

WERKCLASSIFICATIE

EEN TEKEN AAN DE WAND?

door

P. Thoenes, soc. drs.

Alpha children wear grey. I am Beta, because I don't work so hard. And then we are much better than the Gammas and Deltas. Gammas are stupid. Oh no, I don't want to play with Delta Children. And Epsilons are still worse. . . .

And in a shield, the world states motto: Community, Identity, Stability.

Brave New World.

Werkclassificatie is een onderwerp, dat zich tot dusver niet in de belangstelling der sociologen heeft mogen verheugen. Het lijkt ook weinig interessant: een nieuwe methode van loonbepaling, een object dus voor economen, bedrijfsleiders of ingenieurs.

Aan te tonen, dat dit ogenschijnlijk louter technisch procédé past in een maatschappelijke ontwikkeling, die de socioloog ten zeerste moet interesseren, is het doel van onderstaand artikel. Mogelijk zijn de consequenties hier en daar wat scherp getekend. Bij het onderkennen van een nieuwe situatie is een caricatuur echter vaak instructiever dan een foto.

Wat is werkclassificatie ?

Misschien is dit het eenvoudigst duidelijk te maken aan de hand van een (fictieve) bedrijfssituatie. Men denke zich een redelijk vooruitstrevende directeur van een middelgroot bedrijf, met een oprechte interesse voor moderne bedrijfsvoering. Hij heeft belangstelling voor zijn personeel en kent een aantal van de gewone arbeiders persoonlijk. Op een dag wordt hij door een van zijn arbeiders benaderd, die hem het volgende probleem voorlegt. De schilders, die aan het in de fabriek vervaardigde product, bijv. tractoren, de laatste hand leggen, achten het onrechtvaardig dat hun loon niet hoger is dan dat van die „verflieders", die in het beginstadium van de productie een aantal onderdelen in de grondverf zetten. Hun eigen werk is immers veel preciezer, het door hen gebruikte materiaal veel duurder en moeilijker te hanteren. Bovendien is het risico iets te verknoeien veel groter. Zij eisen daarom een loonsverhoging van 10%.

Deze arbeider vertelt echter ook, dat de anderen — de „gronders" — deze eis belachelijk vinden. Bij concurrent X, waar ook schilders werken,

liggen de lonen niet anders. Daarenboven zijn zij het juist, die alvorens te kunnen verven met veel grotere stukken moeten zeulen dan die „penselenlikkers" aan de andere kant. Ook is hun werk veel smeriger en bovendien staan ze de hele dag in de rook en het lawaai der nabije smederij. Neen, als er sprake is van loonsverhoging, dan toch zeker.

De directeur laat zijn gedachten hierover gaan. Hij weegt tegen elkaar af de kundigheid, de moeite, de oplettendheid en de werksfeer van de ene groep schilders en de andere. En zodra hij dit doet, zodra hij zich verdiept in de kwestie, in hoeverre allerlei bij de arbeid optredende factoren een rol dienen te spelen bij de bepaling der onderlinge loonverhoudingen, heeft hij een eerste stap gedaan op het gebied der werkclassificatie. Gesteld, hij ontwerpt een nieuwe loonregeling, waarbij hij meent, dat aan beide partijen recht wordt gedaan. En om onnodige wrijving te vermijden, concipieert hij tegelijk een correctie voor de electriciens, de stellers en de bankwerkers, en hij moet dan ook wel overwegen of hij niet een dergelijke regeling moet treffen voor zijn administratief personeel. Hij voert een bespreking met een aantal mensen uit het bedrijf en daarna met enkele plaatselijke vakbondsvertegenwoordigers. (Interessant is het de soms aarzelende houding van deze laatsten op te merken: in loon uitgedrukt biedt de nieuwe regeling weliswaar enig voordeel, maar het is of zij voelen, dat met dit soort regelingen een nieuw element in de werkgever-werknemer-verhouding binnentreedt, dat zich eigenlijk aan het vakbondskader onttrekt, ja dit misschien overbodig zou kunnen maken.)

Na deze oriëntatie verzendt de directeur een definitief schrijven aan het College van Rijksbemiddelaars en vraagt hun toestemming om aan een aantal groepen binnen zijn bedrijf een loonsverhoging van zoveel procent uit te keren op grond van er onder volgende overwegingen. Dit college antwoordt dan, dat zijn verzoek alleen in overweging kan worden genomen, indien vergezeld van een wetenschappelijk verantwoorde functie-analyse. Begrijpend dat zijn persoonlijk simpel pogen nooit het etiket „wetenschappelijk verantwoord" zal verdienen, neemt hij nu een efficiency-bureau in de arm, dat dit soort werk al vele malen gedaan heeft en bereid is tegen een behoorlijke vergoeding maar niens het hele bedrijf onder de loupe te nemen. Het zal de loonverhoudingen herordenen volgens het door haar gebruikte classificatiesysteem, dat beter, juister en verantwoord wordt geacht dan een van de vele andere systemen, in gebruik bij een van de vele andere bureau's.

Aldus geschiedt, en na misschien een jaar van noeste arbeid is hij de trotse eigenaar van een bedrijf, waar de loonsverhoudingen volgens de regels der wetenschappelijke werkclassificatie zijn vastgesteld, — al wordt zijn trots wellicht getemperd door het geringere enthousiasme van zijn arbeiders, waaronder sommige die vreemde „stopwatchmannekes" niet zó apprecieerden.

vallen over „werkclassificatie". Daar de ander geïnteresseerd blijkt, geeft onze directeur een kleine uiteenzetting over de factoren die voor bepaling der loonverhoudingen van belang zijn, te weten: kennis, zwaarte van de arbeid, verantwoordelijkheid en werksfeer. Hij legt uit, hoe elk dezer factoren in onderdelen wordt ontleed en aan de hand van nauwgezette arbeidsanalyse per functie in punten wordt gewaardeerd. Daarna krijgt elke factor een wegingscoëfficiënt, waarna het aantal punten per factor kan worden opgeteld tot een puntental per functie. De puntenwaardering per functie vormt dan de basis voor de bepaling der onderlinge loonverhoudingen, terwijl de z.g. merit rating de persoonlijke prestatie binnen de functie waardeert. ¹⁾

De heer X merkt op, dat men bij hem nu ook bezig is, maar van een ander bureau; als hij zich goed herinnert, is bij hem het maximum puntental dat voor „werksfeer" wordt toegekend geen 15, maar $3\frac{1}{2}$, en bovendien meent hij dat deze lieden méér factoren onderscheiden dan zijn confrère noemde. ²⁾

En als beiden, na urenlange classificatiediscussie, vermoeid de strijd staken, dan is hen eens te meer de relativiteit duidelijk van het begrip „wetenschappelijk verantwoord". Mogelijk denken zij ook, als nuchtere zakenlieden die gewend zijn aan productie met standaardonderdelen: ware het niet het beste als er één landelijk systeem voor genormaliseerde werkclassificatie werd ontworpen waar alle bedrijven, vakbonden en overheidsinstanties zich aan onderwierpen.

Welnu, deze idee is reeds in de realiteit getreden en een „genormaliseerde werkclassificatie" ligt reeds in ontwerp gereed om na goedkeuring de loonverhoudingen ten onzent volgens een gecentraliseerd ordenend principe te regelen.

De consequenties.

Het probleem, dat begon bij een ontevreden schilder, is nu al tot een landelijk vraagstuk geworden. ³⁾ Om het nog in zijn consequenties te kunnen overzien is het aan te bevelen, het niet langer te beperken tot het terrein van de fabrieksdirecteur of de efficiency-expert — al zijn dit tot dusver wel de meest geïnteresseerden —, maar het te bestuderen in zijn wisselwerking met de maatschappelijke structuur in zijn geheel.

Terwijl in de middeleeuwse gildenmaatschappij het z.g. „rechtvaardige inkomen" een belangrijke factor was bij de bepaling der productieverhoudingen, kwam in de kapitalistische maatschappij het begrip „arbeidsmarkt" meer en meer tot ontwikkeling, en werden, evenals voor het product, voor de arbeid vraag en aanbod doorslaggevende loonbepalende factoren.

De werkclassificatie brengt hierin verandering. Zeer zeker waardeert zij schaarse eigenschappen extra, maar conjunctuurschommelingen op de arbeidsmarkt erkent zij hoogstens als een loonbepalende factor, via moeizame doorwerking op het te berekenen basisloon. In feite wijst zij terug naar de

meer constante loonverhoudingen uit de gildentijd en stelt zij in het loon het rechtvaardigheidselement weer meer centraal.

In hoeverre hier belangrijke economische consequenties liggen voor het markt karakter van ons huidige productiestelsel, blijve ter beoordeling aan de economen; dat het geheel van regelingen een verstroevende werking zal uitoefenen lijkt echter zeer waarschijnlijk. Een interessant s o c i o l o g i s c h gevolg zij hier echter nader belicht, een aspect met mogelijke consequenties die belangstelling van deze zijde zeker wettigen.

De idee der classesolidariteit, die de werknemers in vakverenigingen samenbracht om zich zo goed mogelijk te verweren tegen de kwaadaardige schommelingen der conjunctuur, verliest veel van zijn zin in een toekomstige situatie, waarin die conjunctuur — als hij er nog is — niet zo loonbepalend meer is. 4) Bovendien beklemtoont de werkclassificatie niet de saamhorigheid, maar de apartheid. Iedere groep wordt immers anders gewaardeerd en de hoogte van die waardering is niet voornamelijk afhankelijk van een gezamenlijke actie tegen de werkgever, maar van de plaats, die de beroepsgenoten zich tusschen de andere beroepsgroepen weten te verwerven. Consequent geformuleerd: de grenzen lopen niet meer tusschen de klassen, maar tusschen de beroeps-, ja men zou bijna zeggen, de rangstanden. Het standgevoel zal in een dergelijke situatie sterker worden geaccentueerd, puntental, loonhoogte, wettelijke regeling, zijn even zovele algemeen erkende en aanvaarde normen, die ieder beroep zich voortdurend zijn apartheid bewust doet zijn.

De vakverenigingen, die bewust of onbewust van een algemene toepassing der werkclassificatie weinig heil verwachten, staan er dan ook min of meer weifelend tegenover. Immers, hoe onaangenaam zou niet de situatie van de werknemer worden, indien het nieuwe systeem hem van het wapen der solidariteit beroofde, terwijl in feite de oude vijand, de in crisistijd ontslaande of loonverlagende werkgever, in het harnas bleef? Voor de socialistische vakbeweging komt daar eventueel als onaangenaam alternatief bij, dat de zeer duidelijke financiële consequenties van het systeem de „gelijke verdeling van de armoede", zoals zij die wel voorgestaan heeft, zeer illusoir maakt.

Zo gezien is een algemene werkclassificatie heel wat meer dan een loon-technisch kunstje, dat door een aantal ingenieurs en economen nauwgezet gehanteerd, een betere loonverdeling garandeert. De loonstrijd was altijd een der voornaamste exponenten van de klassenstrijd. Werkclassificatie doet deze strijd niet te niet, maar leidt haar toch in nieuwe ongekende banen, waardoor haar verband met vakbond en klassenstrijd veel losser wordt. Bij consequente toepassing lijkt zelfs een algehele vervaging van het klassebegrip mogelijk.

Andere mijlpalen op dezelfde weg.

Werkclassificatie zou een stap zijn naar een meer stabiele, meer statische maatschappij met een geprononceerder standskarakter. Echter ook niet méér dan één stap op die weg, die vele stappen lang is. Maar er valt meer te zeggen.

Prof. dr F. van Heek constateert eenzelfde ontwikkeling op geheel andere gronden. 5). Hij wijst er o.a. op, hoe de klasse der werkgevers in het eigenlijke bedrijfsleven vervangen wordt door de groep der „managers", die meer een standskarakter heeft. Daarnaast noemt hij de ambtenaren, als een groep met standskarakter, die steeds in tal en invloed groeit. Men denke hierbij ook aan de term „nieuwe middenstand". Ten slotte wijst hij op de steeds aan invloed winnende groep der militairen, bij wie het duidelijke standskarakter geen nadere toelichting behoeft.

Het aantal verenigingen van vakgenoten, die naast en boven het strijdkarakter, zoals de vakvereniging dat kent, de nadruk leggen op beroepsverplichting, standsbewustzijn e.d. neemt regelmatig toe. Veel belangrijker in dit opzicht zijn echter de publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties. Hun structuur doorbreekt bewust de oude klassentegenstelling en de er aan ten grondslag liggende gedachte is nauw verwant aan die der werkclassificatie.

Het geprojecteerde opbreken der Raden van Arbeid en Rijksverzekeringbank, en hun vervanging door beroepsmatig georiënteerde organisaties, als ook de zich ontwikkelende belangstelling voor z.g. „normatieve budgetten", wijzen in dezelfde richting.

Het is waar, vele der hier genoemde factoren zijn nog in het beginstadium van hun ontwikkeling: de huidige maatschappij heeft nog allermist een standenallure. Maar wie probeert het „waarom" te vinden achter deze mogelijke structuurverschuiving zal, het gevaar riskerende van het bij elk motievenonderzoek dreigende „hineininterpretieren", onontkoombaar iets voelen van de psychologische behoefte die aan dit hele proces stuwung verleent, een stuwung die zich ook reeds op zo vele andere gebieden manifesteert.

Misschien is het de behoefte aan een maatschappij, die niet voortdurend in beweging is, die niet voortdurend zijn normen wijzigt, die zijn leden niet zo vrij laat in het al dan niet kiezen van hun bindingen. Misschien ook is die alom voelbare aandrang een antwoord op de structuurwijzigingen van de samenleving als zodanig.

Opvallend is in ieder geval — om tot de eigenlijke werkclassificatie terug te keren — dat het bij de bestudering van publicaties over haar interne problematiek steeds weer blijkt, dat het streven naar optimale rechtvaardigheid vaak wordt geofferd aan de wens om tot een uniforme, algemeen aanvaarde regeling te komen. Het hebben van een norm is essentieel, welke die norm is, blijft een probleem van de tweede orde — al wordt dit vrijwel nergens bewust zo gesteld.

De wereld die bij dit alles te winnen is, is die van maatschappelijke rust en zekerheid; die hierbij te verliezen is, is die van strijd en ontwikkeling.

Het zou goed zijn, indien de sociologen in sterkere mate dan tot nog toe, de ogen open gingen voor de belangrijke maatschappelijke ontwikkeling, die met name het bedrijfsleven bezig is door te maken. Het kan hen helpen tijdig de diepgaande invloed te onderkennen, die dit proces kan hebben op de gehele structuur der samenleving.

- 1) Een voortreffelijke documentatie op het gebied van werkclassificatietechniek, die ook de tijdschriftenartikelen omvat, bevindt zich in de bibliotheek van het Ministerie van Sociale zaken.
- 2) Dat deze beiden niet de enigen zijn, die hun bedrijf hebben laten „classificeren“, blijkt uit een artikel in het Parool van 20 Mei 1952: medio 1951 werd classificatie toegepast in practisch de gehele aardewerkindustrie, kalksteen- en verfindustrie, bij de timmerfabrieken, confectie- en papierindustrie, meelfabrieken, zuivel-, olie- en suikerverwerkende industrie en was in een aantal andere takken van nijverheid in vergevorderde staat van voorbereiding. Ook 's Rijks ambtenarenapparaat wordt op het ogenblik onder de loupe genomen.
- 3) Over internationale consequenties, die tevens mogelijk zijn, is mij nog weinig bekend.
- 4) De wijze, waarop b.v. het C.A.O. wordt vastgesteld, heeft de figuur van de eigenzoekelijke ondernemer bij de loonbepaling reeds veel van zijn schrikwekkend karakter ontnomen.
- 5) Klassen- en standenstructuur als sociologische begrippen (1948).



Het interview als rol-ontmoeting

door

J. E. Ellemers

In de verschillende handboeken over de methoden en technieken van het sociale onderzoek treffen we over het interview — wel eens genoemd „the tool par excellence of the fieldworker“ (Young, 174) — allerlei wijze raadgevingen aan. Zo wordt ons o.a. geleerd, dat het verkrijgen van betrouwbare uitkomsten in hoge mate bevorderd wordt door het scheppen van „rapport“.

Het is dit verkrijgen van een gunstige situatie bij het vraaggesprek in het sociale onderzoek dat we hier willen bezien vanuit het, in de laatste tijd in de sociale wetenschappen steeds meer naar voren tredende, begrip „rol“. Daarbij zij meteen opgemerkt, dat het niet de bedoeling is om iets nieuws over de interview-techniek naar voren te brengen — slechts wordt getracht het interview eens op een andere wijze te benaderen.

Helaas bestaat omtrent het begrip rol nog veel verschil van opvatting (vgl. Ponsioen). Hier willen wij, grotendeels in navolging van Newcomb, het volgende onder rol verstaan. In de maatschappij bestaat een groot aantal posities. Deze posities dragen op een of andere wijze bij tot de verwezenlijking van de doelstelling(en) van een groep. De wijze(n) van