

# Arbeidsmarktonderzoek op een keerpunt\*

Jacques J. van Hoof

Het sociologisch georiënteerde arbeidsmarktonderzoek in Nederland (en het Nederlandstalige deel van België) is de laatste jaren in een stroomversnelling terechtgekomen getuige bijvoorbeeld de groeiende stroom van onderzoeksverslagen en op onderzoek voortbouwende publicaties. Tegelijkertijd voltrekt zich zowel inhoudelijk als theoretisch een verschuiving in de sociologische belangstelling voor de arbeidsmarkt. De nogal beperkte en éénzijdige benadering die karakteristiek is voor het arbeidsmarktonderzoek in de zestiener jaren, wordt thans geleidelijk losgelaten. Daarbij komt de rol van de arbeidsmarkt als maatschappelijk verdelingsmechanisme nadrukkelijk op de voorgrond te staan. In dit artikel zal ik nader op deze ontwikkeling ingaan. Daarmee hoop ik de geïnteresseerde lezer een overzicht van het arbeidsmarktonderzoek in Nederland te bieden, dat tevens dienst kan doen als achtergrond voor de bijdragen die in deze bundel zijn opgenomen. De verschillende Nederlandse en Belgische artikelen in deze bundel zijn alle in meer of mindere mate kenmerkend voor de overgangssituatie waarin het arbeidsmarktonderzoek zich thans bevindt, zoals ik in het laatste gedeelte van dit artikel probeer duidelijk te maken. In de slotbeschouwing zal ik een poging doen om de voornaamste elementen van de ruimere sociologische benadering die zich thans in het arbeidsmarktonderzoek begint af te tekenen in enkele punten samen te vatten.

## 1 De ontwikkeling van het arbeidsmarktonderzoek

Hamaker beschrijft in zijn dissertatie de ontwikkeling van het Nederlandse arbeidsmarktonderzoek in termen van de veranderende aandacht voor vraagzijde en aanbodzijde. In de beginfase was het onderzoek volgens hem vrijwel

\* Dit artikel zou niet tot stand gekomen zijn zonder de intensieve en vruchtbare gedachtenwisseling met een groot aantal arbeidsmarktonderzoekers die reeds enkele jaren plaatsvindt in het kader van de subgroep Arbeidsmarkt van SISWO. Albert Martens en Machiel van der Woude dank ik voor hun stimulerende opmerkingen bij de eerste versie van dit artikel.

beperkt tot de aanbodszijde; in een tweede fase werd er ook aandacht aan de vraagzijde besteed, terwijl men nu probeert vraag en aanbod in hun onderlinge samenhang te onderzoeken.<sup>1</sup> Hoewel Hamaker hiermee zeker een belangrijke dimensie van de ontwikkeling aangeeft, zal ik in het volgende deze toch op een iets andere manier beschrijven. Daarbij wil ik me meer dan Hamaker richten op de maatschappelijke problematiek die het arbeidsmarkt-onderzoek in verschillende fasen richting heeft gegeven.

Een door Den Broeder gemaakt onderscheid in functies die door de arbeidsmarkt worden vervuld, biedt daarvoor aanknopingspunten. Den Broeder maakt een onderscheid tussen de allocatie-, de recruiterings- en de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt: 'Voor de samenleving als geheel vervult de arbeidsmarkt een *allocatiefunctie*: als ruil- en concurrentiestructuur zorgt de arbeidsmarkt voor de onderlinge afstemming van vraag en aanbod, met andere woorden: voor een zodanige allocatie van arbeidsbekwaamheden dat mede daardoor in de maatschappelijke behoeften aan goederen en diensten kan worden voorzien. Voor de werkgevers vervult de arbeidsmarkt een *recruiteringsfunctie*: deze markt voorziet hen van de voor hun arbeidsorganisatie benodigde kwantiteiten en kwaliteiten arbeidsprestaties, waardoor zij de continuïteit of expansie van hun bedrijfsactiviteiten kunnen nastreven. Voor de werknemers vervult de arbeidsmarkt een *verdelingsfunctie*: de arbeidsmarkt helpt hen een arbeidspositie te verkrijgen en aldus aanspraak te verwerven op inkomen, zekerheid, prestige en andere maatschappelijke verdelingsobjecten'.<sup>2</sup> Het lijkt mij dat de ontwikkeling in het Nederlandse arbeidsmarktonderzoek goed met behulp van deze driedeling kan worden getypeerd. In het begin (dat wil zeggen vanaf de tweede helft van de jaren vijftig) stond het arbeidsmarkt-onderzoek duidelijk in het teken van de recruiteringsfunctie. De door vele bedrijven ervaren moeilijkheden in de personeelsvoorziening vormden de aanleiding tot onderzoek in deze periode. Dit richtte zich voornamelijk op veranderingen in de beroepsbevolking (de aanbodszijde) die met de gesignaleerde problemen in verband werden gebracht. Aan het eind van de jaren zestig verruimde deze belangstelling zich. Problemen rondom de arbeidsallocatie binnen de nationale economie als geheel komen op de voorgrond. In het onderzoek staan de ontmoeting van vraag en aanbod en hun wederzijdse aanpassing centraal. Thans is opnieuw een verruiming van interesse te bespeuren. Men lijkt meer oog te krijgen voor de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt en daarmee voor de vormen van sociale ongelijkheid die zich op de arbeidsmarkt manifesteren.

### 1.1 Onderzoek van de recruiteringsfunctie

De rond 1960 voor het eerst aan de dag tredende personeelstekorten staan aan het begin van het Nederlandse arbeidsmarktonderzoek. Het eerste ar-

beidsmarktonderzoek werd verricht in drie sectoren waar deze tekorten een ernstige omvang aannamen: de textiel, de bouw en het havenbedrijf.<sup>3</sup> Met name het grote onderzoek in de Rotterdamse en Amsterdamse haven (het SORAH-project) is voor de ontwikkeling van het arbeidsmarktonderzoek van groot belang geweest. De drie dissertaties die daaruit voortgekomen zijn (die van Ter Hoeven, Van Berkel en Buiten) zijn tezamen karakteristiek voor deze beginperiode.<sup>4</sup>

Kenmerkend voor het onderzoek in deze periode zijn echter niet alleen de problemen die de aanleiding voor het onderzoek waren, maar ook de manier waarop zij in het onderzoek werden uitgewerkt. Een belangrijke rol speelde daarbij het onderscheid tussen loonmarkt en werkgelegenheidsmarkt dat door Lulofs in een invloedrijke studie over de Amerikaanse arbeidsmarkt werd geïntroduceerd. Er heeft geleidelijk een institutionalisering van de prijsvorming op de arbeidsmarkt plaatsgevonden (tot uiting komend in de collectieve loonovereenkomst) waardoor de feitelijke ruil van arbeidsprestatie tegen beloning los is komen te staan van de prijsvormingsprocessen die de hoogte van de beloning bepalen. Dat geeft volgens Lulofs aanleiding om de arbeidsmarkt te onderscheiden in een tweetal afzonderlijke markten: de loonmarkt waarop het prijsvormingsproces plaats vindt en de werkgelegenheidsmarkt waarop zich het allocatieproces afspeelt.<sup>5</sup> Het is nu opvallend dat het arbeidsmarktonderzoek zich met een beroep op dit onderscheid hoofdzakelijk beperkte tot de werkgelegenheidsmarkt en de daar plaatsvindende ruilprocessen waarbij primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als een gegeven werden beschouwd.<sup>6</sup> De invloed van de gespannen arbeidsmarktsituatie op de beloning bleef dus in het arbeidsmarktonderzoek doorgaans buiten beschouwing.

In de uitwerking van de probleemstelling worden ook verdere beperkingen zichtbaar. Het onderzoek richtte zich niet zozeer op het gedrag van de vraagzijde, op de arbeidsmarktpolitiek en het personeelsbeleid van de arbeidsorganisaties dus (toch niet zonder belang voor de gesignaleerde problemen) maar op het arbeidsmarktgedrag van werknemers en potentiële werknemers, de aanbodzijde. De centrale vraag daarbij was hoe het komt dat de werknemers (met name handarbeiders) in toenemende mate bepaalde soorten werk gingen mijden. De verklaring daarvoor werd in twee met elkaar samenhangende factoren gezocht: ten eerste in het afnemen van de economische dwang en daarmee samenhangende traditionele beroepsbindingen en ten tweede in de veranderende wensen en voorkeuren van de arbeidende bevolking. Daarmee kwamen de voorkeuren, houdingen en verwachtingen van werknemers en potentiële werknemers in het middelpunt van het eerste sociologische arbeidsmarktonderzoek te staan. Dat sloot uiteraard goed aan bij de algemene teneur van het sociologisch denken uit die tijd met zijn voorliefde voor ver-

klaringen vanuit 'culturele' factoren en de daarbij horende referentieprocessen. Bovendien correspondeerde deze aanpak van de problemen met de algemene voorkeur voor het enquête-onderzoek waarmee immers op betrekkelijk korte termijn een grote hoeveelheid informatie over voorkeuren, houdingen en ervaringen van de onderzochte personen bijeengebracht kan worden.

De bovenstaande benadering is het meest uitgesproken terug te vinden in Van Berkels bekende studie *Spanningen op de arbeidsmarkt*. De problemen in de personeelsvoorziening in de haven worden door hem uiteindelijk herleid tot een complex van voorkeuren en houdingen ten aanzien van het werk, dat als gevolg van de toenemende referentieprocessen tussen verschillende categorieën handarbeiders onderling een steeds grotere verbreiding krijgt. Vuil werk, zwaar buitenwerk, machinegebonden binnenwerk en werk met onregelmatige of afwijkende werktijden wordt steeds meer negatief beoordeeld. Wanneer 'de vaste kaders van economische dwang en traditionele beroepsopvolging die vroeger het arbeidsaanbod reguleerden' wegvallen, wordt dergelijk werk in toenemende mate gemeden.<sup>7</sup> Dat Van Berkel hierin niet alleen staat wordt bevestigd in een overzichtsstudie van Hoekema uit 1966. De door hem verzamelde verklaringen voor het arbeidsmarktgedrag van handarbeiders blijken voor het overgrote deel betrekking te hebben op de voorkeuren en de daarvan afgeleide selectiemaatstaven van de arbeiders. Hoekema constateert echter ook dat de relatie tussen dergelijke voorkeuren en het feitelijke arbeidsmarktgedrag nauwelijks systematisch was onderzocht.<sup>8</sup> In hoeverre zij het arbeidsmarktgedrag ook werkelijk verklaren is dus nog maar de vraag.

Nu zit er natuurlijk een kern van waarheid in de redenering dat de veranderende arbeidsmarktomstandigheden een element van keuze in het gedrag van de arbeiders brachten en dat daardoor hun voorkeuren en houdingen bij de verklaring van het arbeidsmarktgedrag van betekenis worden. Men ging er mijns inziens echter te gemakkelijk vanuit dat economische dwang en andere gedragsbeperkende factoren geen rol van betekenis meer speelden. Een uitzondering hierop vormt de studie van Buiten, de laatste van de op het SORAH-onderzoek voortbouwende studies. Hij wijst er met name op dat weliswaar de marktpositie van verschillende categorieën arbeiders is versterkt en dat hun loon- en marktgevoeligheid ten gevolge van referentieprocessen is toegenomen, maar dat de mobiliteitsgeschiktheid van vele categorieën nog steeds gering is. Dat hangt samen met een gebrekkige opleiding, de gebondenheid aan specifieke bedrijven of deelmarkten, de ondoorzichtigheid van de marktsituatie etc. Tezamen kunnen deze factoren voor een niet onaanzienlijke economische dwang zorgen, die toeneemt naarmate men ouder wordt; van een werkelijke keuze tussen alternatieven is in zulke situaties nauwelijks sprake. De beperkte mobiliteitsgeschiktheid belemmert een actief en

selectief arbeidsmarktgedrag; de sterkere marktpositie in vergelijking met vroeger vindt zijn weerslag vooral in een streven om binnen de eigen werkring de arbeidsvoorwaarden te verbeteren.<sup>9</sup> Buiten blijkt dus ook oog te hebben voor de samenhang tussen het gedrag van arbeiders op de werkgelegenheidsmarkt en hun optreden op de loonmarkt. Ook in dit opzicht is hij een uitzondering.

We kunnen concluderen dat in de jaren vijftig en zestig als reactie op personeelsvoorzieningsproblemen waarmee het bedrijfsleven te kampen had zich in ons land een nogal eenzijdige sociologische benadering van de arbeidsmarkt ontwikkelde. Daarin beperkte men zich hoofdzakelijk tot de werkgelegenheidsmarkt, werd de aanbodszijde in het middelpunt van de belangstelling geplaatst en werd de aandacht meestal toegespitst op de voorkeuren, houdingen en verwachtingen van de aanbieders. Onderzoek dat het gedrag van de vraagzijde in het middelpunt van de belangstelling plaatst begon pas tegen het eind van de zestiger jaren op gang te komen, toen het onderzoek *Bedrijf en arbeidsmarkt*, een onderzoek naar de reacties van bedrijven op de door hen ervaren personeelstekorten, werd opgezet.<sup>10</sup> Gezien het feit dat het bedrijfsleven als subsidiënt van het onderzoek optrad ligt het voor de hand te veronderstellen dat deze eenzijdigheid tenminste voor een gedeelte de manier weerspiegelt waarop het bedrijfsleven zelf tegen de arbeidsmarktproblematiek aankeek. De neiging de oorzaken van de problemen in de personeelsvoorziening te zoeken in de veranderende instelling van de werknemers en niet of in veel mindere mate in de aard van het werk of de werkomstandigheden, is volgens Hamaker in ieder geval kenmerkend voor het personeelsbeleid dat in deze periode in het overgrote deel van de bedrijven werd gevonden.<sup>11</sup>

## 1.2 Onderzoek naar de allocatiefunctie van de arbeidsmarkt

Aan het einde van de jaren zestig begint zich een verschuiving in de richting van het arbeidsmarktonderzoek af te tekenen. De belangstelling voor de personeelsvoorziening en de daarmee samenhangende problemen wordt in een ruimer kader geplaatst waarin de arbeidsmarkt als allocatiemechanisme centraal staat. Er werden verschillende nieuwe projecten geëntameerd die alle bepaalde onderdelen van het allocatieproces tot voorwerp van onderzoek hadden. Zo werd onderzoek gedaan naar:

toetreding (een serie onderzoekingen van beroepskeuzeprocessen, afgesloten met het onderzoek 'Beroepskeuze en werkgelegenheid'<sup>12</sup>);

vrijwillige positiewisseling (een onderzoek naar mutatieprocessen *Optimale arbeidsallocatie*<sup>13</sup>);

gedwongen positiewisseling (een onderzoek naar de omschakeling van de mijnwerkers<sup>14</sup>);

geografische arbeidsmobiliteit (een onderzoek naar mobiliteitsbevorderende

en -belemmerende factoren bij de migratie van het noorden naar het westen des lands en omgekeerd<sup>15</sup>);

herintreding (een onderzoek naar de herintreding van werklozen in het arbeidsproces<sup>16</sup>);

tussenschakels op de arbeidsmarkt (onderzoek naar uitzendbureaus, de functieverandering van het gewestelijk arbeidsbureau<sup>17</sup>).

Zoals deze opsomming al suggereert gaat het in al deze onderzoeken om (aspecten van) de feitelijke ontmoeting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en de daaruit voortvloeiende allocatie (of herallocatie) van arbeidskrachten over beschikbare arbeidsplaatsen. Deze verschuiving van belangstelling hangt samen met een verandering in het beleidsperspectief van het onderzoek. Het onderzoek in deze fase is niet langer direct georiënteerd op de problemen van het bedrijfsleven, maar op de problemen waarmee het arbeidsmarktbeleid van de overheid wordt geconfronteerd. Dit komt tot uiting in het feit dat het Ministerie van Sociale Zaken in bijna alle gevallen de opdrachtgever van het onderzoek geweest is.

Het arbeidsmarktbeleid in ons land na de tweede wereldoorlog is voornamelijk een arbeidsvoorzieningsbeleid geweest. Het had tot taak om door middel van een zo goed mogelijke afstemming van het arbeidsaanbod op de vraag bij te dragen tot het herstel en verdere ontwikkeling van de nationale economie. Het streven was aanvankelijk gericht op het bereiken en handhaven van een situatie van volledige werkgelegenheid, doch kreeg geleidelijk ook een kwalitatief aspect, hetgeen met de term optimale arbeidsallocatie tot uitdrukking werd gebracht. Daarmee werd bedoeld dat niet alleen gestreefd moest worden naar de inschakeling van alle beschikbare arbeidskrachten, maar ook naar een zodanige afstemming van het aanbod op de vraag dat er een optimaal gebruik gemaakt zou kunnen worden van ieders bekwaamheden: de juiste man op de juiste plaats.<sup>18</sup>

In de periode dat een aanvang werd gemaakt met het merendeel van de hierboven genoemde onderzoeksprojecten, begon zich een gedeeltelijke heroriëntatie van het arbeidsmarktbeleid af te tekenen. Deze heroriëntatie dient in verband te worden gebracht met de op gang komende processen van structuurverandering in de economie die zich manifesteerden in een ongelijke ontwikkeling van verschillende sectoren van de bedrijvigheid en die de noodzaak van een herallocatie van arbeidskrachten deden voelen. Ideeën over een 'actief arbeidsmarktbeleid' deden hun intrede, waarin ter wille van een zo groot mogelijke economische groei werd gepleit voor een bewuste beïnvloeding door de overheid van beide zijden van de markt, gericht op vergroting van het aanpassingsvermogen, de flexibiliteit, van zowel het aanbod als de vraag. Het arbeidsmarktbeleid zou daartoe de beschikking moeten krijgen over een ge-

differentieerd instrumentarium van maatregelen en gebaseerd moeten worden op onderzoek en wetenschappelijk verantwoorde prognoses.<sup>19</sup> Rond 1970 begonnen deze ideeën ingang te vinden in het door de overheid gevoerde arbeidsmarktbeleid, getuige bijvoorbeeld de voorzichtige pogingen om naast het arbeidsvoorzieningsbeleid ook elementen van een werkgelegenheidsbeleid binnen het arbeidsmarktbeleid te brengen.

Tegen deze achtergrond moet de groeiende belangstelling van Sociale Zaken (verantwoordelijk voor het arbeidsvoorzieningsbeleid en belast met een coördinerende functie ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid als geheel) voor het sociologisch arbeidsmarktonderzoek worden geplaatst. De verschillende hierboven genoemde onderzoeken, hoe uiteenlopend hun onderwerpen op het eerste gezicht ook zijn, hebben alle gemeen dat zij gericht zijn op knelpunten in de werking van de arbeidsmarkt als een allocatiemechanisme. In al deze onderzoeken weerspiegelt zich de beleidsmatige interesse van Sociale Zaken voor een optimale arbeidsallocatie en voor een vergroting van de flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Ondanks het feit dat het arbeidsmarktonderzoek in deze tweede fase ten opzichte van het onderzoek in de eerste fase verschillen vertoont in beleidsperspectief en in onderwerpkeuze, is er toch sprake van een duidelijke continuïteit in de benadering van het arbeidsmarktgebeuren. In de eerste plaats is de aandacht nog nadrukkelijker dan in de eerste fase gericht op de werkgelegenheidsmarkt, dat wil zeggen op het individuele arbeidsmarktgedrag van aanbidders en vragers. Vervolgens blijkt dat de meeste van de genoemde onderzoeken weliswaar in principe gericht zijn op de ontmoeting van vraag en aanbod, maar dat in de uitwerking van de probleemstelling vraag en aanbod beslist niet op een gelijkwaardige wijze in het onderzoek worden betrokken. Evenals in de eerste fase ligt het zwaartepunt op het gedrag van de aanbods zijde. De vraagzijde wordt als zodanig zelden tot voorwerp van onderzoek gemaakt, doch wordt in het onderzoek 'meegenomen' in de vorm van randvoorwaarden die het gedrag van de aanbidders beïnvloeden. Niettemin komt in enkele van de genoemde projecten de rol van de gedragsbeperkende factoren aan de vraagzijde toch heel wat nadrukkelijker naar voren dan in de eerste fase.<sup>20</sup>

Karakteristiek voor het onderzoek in deze fase vind ik Van Wezels onderzoek naar de herintreding van werklozen in het arbeidsproces. De oorspronkelijke probleemstelling van dit onderzoek, afkomstig van de Ford Foundation, sluit goed aan bij de benadering van de arbeidsmarkt die we in de bespreking van de eerste fase zijn tegengekomen. In eerste instantie richtte men zich vooral op het probleem: wat is het effect van de werkloosheidsvoorzieningen op de arbeidsbereidheid. Dit kennelijk vanuit de veronderstelling dat de arbeidsbe-

reidheid (een houdingselement dus) van doorslaggevend belang is voor de verklaring van het arbeidsmarktgedrag van werklozen. Uit een vooronderzoek bleek echter dat factoren die verwijzen naar de beperkte arbeidsmogelijkheden van sommige categorieën werklozen (leeftijd, duur van de werkloosheid, mate van geschiktheid) van grote invloed zijn op de kansen op herintreding. De probleemstelling werd daarom verruimd tot: welke factoren bepalen de herintreding van werklozen in het arbeidsproces?, zodat tegelijkertijd aan de bereidheid tot herintreding en aan de mogelijkheden tot herintreding aandacht geschonken kon worden.<sup>21</sup>

De uitkomsten van het onderzoek bevestigen de juistheid van deze verruiming van de probleemstelling. Als algemene conclusie komt naar voren dat de 'subjectieve' factoren (naast de bovengenoemde arbeidsbereidheid ook de zgn. offerbereidheid, door Van Wezel omschreven als de mate waarin men bereid is inconvenienten te aanvaarden om de positie van werkende te bereiken) van veel minder belang zijn voor de verklaring van herintreding dan de algemene situatie op de deelmarkten waarop de betrokkenen werk zoeken en vooral de specifieke arbeidsmarkt mogelijkheden waarover de betrokkenen gezien een aantal persoonlijke kenmerken (leeftijd, geslacht, opleiding, mate van geschiktheid, etc.) beschikken. Van Wezel concludeert dan ook terecht 'dat er meer behoefte is aan maatregelen, die de mogelijkheden tot herintreding verruimen dan aan maatregelen die de arbeidsbereidheid bevorderen.'<sup>22</sup>

De praktische betekenis van deze conclusies is duidelijk, ik zal er verder niet op ingaan. Maar ook in het licht van de plaats van dit onderzoek in de hier besproken ontwikkelingen zijn deze conclusies van belang. Van Wezel haalt met nadruk de 'marktwaarde' van de aanbieders naar voren als de belangrijkste factor voor succes bij het vinden van een baan. Deze marktwaarde is echter in hoge mate afhankelijk van de selectiecriteria en rolverwachtingen die aan de vraagzijde worden gehanteerd, zoals van Wezel ook zelf constateert. De strategische rol van de vraagzijde bij de allocatieprocessen komt in dit onderzoek dus duidelijk naar voren; in dit opzicht wordt afstand genomen van veel van het oudere arbeidsmarktonderzoek. Hier manifesteert zich echter ook de beperking van Van Wezels onderzoek. Het onderzoek berust op een enquête onder werklozen, complementaire informatie over recruiterspraktijken, selectiecriteria en rolverwachtingen van de arbeidsorganisaties werd niet verzameld. Over het feitelijke optreden van de vragers en de factoren die daarbij een rol spelen kunnen dus slechts veronderstellingen worden uitgesproken.

Deze situatie lijkt mij typerend voor het arbeidsmarktonderzoek in de tweede fase. Aan de ene kant stuit men steeds duidelijker op de centrale betekenis van de vraagzijde voor de allocatieprocessen, aan de andere kant houdt men

vast aan een onderzoeksstrategie die op zijn best slechts partiële informatie over de ontmoeting van vraag en aanbod kan opleveren. Zelfs in het onderzoek *Optimale arbeidsallocatie*, dat van al de genoemde projecten het meest is opgezet als een poging om de allocatieprocessen en -mechanismen zo volledig mogelijk in beeld te krijgen, is men tegen de aanvankelijke bedoeling in en ondanks een theoretische opzet waarin een integratie van markt- en organisatieoptiek wordt beoogd,<sup>23</sup> niet toegekomen aan een systematische analyse van de bedrijven die de betrokkenen verlieten en waar ze werk vonden, laat staan aan een koppeling van individuele en bedrijfsgegevens. We moeten dus concluderen dat de eenzijdigheid die kenmerkend was voor de eerste fase van het arbeidsmarktonderzoek, in de tweede fase slechts gedeeltelijk verdwijnt. Het onderzoek blijft in deze fase in wezen onderzoek van het arbeidsmarktgedrag van de aanbieders, zij het dat men steeds meer oog krijgt voor de invloed die door de vraagzijde hierop wordt uitgeoefend. Omdat de vraagzijde zelf niet verder wordt onderzocht is het beeld dat van de allocatieprocessen wordt gegeven niet volledig. De ontmoeting van vraag en aanbod wordt alleen bekeken vanuit het perspectief van de aanbieders.

Het lijkt mij dat ook hier een verband gelegd moet worden tussen de beperkingen van de in het onderzoek gevolgde benadering en het beleidsperspectief van de opdrachtgever. Hier moet worden herinnerd aan de traditionele beleidsvoorkeur voor een aanbodsgerichte benadering van de arbeidsmarkt, tot uitdrukking komend in de dominerende positie van het arbeidsvoorzieningsbeleid in het gehele arbeidsmarktbeleid. Het is duidelijk dat op dit punt de perspectieven van het bedrijfsleven die richting gaven aan het onderzoek in de eerste fase en die van de overheid niet zover uiteenlopen. Niettemin heeft met name het Ministerie van Sociale Zaken altijd geprobeerd het streven naar een optimale arbeidsallocatie (dat werd ingegeven door economische overwegingen) te combineren met meer op de individuele persoon gerichte doelstellingen.<sup>24</sup> Men zou kunnen zeggen dat juist op dit punt een duidelijke verwantschap bestaat tussen de opvattingen van het ministerie en de benadering die in het genoemde arbeidsmarktonderzoek wordt gevolgd. In al dit onderzoek worden de allocatieprocessen niet alleen waargenomen vanuit de aanbodkant, maar ook impliciet beoordeeld vanuit het gezichtspunt van de betrokken individuen. Dit komt het duidelijkst naar voren in het onderzoek *Optimale arbeidsallocatie* waar naast het traditionele efficiencycriterium ('de juiste man op de juiste plaats') expliciet ook een individueel rechtvaardigheids criterium ('de juiste plaats voor de juiste man') wordt ingevoerd.<sup>25</sup> De zelfde tendens vinden we echter ook in ander onderzoek terug.<sup>26</sup>

Men moet zich in dit verband echter wel de vraag stellen of een mede op individuele of sociale doelstellingen gericht arbeidsmarktbeleid mogelijk is zonder een goede kennis van de manier waarop vanuit de vraagzijde van de markt

de allocatieprocessen worden beïnvloed. De gesignaleerde beperkingen in het arbeidsmarktonderzoek uit deze periode zijn dan ook niet zonder consequenties voor het beleid. Een beleid gericht op de vergroting van de flexibiliteit van de *vraag* valt er niet op te baseren. Toch wijzen de resultaten van dit onderzoek er mijns inziens op dat zo'n beleid gezien de belangrijke invloed van de vraag op de allocatieprocessen en het op sommige punten inderdaad betrekkelijk geringe aanpassingsvermogen van bepaalde categorieën aanbieders noodzakelijk is.<sup>27</sup> Men kan daarom met enige overdrijving zeggen dat het hier besproken arbeidsmarktonderzoek onbedoeld heeft bijgedragen tot een arbeidsmarktbeleid waarin vergroting van de flexibiliteit van het arbeidsaanbod nog steeds als voornaamste strategie geldt.

Zoals in het begin van dit artikel werd opgemerkt zijn er thans aanwijzingen dat er opnieuw een verruiming van de sociologische belangstelling voor de arbeidsmarkt plaats vindt. In de publicaties van de afgelopen paar jaar zijn twee lijnen te onderkennen:

- 1 het op gang komen van onderzoek naar de vraagzijde;
- 2 herbezinning op de theoretische uitgangspunten van het arbeidsmarktonderzoek.

Beide lijnen komen mijns inziens samen in een benadering die veel meer dan tot nu toe het geval was de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt centraal stelt. Juist de rol van de arbeidsmarkt als verdelingsmechanisme trekt thans de aandacht van de arbeidsmarktonderzoekers. Deze ontwikkeling wordt in de hand gewerkt door de snelle en grondige wijzigingen in de algehele arbeidsmarktsituatie die de rol van de arbeidsmarkt als maatschappelijk verdelingsmechanisme nadrukkelijk op de voorgrond hebben geplaatst. In de rest van dit artikel zal ik deze ontwikkeling nader proberen uit te werken.

## 2 Onderzoek naar de vraagzijde van de arbeidsmarkt

In het eerste deel van dit artikel heb ik betoogd, dat aan de ene kant tot op heden de aanbods zijde van de markt in het onderzoek verreweg de meeste belangstelling heeft gekregen, maar dat men aan de andere kant in dit onderzoek zelf in toenemende mate stuit op de cruciale rol van de vraagzijde bij de allocatieprocessen. Het is dan ook niet zo verwonderlijk dat onder de onderzoekers steeds meer geluiden opgaan om het functioneren van de vraagzijde tot centraal terrein van onderzoek te maken. Symptomatisch is in dit verband een recent verschenen SISWO-nota *Wensen en suggesties voor arbeidsmarkt-onderzoek*. Deze nota is gebaseerd op ideeën die door een groot aantal onderzoekers (waaronder vele van de eerder genoemde) in onderlinge discussie en op basis van hun eigen onderzoekservaring werden geformuleerd. In deze

nota wordt met grote nadruk aangedrongen op verder onderzoek naar het functioneren van de vraagzijde. Uit de concrete suggesties die worden gedaan blijkt, dat men daarbij niet zozeer denkt aan een macro-analyse van de ontwikkelingen in de vraag, maar aan een meso-sociologische benadering die de arbeidsorganisatie als ingang neemt.<sup>28</sup>

De bovengenoemde nota gaat vooral in programmatische zin op het onderzoek naar de vraag in. Inmiddels zijn er twee studies verschenen die enkele van de genoemde onderwerpen verder uitwerken: De Smidts studie over de relatie tussen bedrijf, arbeidsmarkt en ruimtelijke orde en Hamakers studie over de personeelsvoorziening van bedrijven (die gebaseerd is op het onderzoek *Bedrijf en arbeidsmarkt*).<sup>29</sup> Het onderzoek *Bedrijf en Arbeidsmarkt*, het eerste grote sociologische onderzoek naar het arbeidsmarktgedrag van de vragers van arbeid, richtte zich op de reacties van industriële bedrijven op ervaren tekorten aan handarbeiders. Zowel uit de gerichtheid op personeelstekorten als uit de beperking tot handarbeiders blijkt de verwantschap met het hiervoor besproken onderzoek uit de eerste fase. Het werd als een oriënterend onderzoek opgezet, een onderzoek in de breedte met een survey-achtig karakter en zonder veel theorievorming vooraf. Het voornaamste leidende gezichtspunt is Van Doorns onderscheid in drie soorten maatregelen ter bestrijding van bestaande of dreigende personeelstekorten: versterking van de greep op de arbeidsmarkt via het toepassen van verschillende wervingsmethoden, vervanging van arbeid door mechanisering of automatisering van de productie eventueel in samenhang met interne reorganisatie; en tenslotte versterking van de greep op het personeel door verschillende bedrijfsbindende maatregelen.

Omdat Hamaker in zijn bijdrage in deze bundel zelf ingaat op dit onderzoek, kan ik hier volstaan met het vermelden van enkele belangrijke conclusies. Ten eerste komt in dit onderzoek naar voren dat er weinig systematiek en samenhang te vinden is in de methoden waarmee de bedrijven de moeilijkheden in de personeelsvoorziening tegemoet treden. Hamaker concludeert dat het beleid veelal een ad-hoc karakter heeft waarbij traditie en toeval een grote rol spelen. Ten tweede blijkt het gevoerde beleid ook niet zo effectief te zijn. Intensivering van recruiteringsactiviteiten, verleggen van recruitingsterreinen en uitbreiding van voorzieningen voor het personeel zijn vaak niet in staat hardnekkige personeelstekorten te voorkomen. Volgens de onderzoekers komt dat omdat de werkelijke oorzaken van de problemen maar ten dele worden onderkend. Juist de hardnekkige personeelstekorten hangen samen met een hoog verloop. Zonder een effectieve bestrijding van het verloop (die zal moeten aansluiten bij de aard van het werk en de directe werkomstandigheden) blijven de maatregelen ten aanzien van werving en binding van personeel een 'vechten tegen de bierkaai'. Hamaker trekt dan ook de conclusie dat het per-

soneelsbeleid in veel bedrijven de trekken van een 'aanpassingsbeleid' vertoont en dat dit aan het weinig succesvolle optreden op de arbeidsmarkt ten grondslag ligt.<sup>30</sup>

De studie van de sociaal-geograaf De Smidt draagt een heel ander karakter dan die van Hamaker. De Smidt probeert de arbeidsmarktproblematiek een geografische (ruimtelijke) dimensie te geven; daarbij kiest hij de ontwikkelingen aan de vraagzijde nadrukkelijk als uitgangspunt. De ruimtelijke selectieprocessen die een ongelijke verdeling van de bedrijvigheid over de verschillende regio's van ons land met zich mee brengen, staan in het middelpunt van de belangstelling. De arbeidsmarkt speelt bij deze ruimtelijke selectieprocessen een belangrijke rol. In de eerste plaats brengen de structuurveranderingen in de economie waarmee ons land sinds het begin van de zestiger jaren te maken heeft gekregen en die een ongelijke regionale neerslag hebben, de noodzaak met zich mee van een ruimtelijke herallocatie van arbeidskrachten die via de arbeidsmarkt zijn beslag moet krijgen. Hier stuit men op het probleem van de betrekkelijk geringe geografische mobiliteit van arbeidskrachten. De Smidt laat zien dat dit voor een gedeelte wordt veroorzaakt door het bestaan van woon- en woonomgevingswensen die in vergelijking met de arbeidspreferenties een steeds grotere invloed op het arbeidsmarktgedrag krijgen. Terwijl vroeger de woningmarkt de arbeidsmarkt volgde, begint zich nu het omgekeerde af te tekenen. Vervolgens houdt dit in dat de regionale arbeidsmarkt een steeds belangrijker element wordt binnen de voor elke regio specifieke constellatie van sociale en geografische factoren (het 'productiemilieu') die aantrekking en afstoting van de bedrijvigheid in die regio bepaalt. Bij de beslissingen met betrekking tot vestiging, uitbreiding, inkrimping of verplaatsing van werkzaamheden moet men in toenemende mate rekening houden met de regionale arbeidsmarktsituatie.<sup>31</sup>

Om het verband tussen sociaal-ruimtelijke orde, bedrijfsstructuur en arbeidsmarkt nader te concretiseren heeft De Smidt een bedrijvenonderzoek verricht in twee gebieden: de Drechtstreek en het gebied van Noord en Merwede. Deze twee gebieden werden ten tijde van het onderzoek gekenmerkt door een gespannen arbeidsmarkt zodat personeelstekorten en de reacties daarop ook in dit onderzoek grote aandacht krijgen. Een van de meest interessante aspecten van dit onderzoek is de poging om de arbeidsmarktorientatie en het arbeidsmarktgedrag van de onderzochte bedrijven in verband te brengen met de plaats van deze bedrijven in de ondernemingsorganisatie en met hun algemene economische strategie. De schakel wordt gevormd door wat De Smidt de functionele structuur van een bedrijf noemt (de feitelijke rangschikking van arbeidsplaatsen op een gegeven moment) en het daarmee verbonden arbeidsprofiel (het geheel van condities en kenmerken van het werk in een be-

drijf).<sup>32</sup> Daarmee vestigt De Smidt de aandacht op de organisatie van het arbeidsproces binnen het bedrijf als een belangrijke determinant van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, iets wat in het onderzoek *Bedrijf en Arbeidsmarkt* in veel mindere mate gebeurt.

Een ander verschil tussen beide onderzoeken is dat De Smidt door regionale eenheden als uitgangspunt te nemen beter in staat is om de onderlinge verhoudingen van de bedrijven op de arbeidsmarkt waar te nemen. Zo verschaft dit onderzoek met name inzicht in de concurrentie van bedrijven op de arbeidsmarkt die tot een toenemende differentiatie tussen bedrijven met een sterke en bedrijven met een zwakke arbeidsmarktpositie blijkt te leiden. In de gespannen arbeidsmarktsituatie die De Smidt bestudeerde wordt de laatste categorie geleidelijk uit de regionale arbeidsmarkt weggedrongen. In het onderzoek *Bedrijf en Arbeidsmarkt* heeft men minder oog voor het feit dat de mogelijkheden van een bedrijf op de arbeidsmarkt mede afhankelijk zijn van de positie van andere bedrijven op dezelfde markt. Niettemin meent Hamaker achteraf ook in dit onderzoek tekenen te zien van een segmentatie tussen sterke en zwakke bedrijven hetgeen hij in verband probeert te brengen met het bestaan van een zogenaamde dubbele arbeidsmarkt.<sup>33</sup>

Gezien de verschillen in opzet en achtergrond van beide onderzoeken is het opvallend dat de resultaten ten aanzien van het bedrijfsbeleid met betrekking tot de arbeidsmarkt op enkele belangrijke punten grote overeenkomst vertonen. Ook bij De Smidt komt het beeld naar voren van een weinig systematische en uiteindelijk weinig effectieve recruiteringspolitiek. Ook bij De Smidt blijkt dat intensieve pogingen om recruiteringsvelden te verleggen en nieuwe categorieën werknemers aan te trekken vaak worden doorkruist door een continu hoog verloop waartegen kennelijk weinig wordt ondernomen. Al met al kan men mijns inziens op grond van beide studies niet aan de conclusie ontkomen dat de meeste Nederlandse bedrijven eerder geneigd waren de hardnekkige problemen in de personeelsvoorziening op te lossen met behulp van maatregelen als het aantrekken van buitenlandse werknemers, het verplaatsen van (een deel van) de werkzaamheden of verdere mechanisatie dan door het verbeteren van het werk zelf of de directe werkomstandigheden.<sup>34</sup>

Hoewel de beide genoemde studies niet de enige onderzoeken zijn die zich met de vraagzijde van de arbeidsmarkt hebben beziggehouden,<sup>35</sup> zijn zij kenmerkend voor de nog sterk explorerende benadering die tot nu toe gevolgd is. We zien in beide hoe de aanvankelijke occupatie met de reacties van bedrijven op problemen in de personeelsvoorziening zich verruimt tot een meer algemene belangstelling voor het functioneren van arbeidsorganisaties in relatie tot de arbeidsmarkt. Hamaker wijst daarbij op het belang van het perso-

neelsbeleid en doet een poging om de interne arbeidsmarkt binnen de bedrijven te verbinden met hun optreden op de externe arbeidsmarkt, terwijl De Smidt de organisatie van het arbeidsproces naar voren haalt en de samenhang daarvan met de ondernemingsstrategie en de ondernemingsorganisatie benadrukt. Beide onderzoeken komen echter nauwelijks boven het beschrijvende stadium uit. Toekomstig onderzoek zal zich op een veel systematischer wijze moeten bezighouden met de relaties tussen ondernemingsstrategie, organisatie van het arbeidsproces en de vraag naar arbeidskrachten en de rol die het personeelsbeleid daarbij speelt. Verder lijkt het van belang om ook de met name door De Smidt gesignaleerde ontwikkeling in de richting van een segmentatie tussen zwakke en sterke bedrijven hierbij te betrekken. Een en ander vereist van de onderzoekers dat zij zich meer dan voorheen vertrouwd moeten maken met organisatiesociologische en economische inzichten. Juist hier lijkt het streven naar een aparte arbeidsmarktsociologie, dat zo karakteristiek is voor het eerdere onderzoek, niet langer houdbaar.

### 3 Theoretische heroriëntatie

Een opvallend kenmerk van het meeste arbeidsmarktonderzoek is het geringe theoretische gehalte ervan. 'Opmerkelijk in de gehele ontwikkelingsgang van het arbeidsmarktonderzoek tot nu toe is, dat er van uitvoerige theoretische reflectie nauwelijks sprake is' constateert Hamaker.<sup>36</sup> Hier lijkt nu verandering in te komen; Hamakers eigen boek is daarvan een goede illustratie, evenals de een jaar eerder verschenen studie van Van Voorden *Institutionalisering en arbeidsmarktbeleid*.<sup>37</sup> Ondanks de magere theoretische onderbouwing van het onderzoek is het toch mogelijk om in het eerder verrichte onderzoek enkele karakteristieke theoretische uitgangspunten aan te wijzen. Deze hangen samen met de specifieke manier waarop de arbeidsmarktthematiek in het onderzoek werd uitgewerkt, die in het eerste deel van dit artikel uitvoerig aan de orde is geweest.

In dit verband moet om te beginnen worden herinnerd aan het onderscheid tussen loon- en werkgelegenheidsmarkt. We hebben eerder gezien dat de meeste onderzoekers zich in navolging van Lulofs in hun onderzoek beperkten tot de werkgelegenheidsmarkt. Dit heeft ook in theoretisch opzicht vergaande consequenties gehad. Het zicht op de samenhang tussen het min of meer ongeorganiseerde en spontaan verlopende allocatieproces en het veel meer georganiseerd en geïnstitutionaliseerd gebeuren rondom de loonvorming, dat wil zeggen rondom de totstandkoming van de beloningen en de verdeling ervan over arbeidsplaatsen, ging daarmee verloren. Deze neiging tot verzelfstandiging van het allocatieproces heeft geleid tot een onderwaardering van de plaats van de institutionele elementen in de arbeidsmarktpro-

cessen. Deze worden weliswaar niet genegeerd, doch vooral beschouwd als randvoorwaarden voor het verloop van het 'eigenlijke' arbeidsmarktgebeuren, de allocatie van aanbieders van arbeid over de beschikbare arbeidsplaatsen. Wat ontbreekt is het inzicht dat de institutionele elementen zelf hun oorsprong vinden in bepaalde verhoudingen op de arbeidsmarkt, in bepaalde problemen die worden ervaren bij de ontmoeting van vraag en aanbod.

Een en ander heeft een nogal individualiserende kijk op de arbeidsmarkt tot gevolg: men ziet de arbeidsmarkt als een reeks parallel verlopende individuele ruilprocessen waarbij iedereen afzonderlijk probeert een zo gunstig mogelijke positie te verwerven. De organisatie van aanbieders (en vragers) tot marktpartijen, de 'secundaire', veel meer georganiseerde ruilprocessen die zo ontstaan en de invloed daarvan op de individuele ruilverhoudingen worden niet in het onderzoek betrokken. Aanbieders en vragers worden louter als individuen behandeld die afzonderlijk strategieën uitstippelen; de mogelijkheid dat collectieve pogingen tot bescherming of verbetering van de arbeidsmarktpositie als een alternatief voor individuele strategieën kunnen gelden wordt niet onderzocht. Het is niet overbodig om hier nog eens te herinneren aan de voorliefde van de onderzoekers voor de steekproef-enquête (survey); het individualiserende karakter van deze methode correspondeert in hoge mate met de impliciete theoretische assumpties die aan het onderzoek ten grondslag liggen.

Daar waar wel pogingen tot theorievorming worden ondernomen richten die zich in overeenstemming met het bovenstaande op het schematiseren van het individuele gedrag (van de aanbieders uiteraard) en de verschillende omstandigheden die dit beïnvloeden.<sup>38</sup> Nu beogen de meeste van de eerder besproken studies ook niet meer dan een verklaring te geven van het arbeidsmarktgedrag van (bepaalde categorieën) aanbieders. Het is echter opmerkelijk dat dezelfde tendens signaleerd kan worden in die studies die zich expliciet op 'het samenspel van vraag en aanbod' richten. Hamakers studie is hiervan een goed voorbeeld dat des te relevanter is omdat hij op dit punt de tendenties van het eerdere onderzoek probeert samen te vatten.

Hamaker begint met een conceptualisering van het arbeidsmarktgebeuren in termen van uitwisselingsprocessen. Hij wil daarmee uitdrukken dat de partijen op de arbeidsmarkt voor het bereiken van eigen doelen van elkaar afhankelijk zijn, zodat uitwisseling tussen hen noodzakelijk is ook al streven ze tegengestelde doelen na. Dit impliceert dat zij invloed op elkaars gedrag proberen uit te oefenen; de onderlinge machtsverhoudingen zijn daarom van groot belang voor het verloop van de uitwisselingsprocessen.<sup>39</sup> Dit lijkt een goed uitgangspunt voor een arbeidsmarkttheorie, vooral omdat de

relaties tussen de betrokkenen nadrukkelijk als machtsrelaties worden beschouwd. Bij de verdere uitwerking van deze gedachte blijkt echter dat Hamaker de wederzijdse beïnvloeding (die kenmerkend is voor uitwisselingsrelaties) hoofdzakelijk interpreteert als een subjectief afwegingsproces waarbij wederzijds wensen, verwachtingen en mogelijkheden door de betrokken partijen met elkaar worden vergeleken. 'Het afwegen van wensen, verwachtingen en mogelijkheden, dat wil zeggen het afwegen van de voor- en nadelen die aan het bekleden van een bepaalde arbeidspositie zijn verbonden, bepaalt het samenspel van vraag en aanbod'.<sup>40</sup>

Op deze manier maakt Hamaker de weg vrij om het allocatieproces uiteen te leggen in een element van positiekeuze (aan de aanbodskant) en een element van positietoewijzing (aan de vraagkant). Deze elementen worden door hem dan uitgewerkt in twee 'besluitvormingsmodellen' waarin het gedrag van de aanbieders en het gedrag van de vragers als afzonderlijke besluitvormingsprocessen worden behandeld. De verbinding tussen beide wordt gevormd door de veronderstelling dat enerzijds de aanbieders zich bij hun positiekeuze oriënteren op de wensen en verwachtingen van de vragers terwijl anderzijds de vragers bij de toewijzing van posities rekening houden met de wensen en verwachtingen van de in aanmerking komende aanbieders. De eerder geïntroduceerde gedachte dat de ontmoeting van vraag en aanbod als een uitwisselingsproces moet worden opgevat krijgt hier wel een bijzonder rationalistische en individualistische uitwerking.

Dit uiteenleggen van de interactieprocessen tussen vragers en aanbieders in twee parallel doch afzonderlijk uitgewerkte gedragsmodellen voor vragen en aanbodszijde is niet alleen karakteristiek voor de manier waarop Hamaker het allocatieproces benadert. Een sprekend voorbeeld van dit 'parallelisme' vinden we ook terug in het theoretische model dat ten behoeve van het onderzoek *Optimale arbeidsallocatie* werd ontwikkeld.<sup>41</sup> De nadruk ligt ook hier op de verklaring van het *afzonderlijke gedrag* van vragers en aanbieders. Als men echter het samenspel van vraag en aanbod wil analyseren zal men zich mijns inziens veel meer moeten richten op de *onderlinge relatie* van vragers en aanbieders, de wederzijdse afhankelijkheid die daarin tot uitdrukking komt en de strategieën die vragers en aanbieders gebruiken om elkaars gedrag te beïnvloeden. Alleen op deze manier kan het nogal individualistische en mechanische beeld dat van de ontmoeting van vraag en aanbod wordt gegeven, worden gecorrigeerd.

Er zijn thans aanwijzingen dat men zich geleidelijk van deze individualiserende benadering aan het losmaken is. Opmerkelijk is bijvoorbeeld dat Hamaker (zoals ook in zijn bijdrage aan deze bundel te lezen valt) aan het einde van zijn studie enkele van zijn uitgangspunten verwerpt en op zoek gaat

naar een andere theoretische basis. Hij komt dan terecht bij de theorie van de dubbele arbeidsmarkt. Alvorens deze te bespreken wil ik eerst ingaan op Van Voordens poging een institutionele theorie van de arbeidsmarkt te ontwikkelen.<sup>42</sup>

In tegenstelling tot de meeste eerdere studies worden bij Van Voorden de institutionele elementen en de institutionaliseringsprocessen in het middelpunt van de belangstelling geplaatst. Daarbij maakt hij een onderscheid tussen verschillende soorten institutionaliseringsprocessen. Er zijn bewuste of gestuurde institutionaliseringsprocessen, processen gericht op het tot stand brengen van maatregelen, afspraken, organisatievormen, etc. waardoor het gedrag van de marktpartijen aan regels wordt gebonden. Deze processen kunnen uitgaan van (een van) de marktpartijen zelf (Van Voorden spreekt dan van interne institutionalisering) of van de boven de marktpartijen gestelde (overheids-)organen die het algemene kader bepalen waarbinnen de arbeidsmarkt functioneert (zogenaamde externe institutionalisering). Daarnaast zijn er ook min of meer spontaan verlopende institutionaliseringsprocessen die tot een normering en een structurering van het arbeidsmarktgebeuren leiden. Ook hier onderscheidt Van Voorden weer twee categorieën: de institutionalisering van markttechnieken (allocatiekanalen, bemiddelingsvormen etc.) en de institutionalisering van relatieve deelmarkten, zich manifesterend in onderling niet concurrerende groepen van aanbieders (non-competing groups).<sup>43</sup> Hij probeert vervolgens verklarende elementen in zijn institutionele model te brengen door het opnemen van een aantal condities die voor het succes van institutionaliseringsprocessen bepalend zijn. Van Voorden vult overigens maar een deel van zijn model in: hij richt zich in zijn studie hoofdzakelijk op het externe institutionaliseringsproces, dat wil zeggen op de institutionalisering van het arbeidsmarktbeleid van de overheid. Ik zal hier niet verder ingaan op zijn vaak interessante analyse van de ontwikkeling en instrumentering van het arbeidsmarktbeleid in Nederland, de geïnteresseerde lezer verwijs ik naar het boek.

Het is ontegenzeggelijk de verdienste van Van Voorden dat hij zo nadrukkelijk de aandacht vraagt voor de institutionaliseringsprocessen op de arbeidsmarkt. In dit opzicht draagt Van Voordens studie bij tot een zeer gewenste verruiming van het blikveld. Toch kan men zich afvragen of Van Voordens benadering in alle opzichten toereikend is. Zo is het volgens mij de vraag of het regulerende optreden van de overheid ten aanzien van de arbeidsmarkt die prioriteit verdient die het bij Van Voorden in feite krijgt. Is het niet logischer om eerst de min of meer spontaan verlopende en door de marktpartijen zelf op gang gebrachte institutionaliseringsprocessen te bekijken en vervolgens de rol te bestuderen die de overheid daarbij speelt? Het gevaar van de door Van Voorden gekozen aanpak is dat de institutio-

nalisering van het arbeidsmarktbeleid te veel als een op zichzelf staand proces wordt beschouwd, waardoor de verbondenheid van het beleid met een bepaalde arbeidsmarktsituatie en met bepaalde sociale verhoudingen op de arbeidsmarkt naar de achtergrond verdwijnt. Van Voorden ontkomt mijns inziens niet geheel aan dit gevaar. Zo krijgt de inhoud van het beleid (in tegenstelling tot de institutionaliseringsgraad van het beleid) en de beïnvloeding daarvan door de belanghebbende marktpartijen betrekkelijk weinig aandacht, terwijl de gevolgen van het beleid voor de betrokkenen en voor de arbeidsmarktverhoudingen als geheel buiten beschouwing blijven.

Van Voorden besteedt weinig aandacht aan de andere door hem onderscheiden institutionaliseringsprocessen. Het is daarom enigszins speculatief om aan de opmerkingen daarover veel conclusies te verbinden. Toch heb ik de indruk dat Van Voorden de neiging heeft ook deze institutionaliseringsprocessen te verzelfstandigen, dat wil zeggen ze los te maken van het vaak door tegenstrijdige belangen geleide handelen van de betrokken partijen. De institutionaliseringsprocessen die zich op de arbeidsmarkt afspelen dragen het stempel van de ongelijke en met spanningen geladen verhoudingen tussen de partijen op de arbeidsmarkt. Van Voorden heeft volgens mij te weinig oog voor de ongelijkheid en de machtsverschillen op de arbeidsmarkt en de gevolgen daarvan voor het institutionele kader dat op en om de arbeidsmarkt is opgebouwd. Zijn 'institutionele model' krijgt zo een abstract en formeel karakter dat ernstig afbreuk doet aan de bruikbaarheid ervan.<sup>44</sup>

Grote belangstelling trekt momenteel de zgn. dubbele arbeidsmarkt-theorie. Deze van huis uit economische theorie stamt uit de Verenigde Staten en werd door Mok en zijn medewerkers in de Nederlands/Belgische discussie geïntroduceerd.<sup>45</sup> De interesse voor deze theorie weerspiegelt zich ook in deze bundel, in vele artikelen wordt op deze theorie ingegaan. Mede daarom zal ik op deze plaats afzien van een systematisch exposé (zie daarvoor met name de bijdrage van Vissers c.s.) en me beperken tot enkele opmerkingen over deze theorie die aansluiten bij de rest van mijn betoog. In feite houdt ook de dubbele arbeidsmarkt-theorie zich bezig met bepaalde institutionaliseringsprocessen. Zij richt zich op de segmentering van de arbeidsmarkt in twee grote deelsectoren: een primair segment waarin 'goede' banen onder 'superieure' aanbieders worden verdeeld en een secundair segment waarin 'slechte' banen worden verdeeld onder aanbieders die om verschillende redenen als 'inferieur' gelden. Hier ligt duidelijk een parallel met één van de vier door Van Voorden genoemde institutionaliseringsprocessen: het (onbedoelde of ongestuurde) proces waarbij relatieve deelmarkten ontstaan. Met dien verstande dat het Van Voorden vooral om horizontale segmentering gaat, terwijl de dubbele arbeidsmarkttheorie expliciet gericht is

op de institutionalisering van een verticale scheidslijn op de arbeidsmarkt. De institutioneel verankerde ongelijkheid op de arbeidsmarkt staat in deze theorie centraal.

Opvallend is nu dat dit institutionaliseringsproces nadrukkelijk verbonden wordt met de onderlinge verhoudingen van de marktpartijen en de daaruit voortkomende pogingen om het gedrag van de tegenpartij te beïnvloeden. De arbeidsmarkt wordt, zo zegt Mok, in deze theorie gezien als een arena waarin vragers en aanbieders van arbeid elkaars gedragingen door middel van strategisch gedrag trachten te beïnvloeden en zo mogelijk te beheersen.<sup>46</sup> Daarbij komt duidelijk naar voren dat de vragers over een surplus aan beheersingsmogelijkheden beschikken. In het proces van ontmoeting van vraag en aanbod zijn zij in staat om bepaalde door hen als inferieur beschouwde categorieën van aanbieders naar de 'slechte' banen (banen met ongunstige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, met een geringe werkzekerheid etc.) te verwijzen.

Het gaat hier echter niet alleen om het feit dat de arbeidsorganisaties de toegang tot de arbeidsplaatsen kunnen beheersen. Van nog groter belang is het feit dat zij de arbeidsplaatsen zelf kunnen ontwerpen en in een (hiërarchische) structuur kunnen organiseren. Segmentering in de arbeidsplaatsenstructuur (tussen goede en slechte banen) ligt ten grondslag aan het bestaan van een dubbele arbeidsmarkt. Zo wordt het met behulp van deze theorie mogelijk een verbinding te leggen tussen technologische, organisatorische en economische ontwikkelingen enerzijds en het op beheersing van de arbeidsmarkt gerichte gedrag van de arbeidsorganisatie anderzijds. In deze richting wordt de theorie van de dubbele arbeidsmarkt thans verder uitgebouwd waarbij aansluiting wordt gezocht met theorieën over het ontstaan van een dualistische economische structuur als uitvloeisel van het monopoliekapitalisme.<sup>47</sup>

De betekenis van de dubbele arbeidsmarkt-theorie is tweërlei. Als theoretische benadering breekt zij duidelijk met de individualiserende, eenzijdig op het aanbod gerichte benadering van de arbeidsmarkt die in het onderzoek zo'n grote rol heeft gespeeld. Institutionaliseringsprocessen en de daaraan ten grondslag liggende machtsverhoudingen staan in het middelpunt van de belangstelling. Arbeidsmarkt en arbeidsorganisatie worden in één theoretisch kader samengebracht zodat de vaak beslissende rol van de vraagzijde duidelijk tot zijn recht komt. Inhoudelijk is deze theorie van groot belang omdat ze zich richt op de institutioneel verankerde ongelijkheid op de arbeidsmarkt en daarmee de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt centraal stelt. Of die ongelijkheid ook in ons land de specifieke vorm aanneemt van een in twee afgesloten segmenten opgesplitste arbeidsmarkt is voorlopig nog de vraag. Doch de betekenis van deze theorie staat of valt mijns inziens

daar niet mee; het verklaringsmodel dat in deze theorie wordt gevolgd, lijkt in grote lijnen bruikbaar voor het onderzoek naar ongelijkheid op de arbeidsmarkt, ook wanneer de segmentering niet zover is voortgeschreden dat er van een 'dubbele' arbeidsmarkt sprake is.

Juist aan de hand van de theorie van de dubbele arbeidsmarkt kan worden geïllustreerd dat in de ruimere sociologische benadering van de arbeidsmarkt die zich thans aan het ontwikkelen is, de toenemende interesse voor de vraagzijde en de toenemende aandacht voor de verdelingsfunctie samengaan. Het lijkt niet te ver gezocht om de snel groeiende populariteit van deze theorie toe te schrijven aan het feit dat deze twee elementen erin samengebracht worden. In ieder geval bestaat er bij verschillende onderzoekers thans de behoefte om beide elementen met elkaar te verbinden en grijpen zij daarbij naar deze theorie, getuige bijvoorbeeld het slot van Hamakers studie, getuige ook de eerder genoemde SISWO-nota.<sup>48</sup> Ook in de bijdragen in deze bundel grijpen deze thema's ineen. Ik zal nu nader op de inhoud van deze bundel ingaan.

#### 4 Onderzoek naar de verdelingsfunctie; de bijdragen in de bundel

Dat de arbeidsmarkt in onze maatschappelijke orde het centrale verdelingsmechanisme is zou voor sociologen geen verrassend gezichtspunt hoeven te zijn. Klassieke sociologen als Marx en Weber hebben daarover geen twijfel laten bestaan. Toch is het opvallend dat de arbeidsmarktonderzoekers dit gezichtspunt meestal buiten hun onderzoek hebben gehouden.<sup>49</sup> Men zat in het onderzoek zo vast aan de economische functie van de arbeidsmarkt, dat men voor de sociale functie nauwelijks oog had. Den Broeder komt de verdienste toe om in een artikel uit 1973 de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt als onderzoeks- en als beleidsprobleem met nadruk naar voren te hebben gebracht.<sup>50</sup> Thans is er onder invloed van de toenemende schaarste-verhoudingen op de arbeidsmarkt niet alleen bij onderzoekers, maar ook bij beleidsmensen een snel groeiende aandacht voor de verdelingsaspecten van de arbeidsmarktproblematiek. De belangstelling voor en de vraag naar onderzoek in deze richting is snel toegenomen. Zowel in Nederland als in België beginnen thans de eerste studies op dit terrein te verschijnen.<sup>51</sup>

Als we spreken over de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt doelen we in navolging van Den Broeder in eerste instantie op het feit dat via de arbeidsmarkt de aanspraken op allerlei materiële en immateriële maatschappelijke beloningen worden verdeeld. Daarmee is de arbeidsmarkt een van de peilers van het systeem van maatschappelijke ongelijkheid. Zo geformuleerd is de verdelingsfunctie eigenlijk een aspect van de rol van de arbeidsmarkt als

allocatiemechanisme: de distributie van aanbieders van arbeid over de beschikbare arbeidsplaatsen heeft naast economische ook algemeen maatschappelijke consequenties.<sup>52</sup> Juist omdat het begrip allocatie vrijwel uitsluitend gekoppeld wordt aan de economische functie van de arbeidsmarkt, lijkt het nuttig om voorlopig naast de allocatiefunctie apart de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt te onderscheiden.

Spreeken over de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt betekent verder aandacht voor de ongelijke behandeling die verschillende categorieën van aanbieders op de arbeidsmarkt ten deel valt. Den Broeder denkt hierbij voornamelijk aan die aanbodscategorieën (vrouwen, gehandicapten, niet-geschikten, oude werknemers, gastarbeiders) die met extra belemmeringen op de arbeidsmarkt te maken hebben.<sup>53</sup> Doch het gaat hier om meer: de ongelijkheid van kansen en beloningen op de arbeidsmarkt in zijn algemeenheid. Voor zover hier tot nu toe aandacht aan is besteed is die vooral gericht geweest op de kansongelijkheid. Dankzij het rigide vasthouden aan de scheiding tussen loon- en werkgelegenheidsmarkt missen we echter het inzicht in de wederzijdse relatie tussen ongelijkheid van beloningen en de arbeidsmarktverhoudingen. Juist vanuit het gezichtspunt van de verdelingsfunctie kan de totstandkoming en de verdeling van beloningen niet langer buiten beschouwing blijven.

Onderzoek gericht op de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt is dus onderzoek naar de ongelijke behandeling die verschillende categorieën aanbieders ten deel valt en naar de gevolgen daarvan voor hun maatschappelijke positie en de maatschappelijke verhoudingen in het algemeen. In deze bundel gaan drie bijdragen aan de hand van onderzoeksgegevens op de ongelijke behandeling van aanbieders op de arbeidsmarkt in. Twee ervan (van Haex en van Bovenkerk) hebben betrekking op een van de categorieën met extra belemmeringen die door Den Broeder werden genoemd, de gastarbeiders, of nauwkeuriger (gegeven het feit dat Bovenkerk vooral over Surinamers spreekt): de werknemers met een andere etnische of raciale herkomst. Een vergelijking tussen beide is interessant, en niet alleen omdat het ene onderzoek in België en het andere in Nederland is gedaan. Beide richten zich op de discriminatoire behandeling die deze werknemers op de arbeidsmarkt ondergaan. Terwijl Haex dit echter onderzoekt via een groot opgezet bedrijfssurvey en aan de hand van een cijfermatige analyse de gediscrimineerde positie van deze werknemers aantoonst, heeft Bovenkerk een vernuftig uitgevoerd veldexperiment gebruikt waarbij wij de discriminatie bij de ontmoeting van vraag en aanbod rechtstreeks in werking kunnen zien. De andere bijdrage (die van Vissers c.s.) heeft een grotere reikwijdte. Hierin wordt eerst een systematische uiteenzetting gegeven van de theorie van de dubbele arbeidsmarkt (als een theorie over de sociale ongelijkheid op de ar-

beidsmarkt). Vervolgens wordt een poging ondernomen om via analyse van bestaand onderzoeks- en statistisch materiaal enkele hypothesen uit deze theorie te toetsen. Vissers c.s. komen tot de conclusie dat ook in Nederland segmenteringstendenties op de arbeidsmarkt te onderkennen zijn, hoewel zij betwijfelen of die thans al hebben geleid tot het ontstaan tot een *dubbele* arbeidsmarkt. Zij besteden daarbij onder andere aandacht aan de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, een thema dat ook in het artikel van Haex terugkomt. Hun analyse van de inferieure positie van de vrouw op de arbeidsmarkt onderstreept de stelling die Emma Brunt in haar besprekingsartikel 'Vrouwenwerk en werkende vrouwen' ontwikkelt, nl. dat de werkende vrouw te veel vanuit haar gezinsrol en te weinig vanuit haar situatie op de arbeidsmarkt wordt benaderd.

Het artikel van Vissers c.s. is niet het enige artikel waarin de theorie van de dubbele arbeidsmarkt centraal staat. Ook in de bijdragen van Haex en Martens krijgt deze theorie veel aandacht. In Haex' artikel vormt de dubbele arbeidsmarkt-theorie het interpretatiekader voor de door hem gepresenteerde onderzoeksgegevens over de positie van de gastarbeiders in vergelijking met de Belgische werknemers. Uit theoretisch oogpunt is Martens' bijdrage nog het meest interessant. Hij probeert een verbinding te leggen tussen de theorie van de dubbele arbeidsmarkt en marxistische opvattingen over de ontwikkeling van het kapitalisme. Daartoe geeft hij deze theorie een dynamische interpretatie: ze slaat volgens hem op een zich geleidelijk voltrekend proces van destructuratie van de arbeidsmarkt, een proces waarbij steeds meer goede banen verdwijnen of worden omgezet in slechte banen. Dit destructuratieproces wordt dan in verband gebracht met de reacties van de ondernemingen op de zgn. tendentiële winstvoetdaling. Vervolgens probeert Martens met behulp van Belgisch onderzoeksmateriaal aan te geven langs welke wegen dit destructuratieproces zich voltrekt; daarbij krijgt vooral de rol van de afstoting van werkzaamheden en onderaanneming veel aandacht. Bij dit artikel past de aantekening dat Martens wellicht te gemakkelijk van een algemene ontwikkeling in de richting van destructuratie van de arbeid en de arbeidsmarkt spreekt; er zijn zeker ook ontwikkelingen in tegenovergestelde richting werkzaam. Niettemin worden ook door andere auteurs in binnen- en buitenland partiële tendenties tot niveau- en kwalificatieverlaging in de arbeidsplaatsenstructuur gesignaleerd.<sup>54</sup> De destructuratie-hypothese moet volgens mij dan ook serieus worden genomen. Ook de poging van Martens om de dubbele arbeidsmarkt-theorie te baseren op bepaalde structurele ontwikkelingen in de economie verdient de aandacht. Uit het artikel van Vissers c.s. blijkt trouwens dat ook de aanhangers van deze theorie thans dergelijke pogingen ondernemen.

Martens benadrukt in zijn artikel de grote invloed van ontwikkelingen aan

de vraagzijde voor de structurering van de arbeidsmarkt. Twee andere bijdragen in dit nummer zijn gebaseerd op onderzoek onder bedrijven: het al eerder genoemde artikel van Haex en de bijdrage van Hamaker waarin onder andere een samenvatting wordt gegeven van de belangrijkste resultaten van het al eerder genoemde onderzoek *Bedrijf en arbeidsmarkt*. In beider artikelen wordt gewezen op het ruime scala van strategieën dat het bedrijf ten aanzien van de arbeidsmarkt bezit; in hun uitwerking besteden beide auteurs echter toch vooral aandacht aan de methoden van personeelsvoorziening: de organisatie van het arbeidsproces en de invloed daarvan op de vraag naar arbeid blijft grotendeels buiten beschouwing. Zeker als men de betekenis van de arbeidsmarkt voor de maatschappelijke ongelijkheid naar voren wil halen kan men echter niet voorbijgaan aan de wijze waarop het arbeidsproces is georganiseerd: de scheidslijnen die zich op de arbeidsmarkt manifesteren vinden hier voor een groot gedeelte hun oorsprong. De artikelen van Haex en Hamaker maken duidelijk dat het onderzoek naar de vraagzijde van de arbeidsmarkt zich nog in zijn beginstadium bevindt.

Al bij al geven de bijdragen in dit nummer een goed beeld van de overgangssituatie waarin het arbeidsmarktonderzoek nu verkeert. Met name de samenhang tussen de drie in dit artikel behandelde thema's: toenemende aandacht voor de vraagzijde, theoretische heroriëntatie en groeiende interesse voor de verdelingsfunctie valt in deze artikelen te herkennen. Dat men zich op nieuwe wegen begeeft uit zich zeker in het feit dat veel van wat in deze artikelen wordt gezegd onaf is of een hypothetisch karakter draagt. Niettemin bieden zij vele aanknopingspunten voor het toekomstige arbeidsmarktonderzoek.

## 5 Besluit

In dit artikel heb ik betoogd dat een aanvankelijk nogal beperkte sociologische benadering van de arbeidsmarkt zich geleidelijk aan het verruimen is. Het is duidelijk dat ik daarmee ook een pleidooi heb willen houden voor een ruimere sociologische benadering. Daarbij gaat het mij niet om een verdere uitbouw van de arbeidsmarktsociologie als apart sociologisch specialisme, maar om het uitwerken van een benadering die onder andere door recht te doen aan de centrale maatschappelijke functie van de arbeidsmarkt het sociologisch arbeidsmarktonderzoek duidelijker kan verbinden met algemenere sociologische gezichtspunten. Ik wil dit artikel besluiten met een poging om op basis van eerdere opmerkingen puntsgewijs samen te vatten hoe deze benadering er mijns inziens uit moet zien.

1 — Bij de bestudering van de ontmoeting van vraag en aanbod dient men

zich met name te richten op de ongelijke behandeling die verschillende categorieën aanbieders op de arbeidsmarkt ten deel valt. Het allocatieproces is tot op heden voornamelijk beschouwd als een 'matching'-proces waarbij het erom gaat de juiste man op de juiste plaats te krijgen; weliswaar vertoont dit proces gebreken (tot uiting komend in zogenaamde arbeidsmarktdiscrepancies), doch deze kunnen door een beter functioneren van het matching-mechanisme (beter bemiddeling, informatie etc.) worden gecorrigeerd. Dit is volgens mij een nogal mechanische benadering die aan de buitenkant van het arbeidsmarktgebeuren blijft. De vraag waarom dit proces voor sommige personen zoveel gunstiger verloopt dan voor andere, waarom de genoemde discrepanties juist bepaalde categorieën treffen en niet andere, is alleen te beantwoorden wanneer het allocatieproces wordt geanalyseerd in termen van ruil- of uitwisselingsprocessen,<sup>55</sup> waarin afhankelijkheidsrelaties, machtsverschillen en strategisch gedrag een grote rol spelen.

2 — Deze uitwisselingsprocessen spelen zich af op meerdere niveaus: tussen individuele vragers en aanbieders; tussen vragers en aanbieders onderling; tussen georganiseerde marktpartijen; en tussen deze en de overheid. In het verleden heeft men vrijwel uitsluitend oog gehad voor de ruilprocessen tussen individuele vragers en aanbieders. Men zal nu ook aandacht moeten besteden aan de andere niveaus en vooral de samenhang tussen uitwisselingsprocessen op meerdere niveaus centraal moeten stellen. Dat betekent met name aandacht voor de wederzijdse relatie tussen individuele ruilverhoudingen op de werkgelegenheidsmarkt en het optreden van georganiseerde marktpartijen dat zich hoofdzakelijk maar zeker niet uitsluitend op de loonmarkt afspeelt. Een en ander impliceert ook een verruiming van de opvattingen over wat als arbeidsmarktgedrag (van de aanbieders) moet worden beschouwd: de deelname aan stakingen, het lidmaatschap van vakbonden etc. zijn even goed vormen van marktgedrag als het veranderen van baan, het streven naar promotie etc.

3 — We hebben er in het voorafgaande meermalen op gewezen dat het institutionele kader waarbinnen de arbeidsmarktprocessen zich afspelen, zelden tot voorwerp van onderzoek wordt gemaakt, doch meestal als gegeven, als complex van randvoorwaarden voor het arbeidsmarktgedrag wordt beschouwd. Men zal in het vervolg meer aandacht moeten besteden aan *institutionaliseringprocessen* — dat wil zeggen processen van regulering en structurering van de arbeidsmarkt — en hun verankering in de afhankelijkheidsrelaties en het strategisch gedrag van personen of partijen op de arbeidsmarkt. De vraag die in dit verband meestal wordt gesteld is in hoeverre *institutionaliseringprocessen* het marktmechanisme uitschakelen of onaangetast laten.<sup>56</sup> Zonder het belang van deze vraag te ontkennen gaat het mij toch vooral om de vraag in hoeverre institutionele elementen de bestaande

ongelijkheid op de arbeidsmarkt in stand houden, vergroten of verminderen. Juist om deze vraag te kunnen beantwoorden zal men moeten nagaan door wie institutionaliseringsprocessen op gang worden gebracht en in stand gehouden, voor wie ze voordelen opleveren, maar ook voor wie ze juist problemen en spanningen creëren.

4 — Voorzover er tot nu toe onderzoek naar de vraagzijde van de arbeidsmarkt is gedaan, is dit voornamelijk gericht op het optreden van afzonderlijke bedrijven op de werkgelegenheidsmarkt, bij de concrete ontmoeting van vraag en aanbod dus. Het lijkt mij dat dergelijk onderzoek op tenminste twee punten verder moet worden uitgewerkt. Ten eerste moet het optreden op de externe arbeidsmarkt meer dan tot nu toe is gebeurd in verband worden gebracht met het optreden op de interne arbeidsmarkt zoals dat bijvoorbeeld tot uiting komt in het scholings- en het promotiebeleid, in maatregelen ter bestrijding van verzuim en verloop, in interne reorganisaties etc. De recrutering van nieuw personeel is slechts een van de methoden waarover arbeidsorganisaties beschikken om bemanningsproblemen op te lossen; sommige arbeidsorganisaties zijn daar veel meer van afhankelijk dan andere en zijn dus in sterkere mate op de externe arbeidsmarkt aangewezen. Ten tweede zou men meer oog moeten krijgen voor de onderlinge verhoudingen van arbeidsorganisaties op de arbeidsmarkt. Het optreden van een arbeidsorganisatie op bepaalde deelmarkten kan niet los worden gezien van het optreden van andere arbeidsorganisaties op dezelfde of er nauw mee verbonden deelmarkten. Ook deze factor beïnvloedt de positie die een arbeidsorganisatie op de arbeidsmarkt inneemt en daarmee de speelruimte waarover zij bij de ontmoeting van vraag en aanbod beschikt.

5 — Om recht te doen aan de betekenis van de vraagzijde voor de ontwikkeling op de arbeidsmarkt moet men zich echter niet beperken tot de concrete ontmoeting van vraag en aanbod. Daarnaast moet met nadruk worden gewezen op de rol van de vraagzijde bij wat hierboven de structurering van de arbeidsmarkt is genoemd, de geleding van de arbeidsmarkt in deelmarkten en segmenten. Deze berust op het feit dat de arbeidsorganisatie niet alleen de toegang tot de arbeidsplaatsen beheerst, maar ook de organisatie van het arbeidsproces zelf en — zij het in mindere mate — de arbeidsvoorwaarden. In arbeidsorganisaties worden taken in arbeidsplaatsen vastgelegd die vervolgens in een gezagsstructuur worden samengebracht en volgens een beloningssysteem hiërarchisch worden gerangschikt. Zo komt een geleding van het aanbod van arbeidsplaatsen tot stand die in belangrijke mate het algemene kader bepaalt waarbinnen de confrontatie van vragers en aanbieders plaatsvindt en daarmee ten grondslag ligt aan de ongelijke behandeling die de verschillende categorieën aanbieders (van arbeid) op de arbeidsmarkt ten deel valt. Ontwikkelingen in de organisatie van het arbeidsproces, de

factoren die daaraan ten grondslag liggen en de gevolgen ervan voor de de- en restructuratie van de arbeidsmarkt zullen in de toekomst meer aandacht moeten krijgen.

6 — Als laatste element van een ruimere sociologische benadering van de arbeidsmarkt wil ik hier tenslotte wijzen op de gevolgen van de verhoudingen op de arbeidsmarkt voor de maatschappelijke positie van de betrokkenen en de maatschappelijke ongelijkheid in het algemeen. Ook zonder te stellen dat de maatschappelijke ongelijkheid op de arbeidsmarkt ontstaat, kan men mijns inziens niet ontkennen dat de arbeidsmarkt een belangrijke schakel vormt in het proces dat Giddens heeft aangeduid als de structurering van de klassenverhoudingen.<sup>57</sup> Hoewel de impulsen tot klassenvorming uitgaan van het arbeidsproces zelf, nemen klassenverhoudingen op de arbeidsmarkt de concrete vormen aan waarin zij verder hun maatschappelijke rol spelen. Het is voor de toekomst van groot belang om de vraag te beantwoorden in hoeverre er thans nieuwe scheidslijnen op de arbeidsmarkt aan het groeien zijn (denk aan de segmentatie die in de theorie van de dubbele arbeidsmarkt wordt gesignaleerd) en welke consequenties dat zou kunnen hebben voor de toekomstige maatschappelijke verhoudingen. Deze vraag is zeker niet volledig via sociologisch arbeidsmarktonderzoek te beantwoorden (hoe ruim dit ook wordt aangepakt) doch arbeidsmarktonderzoek kan wel nuttige aanknopingspunten voor de beantwoording van deze vraag opleveren.

## Noten

- 1 H. G. Hamaker, *Arbeidsmarkt en Personeelvoorziening*. Alphen aan den Rijn, 1976, hoofdstuk 2.
- 2 A. L. den Broeder, 'Problemen en principes van het arbeidsmarktbeleid' in: *Beleid en Maatschappij*, 1973/2, p. 63-72.
- 3 Zie voor de textiel Th. J. IJzerman, *Beroepsaanzien en arbeidsvoldoening*, Leiden 1959, voor de bouw het rapport *Werkoriëntaties en marktgedrag van bouwvakarbeiders*, Tilburg (I.V.A.) 1963.
- 4 P. J. A. ter Hoeven, *Havenarbeiders van Rotterdam en Amsterdam — sociologische analyse van een arbeidsmarkt*, Leiden 1963.  
P. van Berkel, *Spanningen op de arbeidsmarkt — institutionele en sociaal-psychologische componenten in de structuur van een stedelijke arbeidsmarkt*, Meppel 1965.  
J. H. Buitter, *Modern salariaat in wording — een sociologische studie over posities en oriëntaties van werknemers*, Rotterdam 1968.
- 5 G. J. Lulofs, *De Amerikaanse arbeidsmarkt*, Meppel 1960, p. 1-10.
- 6 Zie Ter Hoeven, *op. cit.*, p. 9 en Van Berkel, *op. cit.*, p. 31-32.
- 7 Van Berkel, *op. cit.*, p. 171 en hoofdstuk V passim.
- 8 A. J. Hoekema, *Arbeidsmarktgedrag van handarbeiders in de Nederlandse literatuur*, Amsterdam (SISWO) 1966, p. 77-80 en hoofdstuk X passim.
- 9 Buitter, *op. cit.*, p. 146 en 190-196.

- 10 J. M. van Westerlaak, Cl. Woldringh en H. G. Hamaker, *Bedrijf en arbeidsmarkt — een oriënterend onderzoek naar de reacties van industriële bedrijven op ervaren tekorten aan uitvoerende handarbeiders*. Nijmegen (I.T.S.) 1975.
- 11 Zie Hamaker, *op. cit.*, p. 201-211 en ook de bijdrage van Hamaker aan dit nummer.
- 12 Zie F. P. Carpay en J. M. van Westerlaak, *Beroepskeuze en werkgelegenheid*, Nijmegen (I.T.S.) 1973.
- 13 Zie H. J. van de Braak en L. Faase, *Optimale arbeidsallocatie — de analyse van mutatieprocessen vanuit de organisatie- en de marktopiek*. Rotterdam (N.E.H.) 1970.
- 14 Zie H. L. G. Zanders, *Omschakeling van een beroepsgroep — een onderzoek onder ex-mijnwerkers*, Tilburg (I.V.A.) 1974.
- 15 Zie Cl. Woldringh en J. M. van Westerlaak, *Migratie tussen West- en Noord-Nederland — een onderzoek naar de achtergronden van geografische arbeidsmobiliteit tussen West- en Noord-Nederland en binnen Noord-Nederland*, Nijmegen (I.T.S.) 1974.
- 16 Zie J. A. M. van Wezel, *Herintreding in het arbeidsproces — een onderzoek onder werklozen*, Tilburg 1972.
- 17 Zie H. J. van de Braak en L. Faase, *op. cit.*, en H. J. van de Braak, *Arbeidsmarkt en uitzendorganisatie*.
- 18 Zie W. van Voorden, *Institutionalisering en arbeidsmarktbeleid*, Alphen aan den Rijn, 1975, p. 94-97.
- 19 Zie Van Voorden, *op. cit.*, p. 97-99.
- 20 Interessant is in dit verband de ontwikkeling van het beroepskeuze-onderzoek, waarbij de aanvankelijke gerichtheid op beroepswensen en waardenoriëntaties later wordt aangevuld met een analyse van de invloed van de werkgelegenheid op de beroepskeuze. Zie Carpay en Van Westerlaak, *op. cit.*
- 21 Zie Van Wezel, *op. cit.* (1972), p. 1-13.
- 22 Van Wezel, *op. cit.*, p. 172.
- 23 Zie H. J. van de Braak en L. Faase, *op. cit.*, p. 41 e.v. Van het hoofdonderzoek is nog geen eindrapport beschikbaar.
- 24 Zie hiervoor Van Voordens opmerkingen over de doelstellingen van het beleid met betrekking tot scholing, herscholing en omscholing. Van Voorden, *op. cit.*, p. 162-165.
- 25 Van de Braak en Faase, *op. cit.*, p. 42-43.
- 26 Zie bv. Van Wezel, *op. cit.*, p. 160-168. Ook het beroepskeuze-onderzoek vormt een goed voorbeeld.
- 27 Zie in dit verband Van Wezels gegevens over de offerbereidheid (Van Wezel, *op. cit.*, p. 138 e.v.) en de gegevens van Woldringh en Van Westerlaak over bereidheid tot en weerstanden tegen migratie (Woldringh en Van Westerlaak, *op. cit.*).
- 28 Jacques J. van Hoof, *Wensen en suggesties voor arbeidsmarktonderzoek*, Amsterdam (SISWO) 1975, p. 25 e.v.
- 29 M. de Smidt, *Bedrijfsstructuur en arbeidsmarkt in een ruimtelijk kader*, Utrecht (Geografisch Instituut) 1975; Hamaker *op. cit.*; Van Westerlaak, Woldringh & Hamaker, *op. cit.*
- 30 Hamaker, *op. cit.*, p. 201 e.v.
- 31 De Smidt, *op. cit.*, p. 60-65 en 81-83.
- 32 De Smidt, *op. cit.*, p. 309-320.

- 33 Hamaker, *op. cit.*, p. 228-230.
- 34 Natuurlijk kan men wijzen op zaken als werkstructurering en werkoverleg; doch zoals inmiddels uit verschillende evaluatiestudies is gebleken is de kwantitatieve betekenis van deze zaken nooit zo groot geweest, terwijl de belangstelling ervan sterk fluctueerde met de economische situatie. Zie J. J. Ramondt, *Bedrijfsdemocratisering zonder arbeiders*, Alphen aan den Rijn 1974.
- 35 Hamaker (*op. cit.*, p. 29 e.v.) noemt nog enkele andere onderzoeken. Voor België kan gewezen worden op J. Haex, A. Martens en S. Wolf, *Arbeidsmarkt, discriminatie en gastarbeid*, Leuven 1976.
- 36 Hamaker, *op. cit.*, p. 53.
- 37 W. van Voorden, *Institutionalisering en arbeidsmarkt*, Alphen aan den Rijn 1975.
- 38 Zie Buiten, *op. cit.*, p. 130-131; Carpay en Van Westerlaak, *op. cit.*, p. 27 e.v.
- 39 Hamaker, *op. cit.*, p. 82-86
- 40 Hamaker, *op. cit.*, p. 104.
- 41 Van de Braak en Faase, *op. cit.*, p. 41 e.v.
- 42 W. van Voorden, *Institutionalisering en arbeidsmarktbeleid*, Alphen aan den Rijn 1975.
- 43 Van Voorden, *op. cit.*, p. 70-80.
- 44 Het is opmerkelijk dat Van Voorden het onderscheid tussen loon- en werkgelegenheidsmarkt wel relatieveert doch dat zijn institutionele model in feite toch weer tot de allocatieprocessen beperkt wordt.
- 45 F. Berckmans, P. Gevers en A. L. Mok, *Adekwaatheid van arbeidsmarktinformatie — een sociologisch verkennende studie*, Antwerpen/Leuven 1975 en A. L. Mok, 'Is er een dubbele arbeidsmarkt in Nederland?' in *Werkloosheid*, Preadviezen voor de Vereniging voor Staatshuishoudkunde, Den Haag 1975, p. 145 e.v.
- 46 Mok, *op. cit.*, p. 147.
- 47 Zie hiervoor de bijdragen van Vissers c.s. en Martens in deze bundel.
- 48 Hamaker, *op. cit.*, p. 240-244, J. J. van Hoof, *op. cit.*, p. 26-29.
- 49 Zo is het opvallend dat Ter Hoeven pas na zijn dissertatie over het havenonderzoek in publikaties aandacht heeft geschonken aan de rol van de arbeidsmarkt als verdelingsmechanisme. Zie P. J. A. ter Hoeven, *Arbeiders tussen welvaart en onvrede*, Alphen aan den Rijn 1969, p. 44 e.v.
- 50 Den Broeder, *op. cit.*, p. 67 e.v.
- 51 Zie voor Nederland J. A. M. van Wezel e.a., *De verdeling en de waardering van arbeid — een studie over ongelijkheid in het arbeidsbestel*, Den Haag (W.R.R.) 1976; illustratief zijn ook de recent gepubliceerde samenvattingen van het B.E.W.-onderzoek: E. Koopmans e.a., *Onderzoek onder werklozen*, Tilburg 1976. Zie voor België, Haex, Martens en Wolf, *op. cit.* en B. Vanderostijne-Buijsse en C. Festjens-van Raemdonck, *Arbeidsmarkt en achterblijvers*, Leuven, Soc. Onderzoeksinstituut (verschijnt binnenkort).
- 52 Cfr. G. J. Lulofs' onderscheid tussen arbeidsdistributie en statusdistributie als de economische resp. de sociologische functie van de arbeidsmarkt, Lulofs, *op. cit.*, p. 24.
- 53 Den Broeder, *op. cit.*, p. 68.
- 54 Zie M. Baethge e.a., *Produktion und Qualifikation*, Hannover 1975; voor Nederland A. Mantel, J. van Wezel en H. Zanders, 'Arbeidsmarkt bouw op langere termijn nog weinig doorzichtig', in *Bouw BO* (1975): 479-481.

- 55 Zie voor de redenen om de term uitwisselingsprocessen te prefereren boven ruilprocessen Hamaker, *op. cit.*, p. 82-83, die zich daarbij op De Sitter beroept.
- 56 Zie Van Voorden, *op. cit.*, p. 74-76.
- 57 Anthony Giddens, *The class structure of the advanced societies*, London 1973, p. 99-112.