

A.L. Mok

Lammers heeft de sociologie ooit getypeerd als een multiparadigmatische wetenschap. Theorieën, benaderingen en stromingen volgen elkander op. Zij vervangen elkaar niet, maar claimen naast een ander recht van bestaan, wat bij voorbeeld kan blijken uit de praktijk van het sociologisch onderzoek. Dat wil niet zeggen dat de aanhangers van een bepaalde benadering niet zouden pretenderen de enig juiste aanpak gevonden te hebben. De richtingenstrijd wordt ook in de sociologie met verve gestreden. Een paradigma wijst immers niet alleen de weg naar welke problemen op welke wijze moeten worden bestudeerd en opgelost, het geeft ook een beeld van de vooronderstellingen en de ideologische gerichtheid van de aanhangers ervan.

Degenen die twijfelen aan het sociologisch gehalte van de arbeidssociologie kunnen wat dit betreft gerust zijn. Aan het toenemend aantal benaderingen en perspectieven gemeten, begint de arbeidssociologie al aardig op een echte sociologie te lijken.

Er is niet één stroming binnen deze subdiscipline die omvattend genoeg is om wat zich in de wereld van de arbeid afspeelt te analyseren en afdoende te verklaren. Er is zeker een tiental benaderingen te onderscheiden die elkaar sinds het begin van de industrialisatie in snel tempo zijn opgevolgd, vanaf de politieke economie van Marx en Engels tot de hedendaagse 'kwaliteit-van-de-arbeidstroming'. Erg belangrijk waren en zijn nog steeds die benaderingen die de menselijke factor naar voren schuiven ('humanisering van de arbeid'), ontstaan als reactie op te materialistische beheersconcepten in het begin van de twintigste eeuw, zoals Taylorisme en Fordisme.

Er zijn benaderingen gekomen die trachtten het sociale en het technische te verzoenen en harmonisch te laten samengaan ('sociotechnische systeembenadering'). Vervolgens is er in de jaren zestig een strijd ontbrand tussen die arbeidssociologen die alle heil verwachtten van de voortschrijdende technologie en de bron van de arbeidsmotivatie in de arbeid zelf zochten ('technologisme'), en degenen die de bron van de arbeidsoriëntatie voornamelijk buiten de arbeid plaatsten ('instrumentalisme'). Het einde van die strijd is nog niet in zicht. Maar, zo wordt in dit themanummer van de *Sociologische Gids* betoogd, via de

thema's kwaliteit van de arbeid en arbeidsmarkt vindt thans een zekere toenaadering plaats.

De herontdekking van Marx in de turbulente jaren zestig, liet ook de arbeids-sociologie niet onberoerd. Zeer invloedrijk was het werk van een Amerikaanse marxistische auteur, Harry Braverman (overleden in 1976), die in 1974 *Labor and monopoly capital* publiceerde. In dit boek, waarin hij overigens de vloer aanveegde met de sociologie ('ondervraging van arbeiders als abjecte hobby van sociologische onderzoekers'), gaf hij een haarscherpe en zeer heldere analyse van de wetenschappelijke bedrijfsvoering (Taylorisme) als middel tot beheersing van de arbeidskracht door het management. Als voornaamste strategie om dit doel te bereiken, zag hij de systematische dekwalificatie van de arbeid – zowel hand- als hoofdarbeid – waardoor aan steeds meer arbeidsplaatsen iedere zinvolle inhoud wordt ontnomen en routinearbeid gaat overwegen. Kernpunt bij Braverman was dus dat dekwalificatie ('deskilling') een bewuste strategie van het management was en is om de arbeidstaakbeheersing in handen te krijgen en te behouden. Vandaar dat zijn benadering ook wel de strategiebenadering wordt genoemd.

Dat er in het voorindustriële tijdperk andere criteria voor de maatschappelijke plaatsbepaling golden dan nu het geval is, behoeft voor sociologen geen betoog. Wat wel betoog behoeft, is dat sinds de industrialisatie de maatschappelijke positie van mensen steeds meer afhankelijk is geworden van wat zich in bedrijven (met inbegrip van non-profit-instellingen) op het niveau van het arbeidsproces afspeelt. Wie het arbeidsproces beheerst, beheerst dus ook een goed deel van de maatschappelijke levenskansen van hen die daarin zijn tewerkgesteld of daarvan juist zijn uitgesloten. Vandaar ook de reeds gememoreerde aandacht van arbeidssociologen voor kwaliteit van de arbeid en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Vele van de problemen in onze samenleving, zoals werkloosheid, armoede, emancipatie van vrouwen en etnische minderheden en aantasting van het leefmilieu, komen immers voort uit ontwikkelingen die in de wereld van de arbeid hun oorsprong vinden. Er is natuurlijk een wisselwerking tussen bedrijf en omgeving, maar er is, onder andere in de systeemtheorie, altijd veel méér belangstelling geweest voor de invloed van de omgeving op het bedrijf dan omgekeerd van het bedrijf op de omgeving.

In de zogenaamde 'arbeidsprocesbenadering' staat het beheersingsvraagstuk centraal. Tot de introductie in Nederland van deze stroming in de arbeidssociologie is vooral bijgedragen door de projectgroep 'Techniek, Organisatie, Arbeidsmarkt' (TOA) uit Nijmegen, die in 1980 een rapport met die naam het licht deed zien. De onderzoekers van deze groep waren, behalve door Marx, vooral door Duitse en Italiaanse kritische literatuur geïnspireerd. Mede door de kritiek op de eenzijdige aandacht van Braverman voor de bewuste strategieën van het management en de afwezigheid in zijn boek van enige reactie, laat staan verzet,

van de zijde van de werknemers, werden in de arbeidsprocesbenadering de strategieën van beide partijen bij de vormgeving van arbeidssituatie en productieproces (samen het arbeidsproces vormend) naar voren geschoven. De kritische aandacht voor het al dan niet bewust strategische handelen van *beide* partijen bij de inrichting van het arbeidsproces is een duidelijk winstpunt van de arbeidsprocesbenadering. Flexibilisering bij voorbeeld (van werktijden, contracten en functies) komt in een ander licht te staan als men deze ziet als een strategische zet tot beheersing van de arbeid, niet alleen van de arbeidskosten maar ook van het arbeidsgedrag. In Nederland moet men er bovendien rekening mee houden dat één van de doeleinden van het management vrijwel altijd is de vakbonden de wind uit de zeilen te nemen en ze zoveel mogelijk buiten de poort te houden.

In dit themanummer komen de vraagstukken die door het beheersingsstreven van partijen in het arbeidsproces worden opgeroepen, op verschillende wijzen aan de orde. Mok bespreekt de mogelijkheid om bovengenoemd winstpunt van de arbeidsprocesbenadering aan te wenden voor een theorie van de kwaliteit van de arbeid die rekening houdt met de perspectieven van beide partijen. Korver gaat in op de invloed van de arbeidsmarkt bij de totstandkoming van het arbeidsproces, vooral gezien vanuit de kansongelijkheid van de aanbieders. Koning en Poutsma bespreken het arbeidsproces in kleine ondernemingen, waarbij zij als belangrijkste voorbeeld van mogelijke beheersingsstrategieën de zogenaamde flexibele specialisatie naar voren halen.