunnen worden aan de toename van het opleidingsniveau van vrouwen in vergelijking met mannen. Maar daarnaast blijkt ook het rendement van de behaalde diploma's toe te nemen. Niettemin blijft het rendement van opleiding voor vrouwen lager dan dat voor mannen. De onderzoekers zoeken de verklaring voor dat verschil vooral in de gevolgde opleidingsrichting, maar die analyse leidt niet tot duidelijke resultaten.

Ten opzichte van de periode 1971-1985 kenmerkt de periode 1985-1995 zich dus door continuïteit: door voortgaande regradatie van de functiestructuur; door een aanzienlijke mate van overscholing; door verdringing en door een lager bereikt functieniveau van vrouwen in vergelijking met mannen, ook bij een gelijk opleidingsniveau. Maar tegelijkertijd blijken zich toch heel andere processen te hebben voorgedaan. Regradatie was in de periode 1971-1985 vooral het gevolg van het verdwijnen van functies op de lagere niveaus ten bate van functies op de hogere niveaus. In de periode 1985-1995 blijven de functies op de hoogste niveaus toenemen, maar nu vooral ten koste van de middenfuncties. In tegenstelling tot de periode 1971-1985 is de overscholing tussen 1985-1995 niet toegekommen. Verdringing was in de periode 1985-1995 vooral verdringing van lager opgeleiden uit de arbeidsmarkt, terwijl het in de voorgaande periode vooral de verdringing van middelbaar opgeleiden uit de middenfuncties was. En de verschillen tussen mannen en vrouwen zowel in bereikt functieniveau, als in het rendement van opleiding zijn niet verder gegroeid, maar sterk afgenomen.

Aan dit onderzoek naar de ontwikkeling van de trends in de werkgelegenheid zijn twee hoofdstukken toegevoegd. Het ene bevat multivariate analyses ter verklaring van het bereikt functieniveau. Het belangrijkste resultaat is dat vooral beroepsgroep en daarna opleidingsniveau de belangrijkste determinanten zijn. Uitsplitsing van overschoolden en niet-overschoolden laat weinig verschillen tussen deze groepen zien. Al met al voegen de resultaten in dit hoofdstuk weinig toe, en dat is jammer, omdat interessante probleemstellingen hier voor het oprapen lagen. Zo is bijvoorbeeld niet duidelijk waarom men niet meteen onderzoekt wie wél en wie níét overschoold is.

Het andere nieuwe hoofdstuk heeft betrekking op de effecten van mondialisering op de ontwikkeling van de werkgelegenheid op het niveau van sectoren. Het blijkt dan dat sectoren met een hoge export- of importquote in de periode 1987-1994 wat minder groei van de werkgelegenheid hebben laten zien. Ook blijkt in meer geïnternationaliseerde bedrijfstakken het gemiddeld functieniveau minder sterk te zijn gestegen. En een duidelijk resultaat is dat in sectoren waar de import sterk is toegenomen het aandeel van de laagste functies in de werkgelegenheid relatief het meest is gedaald. Dit laatste is een aanwijzing dat lager gekwalificeerde arbeid uit Nederland verdwijnt, wordt verplaatst naar andere landen, waarna de producten in Nederland worden geïmporteerd. Dergelijke resultaten smaken naar meer, maar de auteurs beperken zich tot een verwijzing naar het eerdere onderzoeksresultaat dat per saldo het aandeel banen op de laagste functieniveaus niet is afgenomen.

Aldus ziet deze nieuwe verdieping van het gebouw van het onderzoek naar de kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland eruit. In de continuïteit ligt een grote verdienste. En bovendien is dit onderzoek een belangrijke voedingsbodem voor belangrijke discussies over de ontwikkeling van het arbeidsbestel en de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt, zoals dit nummer van TvA illustreert.

Rudi Wielers
Erasmus Universiteit Rotterdam,
Faculteit Bedrijfskunde

Boekenberichten

I. Pollet, G. Van Hootegem, E. Jorens, J. Wijns (1998), *Lager rekruteren, hoger waarderen. Verdringingsprocessen bij lagergeschoolde bedienden*, Leuven/Brussel: Hiva, Cevora, Andersen Consulting, ISBN 90 55501492, 152 blz.

In arbeidsmarktonderzoek is verdringing sinds jaar en dag een veelvuldig onderzocht verschijnsel. Veel onderzoek toont aan dat vooral lager geschoolden de dupe zijn van verdringing en daardoor zelfs werkloos worden. In deze uiterst beleidsrelevante publicatie wordt de vraag gesteld of de tewerkstelling voor lagergeschool-

den kan worden aangezweigd indien bedrijven anders gaan rekruteren? Nu eens niet in een aggregaat studie maar door middel van een casestudie in vier bedrijven wordt aannemelijk gemaakt dat werkgevers tijdens recruteringsprocessen overvragen. Als gevolg van overwegingen die gehanteerd worden bij het bepalen van het functieprofiel, bij het opstellen van het vacatureprofiel en bij het selecteren van de kandidaten, wordt een functie meestal toegewezen aan de hoogst gekwalificeerde uit een groep sollicitanten.

Behalve diepgaand case-onderzoek naar de redenen achter het overvragen wordt meer beleidsmatig nagedacht over de herziening van de selectiecriteria en een verdere formalisering van het recruteringsproces. Ook wordt geanalyseerd in hoeverre het veel gepraesent en even vaak verguisde model van functiesplitsing soelaas kan bieden. Het ingrijpen in de structuur van de arbeidsdeling kan tot verschillende modellen leiden (getrapt model, kliefmodel, valmodel), blijkt niet in alle situaties mogelijk en moet altijd onder tal van randvoorwaarden plaatsvinden (bv. de nieuwe functie moet voldoende leermogelijkheden bieden, mag geen stressrisico's bevatten en een efficiënte en effectieve functieuitoefening mogelijk maken). Verder wordt flankerend beleid aanbevolen in de vorm van een op teams gebaseerde werkororganisatie en een loopbaangericht personeelsbeleid. Ook al vanwege de toekomstige sterke vraag naar arbeidskrachten verdienen organisatorische alternatieven serieuze aandacht om langs die weg (weliswaar behoedzaam) voor lager geschoolden arbeidsplaatsen te scheppen.

Het boek bevat tenslotte een *'Selectie en Recruterings CD-Rom'* die bedrijven een werkinstrument biedt dat de potentiële verdringing uit het recruteringsproces probeert te filteren. (M.C. de Witte)

ABVAKABO FNV (1998), *Melkert-Banen in de thuiszorg. Effecten op de werkgelegenheid van het Melkert-banenplan in de Thuiszorg. Zie-termee: ABVAKABO FNV, 80 blz. + bijlagen.*

In 1995 heeft minister Melkert een aantal regelingen ter bestrijding van langdurige werkloosheid geïntroduceerd. Deze Melkert-banen worden gecreëerd *'in aanvulling op reeds bestaande werkgelegenheid'* en kunnen of mogen geen vervanging zijn van een formatieplaats. In de CAO-Thuiszorg bestaat het onderscheid

tussen Melkert-banen en reguliere banen. Binnen de thuiszorg heerst een toenemende bezorgdheid over het grote aantal bezuinigingen, welke een belemmering zijn op de instroom van nieuwe reguliere werknemers. Signalen doen vermoeden dat er soms sprake is van overlap tussen formatieplaatsen en Melkert-banen. Vandaar dat de ABVAKABO FNV een onderzoek heeft laten verrichten naar de effecten op de werkgelegenheid van het Melkert-banenplan in de thuiszorg. Aan de hand van een enquête en een aantal diepte-interviews met ondernemingsraden zijn de positieve en negatieve effecten in kaart gebracht. De belangrijkste conclusie uit het onderzoek is de constatering dat de regelgeving rondom Melkert-banen dusdanig verbeterd moet worden dat onderscheid tussen een Melkert-baan en een reguliere baan mogelijk is. Daarom wordt o.a. aanbevolen dat alle informatie, inclusief eenduidige toetsingscriteria inzake het Melkert-banenplan, tijdig aan ondernemingsraden worden verschaft. Daarbij moet het gaan om officiële regelgeving, niet om interpretaties daarvan. (G. Struijk)

G. Hamaker (1998), *De kunst van zinvol werken. Een toekomstvisie op onze arbeid, Schiedam: Scriptum Management, ISBN 90 5594131X, 176 blz.*

Het industriële tijdperk loopt thans tegen zijn eigen beperkingen op en wij schakelen over naar het informatietijdperk. Hamaker noemt dit een paradigmawisseling die zich laat typeren door de term 'raplexity', een samentrekking van rapidity en complexity. Veranderingen verlopen zo snel en zijn zo ingewikkeld dat geen mens ze kan bijhouden en verklaren. In dit ideeënrijke boek beschrijft de auteur wat dit betekent voor arbeid, arbeidsmarkt en ontwikkelingen in bedrijven.

Na een hoofdstuk over arbeid en arbeidsbeleving stelt Hamaker dat de structurele vormgeving van onze arbeid, een baan, niet meer past met de wijze van werken in het informatietijdperk. Banen verdwijnen dus en daarmee ook onze loopbanen. De arbeidsmarkt wordt een 'nomadische markt' en de werknemer een 'werkondernemer' met een portfolio-bestaan. Werknemers zappen van organisatie naar organisatie, treden aan voor een bepaald project en na de voltooiing daarvan is hun verbintenis

met de organisatie weer verbroken. De passie voor hun professionele werk overschaduwde de betrokkenheid met de organisatie. In een alternatieve toekomstige arbeidsorganisatie, de 'werkgemeenschap', blijft de vaste werkrelatie daarentegen wel bestaan. *'Juist door vaste verbintenissen, maar met wisselende functies en taken, wordt de eigen loopbaan in een breder, zingevend verband geplaatst'*. Het resulteert in kleine flexibel opererende netwerk-organisaties, met een platte structuur, met directe communicatielijnen, en veel autonomie voor het weinige personeel in vaste dienst.

Het informatietijdperk verandert ook de economie fundamenteel. De enige zekerheid lijkt die van totale onvoorspelbaarheid waardoor het lineaire causale denken ten onder gaat. Ook in de wereld van arbeid komen waarden als samenwerking, solidariteit en saamhorigheid meer centraal te staan. Van 'human resource management' gaan wij over naar 'human factor management', een benadering waarin organisatiebelangen en belangen van medewerkers een feitelijke 'win-win' situatie genereren.

Samenvattend gaat het om een visionair boek dat het meer moet hebben van de verbeeldingskracht van het geschetste toekomstbeeld, dan van haar systematiek of de empirische onderbouwing van de beschreven trends. Geschreven naar het intrigerende motto van Handy, 'Het spannendste van de toekomst is, dat we er nog vorm aan kunnen geven'. (M.C. de Witte)

T. Korver (1998), *Op de lange baan. Arbeid in sociaal-wetenschappelijk perspectief*, Amsterdam: Siswo (publicatie 401), ISBN 90 67061484, 132 blz., f 17,50

In dit boek wordt arbeid vanuit een multidisciplinaire optiek benaderd. Het wordt geplaatst in de context van een aantal wetenschappelijke disciplines en kundes. Inzichten uit verklarend en disciplinair respectievelijk ontwerpend en organisatie- en bedrijfskundig onderzoek, worden afgewisseld door en aangevuld

met inzichten uit de arbeids- en algemene economie, respectievelijk uit de arbeids- en organisatiesociologie en -psychologie.

Na een hoofdstuk over arbeid op de lange baan, volgt in het tweede hoofdstuk een verhandeling over arbeidsongeschiktheid. Hoe de overheid verantwoordelijkheden en het initiatief op dit terrein overhevelt naar arbeidsorganisaties in samenwerking met arbodiensten blijft vooralsnog onduidelijk. De auteur vervolgt met het thema kwaliteit van arbeid en taakontwerp. Achtereenvolgens worden de functionele organisatie, de lijnorganisatie, lean production, en de stroomorganisatie beschreven en de kwaliteit van arbeid er binnen getypeerd. Vervolgens worden de belangrijkste variabelen bij taakontwerp aan de orde gesteld (taakvolledigheid, taakomvang, interne regelcapaciteit, externe regelcapaciteit, redundantie) en wordt beschreven hoe de onderscheiden organisatievormen hierop scoren. Een beknopte, maar intelligente en heldere beschrijving van de 'state of the art' op dit terrein.

De laatste twee hoofdstukken gaan achtereen in op het inmiddels vermaarde Nederlandse poldermodel. Na een beschrijving van cao's, cao-partijen en instituties en de ondernemingsraad, worden de Nederlandse arbeidsverhoudingen beschreven tegen de achtergrond van het model van Dunlop. Daarbij wordt gewezen op de taaiheid van de Nederlandse overleconomie. Onze traditie van overleg over spelregels verhoogt de kansen op effectieve systeemaanpassingen. Het stelsel wordt echter bedreigd doordat de overheid in plaats van een initierende een meer faciliterende rol wil spelen. Daarmee reduceert de overheid niet langer onzekerheid, maar versterkt haar. 'Meer dan door kortlopende arbeidsrelaties, tijdelijke arbeid, numerieke flexibiliteit, uitbreiding van de markt, 'Europa', technologische ontwikkelingen en wat dies meer zij, wordt de continuïteit van de Nederlandse arbeidsverhoudingen op dit moment bedreigd door een onzekere overheid'. (M.C. de Witte)